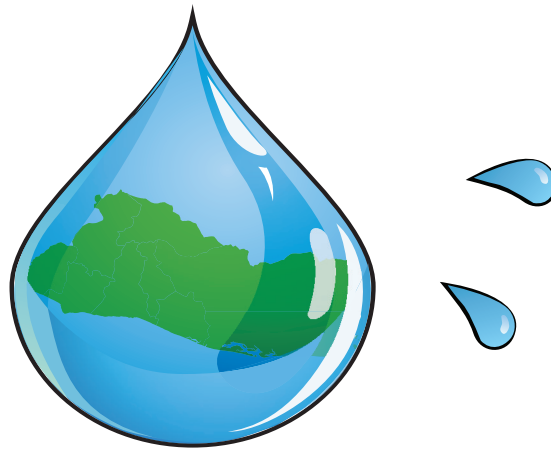


# RESUMEN EJECUTIVO **DIAGNÓSTICO** **INTERESES DE GÉNERO DE 6 MESAS** **TERRITORIALES DEL FORO DEL AGUA**

## PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA **IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN** **EQUITATIVA EN EL FORO DEL AGUA**



## Créditos

### Autor:

Asociación Unidad Ecológica  
Salvadoreña UNES

### Consultoras:

Lidia Jiménez  
Xochitl Reyes

### Facilitación y revisión:

Jennifer Guzmán  
Técnica UNES

Primera edición: Febrero 2020

Esta publicación ha sido realizada gracias al apoyo de Asociación Paz con Dignidad en conjunto a la Junta de Andalucía a través del proyecto: "Fortalecimiento y articulación de las organizaciones de la sociedad civil para la exigibilidad del derecho humano al agua en El Salvador" y Oxfam en El Salvador a través del proyecto: "Fomentando una ciudadanía activa por el derecho humano al agua ante el modelo extractivista". Ambos ejecutados por la Asociación Unidad Ecológica Salvadoreña, UNES, febrero 2020.



# RESUMEN EJECUTIVO DIAGNÓSTICO INTERESES DE GÉNERO DE 6 MESAS TERRITORIALES DEL FORO DEL AGUA

# Contenido

|   |    |
|---|----|
| PRESENTACIÓN .....  | 5  |
| INTRODUCCIÓN .....  | 7  |
| PRINCIPALES HALLAZGOS .....   | 9  |
| ESTRUCTURA ORGANIZATIVA .....   | 11 |
| EVOLUCIÓN DE LAS MESAS TERRITORIALES .....                                  | 13 |
| RELACIONES DE PODER .....   | 15 |
| CAPACIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL<br>Y POLÍTICA DE LAS MUJERES ..... | 17 |
| REPRESENTACIÓN DE LAS MESAS TERRITORIALES<br>EN EL FORO DEL AGUA.....       | 17 |
| ALGUNAS CONCLUSIONES.....   | 21 |
| ... Y RECOMENDACIONES.....  | 24 |
| BIBLIOGRAFÍA.....   | 27 |
| SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....  | 28 |

# Presentación

El diagnóstico que tiene en sus manos pretende dar una mirada descriptiva y comprensiva de las dimensiones de género en las mesas territoriales del Foro del Agua de: Ahuachapán, Sonsonate, El Bálsamo, Morazán, Jiquilisco y Jiboa.

Se realizó desde el mes de julio a noviembre del año 2019 y tiene su origen en el proyecto: "Fortalecimiento y articulación de las organizaciones de la sociedad civil para la exigibilidad del derecho humano y la gestión sustentable del agua en El Salvador, que UNES, el Foro del Agua y la Asociación Paz con Dignidad ejecutan con el cofinanciamiento de la Junta de Andalucía.

Desde la fase de identificación y formulación del proyecto, se identifica la necesidad de realizar un diagnóstico de género que abone a la incorporación de mujeres en los espacios de toma de decisión del Foro del Agua.

El objetivo general de esta propuesta es obtener insumos que orienten la generación de condiciones

para la incorporación de mujeres a los puestos de toma de decisión del FdA, a través del análisis actual de las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones integrantes de las Mesas Territoriales.

La metodología empleada fue esencialmente participativa y con un enfoque centrado en la persona<sup>1</sup> ya que, el objetivo era incorporar la visión de todas las personas en el proceso de diagnóstico. Por esto, se apostó por un esfuerzo de reflexión colectiva que permitiera conocer sus visiones, debilidades y fortalezas y extraer aprendizajes a futuro útiles para las Mesas Territoriales y el Foro del Agua desde sus vivencias en primera persona y con enfoque de género, derechos, juventudes y pueblos originarios.

<sup>1</sup> El modelo centrado en la persona (Enfoque Centrado en la Persona) pertenece a la corriente de la psicología humanista. Promueve los aspectos más humanos de la persona, como son: la libertad, creatividad, trascendencia, autonomía, etc. Carl Rogers descubrió que toda persona, por muy lastimada que esté, posee capacidades para encontrar su propio camino y mejorar. Parte de este modelo, es la Tendencia Actualizante, la cual afirma que las personas poseemos por naturaleza una tendencia o un impulso hacia el crecimiento, el desarrollo y la salud.

De acuerdo a Carl Rogers, cualquier persona puede mejorar a través de una relación de ayuda. Las relaciones de ayuda tienen 3 actitudes básicas que las definen: **Autenticidad:** Se trata de "ser el que uno es", sin máscaras y sin miedo. **Aceptación Incondicional:** Implica aceptar a la persona tal cual es, sin tratar de cambiarla, con sus sentimientos, experiencias, actitudes. **Empatía:** Tener la capacidad de comprender la experiencia de la otra persona. Entender detrás de sus palabras, sentimientos, ideas que es lo que está sintiendo. Es a través de estas tres actitudes, que se crea un ambiente óptimo para que la persona pueda comprenderse a sí misma, rescatar su confianza y alcanzar un nivel de autoestima alto, necesario para su bienestar y crecimiento. Es por esto, que la relación de ayuda vista desde el enfoque centrado en la persona, más que solucionar, promueve y facilita un marco propicio para que se de el impulso al crecimiento y el desarrollo humano.



Se establecieron variables asociadas al: compromiso institucional con la igualdad, las políticas y estrategias de transversalización existentes, los mecanismos y procedimientos, la estructura y la cultura organizacional para acotar la información a extraer. Estas y otras variables parten del reconocimiento de que la equidad de género no se genera por el solo hecho de contar con más mujeres que hombres en los espacios organizativos.

Así mismo, se procedió a la revisión documental, realización de talleres y observación participante.

La muestra ha sido de un total de 93 mujeres pertenecientes a las mesas territoriales distribuidas de la siguiente manera: 24 de MESAMA y MESUTSO, 20 de la Cordillera El Bálsamo, 19 de Jiquilisco, 10 de Morazán, y 20 de la cuenca del río Jiboa.

El documento se ha estructurado de la manera siguiente:

- 1. Presentación,**
- 2. Introducción,**
- 3. Principales hallazgos,**
- 4. Conclusiones,**
- 5. Recomendaciones,**
- 6. Bibliografía y**
- 7. Siglas y acrónimos.**

# Introducción

Los roles sociales de las mujeres y las necesidades reproductivas de los hogares que asumen, las convierten en protagonistas principales y cotidianas del agua para uso doméstico y comunitario.

Son ellas las que desarrollan, preferentemente, actividades productivas tales como la preparación de la comida, lavado de ropa, huertos caseros, cría de aves u otros animales, etc. El costo por la asunción de esos roles de género se intensifica con la falta de agua potable y la contaminación de las fuentes de agua por descargas urbanas, industriales y agrícolas.

Algunos obstáculos para acceder al vital líquido en las comunidades rurales son: fuente alejada de la vivienda, terreno accidentado con alta presencia de cuevas y terrenos arenosos o pedregosos, suministro insuficiente para el volumen de personas que atiende el sistema limitado a horas poco adecuadas o escasas o el acceso a agua no potable.

El acarreo de agua de la fuente al hogar consume una buena parte del tiempo y energía de las mujeres y de la niñez. Por tanto, el déficit tanto cualitativo, como cuantitativo del agua supone una carga de trabajo extra para las mujeres con altos costos sobre su salud física

y mental, así como en su tiempo, energía, acceso al empleo o la educación y por ende a la generación de ingresos (las empobrece).

El riego es considerado, culturalmente, una actividad masculina lo que explica, "justifica" y mantiene que, aunque muchas mujeres realizan todo esa labor, sean excluidas de las asociaciones de riego y juntas de agua, así como de las decisiones asumidas por la comunidad, de proyectos dirigidos al sector.

El acceso y control de las mujeres rurales en general y de pueblos originarios (como es el caso de Sonsonate o Jiboa) sobre el agua, muestra que la titularidad legal o consuetudinaria<sup>2</sup>, se constituye sobre los hombres. Esto tiene impacto en los procesos de toma de decisiones a nivel familiar, sobre las unidades productivas administradas por mujeres cuando por ausencia temporal o definitiva del cónyuge se convierten en las principales sostenedoras de hogares y a nivel de estructura organizativa.

<sup>2</sup> Dicese de lo que es tradición, costumbre o convencional en una sociedad determinada. Lo consuetudinario en una fuente del derecho.







Las mujeres participan activamente en iniciativas locales y nacionales impulsadas por el FdA para mejorar los servicios de agua potable y defenderla de la privatización. Esto implica trabajo gratuito, solidario y cooperativo que no siempre se traduce en control y decisión sobre su gestión.

La transversalización del enfoque de género, de forma sistemática, está ausente en las políticas públicas nacionales y locales, en las organizaciones territoriales en general (MMTT) y en el FdA en general, así como en otras expresiones como la Alianza Nacional contra la Privatización del Agua convirtiéndose así, en una tarea pendiente del movimiento social. La falta de un análisis y abordaje conjunto de los problemas derivados de las desigualdades en el acceso, uso y control del agua y las desigualdades de género desde un enfoque interseccional se convierte en un mecanismo de opresión más sobre las mujeres.

Cabe preguntarse pues: ¿de qué manera las mujeres se ven afectadas diferencialmente, en relación a los hombres, por las actuales políticas de los recursos hídricos y superación de la pobreza?; ¿de qué forma las desigualdades de género contribuyen a la falta de equidad e ineficiencia que afecta al sector agua? o ¿cómo la potenciación económica, social y política de

las mujeres podría contribuir al desarrollo equitativo y sustentable de este sector?, y sumar los costos en tiempo y en salud existentes para obtener el agua a los monetarios.

