



DIAGNÓSTICO INTERESES DE GÉNERO MESA TERRITORIAL 2019

PRESENTAN: Lidia Jiménez y Xochitl Reyes

Contenido

PRESENTACIÓN	3
CULTURA DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	7
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	11
<i>EVOLUCIÓN DE LA MESUTSO:</i>	13
<i>RELACIONES DE PODER</i>	14
<i>CAPACIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES</i>	17
REPRESENTACIÓN MT-FORO	18
<i>HALLAZGOS SOBRE MOTIVACIONES PARA LA INCORPORACIÓN, PERMANENCIA Y PROYECCIONES FUTURAS (INTERESES ESTRATÉGICOS)</i>	21
ALGUNAS CONCLUSIONES ...	23
... Y RECOMENDACIONES.	26
BIBLIOGRAFÍA:	28
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	29

PRESENTACIÓN

El diagnóstico que tiene en sus manos pretende dar una mirada descriptiva y comprensiva de las dimensiones de género en la Mesa Territorial de Sonsonate.

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, FdA 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 advierte 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 persona¹, ya que, el objetivo era incorporar la visión de todas las personas en el proceso de

¹ 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:

1. **Autenticidad:** Se trata de "*ser el que uno es*", sin máscaras y sin miedo. Simplemente poner nuestro ser tal cual es al servicio de la relación
2. **Aceptación Incondicional:** Implica aceptar a la persona tal cual es, sin tratar de cambiarla, con sus sentimientos, experiencias, actitudes
3. **Empatía:** Tener la capacidad de comprender la experiencia de la otra persona. Entender detrás de sus palabras, sentimientos, ideas que es lo que esta sintiendo

diagnóstico. Por esto, se apostó por un esfuerzo de reflexión colectiva que permitiera conocer sus visiones, debilidades, fortalezas y extraer aprendizajes a futuro útiles para las Mesas Territoriales y el Foro del Agua. Cabe destacar que este diagnóstico se hizo de forma conjunta con la MT de Ahuachapán, por lo que, las actividades de problemas y actividades recogen el sentir de ambas mesas, al igual que sucede con la de las características de liderazgo, el resto se ha hecho de manera individualizada para cada mesa.

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 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 23 mujeres de la MESAMA y MESUTSO.

El documento se ha estructurado de la manera siguiente: 1. Introducción, 2. Contexto 3. Cultura de género, 4. Hallazgos, 5. Algunas conclusiones, 6. Recomendaciones, 7. Bibliografía y 8. Siglas y acrónimos.

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.

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 consuetudinaria², 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.





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.

² Dícese de lo que es tradición, costumbre o convencional en una sociedad determinada. Lo consuetudinario en una fuente del derecho.

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 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.

En el siguiente apartado se abordará con más detalle la situación de la mesa territorial explorada. 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.

CULTURA DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Se entiende por cultura de género aquellos elementos que determinan nuestra manera de interpretar la distinción masculino-femenino, y que se manifiestan en dos planos (Crawford, 2006):

- El género como un proceso dinámico de representación de lo que significa ser hombre o mujer. Esto se va construyendo a partir del transcurso de las situaciones de la vida diaria. Así, los papeles, los discursos y las prácticas relacionadas con el género determinan los procesos de socialización que vamos viviendo y ponen las bases sobre las cuales creamos modelos y relaciones de género.
- El género, como una característica de la identidad y de las actitudes personales, trata del conjunto de expectativas y creencias que se encuentran asociadas a modelos más o menos consensuados de lo que significa ser hombre o ser mujer en una cultura determinada.

A partir de esta propuesta de Crawford, se interpreta que las personas vamos elaborando y manifestando nuestra manera de comprender la cultura de género en función de estos dos planos; en cada uno de ellos identificamos determinados recursos culturales, que son los que van configurando nuestra "construcción personal" de la cultura de género:

- cómo aceptamos la tradiciones que hemos heredado de las generaciones anteriores,
- cómo caracterizamos nuestros valores,
- cómo construimos nuestros discursos y
- cuánto y cómo participamos dependiendo de si somos hombres o mujeres.