En cuanto al binomio agua-género, los factores mediatizadores, es decir, que influyen de forma decisiva en el comportamiento de las mujeres, limitando o coartando su libertad de acceso, uso y control del agua, así como los impactos diferenciales de provisión de agua para los distintos usos son:

-  **Ubicación urbana o rural**
-  **Situación de pobreza**
-  **Pertenencia racial y étnica**
-  **Grupo de edad**

A continuación, se abordará con más detalle la situación de las mesas territoriales de Ahuachapán, Sonsonate, El Bálamo, Morazán, Jiquilisco y Jiboa. De cualquier forma se puede afirmar que: en un contexto y una ideología que lo justifica y mantiene, la escasez de agua afecta de manera mayoritaria a las mujeres, seguida de la niñez.



## PRINCIPALES HALLAZGOS

Las personas vamos elaborando y manifestando nuestra manera de comprender la cultura de género en función de dos planos: como un proceso dinámico de la representación de lo que significa ser hombre o mujer y como una característica de la identidad y de las actitudes personales asociadas a los modelos de lo que significa ser hombre y mujer en una cultura determinada. Se puede afirmar que es una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas en función del sexo con el que nacen.

Dentro de las seis mesas territoriales, se realizó un análisis del contexto hídrico con perspectiva de género, asociados con tres ejes importantes:

**Salud:** Las seis mesas coincidieron en que los problemas más recurrentes asociados con el desabastecimiento de agua, son la falta de higiene y la falta de descanso. Es decir, las mujeres no cuentan con tiempo para el ocio y tiempo libre para descansar. Además, implica una carga mental en las mujeres, ya que se enfrentan a situaciones de frustración, agobio, estrés y crisis, producidas por la preocupación por acarrear agua y a la sobrecarga de trabajo, que afectan a su salud emocional, tareas reproductivas que son asignadas a las mujeres por los mandatos de género. Las primeras consecuencias en percibirse, según las MM.TT. de Ahuachapán y Sonsonate son enfermedades gastrointestinales

en personas adultas mayores, mujeres y niñez, enfermedades vaginales, dolores corporales (espalda, pies, rodillas, cabeza y hombros) y mal de orín. El análisis de afectación (vulneración de derechos) por tanto, recalca la persistencia de desigualdades por la falta de acceso y calidad del agua, al evidenciarse un impacto más significativo en la vida de las mujeres, solo en el caso de la salud relacionada con el agua contaminada o falta de consumo de agua se detecta a partes iguales. No se detectaron afectaciones específicas y exclusivas de los hombres en ninguna de las seis mesas.

**Alimentación/Educación:** Los problemas que prevalecen son la preparación y lavado de alimentos, ropa y trastes, menos y mala alimentación y vulneración al derecho a la educación de los derechos de la niñez, quienes dejan de asistir a clases por asumir un rol de apoyo para abastecer de agua a sus familias. La M.T. de Jiboa señala que no solo la alimentación se ve afectada, sino el medio ambiente en general, con la muerte de plantas y animales y la afectación a los huertos comunitarios. Otro hallazgo, es la inversión en la compra de agua para garantizar el agua en las familias.

**Seguridad:** El factor que coincide en las mesas territoriales, es el de la violencia, que es traducida en acoso sexual, violencia sexual y violaciones (en la M.T. de Jiboa se registran 5 casos en 4 años). Además se contemplan accidentes, como caídas y ataques de

animales que se encuentren en los caminos, lesiones en los terrenos, atropellos por vehículos, caídas de caballo y difícil acceso al río. En la mesa de Ahuachapán se presentó el difícil acceso a la fuente debido a las estructuras delincuenciales que controlan las zonas donde están las fuentes de agua, donde se les negaba el acceso o se les cobraba extorsión, además de amenazas por pasar en terrenos ajenos.

**Abastecimiento:** No se identifican actividades que realicen las mujeres que sean remuneradas, contrario a los hombres, quienes son remunerados de por actividades que realizan exclusivamente ellos, como la limpieza de pozos y tanques.

**Participación y organización:** Un elemento esencial en el contexto del agua es la vinculación que hacen las participantes de Jiquilisco y Morazán entre la falta de agua y el cese del ejercicio de su derecho a la participación y a la organización ya que, afirman que dejan de asistir a reuniones debido a la sobrecarga de trabajo y la mayor inversión de tiempo que supone para ellas la falta de suministro de agua domiciliar.

Finalmente, en la **defensa** del bien hídrico, son las mujeres y niñez quienes asumen el protagonismo en las movilizaciones masivas y se equilibra la participación de hombres y mujeres en los juicios ambientales, y la vocería en medios de comunicación. Sin embargo, las necesidades e intereses de las mujeres no están presentes en las agendas políticas.

Asimismo, el análisis de género motivó a que las mujeres manifestaran la necesidad de promover el reconocimiento de la condición y posición de las mujeres en las diferentes iniciativas que realizan las mesas territoriales, siendo necesario fortalecer las capacidades para el empoderamiento de las mujeres y generar procesos de sensibilización en masculinidades que contribuyan a reducir las barreras de género. La problemática del agua no solo afecta directa e individualmente a las mujeres, es multidimensional impactando también en todas las personas que están bajo su cuidado y se extiende además de la familia, a la comunidad misma.



## Estructura organizativa

Cada Mesa Territorial del Foro del Agua, posee una estructura interna, conformada por la membresía de organizaciones territoriales que les permite mantener su funcionamiento:



**Mesa Territorial de Ahuachapán:** A pesar de que existe un compromiso formal con la equidad e igualdad entre hombres y mujeres en la misión de la MESAMA, la composición de la mesa es de 3 mujeres por cada 10 hombres (**35% mujeres y 65% hombres**). Esto denota una **clara masculinización** de la estructura donde sí hay presencia de juventudes (20% del total y el 30% de los hombres). UNES aparece en el centro junto a MESAMA y se justifica, por parte de las participantes, porque es la que toma la iniciativa de aglutinar a todas las organizaciones existentes que conforman la MESAMA, quien les financia, regula y actúa como garante.



**Mesa Territorial de Sonsonate:** Se contabilizan 40 organizaciones que conforman el espacio organizativo, con una representación diversa desde movimientos indígenas, juntas de agua, ADESCOS, organizaciones de mujeres y fundaciones. A nivel operativo, la MESUTSO se organiza en **5 comisiones**, de las cuales en 3 tienen representación las mujeres (**incidencia política, vocería, secretaría y comunicaciones**), para el caso de la comisión de finanzas y fortalecimiento organizativo y técnico sólo está representado por hombres. Actualmente, no cuentan con reglamento y están haciendo modificaciones para incluir a los pueblos indígenas que están participando. La composición de su estructura administrativa está altamente feminizada (72% mujeres frente al 28% de hombres), aunque la figura máxima de coordinación es un hombre de UNES y no de una de las 40 organizaciones miembros. En cuanto a la presencia de juventudes es apenas de un 5% de la muestra, siendo ambas mujeres indígenas.



**Mesa Territorial de la Cordillera del Bálamo:** Cuenta con la membresía de 10 organizaciones. El equipo de coordinación está representado por 12 mujeres y 2 hombres, teniendo una representación significativa las mujeres en términos cuantitativos. La edad promedio de las mujeres oscila entre 47 y 70, solo hay 3 mujeres jóvenes: una de 30 y dos de 22, estas últimas son referentes de ASAPS y Colectiva de Zaragoza. Este hallazgo refleja que existe una brecha generacional importante a tener en cuenta para futuras acciones de incorporación de mujeres jóvenes. Con respecto al nivel operativo del organigrama se identifican 4 comisiones: incidencia y territorial, gestión, técnica, y comunicación, siendo las dos primeras las más activas.

Las mujeres tienen representación tanto en el nivel estratégico (coordinación) como en el nivel operativo (diferentes comisiones), pero no se pudo determinar la calidad de participación porque no hay mecanismos claros para la toma de decisiones. Llama la atención la concentración de algunas organizaciones (3) y ninguna representación de las asociaciones de mujeres (4) en las comisiones, de un total de 10 organizaciones registradas en el ejercicio de identificación de la membresía.



**Mesa Territorial de la Cuenca de la Bahía de Jiquilisco:** La mesa es un espacio de articulación política contra la privatización del agua y la defensa de los bienes naturales del departamento de Usulután. La MT, a través de Mangle, tiene participación en la Mesa Nacional del Foro del Agua. Respecto a la composición por sexo: el equipo de coordinación está masculinizado<sup>3</sup>, las personas referentes en la mesa territorial de las juntas de agua suman un total de 20 de las cuales, 13 son mujeres y 7 hombres. En cuanto a las organizaciones el total son 8 personas (6 mujeres y 2 hombres) y los comités de agua son representados por 6, siendo 2 mujeres 4 hombres).

<sup>3</sup> Al momento del diagnóstico es representada por 2 hombres, aunque se tiene prevista la paridad.





La estructura de funcionamiento de la mesa territorial denota una falta de autonomía tanto en la convocatoria, como en la agenda.



**Mesa Territorial de Morazán:** Las participantes consideran que el objetivo de la mesa territorial a la que pertenecen es conocer, identificar y articular a las juntas de agua, estar unidas, conocer su funcionamiento, intercambiar experiencias para fortalecer las juntas de agua (**nivelación de capacidades**) y legalizar las juntas de agua. Esta mesa es la única de las exploradas que considera un objetivo distinto de la defensa del agua como derecho humano. Respecto a la información facilitada por representación en número y sexo se concluye que el 80% son mujeres y el 20% hombres.



**Mesa Territorial de la Cuenca del Río Jiboa:** No existe claridad de la composición en cuanto a la vinculación que tienen algunas juntas de agua con la mesa territorial (si lo están a través de ASODEPAZ o de forma directa), tampoco del número de ADESCOS que forman parte, ya que, como MT no tienen mapeado el número de ADESCOS que la integran. Se identificaron un total de 7 OSC entre las que se encuentran organizaciones de mujeres y juventudes, así como de pueblos originarios, destaca la presencia de la iglesia luterana, 21 juntas de agua y 5 ADESCOS<sup>4</sup>. Se cuestiona el funcionamiento, la integración y articulación de este.

Se sugiere hacer una socialización de estos aspectos y definir una estructura de funcionamiento que incluya criterios de sexo y edad para que las participantes se apropien del espacio territorial y se democratice.

<sup>4</sup> Solo mencionaron las organizaciones de las que son parte y estaban presentes en el taller.

## Evolución de las mesas territoriales



### Mesa Territorial de Ahuachapán:

Tiene su origen en la Red de Ambientalistas de 2005. Los primeros tropiezos grandes están en la comunidad: nos dicen que somos mujeres sin qué hacer y por qué los maridos no nos tienen quietas en las casas; los gobiernos para el avance de las organizaciones sociales, pues son luchas nuestras y no de ellos... En el 2014, se dan **capacitaciones sobre género** y aquí se incorporan nuevas compañeras, porque estaban motivadas por el acompañamiento de la UNES. En 2019, se conforma la Mesa y se le da seguimiento. Las motivaciones son mantenernos organizados, concientización en conocimientos en temas ambientales, así como la prohibición de la Minería Metálica. Las dificultades son los Comités de Gobierno y la Comisión de Medio Ambiente y Cambio Climático de la Asamblea Legislativa."



### Mesa Territorial de Sonsonate:

Nace en 2016, y de acuerdo a lo dialogado en el grupo, se contabilizan 40 organizaciones que conforman la mesa, con una representación diversa desde movimientos indígenas, juntas de agua, ADESCOS y fundaciones. La mayoría de mujeres (80%) que participaron en el taller se incorporan en el 2017, siendo un periodo corto de funcionamiento, y no todas necesariamente, son las representantes de la organización en la MESUTSO, por tanto la información es una combinación entre lo que les ha retroalimentado de toda la experiencia y el conocimiento por tener representación directa.

Los tropiezos más significativos han sido: **discriminación en la coordinación del Foro del agua por no tener representación directa**. No perciben discriminación de género en el funcionamiento de la MESUTSO, consideran que el acompañamiento de la UNES ha sido importante.

En relación a procesos específicos de los derechos humanos de las mujeres mencionaron un proceso





formativo de género y salud sexual y reproductiva. Los logros de la mesa son: evitar la no privatización del agua, denunciar la tala de árboles, demanda por la contaminación del río Ceniza, unificar las juntas de agua y la lucha por Tacuzcalco.



La **Mesa Territorial de la Cordillera del Bálsamo**, se conformó en 2015. Se destaca como un espacio para la **defensa del derecho humano al agua y su contribución para hacer conciencia del cuidado del medio ambiente**. Las motivaciones están relacionadas con los procesos de empoderamiento que manifestaron las participantes: mecanismos de denuncias problemáticas ambientales, sistematización, recolección de información, recorridos, seguimiento, intercambio de experiencias, vocerías. No se identificó ningún proceso formativo específico relacionado a los derechos humanos de las mujeres. Por tanto, al no potenciar procesos de formación en género en el marco de la MT ni del FdA, **se producen discriminaciones indirectas** ya que, se invisibiliza la relación de la condición género con el derecho humano al agua.

Los logros de la M.T. son la **visibilización de las problemáticas ambientales**, como rellenos sanitarios; campañas de reforestación en los años 2017, 2018 y 2019; luchar contra la privatización del agua y el reconocimiento de la Mesa por su lucha a nivel nacional; la denuncia de la deforestación Chaitón y mantener la lucha, mayor equidad de género por la presencia de más mujeres y que **han crecido las alianzas** a partir de este año. En 2017 se visualiza como logro, la participación en la marchas contra la privatización del agua organizada hasta ahora, el empoderamiento de cuadros de liderazgo.



**Mesa Territorial de la Cuenca de la Bahía de Jiquilisco:** Nace en el 2016 y es cuando se incorporan 4 participantes. Ese mismo año se produce un evento formativo relacionado con la legislación ambiental y a finales de año, inicios del 2017 se realiza un estudio

de salinización pero sin enfoque de género. Entre el 2016-2017 se manifestó acoso sexual (le agarran la mano y no la quieren soltar o demasiada confianza) son expresiones que verbalizaron al respecto de sus compañeros. En el **2018** se incorporan las compañeras de ACASAVA y se producen **amenazas directas por tarifas a compañeras que, a pesar de manifestarlo no tuvieron acompañamiento por parte de los compañeros**. El logro identificado en este periodo es la creación del Reglamento General de Juntas de Agua.



**Mesa Territorial de Morazán:** Nace en el año 2014 en el marco de una emergencia por plaga de gorgojo con un total de 26 juntas de agua. Ese mismo se logra: el apoyo solidario por el problema del gorgojo, se presenta el decreto legislativo y declaran las juntas de agua como un bien público y no personal.

En 2017, se incorporan dos participantes en representación de la Casa Club Ruta de Paz y se identifica como logro de ese año el conocimiento de otras juntas de agua y la administración comunitaria. En cuanto a las situaciones de discriminación de género se advierte que no hay **mujeres presidentas dentro de las juntas de agua**.



**Mesa Territorial de la Cuenca del Río Jiboa:** No se registró fecha de nacimiento. Las participantes se incorporaron en el año 2016. En 2017 se visualiza como logros: la marcha contra la privatización del agua y la ampliación de la incidencia en el territorio En 2019 se identifican tres logros: La Laguna Nahualapa, el amparo a la Corte Suprema de Valle El Ángel y organizar las juntas de agua. Respecto a las situaciones de discriminación y violencia de género al interior del espacio organizativo **identifican conductas homofóbicas, chistes y comentarios machistas y contra la libertad sexual** a lo largo de toda la línea del tiempo.

## Relaciones de poder

Las relaciones de poder, predominan en las dinámicas de cada M.T. y se reflejan de la siguiente manera:



### Mesa Territorial de Ahuachapán:

la propia masculinización de la mesa territorial con solo el 35% de mujeres representantes, de las que el 10% vienen de organizaciones de mujeres y no mixtas., hace pensar que, de no ser por su naturaleza, es posible que la presencia de mujeres se redujera aún más (al 25%). La sola presencia mayoritaria ya supone un ejercicio del poder masculino sobre las mujeres.

El desprestigio y desvalorización del trabajo de las mujeres es otro de los obstáculos y ejercicios de poder contra las mujeres que sufren de parte de la comunidad que las acusa de ser mujeres sin nada que hacer y que los maridos no las tienen quietas en las casas.

Otras muestras de la situación de opresión en que viven las mujeres se relaciona con las amenazas sufridas ante la denuncia de talas masivas. Tampoco puede obviarse la relación de poder que se denuncia de la mesa nacional del Foro del Agua y de su propia estructura y espacios de participación hacia los territorios que quedan al margen de la toma de decisiones y luego son requeridos, para que participen en acciones de movilización sobre todo. En ese sentido se percibe una reivindicación de la descentralización en la toma de decisiones y en recuperar el protagonismo de quienes se vinculan más directamente con el territorio.



### Mesa Territorial de Sonsonate:

inicialmente no se percibió la discriminación de género en el funcionamiento de la MESUTSO, sino que se destacó los riesgos y amenazas por su labor de defensoras del derecho humano al agua (principales agresores empresas e instituciones). Ante este punto no se registra un documento orientativo de protección a defensoras y defensores, pero se reconoce a la organización UNES como referente para su fortalecimiento.

En un segundo momento, se profundizó sobre las debilidades del espacio organizativo en relación a la participación de las mujeres y sus posibles causas, identificándose situaciones de discriminación de género tales como: una negativa por parte de los hombres para reconocer el trabajo de las mujeres, que se traduce en falta de apoyo a las propuestas de las mujeres, y falta de oportunidades para que las mujeres sigan fortaleciendo sus capacidades, bajo una cultura machista que profundiza la creencia que los hombres son los que toman las decisiones, incidiendo en la calidad de participación de las mujeres.



### Mesa Territorial de la Cordillera del Bálamo:

A pesar que hay una representación mayoritaria de mujeres en la coordinación (**12 mujeres y 2 hombres**), y representación paritaria en las comisiones, existe una concentración de representación de 3 organizaciones en el nivel operativo (ACUA, CORCULL, ASAPS) que orientan el funcionamiento de la Mesa, y coloca en desventaja a aquellas que si bien tienen una "representación" en la MTCB pareciera que su participación es simbólica<sup>5</sup> o se trata de una participación asignada, pero informada<sup>6</sup>. se reconoció un predominio del hombre sobre la mujer que se evidencia en situaciones de discriminación y violencia de género al interior del espacio organizativo tales como: No se valora el conocimiento técnico de las mujeres, no se presta

<sup>5</sup> Se les da la oportunidad de expresarse pero en realidad tienen poca o nula incidencia sobre el tema, o sobre el estilo de comunicarlo, y poca o nula oportunidad de formular sus propias opiniones (Escala de Participación de Hart)

<sup>6</sup> Comprenden las intenciones del proyecto, saben quien tomó las decisiones sobre su participación y porqué, tienen un papel significativo, se ofrecen como voluntarias después de que se les explica el proyecto claramente (Escala de Participación de Hart)



atención a la opinión de las mujeres, y discriminación por el nivel de estudios, y de forma particular en el foro se identificó expresiones de burla si las mujeres no se expresaban “bien”.



### **Mesa Territorial de la Cuenca de la Bahía de Jiquilisco:**

A pesar de que estas son más numerosas en el marco de la MT, las posiciones de mayor poder-representación la ocupan hombres. Este poderío se evidencia en la concentración de hombres en los niveles de representación, así como en situaciones de discriminación y violencia de género al interior del espacio organizativo tales como: acoso sexual, la exclusión directa/indirecta para la representación (no han querido que vayan mujeres porque les falta formación y conocimiento del tema) y la capacitación en vocería (participaron 10 hombres y solo 1 mujer).

La falta de respuesta ante amenazas directas sufridas por parte de sus compañeros o la invisibilización y desvaloración del trabajo, capacidades, condiciones, posiciones, necesidades y aportes o la falta de una elección democrática de quienes representan la mesa territorial en el FdA, son otras manifestaciones patriarcales detectadas. Otro elemento a destacar es la discriminación que se produjo en un proceso de capacitación en vocería en el que participaron 10 hombres y solo 1 mujer.

En este periodo 2019 se identifican nuevas discriminaciones de género respecto a que no existe un elección democrática de la persona que va a representando la mesa territorial, sino que la delega Mangle (los criterios los debería definir la mesa para delegar qué persona la representa).