En síntesis, se puede afirmar que la cultura de género es una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas en función del sexo con el que nacen. Esta diferenciación se plasma no solo en la división de las actividades que realiza cada

Diagnóstico Intereses De Género Mesa Territorial del Foro del Agua en

sexo, también en las identidades e interacciones de hombres y mujeres convirtiendo la diferencia sexual en desigualdad social.

En el contexto hídrico de Sonsonate y Ahuachapán, los problemas asociados a los ejes de salud, alimentación/educación y seguridad han obtenido los siguientes hallazgos:

Afecta + a:	Salud (10)	Alimentación(1)/ educación (1)	Seguridad (4)
Mujeres S: 6 A: 1 E: 1 S: 4	<ul style="list-style-type: none"> Estrés (salud mental y emocional) Pierde tiempo y dinero (cuando tiene que alquilar un caballo o comprar agua). Enfermedades gastrointestinales (adulto mayor, mujeres y niñez). Afectación y preocupación por acarrear agua (para el oficio, para el café, para el baño, para cocinar, para lavarle la ropa al marido...) Esfuerzo/cansancio trabajo por cargar agua de mujeres y niñez. No hay tiempo para el ocio y tiempo libre y el descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> No se hace comida, ni café porque no hay agua potable para preparar los alimentos. No va la niñez a la escuela por estar jalando agua o llegan tarde a la escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> Accidentes (caída del caballo) Violencia sexual. Peligroso el camino para llegar al río. Los muchachos no permiten el acceso a la fuente o lo hacen previo pago de extorsión.
Igual a hombres y mujeres S: 4 A: 0 E: 0 S: 0	<ul style="list-style-type: none"> Insuficiencia renal por contaminación de metales pesados (niñez y juventudes) Cáncer por plomo. Contaminación. Afectaciones en la piel por aguas negras vertidas. 		-
Hombres S: 0 A: 0 E: 0 S: 0	-	-	-

Diagnóstico Intereses De Género Mesa Territorial del Foro del Agua en

En el eje de salud es donde se concentra el mayor número de problemas detectados (10). Todos aquellos relacionados con el trabajo reproductivo y de cuidados, su salud mental y la falta de descanso y tiempo se centran exclusivamente en la mujer (6/10).

Los problemas derivados del impacto de la falta de agua en el cuerpo afecta por igual a ambos sexos (4/10) (diarreas, deshidratación, parásitos, infecciones urinarias, resequedad en la piel) y la contaminación por plomo, metales pesados y aguas negras.

Respecto a la alimentación, desde una perspectiva de seguridad alimentaria y entendiéndola como la responsabilidad de la preparación y el suministro de alimentos, el problema identificado afecta exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, es el eje menos nutrido de variedad de problemas. Básicamente se identifican problemas derivados del lavado y la preparación de alimentos, así como la vulneración de derechos a la niñez que ve limitado su derecho a la educación al dejar de asistir o llegar tarde a la escuela por apoyar en el acarreo de agua para la familia. Esto se vincula con los roles de género de un sistema patriarcal que asigna, de forma única, la tarea del cuidado y la educación a las mujeres. También al hecho de que niños y niñas comparten este proceso inicial de socialización de manera muy similar hasta los 5 y los 7 años, que empiezan a interiorizar el juicio social asociado al género asignado con base al sexo.

El elemento de seguridad es el segundo con mayor número de problemas identificados y que más impacta sobre la sostenibilidad de la vida y el proyecto de vida futuro de las mujeres y las comunidades. Se han identificado 4 afectaciones vinculadas con los riesgos y seguridad. Todas afectan de manera exclusiva a las mujeres (accidentes, violencia sexual y los derivados de la presencia de pandillas) todas situadas en el trayecto para ir a la fuente de agua y cuando se vincula con una agresión todas atribuidas y/o perpetradas por hombres.

El análisis de la asunción de actividades relacionadas por mujeres y hombres en las líneas de abastecimiento, protección y defensa del agua a nivel territorial, arrojaron los siguientes aportes:

Afecta + a:	Abastecimiento (7)	Protección (5)	Defensa (3)
Mujeres A: 3 P: 0 D: 1	<ul style="list-style-type: none"> • Cantaradas de agua. • Sacar agua con lazo del pozo artesanal. • Ir por agua al río (que sí tiene peces pero contaminados por el vertido de aguas negras que son comercializados en San Salvador). 		<ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones (mujeres y niñez).
Igual a hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de arborización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncia de delitos en juzgados ambientales.