**Mesa Territorial de Morazán:** Las relaciones de poder en el contexto organizativo en Morazán se caracterizan por su androcentrismo. Elementos detectados como el desconocimiento y falta de apropiación del espacio por parte de las mujeres, son mecanismos

que las sitúan en una posición de desventaja intencional, siendo un ejercicio del poder que incide de manera negativa en sus vidas. No hay presidentas dentro de las juntas de agua. La sobrecarga por sus actividades en el hogar, la organización comunitaria y las labores de cuidado de niñez y personas adultas mayores no las deja participar. Algunos esposos no les permiten organizarse vulnerando así sus derechos. Es importante señalar que la junta directiva no tienen el hábito de informar, realizar traspaso de información, dar seguimiento de los procesos tanto de la mesa territorial, como del FdA, por lo que se pierde mucha información de la misma y afecta al adecuado funcionamiento y limita la participación de las mujeres.



### **Mesa Territorial de la Cuenca del Río Jiboa:**

Se observa un predominio del hombre sobre la mujer que se evidencia en situaciones de discriminación y violencia de género al interior del espacio organizativo tales como: conductas homofóbicas, chistes y comentarios machistas y que atentan a la libertad sexual a lo largo de la existencia de la estructura organizativa.

En general, se puede afirmar que las principales fuentes de opresión a nivel externo se derivan de un liderazgo masculino autoritario, la naturalización y asunción de los estereotipos y roles de género de un sistema patriarcal que sitúa a la mujer en el ámbito privado y realizando trabajo reproductivo y de cuidados y al hombre en el rol productivo y asalariado que actúan en detrimento del autoconcepto de la primera mermando su nivel de representación y participación en el ámbito organizativo y una alta dosis de desvalorización del trabajo y capacidades femeninas. Así mismo, sucede con la influencia de la religión que las mujeres reiteran como elemento disuasorio para la organización y participación de las mujeres. Así mismo, sucede con la influencia de la religión que las mujeres reiteran como elemento disuasorio para la organización y participación de las mujeres. La violencia machista también está presente en los pueblos originarios. El patriarcado persiste también dentro de los movimientos defensores de estos pueblos, donde las mujeres feministas son a veces consideradas traidoras a la causa indigenista.

## Capacidades para la participación social y política de las mujeres

Respecto a las capacidades para la participación social y política de las mujeres se exploraron las características asociadas a mujeres primero, luego a hombres. Posteriormente, se lanzó la pregunta de qué rasgos debía tener un buen liderazgo:



Tras las lluvias de ideas, se pasó a revisar esas características en los perfiles tanto de mujeres como de hombres, encontrándose más coincidencias en las primeras que en los segundos. A pesar de que las cualidades o características que esperan las mujeres que tenga un/a líder/esa están más presentes en las mujeres, no hay mecanismos claros o criterios mínimos que se consideren al momento de que las organizaciones envíen su representación. Sin embargo, la práctica mantenida indica que son los hombres los que mayoritariamente son designados o sus voces son más escuchadas al momento de tomar decisiones, por tanto se ven invisibilizadas las necesidades prácticas e intereses de género de las mujeres.

## Representación de las mesas territoriales en el Foro del Agua.



**Mesa Territorial de Ahuachapán:** Las mujeres de la Mesa por la Sustentabilidad del Agua y el Medioambiente de Ahuachapán consideran que el FdA es independiente a la MESAMA. De hecho, el Foro del Agua nace después que la MESAMA, por lo que fue más fácil vincularla a la políticas públicas y coordinarse. Pero decidieron que no se podían llamar Mesa Territorial del Foro del Agua, si no participaban en las decisiones que se tomaban en San Salvador ya que, su participación se limitaba a ir a una marcha cuando se las convocaba. **Se sentían excluidas.** No hay una participación directa de la mesa. Antes sí había gente en el foro de los territorios, pero ya no las convocan. Por eso deciden dar un paso más en la autonomía, cambiando su denominación y que se reconozca el peso que tienen en el territorio. Aseguran que no son un instrumento más de lucha.



**Mesa Territorial de Sonsonate:** no se obtuvo información sobre el conocimiento de la estructura y su funcionamiento debido a que la MESUTSO no realizó el ejercicio de la estructura del FdA. Sin embargo, afirmaron que se consideran una ramita del FdA ya que este, a veces, convoca a marchas, reuniones cuando hay emergencias (privatización del agua). Por su parte, reconocen que UNES ha solicitado la presencia de la MESUTSO para que aprueben actividades para la mesa, pero no para tomar decisiones en el FdA. No se reconoce procesos de formación en género en el marco de la MT ni del FdA. Sin embargo, valoraron de forma significativa el conocimiento adquirido para defender el derecho humano al agua, considerando muy importante el proceso de legalización de las juntas de agua ya que ha servido para apropiarse de la administración y cuidado del agua, que además representa un elemento esencial e integrador para la cosmovisión indígena.



### Mesa Territorial de la Cordillera del Bálsamo:

Al momento de identificar estructuras operativas (comisiones) de la estructura del Foro del Agua, identificaron solamente la de comunicación, que de acuerdo a las informantes está integrada por 3 hombres y 1 mujer. En el equipo de coordinación participan 12 hombres y 8 mujeres, lo que evidenció la participación inequitativa en el principal espacio de toma de decisiones.

### Cuenca de la Bahía de Jiquilisco



### Mesa Territorial de la Cuenca de la Bahía de Jiquilisco:

No se conoce la estructura del Foro del Agua y de las representaciones identificadas 6 de 12, 6 son hombres y 2 mujeres (sin contar con la persona que aún no se ha incorporado). Se identifican, por parte de la MT Jiboa un total de 12 organizaciones participantes en el FdA frente a las 17 que aparecen en la página web (pero solo 3 coinciden: UNES, APROCSAL y ACUA) que forman la membresía. Esto indica que no se conoce ni se tiene apropiación del espacio.

### MORAZÁN



### Mesa Territorial de Morazán:

Las participantes no conocen las organizaciones que conforman el FdA a nivel nacional ni su estructura de funcionamiento ni composición por sexo. No identifican por parte, ninguna de las 17 organizaciones que conforman el FdA, según la página web.

### Cuenca del Río Jiboa



### Mesa Territorial de la Cuenca del Río Jiboa:

No hay una participación directa de la mesa. No obstante, identifican que el objetivo del FdA es luchar contra la privatización del agua y defenderla como derecho humano.

Respecto al funcionamiento, la mesa de coordinación del Foro del Agua se reúne, en San Salvador, quincenalmente. No fue posible determinar la composición por género debido a que no tienen conocimiento de cuáles son las organizaciones participantes y que el FdA no establece cuota de género. En cuanto a la estructura del FdA, el tipo de representación y participación de las mujeres. No conocen el organigrama de funcionamiento del FdA. No existe una participación directa y regular de la MT en

el Foro fuera de la actividad territorial que es marcada por la agenda de la mesa nacional (no sale del territorio). Aunque terminan por dar una composición de 6 mujeres y 5 hombres, no logran distribuirlos. Es necesario reforzar estos aspectos y revisar la estructura de funcionamiento que incluya criterios de sexo y edad.

En definitiva, el FdA no aparece como un espacio donde las MM.TT, participen, ni se tiene apropiación del espacio. La composición de las personas designadas en las mesas territoriales reflejan una mayoría de hombres (de las 7 mesas territoriales que participan, 5 son hombres), sólo en una había representación paritaria y en otra mesa, la información no se pudo determinar por estar incompleta. A pesar del reconocimiento discursivo del FdA, de la igualdad de derechos y oportunidades, gran número de mujeres y juventudes siguen topándose con obstáculos muy reales a la hora de acceder al liderazgo.



De manera general, en la estructura del FdA se estima una representación de las mujeres de 41.17% frente a un 58.82% de hombres.



En el espacio de coordinación del Foro del Agua, la brecha de representación de las mujeres aumenta, siendo un 33.33% mujeres (4) frente a un 66.66% hombres (8).



La composición de las personas designadas en las mesas territoriales reflejan una mayoría de hombres (5/7), sólo en una mesa había representación paritaria y en otra mesa, la información no se pudo determinar por estar incompleta<sup>7</sup>.

Se detecta que en algunos casos se produce el llamado "síndrome de la impostora" que hace referencia a una especie de temor que abrumba a las mujeres que llegan a uno de estos cargos y que las hace sentir como no merecedoras de ese puesto por no tener méritos o valía suficiente y que puedan ser cuestionadas por ser de menor nivel del requerido.

<sup>7</sup> Nos referimos a la MT de San Salvador la cual fue participe en las jornadas de consulta para la elaboración del Protocolo de Actuación para la Igualdad y Participación Equitativa en el Foro del Agua.

## Motivaciones para la incorporación, permanencia y proyecciones futuras – alternativas (intereses estratégicos)

Los hallazgos sobre las motivaciones para la incorporación de las mujeres en espacios organizativos de incidencia y articulación territorial son principalmente que:







| MOTIVACIONES   | MM.TT.   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser parte de una lucha a nivel nacional y se crea el Foro del Agua, que era una mesa más sólida.</li> <li>- El acompañamiento de la UNES.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- MESAMA</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección de bienes naturales que también representan una herencia cultural.</li> <li>- Para poder ayudar a la comunidad.</li> <li>- El apoyo mutuo de las organizaciones que conforman la MESUTSO y de la UNES para obtener un resultado exitoso.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- MESUTSO</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- La inclusión de la mesa ya que, consideran que son tomadas en cuenta en todos los espacios y las aceptan como son.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- MESUTSO.</li> <li>- MESAMA.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidir en las problemáticas ambientales de la Cordillera del Bálsamo.</li> <li>- Hacer valer mis derechos, también para apoyar, en mi comunidad y aportar a mi país.</li> <li>- La defensa de la cordillera y los mantos acuíferos.</li> <li>- Hacer incidencia por el agua y organizarme.</li> <li>- Me motiva aprender acerca del medio ambiente, cómo cuidarlo.</li> <li>- Me motiva que unidas todas, sí podemos conseguir algo que nos propongamos.</li> <li>- Conocimiento y defender derechos (denuncias y manifestarse).</li> <li>- Me motiva manifestarme por el medio ambiente.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Bálsamo.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por concientización social, se debe de cuidar el agua, recursos naturales, la fauna y flora.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Bálsamo.</li> <li>- Jiquilisco.</li> <li>- MESUTSO.</li> </ul>                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchar por que no privaticen el agua.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Bálsamo.</li> <li>- Jiquilisco.</li> <li>- MESAMA.</li> <li>- Morazán</li> </ul> |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser parte de los espacios en los que debe participar como miembro de Mangle.</li> <li>- El mejoramiento de proyectos y otros trabajos organizativos.</li> <li>- Participar y aprender en un espacio de convivencia y defensa en representación de mi junta de agua.</li> <li>- La defensa del derecho humano al agua y la movilización.</li> </ul>  | - Jiquilisco          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr reconocimiento como departamento.</li> <li>- Conocer otras experiencias para servir mejor a la comunidad.</li> <li>- Buscar soluciones a aspectos técnicos de la junta de agua.</li> <li>- Al ser fontanera del sistema de la comunidad tiene el mandato de participar y conocer sus responsabilidades.</li> <li>- Para adquirir mayor confianza y hablar en público.</li> <li>- Para aprender y mejorar capacidades.</li> <li>- Para fortalecer su propia junta de agua.</li> </ul> | - Morazán             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque es necesario organizarse para alcanzar logros.</li> </ul>  | - Morazán<br>- Jiboa. |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchar contra las injusticias y el derecho humano al agua.</li> <li>- Solidaridad y acompañamiento al pastor Santiago y la pastora Concha.</li> <li>- Tener más conocimientos, fortalecerse, apoyar, participar y defender derechos en general y de las mujeres en particular.</li> <li>- Pertenencia y apoyo a una organización.</li> </ul>  | - Jiboa.              |


Finalmente, las proyecciones de equidad de las seis Mesas Territoriales del Foro del Agua: Ahuachapán, Sonsonate, El Bálsamo, Morazán, Jiquilisco y Jiboa, o intereses estratégicos para mejorar la participación de las mujeres en los espacios organizativos, se centran principalmente en 3 ejes:


1. Empoderamiento de las mujeres.
2. Reducción de las brechas de género.
3. Procedimientos que democratizan la representación y participación de las mujeres dentro de los espacios organizativos, con acciones afirmativas para prevenir y erradicar la discriminación de género.


## **ALGUNAS CONCLUSIONES ...**


-  Los orígenes de las prácticas discriminatorias en las organizaciones yacen ocultos en nuestras prácticas, costumbres e interacciones cotidianas; por lo que se percibe en las seis Mesas Territoriales, donde las mujeres están sujetas a las decisiones de los hombres, en las que quedan bajo subordinación de sus compañeros y sus aportes no son tomados en cuenta.
-  En líneas generales, hombres y mujeres muestran diferentes prioridades en relación al uso de servicios de agua y saneamiento. Especialmente en las zonas rurales y entre poblaciones vulnerables, las mujeres suelen dedicar buena parte de su tiempo a actividades cotidianas relacionadas con el uso doméstico del agua -como preparar comida, lavar ropa, higiene o huertos caseros-, cuando podrían invertirlo en generar ingresos propios o en capacitarse. Es por esto que una gestión más eficiente de los recursos hídricos no solo mejoraría las condiciones de vida de las comunidades, sino que también daría más oportunidades a las mujeres, que son el grupo más afectado por la escasez y la ineficiencia de los servicios de agua.
-  Respecto a la gestión del agua y el medio ambiente, en las zonas rurales, la mujer se encarga, además de cultivar, de buscar agua y usarla para tareas domésticas como la limpieza, la cocina y el lavado. Este simple hecho las convierte en las principales encargadas de tomar decisiones sobre el agua a nivel familiar y cotidiano.
-  La vulnerabilidad de las mujeres frente a escenarios de cambio climático se debe a sus roles y responsabilidades construidos por la sociedad y su posición por debajo de otros grupos dominantes, especialmente en zonas rurales, donde la mujer es el principal agente de provisión de alimentos, lo que la convierte en la principal dependiente de los bienes naturales.
-  La concentración en las mujeres de la labor de abastecimiento de agua ponen a las mujeres en riesgos graves que ya se han materializado en algunos territorios identificando al género masculino como los portadores y perpetradores de esas, sin que las estructuras organizativas se sientan interpeladas ni asuman medidas para prevenirlos o afrontarlos. Es necesario crear y aplicar mecanismos de protección y solidaridad efectivos y que contribuyan al reconocimiento, acuerpamiento y reparación de las víctimas.
-  La desigualdad no solo está en que el impacto es diferente porque asumen roles distintos y así se reconoce, sino porque la mayoría se concentra en afirmar que el impacto para las mujeres sólo o principalmente, tiene que ver con el papel que desempeña la mujer en el desarrollo de las labores domésticas, minimizándose lo que también significa para su higiene, salud y en general, para su desarrollo personal y comunitario. Para el resto de los miembros, hombres y niños, sí despunta ese razonamiento, pero a las mujeres solo se las piensa en su rol de cuidadoras.




 Esta situación de desigualdad de género se ve fuertemente agravada en la gestión y manejo de bienes naturales, como el agua, donde la mujer a pesar de ser la principal responsable de su abastecimiento a nivel doméstico y comunitario, sigue siendo excluida de los niveles de decisión y formulación de las políticas de gestión. Este diagnóstico refleja estas desigualdades y pone de manifiesto la sobrecarga de trabajo que realizan; la falta de reconocimiento y de valorización de esta tarea, así como la imposibilidad de acceder a las decisiones políticas relacionadas con la distribución de este recurso. Se las excluye de todos aquellos aspectos que tienen que ver con la toma de decisiones, la gestión y el control de este recurso; excepto en una comunidad que sí cuenta con fontanera, se prescinde de ellas en la implementación, mantenimiento y reparación de sistemas de agua, de riegos para mejorar los cultivos e incrementar los alimentos, en el desarrollo de capacidades para la gestión de los recursos hídricos o en el desempeño de cargos y responsables de la gestión de este recurso.


 Es urgente y necesario revalorizar el conocimiento y control de las mujeres sobre los bienes naturales, para la consecución de un desarrollo sostenible. Las mujeres por sí solas muestran grandes aptitudes en el sector del agua y en los casos en que asumen responsabilidades en la administración del agua, su servicio es mejor valorado que el que realizan los hombres.


 La falta de un protocolo y de acciones positivas encaminadas a reducir la brecha de género entre hombres y mujeres tanto en la MT, como en el FdA genera que se produzca el fenómeno de la "tubería agujereada" (PricewaterhouseCoopers 2007), que hace referencia al hecho de que las mujeres se van perdiendo, van cayendo por los agujeros a medida que aumenta la altura de la tubería.


 Generar procesos más justos y equitativos en el acceso, uso y gestión del agua, supone analizar cuál es la participación e implicación de mujeres y hombres en el manejo de este recurso, con el objetivo de identificar las brechas de género que se ocasionan


en determinados contextos y realidades a nivel local, impidiendo a las mujeres desarrollar sus potencialidades.


 Aumentar el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del agua para sus diversos usos es por un lado, es un elemento clave en el camino para lograr la equidad de género y por otro, esencial para el abastecimiento, gestión y conservación del bien hídrico.


 Cerrar las brechas entre hombres y mujeres para acceder a oportunidades y competencias de forma igualitaria resulta indispensable para el avance en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tomando en cuenta que CA es la región con mayor desigualdad de género. Para ello es estratégico el trabajo con hombres en masculinidades libres de violencia.

 Las barreras que hay que superar incluyen estigmas sociales sobre el liderazgo femenino y grupos políticos partidistas que no están dispuestos a incluir a las mujeres entre sus filas.

 Para asegurar condiciones más equitativas en la gestión y en el acceso al agua es imprescindible aumentar la inclusión de las mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de los sistemas de gestión del recurso hídrico, de forma que se garantice la protección de sus derechos particulares.

 El hecho de considerar a las mujeres como líderes transformacionales más naturales, no siempre les permite aprovecharlo dentro de las organizaciones en que se integran.

 Las personas nombradas para ocupar puestos formales de liderazgo deben ser sensibles al género y jugar un papel activo en la consideración de las implicaciones de género de sus decisiones diarias.

 Desde la perspectiva del liderazgo adaptativo, es importante permitir que cada persona aproveche sus propios puntos fuertes, sensibilidades y perspectivas, además de adoptar un estilo propio a la



hora de asumir responsabilidades y tomar la iniciativa al desempeñar papeles de liderazgo.

Las mujeres son capaces de ofrecer diferentes perspectivas y sensibilidades cuando se les permite acceder a puestos de liderazgo y están informadas y apropiadas de los espacios.

A nivel político el rol de la mujer en la administración y gestión del agua puede ayudar a defender, legislar y financiar políticas que promulguen políticas inclusivas del agua en todos los aspectos de la planificación, el desarrollo y la gestión de los recursos hídricos.

Las medidas para mejorar la calidad de la participación de las mujeres en los espacios organizativos de las seis Mesas Territoriales del Foro del Agua exploradas: Ahuachapán, Sonsonate, El Bálamo, Morazán, Jiquilisco y Jiboa, deben apostar al empoderamiento de las mujeres, la reducción de las brechas de género y los procedimientos que democratizan su representación y participación dentro de los espacios organizativos, con acciones afirmativas para prevenir y erradicar la discriminación de género.

La única mesa donde se evidencia una contribución positiva en la organización comunitaria y la presencia de mujeres es la de Jiboa.

El FdA no es percibido como un espacio de participación directa de los territorios que promueva la autonomía de las MM.TT. Tampoco puede obviarse la relación de poder que se denuncia de la mesa nacional del Foro del Agua y de su propia estructura y espacios de participación hacia los territorios que quedan al margen de la toma de decisiones y luego son requeridos, para que participen en acciones de movilización sobre todo.


Es necesario reconocer las debilidades de cada mesa, para crear estrategias de apropiación de las mujeres integrantes de las Mesas Territoriales. La falta de estructuras y funcionamiento interno debilitan los esfuerzos para tener impacto fuera de sus territorios.


No se han equilibrado las cuotas de participación en la mayoría de las mesas. Si bien, hay mesas que tienen mayor presencia femenina, los puestos clave suelen estar masculinizados y se produce una mala gestión de los flujos de información limitadores para la participación real y efectiva.


## ... Y RECOMENDACIONES.


El resultado de iniciativas territorializadas, como la desarrollada en diagnóstico, permite abrir procesos de diálogo y reflexión en torno a la necesidad de impulsar medidas que permitan a las mujeres ejercer una participación activa en los procesos decisionales a nivel político, social y económico.