<p>A: 0 P: 4 D: 2</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de limpieza en las cuencas, los manglares, el mar (también niñez). • Campañas de siembra de manglar. • Barreras vivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vocería ante medios de comunicación.
<p>Hombres A: 4 P: 1 D: 0</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de tanques cada 3 meses. • Tanque de almacenamiento (a cargo de mujeres y hombres en el caso de Sonsonate). • Zanjas de infiltración. • Arreglo de tuberías (porque son los únicos que mandan a capacitarse) remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cercar el pozo para que no lleguen los animales. 	<ul style="list-style-type: none"> • -

En la variable de abastecimiento es donde mayor número de actividades se identificaron (7) por parte de las participantes. Las mujeres asumen el protagonismo exclusivo en el abastecimiento a nivel doméstico y comunitario del agua cuando hay escasez de agua yendo al río, llevando cantaradas de agua o sacandola del pozo artesanal (3/7). Los hombres realizan actividades más vinculadas con el mantenimiento y reparación del sistema de agua potable que son actividades que requieren conocimientos técnicos y son remuneradas (4/7). Cabe destacar que, en Sonsonate las mujeres participan en la limpieza de tanques y mantenimiento del sistema debido a la violencia social que ha restringido el acceso de los hombres a la fuente. Esto supone una sobrecarga mayor en las mujeres al no darse una corresponsabilidad y delegación de las otras tareas asumidas por las mujeres.

No se identifican actividades de abastecimiento en el que participen por igual hombre y mujeres.

En cuanto a las labores de protección, se han identificado un total de 5 de las cuales cuatro; la reforestación, limpiezas de cuencas, siembra de manglar y uso de barreras vivas son acciones que realizan ambos sexos, quedando como exclusiva de hombres el cercado del pozo para protegerlo de animales. No se identifica ninguna actividad de protección exclusiva de mujeres.

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.

No se han identificado actividades específicas y exclusivas de hombres.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La mesa nace en 2016, y 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.

El proceso de integración a la mesa consiste en que las organizaciones miembros invitan a otras a formar parte a través de la radio y se explica lo que se hace: la defensa de los territorios.

De las 11 organizaciones registradas que forman la MESUTSO, reportan 40-45 personas, siendo la composición de la mesa es de 20 mujeres y 25 hombres, lo que se traduce en que las mujeres son el 44%. Es decir de cada 10 personas, 4 son mujeres. La edad promedio de las personas participantes oscila entre los 35 a 70 años, y se registra la presencia de 2 mujeres jóvenes entre las edades de 20 a 30 años, que proceden de las organizaciones del MUINA (Movimiento de Unificación Indígena)

A nivel operativo, la MESUTSO se organiza en 5 comisiones, de las cuales en 3 tienen representación las mujeres (incidencia política, vocería, secretaria 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.

No se ha contado con documentación de la mesa para la realización de este diagnóstico, por lo que, los resultados que se presentan a continuación son los obtenidos durante los talleres realizados.

ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DE MESA TERRITORIAL DE SONSONATE

ORGANIZACIONES MIEMBRAS DE LA MESUTSO (desde 2016)
(Mesa por la sustentabilidad de los territorios de Sonsonate)
Compuesta por 40 organizaciones.

Diagnóstico Intereses De Género Mesa Territorial del Foro del Agua en

- UNES (es la principal porque es la que nos da el acompañamiento y la que nos está fortaleciendo en conocer las leyes medioambientales, financia la alimentación).
- La MESUTSO se estructura en comisiones:
 - Incidencia política (2 mujeres)
 - Vocería (2 mujeres),
 - Finanzas (1 hombre)
 - Fortalecimiento organizativo y técnico (1 hombre de la UNES que es el coordinador de toda la mesa)
 - Comisión de secretaria y comunicaciones (1 mujer)

ORGANIZACIONES INTEGRANTES:

1. Red de Mujeres defensoras internacional
2. Red de Observadores locales Ambientales (ROLA)
3. MUINA (Mov. De Unificación Indígena que integra 5 organizaciones*).- 7 hombres de 35-65 años y 4 mujeres 2 de 20-30 años (presencia de juventudes) y 2 de 40-50 años
4. La Asoc. De Regantes
5. Movimiento por la defensa de Tacuzcalco
6. Comité Ambiental de San Julián
7. Comité Ambiental Natura de Juayúa
8. Radio Sensunat (radio comunitaria que les da cobertura)
9. Juntas de agua: ACASAM (16 juntas de agua) su junta directiva está compuesta por 11 hombres de 35-70 años y 4 mujeres de 29-50, Aguas vivas (8 personas; 4 hombres de 50-70 años y 4 mujeres de 30-50 años), ACAFURDIN (junta directiva compuesta por 8 personas; 4 mujeres de 35-55 años y 4 hombres de 40-65 años), ACAAP y 6 Diamantes de Nahuizalco.
10. Junta de Agua Colonia San Ramón (1 hombre y 4 mujeres)
11. Junta de agua Milagros Poniente (1 hombre de 46 años y 4 mujeres de 40 años).

TOTAL 40 ORGANIZACIONES

40-45 personas: -20 mujeres
- 25 hombres.

*.- APPAN, OIPAN, ASDEIS, ANARCI, CIT.

Sí hay presencia de juventudes (2 mujeres)

Se identificaron un total de 11 organizaciones entre las que se encuentra 1 de mujeres así como, 5 de pueblos originarios y 1 medio de comunicación comunitario (radio). (solo 11 que suponen el 27% del total). De las 11 registradas en el ejercicio se puede afirmar que la composición está próxima a la paridad y es adultocéntrica (55% hombres aprox. De 35-70 años).

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.

Si hacemos el ejercicio con el sector indígena (MUINA), vemos que la tendencia se revierte al contar con un alto grado de masculinización (78%), frente al 22% de mujeres y un elevado adultocentrismo (la presencia de juventudes apenas es del 5%). Esto requiere reforzar estos aspectos y revisar la estructura de funcionamiento que incluya criterios de sexo y edad.

No se han producido procesos de formación en género en el marco de la MT ni del FdA.

Evolución de la MESUTSO:

"La mesa nace en 2016, y de acuerdo a lo dialogado entre 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.

Las principales **motivaciones** expresadas por las participantes fueron:

- *Protección de bienes naturales que también representan una herencia cultural .*
- *Para poder ayudar a la comunidad .*
- *El apoyo mutuo de las organizaciones que conforman la MESUTSO y de la UNES para obtener un resultado exitoso .*
- *La inclusión de la mesa, ya que consideran que son tomadas en cuenta en todos los espacios y la aceptan como son.*
- *Defender el derecho humano al agua y el empoderamiento que se logra al conocer temas ambientales.*

Se hizo mención de que hay más motivaciones en las organizaciones porque son defensoras de derechos humanos, pero al no estar representadas todas las organizaciones en el taller no se tiene la información para reflejarla.

Los **tropiezos** más significativos que fueron mencionados:

- *No se ha logrado detener la obra ACROPOLIS, y la contaminación del río Ceniza, ya que el gobierno no ha cumplido su deber de protección, a pesar de las gestiones de la mesa.*
- *No apoyo de las instancias gubernamentales.*
- *La no aprobación de la Ley General del Agua del derecho humano al agua .*

Diagnóstico Intereses De Género Mesa Territorial del Foro del Agua en

- *Riesgos y amenazas por su labor de defensoras del derecho humano al agua (se identifica como principales agresores empresas e instituciones).*
- *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.*

Los procesos de empoderamiento se reflejan en la valoración significativa que le dan al conocimiento adquirido para defender el derecho humano al agua, de allí que mencionaron los procesos de formación sobre leyes ambientales, y su capacidad para defender las propuesta de la Ley General del agua, asimismo consideran que el proceso de legalización de las juntas de agua ha servido para apropiarse de la administración y cuidado del recurso hídrico.

En relación a procesos específicos de los derechos humanos de las mujeres sólo mencionaron un proceso formativo de género y salud sexual y reproductiva.