El empoderamiento de las mujeres, es un proceso de adquisición de derechos, que les debe permitir ejercer como ciudadanas activas que elijan de qué forma vivir, y qué opciones tomar a nivel personal. Para ello, es necesario crear un clima de equidad entre ambos géneros, con el objetivo de reforzar la cultura de la participación en la que la identidad y la autoestima, junto al valor del trabajo colectivo, se conviertan en premisas fundamentales. En este sentido, es importante trabajar en diferentes vertientes:

 **Impulsar la puesta en marcha de diagnósticos y estudios que permitan conocer qué tipo de participación ejercen las mujeres en el manejo del agua, con el objetivo de identificar aquellas brechas de género que no les permiten desarrollar sus potencialidades como conecedoras y gestoras de recursos naturales como el agua.**

 **Trabajar en el uso de estadísticas de género, herramientas e instrumentos metodológicos que permitan cuantificar y analizar la situación de las mujeres, en relación al tipo de tareas relacionadas con el agua, que desarrollan y el tiempo que les ocupa, para sistematizar las desigualdades de género que se producen en relación al uso y manejo de este recurso.**

 **Abogar por el reconocimiento y revalorización del papel de las mujeres en el abastecimiento de agua para el bien y consumo familiar.**

 **Fortalecer organizaciones, redes y grupos que impulsen el trabajo con mujeres desde la capacitación en la gestión de los recursos naturales y el agua.**

 **Garantizar la participación de las mujeres en los procesos de planificación local, destinados a la toma de decisión sobre acciones relacionadas con el manejo y la gestión del agua**

Estas recomendaciones conducen a una revalorización de los espacios privados, tanto para los hombres como para las mujeres, de manera que estos sean compartidos en igualdad. De esta forma, se hace necesario promover cambios en la sociedad que generen la transformación de las relaciones de género, impulsando medidas que aseguren que las opciones para compartir, sean equitativas, con el objetivo de romper con la distribución de roles actuales. En este sentido, es necesario fomentar la integración de lo público y lo privado, incidiendo sobre la sociedad, para que tome conciencia de que los problemas medio ambientales que repercuten sobre los recursos naturales, deben compartirse y responsabilizarse de manera equitativa.

Todas estas cuestiones deben verse reflejadas en el compromiso político de promocionar, por un lado, el derecho de las mujeres a la ciudadanía, facilitando su

participación en todas aquellas cuestiones relacionadas con la toma de decisiones y el liderazgo femenino, obteniendo una mayor participación en el ámbito público. Se reivindica, por tanto, la necesidad de crear modelos alternativos de liderazgo y gobernanza que contemplen una perspectiva de género que se refleje en la gestión, los discursos y formas de hacer, desde una perspectiva igualitaria.

Finalmente, señalar la importancia de comprender que las condiciones de vida de hombres y mujeres son

muy diferentes, lo que conlleva que ambos posean necesidades e intereses distintos en relación al uso y manejo del agua, por lo que ambos, deben tener las mismas oportunidades de acceder a los espacios de toma de decisión relacionados con este recurso. Sólo desde esta perspectiva, que contemple la contribución de las mujeres e igualdad de oportunidades con el hombre, se podrá ejercer una gestión integrada de los recursos naturales que permita paliar la pobreza y fomentar una mayor equidad entre los distintos sectores de la población.



“Demasiado a menudo, las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada por la falta de acceso al agua: las mujeres se hacen cargo de la mayoría de las tareas relacionadas con el agua; tienen un papel fundamental en la producción de alimentos, especialmente en la agricultura de subsistencia; y hacen la mayoría de las tareas de cuidados no remuneradas. Sin embargo, su participación en los procesos de toma de decisiones en materia de gestión del agua y de los alimentos sigue siendo extremadamente baja. Esto no sólo resulta en una toma de decisiones prejuiciada y mal informada, sino que pone en peligro los logros relativos a los derechos humanos de las mujeres.”

Extracto de alocución de Lakshmi Puri, directora ejecutiva adjunta de ONU Mujeres en Clausura de la Semana Mundial del Agua de 2012, Estocolmo, Suecia.

# Bibliografía

- <http://forodelagua.org.sv/oldwebsite/lista-de-miembros>
- <https://institutgoma.com/articulos/genero-libertad/>
- <file:///Users/lmenjivar/Downloads/Dialnet-LaCulturaDeGeneroEnLaActualidad-3939084.pdf>
- [https://www.researchgate.net/publication/40219947\\_Cultura\\_de\\_genero\\_La\\_brecha\\_ideologica\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres](https://www.researchgate.net/publication/40219947_Cultura_de_genero_La_brecha_ideologica_entre_hombres_y_mujeres)
- <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/03/las-mujeres-deben-tener-un-rol-activo-en-la-gestion-del-agua/>
- <https://www.iagua.es/noticias/barmatec/importancia-mujer-pasos-implicacion-sector-agua>
- <https://www.actualidadambiental.pe/el-rol-de-las-mujeres-en-la-gestion-del-agua-frente-al-cambio-climatico-presentes-y-empoderadas/>
- <file:///Users/lmenjivar/Downloads/Dialnet-LaParticipacionDeLaMujerEnElAccesoYGestionDelAgua-3874061%20.pdf>
- <https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/3/32863/nievesrico.pdf>
- <https://metode.es/noticias/entrevistas/capitolina-diaz-en-el-ambito-cientifico-no-nos-libramos-de-la-brecha-salarial.html>
- <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/genero-liderazgo-y-organizacion/>
- <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/8/gender-perspectives-on-water-and-food-security>
- Plan de seguimiento a conflictos socioambientales de la Mesa Territorial del Foro del Agua en Ahuachapán.
- <http://genero.ues.edu.sv/index.php/reportajes/70-poder>
- <http://www.fao.org/3/I8620ES/i8620es.pdf>
- <http://www.semillas.org.co/es/el-consumo-responsable-un-acto-politico-en-defensa-de-la-soberanaalimentaria>
- <https://www.educandoenigualdad.com/2017/10/23/la-reivindicacion-feminista-en-los-pueblos-indigenas/>
- [http://mujerdelmediterraneo.heroinas.net/2012/10/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion.html?fbclid=IwAR0MTUw\\_-uEI-IUdzCrII1BMFZLgpVZOX1nEb7FywOZ7SRof0AQtTVFCiwk](http://mujerdelmediterraneo.heroinas.net/2012/10/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion.html?fbclid=IwAR0MTUw_-uEI-IUdzCrII1BMFZLgpVZOX1nEb7FywOZ7SRof0AQtTVFCiwk)

## Siglas y Acrónimos

- ACASAVA: Asociación Comunal Agua Viva.
- ACUA: Asociación Comunitaria Unida por el Agua y la Agricultura.
- ADESCO: Asociación de Desarrollo Comunitario.
- APROCSAL: Asociación de Promotores Comunitarios Salvadoreños.
- ASAPS: Asociación de Sistema de Agua Potable y Saneamiento.
- ASODEPAZ: Asociación de Pobladores del Departamento de La Paz.
- CORCULL: Comité de Rescate de las Cuencas de La Libertad.
- FdA: Foro del Agua.
- MESAMA: Mesa por la Sustentabilidad del Agua y el Medioambiente de Ahuachapán.
- MESUTSO: Mesa Territorial de Sonsonate
- MM.TT: Mesas territoriales.
- MT: Mesa territorial.
- MTCB: Mesa Territorial de la Cordillera el Bálsamo.
- OSC: Organizaciones de la sociedad civil.
- UNES: Unidad Ecológica Salvadoreña.





# PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN EQUITATIVA EN EL FORO DEL AGUA<sup>1</sup>

---

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



# Contenido

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN .....   | 31 |
| 1. OBJETIVOS .....   | 33 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL .....  | 34 |
| 3. BASE LEGAL .....  | 37 |
| 4. ASUNTOS CRÍTICOS .....  | 39 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....  | 41 |
| 6. PRINCIPIOS RECTORES.....  | 42 |
| 7. PAUTAS PARA LA IGUALDAD .....   | 43 |
| 8. ABORDAJE DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN<br>O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO .....        | 50 |
| 9. COMISIÓN RECTORA (COMISIÓN DE GÉNERO<br>O COMISIÓN ADHOC)-PRINCIPALES FUNCIONES ..... | 52 |
| 10. MONITOREO Y EVALUACIÓN .....   | 53 |

# Introducción

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

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

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

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

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

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



De acuerdo al Plan Nacional de Igualdad 2016-2010 (ISDEMU), los principales desafíos para el avance de la igualdad y la no discriminación de las mujeres en El Salvador están relacionados con el fortalecimiento de su autonomía económica, con el pleno acceso a una educación integral y una cultura que fomente la igualdad; con las garantías para sus derechos sexuales y reproductivos, el derecho a una vida libre de violencia y su plena participación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país.

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

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

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

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

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

# 1 OBJETIVOS

## Objetivo General

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

## Objetivos específicos:

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

## 2 MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

### Perspectiva de género

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

### Condición y posición de género

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

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

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

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

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

Calidad de la participación

¿Quién participa y toma las decisiones? ¿Cómo lo hace?  
¿En qué lugares y espacios? El tipo de participación que realizan mujeres y hombres revela las desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia.

Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional, permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida. Para ello, es importante crear oportunidades para la participación plena y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer diario.

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

Empoderamiento

Es el proceso por el cual la gente, sin poder llegar a ser consciente de su propia situación, se organiza colectivamente para lograr mayor acceso a los servicios públicos o a los beneficios del desarrollo. Es una estrategia que propicia que las personas tomen el control de sus vidas, establezcan sus propias agendas, desarrollen habilidades, aumenten su confianza en sí mismas y resuelvan sus problemas.

## Las diferentes dimensiones del empoderamiento son:

### Poder propio: El poder personal.

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

Este término, también se utiliza para expresar que el desarrollo debe facilitar condiciones para que las mujeres aumenten sus capacidades y su protagonismo como



grupo social, asumiendo que el empoderamiento de las mujeres requiere cambios radicales en los procesos y estructuras que reproducen su posición subordinada a los hombres.

## Necesidades prácticas

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

Intereses estratégicos de género

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

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

## Barreras de género

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

Acciones positivas/acciones afirmativas

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





## 3 BASE LEGAL

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

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

### **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:**

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

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

Complementariamente, La Ley Especial Integral para el Derecho a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, en el artículo 2, prohíbe toda forma de **discriminación**, entendida esta como: toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo,

la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares.

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

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

- a) **Violencia Física:** Es toda conducta que, directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- b) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.



- c) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea esta conducta verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- d) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.
- **Víctima Indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnere el derecho a vivir una vida libre de violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.
  - **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

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

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

- **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
  - **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
  - **Víctima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnere el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- a) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres.
  - b) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente Ley.
  - c) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud.
  - d) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.

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

## **4 ASUNTOS CRÍTICOS**

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

### **Representación inequitativa en los espacios de toma de decisiones.**

De manera general, en la estructura del FdA se estima una representación de las mujeres de 41.17% frente a un 58.82% de hombres.

En el espacio de coordinación del Foro del Agua, la brecha de representación de las mujeres aumenta, siendo un 33.33% mujeres (4) frente a un 66.66% hombres (8).

La composición de las personas designadas en las mesas territoriales reflejan una mayoría de hombres (5 hombres de las 7 personas participantes), sólo en una había representación paritaria y en otra mesa, la información no se pudo determinar por estar incompleta.

En cuanto al funcionamiento de la coordinación del FdA, la convocatoria y la facilitación está dirigida por hombres.

Del total de mujeres representantes en espacios de toma de decisiones, el 70% son designadas por organizaciones/colectivas de mujeres, sólo un 30% de mujeres son representantes de organizaciones mixtas.

Las edades con mayor representación en los espacios de toma de decisiones oscilan entre los 40-75 (hombres), y 40-65(mujeres).

### **La voz de las mujeres no es escuchada en los espacios de toma de decisiones (democracia excluyente<sup>3</sup>)**

A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones, se concluyó que:

- No se valora el aporte de las mujeres en relación al conocimiento técnico, saberes y propuestas.
- Discriminación por el nivel académico.
- Toma de decisiones centralizada por los hombres.
- No hay representación directa de las mesas territoriales en la coordinación del FdA.

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

**No se promueve la participación de las mujeres desde la construcción de una conciencia de género.**

A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones se concluyó que:

- No hay una apuesta real (voluntad y fondos) para promover procesos de empoderamiento en derechos humanos de las mujeres.
- Falta de sensibilización de género y masculinidades.
- Falta de reconocimiento del aporte de mujeres empoderadas y de las organizaciones feministas.

**No se cuenta con instrumentos de gestión con perspectiva de género que guíen el funcionamiento de los espacios de toma de decisión del FdA.**

A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones se concluyó que:

- No hay una definición consensuada de la estrategia a trabajar periódicamente.
- No hay mecanismos, ni prácticas de divulgación/retroalimentación de las prioridades y acuerdos del FdA y sus mesas territoriales.
- Débil funcionamiento de las comisiones, respondiendo ante todo a la coyuntura.
- Ausencia del tema de derechos humanos de las mujeres en los diferentes espacios/iniciativas del FdA.

**Falta de atención ante hechos de discriminación/ violencias por razones de género.**

A partir de las necesidades identificadas en los ejercicios de análisis sobre discriminación/violencia por razones de género y relaciones de poder al interior de los espacios de FdA se exponen las siguientes medidas prioritarias:

- Protocolo de seguridad para mujeres defensoras.
- Canales de comunicación para denunciar si una mujer sufre acoso/discriminación.
- Comisión de género que atienda casos de violencia y discriminación
- Manual de funcionamiento que incluya faltas y sanciones.
- Fortalecimiento de la comisión de género.



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

**El protocolo se aplicará a toda la estructura del Foro del Agua** (Asamblea General, Coordinación, comisiones, mesas territoriales, juntas de agua y otras que se conformen), siendo responsabilidad de todas las entidades asociadas velar por el cumplimiento efectivo

de dicho protocolo y atender los requerimientos que se deriven de procesos frente a hechos de discriminación y violencia por razones de género.

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

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

Para la implementación de este protocolo, **recobra principal relevancia la comisión de género**, quien tendrá el apoyo del espacio de coordinación para asegurar que sea fortalecida en cuanto a recursos y facultades para hacer cumplir las medidas establecidas a favor de la igualdad y el derecho a una vida libre de violencias.

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

## 6 PRINCIPIOS RECTORES

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

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

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

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

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

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

**Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

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

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

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



# PAUTAS PARA LA IGUALDAD

## 7.1. Espacios de toma de decisiones del FdA

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



|  |                         |   |
|--|-------------------------|---|
|  | Mesas territoriales     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecerán 2 representantes ( 1 mujer y 1 hombre) por cada mesa territorial para participar de forma directa y presencial en el Foro del Agua. Ambos sensibilizados en género y masculinidades y con al menos, un proceso formativo en género y masculinidades completado y acreditado.</li> <li>• Las tareas logísticas deberán estar distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres sin reproducción de roles de género sexistas.</li> </ul>  |
|  | Redes de juntas de agua | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecerán 2 representantes ( 1 mujer y 1 hombre) por cada junta de agua para participar de forma directa y presencial en las redes de juntas de agua y el Foro del Agua. Ambos sensibilizados en género y masculinidades y con al menos, un proceso formativo en género y masculinidades completado y acreditado.</li> <li>• Las tareas logísticas deberán estar distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres sin reproducción de roles de género sexistas.</li> </ul>   |
| <p><b>RE2.</b><br/> <b>Propiciada la toma de decisiones de las mujeres en estructuras de organización del FdA.</b></p> | Asamblea General        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecerá en la agenda el análisis de la problemáticas/proyecciones con perspectiva de género y deberá incluir al menos 2 puntos específicos sobre mujeres.</li> <li>• Se registrarán los acuerdos tomados, detallándose en acta la composición por sexo/edad/procedencia territorial y detallando qué acuerdos han sido propuestos por mujeres.</li> </ul>   |
|  | Coordinación            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar que todos los proyectos gestionados deberán llevar al menos, un resultado exclusivamente de género para la identificación y abordaje de los problemas que surgen de las desigualdades y brechas de género con medidas de acción positivas y con indicadores que expresen cuánto y cómo las mujeres logran asumir papeles activos en la red y sus organizaciones, haciendo énfasis la inclusión de una cuota de juventudes y pueblos originarios y que persigan visibilizar el papel de estas y sus propias prioridades dentro de las agendas políticas; el fortalecimiento de qué capacidades y en qué medida la aplicación de herramientas comunicacionales contribuye en la mejora de las organizaciones a las que pertenecen.</li> <li>• Garantizar la paridad en los espacios de vocería, gestión, facilitación, investigación, coordinación, convocatoria, etc.</li> <li>• Capacitaciones relacionadas con la reparación, mantenimiento, gestión y administración de los sistemas de agua potable exclusivamente para mujeres, como forma de reducir la brecha y compensar la exclusión sistemática de las mujeres de estos temas en los territorios.</li> <li>• Ejercicio y distribución de funciones según puesto y capacidades, a modo de propiciar la mayor participación de mujeres en este espacio de toma de decisiones.</li> <li>• Todas las acciones deberán ser consultadas y votadas.</li> <li>• Elaborar un plan de incidencia donde queden claramente establecidas la participación de hombres y mujeres de manera paritaria a nivel de activismo, incidencia y cabildeo a fin de que, la brecha de participación en actividades de protección y defensa se equilibre y que contemple acciones que permitan la conciliación entre el cuidado y la participación política.</li> <li>• Al menos el 50% de las personas que conforman la Coordinación, deberán ser mujeres. Además, deberá registrarse en el acta de acuerdos las propuestas realizadas específicamente por mujeres para dejar constancia de la calidad de la participación y su nivel de inclusión en cuanto a las opiniones de las mujeres.</li> </ul> |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que la agenda política del Foro del agua deberá incluir al menos 2 intereses estratégicos y/o demandas de, por y para mejorar los niveles de afectación de la problemática del recurso hídrico y la condición y posición de las mujeres.</li> <li>• Se deberá priorizar los presupuestos etiquetados para garantizar la calidad de la participación de las mujeres en los espacios de activismo, toma de decisión e incidencia del FdA.</li> </ul>  |
|  | <p>Comisiones (gestión, jurídica, género y comunicaciones)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La comisión de gestión en coordinación con la de género se encargará de que todos los proyectos gestionados lleven al menos, un resultado específico de género para la identificación y abordaje de los problemas que surgen de las desigualdades y brechas de género con medidas de acción positivas y con indicadores que expresen cuánto y cómo las mujeres logran asumir papeles activos en la red y sus organizaciones, haciendo énfasis la inclusión de una cuota de juventudes y pueblos originarios y que persigan visibilizar el papel de estas y sus propias prioridades dentro de las agendas políticas; el fortalecimiento de qué capacidades y en qué medida la aplicación de herramientas comunicacionales contribuye en la mejora de las organizaciones a las que pertenecen. La carga presupuestaria de este resultado no podrá ser inferior al resto de resultados.</li> <li>• Se aplicará la igualdad de remuneración a la hora de presupuestar y realizar los pagos de servicios profesionales específicos en materia de género y/o realizados por mujeres. Es decir, no podrán suponer menor remuneración que aquellos realizados por hombres.</li> <li>• La comisión de género deberá ser la encargada de elaborar y hacer incidencia para que las propuestas con esta perspectiva sean tomadas en cuenta en la coordinación del FdA y realizadas a partir de la consulta directa con las mujeres que garanticen que se toman en cuenta las propuestas de las mujeres siendo la comisión de género quien lo garantice y apoye.</li> <li>• Instalar y fortalecer capacidades en género para el reconocimiento de si mismas de defensoras de Derechos Humanos, así como sujetas de derechos.</li> <li>• Incluir al menos 2 demandas o incorporación de intereses estratégicos para las mujeres en cada agenda.</li> </ul> |
|  | <p>Mesas territoriales y redes de juntas de agua</p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar mujeres formadas y sensibilizadas en género que fortalezcan el trabajo de otras mujeres dentro de las mesas territoriales.</li> <li>• Generar espacios de formación de género y masculinidades y garantizar la participación tanto para hombres y mujeres.</li> </ul>  |