Finalmente, reconocen como logros: de la mesa:

- *Evitar la no privatización del agua*
- *Denunciar la tala de arboles*
- *Demanda por la contaminación del rio Ceniza*
- *Unificar las juntas de agua*
- *La lucha por Tacuzcalco.”*

Relaciones de poder

Respecto a las relaciones de poder en el contexto organizativo, inicialmente no se percibió la discriminación de género en el funcionamiento de la MESUTSO sino que, destacaron 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.

Respecto a las relaciones de poder en el contexto organizativo en 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.



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: la negativa, por parte de los hombres, para reconocer el trabajo de las mujeres lo que se traduce en la 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. El desprestigio y desvalorización del trabajo de las mujeres y ejercicios de poder contra las mujeres son parte de las piedras en el camino que han de afrontar las mujeres.

Asimismo, las principales fuentes de opresión a nivel externo se derivan de 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. 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.

Los resultados obtenidos acerca de las causas de la escasa participación y representación de las mujeres en espacios organizativos y el ámbito en que se producen son:

PROBLEMA:	MT SONSONATE: CAUSAS SEGÚN ÁMBITO DÓNDE SE PRODUCE:
<u>ESCASA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN ESPACIOS ORGANIZATIVOS</u>	<ol style="list-style-type: none"><u>Sistema patriarcal:</u><ul style="list-style-type: none">- machismo en hombres y mujeres.- Solo los hombres toman decisiones.- Desigualdad.<u>Familia:</u><ul style="list-style-type: none">- esposos- problemas de salud física y emocional- falta de formación académica- desconocimiento sobre derechos de la mujer (convenciones, reformas y otros)- porque no se cuenta con un salario o ingreso fijo- violencia familiar- doble jornada

	<ul style="list-style-type: none">- machismo- salud- cuidado del hogar.
3.	<u>Religión</u> <ul style="list-style-type: none">- nos prohíbe la participación.
4.	<u>Organizaciones:</u> <ul style="list-style-type: none">- espacios públicos y privados- no nos toman en cuenta en la toma de decisiones estratégicas- falta de financiamiento- acoso sexual
5.	<u>Inseguridad:</u> <ul style="list-style-type: none">- violencia- pandillas
6.	<u>La comunidad:</u> <ul style="list-style-type: none">- No toma de decisiones para bien de la comunidad- Porque nos creen incapaces- Por falta de tiempo
7.	<u>Conformismo:</u> <ul style="list-style-type: none">- Todo se lo dejamos a dios.
8.	<u>Desconocimiento de los DD.SS.RR.</u>

Las principales fuentes de dominación a nivel externo se derivan de la naturalización y asunción de los estereotipos y roles de género de un sistema patriarcal que sitúa a la mujer en el ámbito privado, 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. Así mismo, sucede con la influencia de la religión que las mujeres reiteran como elemento disuasorio para la organización y participación de las mujeres. En ese sentido es importante trabajar en la reorganización de las labores de cuidado que permitan a las mujeres tener tiempo para la participación y para sí mismas.

La influencia de algunas religiones que, en numerosos casos aparece como elemento disuasorio para la organización y participación de las mujeres.

Es importante trabajar en la reorganización de las labores de cuidado que permitan a las mujeres tener tiempo para la participación y para sí mismas, pues familia, trabajos del hogar y salud son las 3 causas más reiterativas del ejercicio.

Es importante hacer un análisis interseccional, ya que las relaciones interétnicas, etáreo y de género entre otras... influyen en las diferentes actividades de la cadena de valor alimentaria (es decir, quién las lleva a cabo, cómo, dónde, cuándo y en qué condiciones) y cómo los recursos y beneficios se asignan sucesivamente entre los actores. Las relaciones de género asimétricas debido a actitudes y prácticas discriminatorias, traen como resultado que mujeres y hombres enfrenten diversas limitaciones para acceder y controlar los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades, lo que influye de muchas maneras en la eficiencia de la cadena de valor alimentaria, atentando a la sostenibilidad de la vida.

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 obteniendo las siguientes respuestas:



Tras las lluvias se paso a revisar esas características ideales en los perfiles tanto de mujeres como de hombres, encontrándose más coincidencias en las primeras que en los segundos. Se analiza como a pesar de que las cualidades o rasgos que deseáramos en un/a líder/esa están más presentes en las mujeres, son los hombres los que ejercen mayoritariamente el ejercicio de representarnos y de tomar las decisiones y esto provoca la invisibilización de sus necesidades .