## 7.2 Gestión de Iniciativas con perspectiva de género

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

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

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

### Eje estratégico 2: Cabildeo (Incidencia)

| Resultado   | Indicadores Objetivamente Verificables  | Lineamientos  | Responsable                      |
|---|---|---|----------------------------------|
| <b>EE2.RE1. Posicionadas mujeres con representación territorial del Foro del Agua en los espacios de incidencia política.</b> | <p>IOV1.EE2.RE1: Conformadas comisiones de cabildeo con 50% de representación de mujeres.</p> <p>IOV2.EE2.RE1: # de mujeres que han mejorado las capacidades para la interlocución y cabildeo de iniciativas de incidencia.</p> <p>IOV3.EE2.RE1: # de propuestas o iniciativas de ley relativas al agua, que incorporan la perspectiva de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar una representación equitativa (50% mujeres) en el proceso de diseño y cabildeo de propuestas a presentar en los espacios de toma de decisiones, redes de sociedad civil, foros nacionales e internacionales.</li> <li>• Formación en incidencia política para mujeres.</li> <li>• Preparación para las mujeres en conferencias y cabildeos.</li> <li>• Generación de espacios de análisis y apropiación de información clave para la incidencia con representación equitativa.</li> <li>• Gestión de acuerdos con tomadores de decisiones desde el análisis de género.</li> </ul> | Coordinación Mesas territoriales |

| <b>Eje estratégico 3: Comunicaciones (Incidencia)</b>   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>Resultado</b>  | <b>Indicadores Objetivamente Verificables</b>  | <b>Lineamientos</b>  | <b>Responsable</b>  |
| <b>EE3.RE1. Visibilizada la lucha por el derecho humano al agua hecha desde las mujeres para la sensibilización y concientización de la población en general.</b> | <p>IOV1.EE3.RE1: # de procesos de sensibilización desarrollados para visibilizar la situación de las personas defensoras del medio ambiente y en especial de las mujeres.</p> <p>IOV1.EE3.RE2: # de mujeres participantes en talleres de vocería y construcción de mensajes claves con perspectiva de género.</p> <p>IOV2.EE3.RE3: Nivel de cobertura y tipos de audiencias que disponen de información sobre el papel que las mujeres en la defensa del derecho humano al agua, y su impacto diferenciado de las vulneraciones de derechos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posicionamiento propio de las mujeres en la vocería de FdA.</li> <li>• Difusión en radios, conferencias de prensa, televisiva, redes sociales, con participación protagónica de las mujeres.</li> <li>• Campañas de sensibilización sobre el impacto diferenciado de hombres y mujeres.</li> <li>• Talleres de vocería y elaboración de posicionamientos con participación de mujeres.</li> <li>• Gestión de equipos para el fortalecimiento del área de comunicación con perspectiva de género.</li> </ul> | <p>Coordinación Mesas territoriales</p> <p>Comisión de comunicaciones</p> |

| <b>Eje estratégico 4: Investigaciones (Incidencia)</b>  |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <b>Resultado</b>  | <b>Indicadores Objetivamente Verificables</b>   | <b>Lineamientos</b>  | <b>Responsable</b>  |
| <b>EE3.RE1. Visibilizada la lucha por el derecho humano al agua hecha desde las mujeres para la sensibilización y concientización de la población en general.</b> | <p>IOV1.EE4.RE1: # de acuerdos de cooperación/colaboración firmados con universidades/organizaciones de mujeres y El FdA, para investigaciones conjuntas, incorporándole la perspectiva de género.</p> <p>IOV1.EE4.RE1: # de investigaciones/estudios medioambientales que incorporan información estadística desde el enfoque interseccional (discriminaciones múltiples)</p> <p>IOV3.EE4.RE1: # de investigaciones/estudios que relacionan las problemáticas medioambientales y la condición y posición de género de las mujeres. (soberanía alimentaria, gestión de riesgo, el derecho humano al agua, violencia y seguridad, salud, medio ambiente y cambio climático).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de alianzas con la Academia/organizaciones de mujeres.</li> <li>• Promover el registro de la información con datos desagregados por sexo/edad/pertenencia étnica u otra condición.</li> <li>• Realización de investigaciones en temas de soberanía alimentaria, gestión de riesgo, el derecho humano al agua, violencia y seguridad, salud, así como medio ambiente y cambio climático con datos específicos de los impactos de las vulneraciones a los derechos de las mujeres.</li> <li>• Incorporar en los criterios de selección de servicios de consultorías/proveedores la formación y experiencia la aplicación del enfoque de género, DD.HH., interculturalidad, ecofeminismo, participación protagónica de juventudes y pueblos originarios.</li> </ul> | <p>Coordinación Mesas territoriales</p> <p>Comisión de comunicaciones</p> |

| Eje estratégico 5: Movilizaciones (Incidencia)   |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Resultado  | Indicadores Objetivamente Verificables   | Lineamientos  | Responsable  |
| <p><b>EE5.RE1.</b><br/>Aumentada la visibilidad del posicionamiento político de las mujeres en las movilizaciones del Foro del Agua.</p> | <p>IOV1.EE5.RE1: # de acciones afirmativas promovidas para asegurar condiciones dignas en la participación de mujeres en movilizaciones.</p> <p>IOV2.EE5.RE1: # de mujeres que han potenciado la vocería en las movilizaciones.</p> <p>IOV3.EE5.RE1: Tipo de intereses estratégicos de género reconocido en el material divulgativo de las movilizaciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar la participación y convocatoria equitativa de mujeres y hombres en las movilizaciones del FdA.</li> <li>• Convocatoria e inclusión de las organizaciones de mujeres o colectivos de mujeres a las movilizaciones del FdA.</li> <li>• Asegurar los recursos y condiciones dignas para las mujeres en las movilizaciones.</li> <li>• Promover acciones de visibilidad que reconozcan las voces de las mujeres y sus intereses estratégicos de género.</li> <li>• Elaboración de una hoja de ruta en caso de vulneraciones de derechos a las mujeres en su participación en las movilizaciones.</li> </ul> | <p>Coordinación Mesas territoriales</p> <p>Comisión de gestión</p> |

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





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

# 8

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

### Del procedimiento.

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

- Las situaciones señaladas como hechos de discriminación y violencia por razones de género estén incluidas en la normativa vigente para la garantía de los derechos humanos de las mujeres, con énfasis en la Ley para la Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia.
- Las acciones ocurran tanto dentro de las instalaciones del Foro del Agua como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, escritos, radiales, audiovisuales, virtuales, etc.).
- Las víctimas tengan relación institucional, laboral, profesional o de otra índole con el Foro de Agua.
- Las comunicaciones serán canalizadas por la comisión de género y/o comisión adhoc, podrán hacerse de manera verbal, dejándose en acta constancia de los hechos expresados en la entrevista (fecha, hora, lugar, datos de la víctima, persona denunciada y breve descripción de los hechos).

- Las comunicaciones escritas podrán realizarse por medio físico a representantes de la comisión de género, o vía digital al correo (xxxx@gmail.com), incluyendo los datos correspondientes al hecho (fecha, hora, lugar, datos de la víctima, persona denunciada y breve descripción de los hechos).
- Las comunicaciones pueden ser efectuadas por la o las víctimas o por otras personas que tengan conocimiento de la situación de discriminación y/o violencia por razones de género.
- Queda prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careos entre la persona víctima y la denunciada. (Artículo 58 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencias).
- En caso de que el hecho sea constitutivo de delito, deberá derivarse inmediatamente a las instancias correspondientes, y buscar el asesoramiento y asistencia necesaria en cada caso.

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

- Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad. En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.

- Que se les extienda copia del requerimiento fiscal, de la denuncia administrativa, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la mujer que enfrenta hechos de violencia.
  - A ser tratadas con dignidad y respeto, especialmente por las partes intervinientes en el proceso.
  - Ser atendidas, en la medida de lo posible, por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de la violencia de género, en lugares accesibles y que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
  - No ser discriminadas en razón de su historial sexual o por ninguna otra causa.
  - Que se proteja debidamente su intimidad.
  - Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda.
  - Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna la cual, podrá exceder la duración del proceso administrativo o judicial, independientemente del resultado.
  - Recibir atención médica, tratamiento adecuado y especializado, en los casos que lo ameriten.
  - El designar a un acompañante durante todo el proceso judicial o administrativo.
  - No ser coaccionadas por las declaraciones vertidas durante el proceso.
  - A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el juicio y que este sea realizado de manera individual.
  - Recibir información sobre sus derechos y el proceso en un idioma, lenguaje o dialecto que comprendan, en forma accesible a su edad y madurez.
- ### De la comisión adhoc
- Los avisos y denuncias serán receptadas por la comisión adhoc la cual, estará integrada por una persona delegada de la comisión de género, una persona delegada de la comisión de asuntos legales y una persona delegada de la coordinación).
  - Las personas delegadas para la comisión adhoc deberán ser sensibles y formadas en derechos humanos, igualdad y equidad de género y no discriminación, conocer los procedimientos establecidos en este protocolo y las leyes especiales en materia de derechos humanos de las mujeres, y otros cuerpos normativos vinculantes, así como de preferencia mujeres.
  - La comisión adhoc debe asistir en todo momento a la persona víctima con los medios necesarios y de forma diligente para evitar perjuicios que pongan en riesgo su integridad.
  - Según el caso, se activarán las redes de apoyo de sociedad civil e instituciones estatales para una atención integral a las víctimas desde un enfoque psicosocial.
  - La comisión adhoc redactará un informe final en un plazo no mayor a 10 días, contados a partir de receptada la denuncia o aviso, en cuyas conclusiones deberá indicar las medidas a tomar, acciones preventivas, medidas de restitución, reparación y/o de no repetición o emitir algún procedimiento sancionatorio acorde a las normativa de funcionamiento del Foro del Agua y otras medidas que considere oportunas según la gravedad del caso.
  - Las personas involucradas, víctima y persona denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.



## COMISIÓN RECTORA (Comisión de género o comisión adhoc)

### Principales funciones:

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

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

## 10 MONITOREO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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











## La **destrucción ambiental** también es **violencia** contra las **mujeres**



Asociación Unidad Ecológica Salvadoreña UNES  
"Construyendo una sociedad unida y sustentable"

Calle Camagüey 6G, Colonia Yumuri, San Salvador.

 (+503) 2260-1465  
 (+503) 2260-1480

 Correo: [unes.elsalvador@gmail.com](mailto:unes.elsalvador@gmail.com)

 @uneselsalvador  
 UNES\_ElSalvador