REPRESENTACIÓN MT-FORO

En relación a su percepción del FdA, 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.

En otro orden, y de acuerdo a datos obtenidos en un taller con referentes del Fda, la representación inequitativa en los espacios de toma de decisiones supone uno de los asuntos críticos a abordar ya que, los resultados obtenidos arrojan que:

- 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 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) lo que denota una falta de enfoque de juventudes y relevo generacional.

Los elementos binarios que surgen del análisis de resultados del ejercicio de capacidades para la participación social y política de las mujeres en esta y de la y el resto de MMTT exploradas sobre el ejercicio del liderazgo y género son:

- Enfoque de entidad centrado en los individuos y sus opiniones respecto a la participación en las relaciones interpersonales más propia de hombres frente a la perspectiva relacional más femenina y que se enfoca principalmente, en mantener la relación y alejarse del control jerárquico.
- Los estilos de liderazgo de los hombres se suelen describir como transaccionales, mientras que la orientación de las lideresas suele ser más transformacional. Este estilo de liderazgo se describe como una relación de estimulación mutua entre líderes/as y seguidores/as. Se ha sugerido que la capacidad de las mujeres de servir de inspiración y motivar se deriva de sus habilidades interpersonales más desarrolladas. Entre las otras características que, supuestamente, hacen que las mujeres sean mejores lideresas transformacionales que los hombres se encuentran el hecho de que se sientan cómodas

compartiendo el poder y la información. Su tendencia a fomentar la participación y la inclusión, su propensión a instaurar sentimientos de autoestima en los demás y su habilidad a la hora de infundir vigor y entusiasmo a las demás personas respecto a su trabajo (Psychogios 2007, 174).

- 🌱 Rosener (2011, 28) afirma que las mujeres tienen mayor tendencia a utilizar el poder basado en el carisma, los antecedentes profesionales y los contactos en lugar del poder basado en el puesto ocupado en la organización y la capacidad tanto de recompensar como de castigar a los demás. Las mujeres utilizan con éxito unas estrategias de liderazgo interactivas, que conllevan fomentar la participación, compartir el poder y la información, y mejorar la autoestima de los demás (Rosener 2011, 21-24).

En definitiva, tanto en las MMTT, como en el FdA, los estereotipos existentes impiden a las mujeres desarrollar sus estilos de liderazgo individuales y en este ámbito (del liderazgo), el discurso de la igualdad ha provocado que a menudo, las mujeres tengan que hacer frente al reto de hacerlo tal y como los hombres siempre lo han hecho o incluso mejor, reproduciendo así estereotipos masculinos.

Se detecta la existencia de prejuicios de género tácitos e inherentes a las prácticas organizativas y los efectos negativos de estos en las mujeres.

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. Es decir, ante un mismo número de hombres y mujeres integrantes o incluso mayor de estas en la MT y el FdA, la presencia de las mujeres se va reduciendo drásticamente cuando se trata de acceder a puestos de representación y de toma de decisiones.

Así mismo, 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. Este síndrome parte del proceso de socialización diferenciada por sexo y la baja autoestima que genera en las mujeres, que aunque puedan trabajar muy duro para lograr sus objetivos, no suelen ver reconocidos y reforzados positivamente sus esfuerzos como en el caso de los hombres, que suelen creer que tienen méritos sobrados para esos puestos.

Hallazgos sobre motivaciones para la incorporación, permanencia y proyecciones futuras (intereses estratégicos)

A continuación se presenta el FODA para la participación de las mujeres realizado por MESUTSO en el cual, se identifican las fortalezas y debilidades que, a nivel interno se relacionan con la presencia y participación de las mujeres y las debilidades y amenazas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Valientes - Responsables - Participativas - Dinámicas - Liderazgo activo - Popularidad - Poder de convocatoria - Presencia de mujeres en las organizaciones. - Toma de decisión - Unidad. - Servicial - Comprensivas. - Formación en género. - Honestidad. - Humildad. - Solidaridad. - Cooperativismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - - La representación en otras organizaciones. - Talleres de diferentes temas. - Incidencia política. - Asesoramiento jurídico. - Gestionar proyectos/programas sociales.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Factor económico - Falta de formación académica. - Salud emocional, mental, física. - Falta de madurez. - Falta de sensibilización de las organizaciones. - No transmitir la información correcta. - Falta de promoción de la MESUTSO para que otras organizaciones se sumen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca atención de las instituciones gubernamentales. - La violencia social. - Inseguridad por se DDH.

Diagnóstico Intereses De Género Mesa Territorial del Foro del Agua en

Las alternativas para hacer frente a las debilidades fueron:

	DEBILIDADES	ALTERNATIVAS
1.	Factor económico.	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir apoyo económico a través de la cooperación internacional (UNES)
2.	Falta de formación académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Replicar procesos formativos al interior. • Alfabetización interna. • EDUCAME, educación flexible.
3.	Salud emocional, mental y física.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar, a través del SIBASI, jornadas de autocuidado en coordinación con la UNES (transporte y alimentación).
4.	Falta de madurez en mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de resolución de conflictos.
5.	Falta de sensibilización en género por parte de las organizaciones que forman la mesa territorial.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización en género sobre igualdad entre hombres y mujeres-
6.	Problemas de comunicación (se tergiversa la información)	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y respetar un canal oficial de comunicación.
7.	Falta de promoción para que otras organizaciones se unan.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear cuotas de participación de mujeres.







Para ir concluyendo, los hallazgos sobre las motivaciones para la incorporación y permanencia de las mujeres al en espacios organizativos de incidencia y articulación territorial son principalmente que:

- 🌍 Protección de bienes naturales que también representan una herencia cultural.
- 🌍 Para poder ayudar a la comunidad.
- 🌍 El apoyo mutuo de las organizaciones que conforman la MESUTSO y de la UNES para obtener un resultado exitoso.
- 🌍 La inclusión de la mesa, ya que consideran que son tomadas en cuenta en todos los espacios y las aceptan como son.
- 🌍 Defender el derecho humano al agua y el empoderamiento que se logra al conocer temas ambientales.










Finalmente, las proyecciones de equidad de la MESUTSO 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.
-  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 regiones rurales, donde la mujer es el principal agente de provisión de alimentos, lo que la convierte en la principal dependiente de los recursos naturales[2].
-  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 recursos 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; 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 recursos 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.
-  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 es la región con mayor desigualdad de género.
-  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.
-  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.

... Y RECOMENDACIONES.

El resultado de iniciativas territorializadas, como la desarrollada en diagnóstico, permiten 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.

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.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.educandoenigualdad.com/2017/10/23/la-reivindicacion-feminista-en-los-pueblos-indigenas/>

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- ACAAP: Asociación Comunitario Administradora de Agua Potable Cantón Sisimitepet
- ACAFURDIN: Asociación Comunal Administradora Del Sistema De Abastecimiento De Agua Potable Salud y Saneamiento Fuente Regalo De Dios
- ACASAM: Asociación Comunal Administradora del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento Ambiental de San Antonio del Monte.
- ADESCO: Asociación de Desarrollo Comunitario.
- ANARCI: Asociación Nahuizalqueña para el rescate de la Cultura indígena de EL Salvador
- APPAN: Asociación de Pequeños Productores Agrícolas de Nahuizalco.
- ASDEIS: Asociación para el Desarrollo Integral Indígena de El Salvador.
- CIT: Consejo Indígena de Taquijlujlaj
- DDH: Defensor/a de derechos humanos.
- FdA: Foro del Agua.
- FODA: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- MESAMA: Mesa por la Sustentabilidad del Agua y el Medioambiente de Ahuachapán.
- MESUTSO: Mesa por la Sustentabilidad de los Territorios de Sonsonate.
- MMTT: Mesas territoriales.
- MT: Mesa territorial.
- MUINA: Movimiento de Unificación Indígena de Nahuizalco
- OIPAN: Organización Indígena Pueblo Nahuapipil.
- ROLA: Red de Observadores locales Ambientales
- SIBASI: Sistema Básico de Salud Integral y es una dependencia del Ministerio de Salud.
- UNES: Unidad Ecológica Salvadoreña.