

**CENTRO AGRONÓMICO TROPICAL  
DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA**

**DIVISIÓN DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN MANEJO Y GESTIÓN DE CUENCAS HIDROGRÁFICAS**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA  
GESTIÓN INTEGRAL DE LA CUENCA HIDROGRÁFICA CHIRA PIURA, PERÚ.**

**MILAGROS MERCEDES TORRES MEDINA**

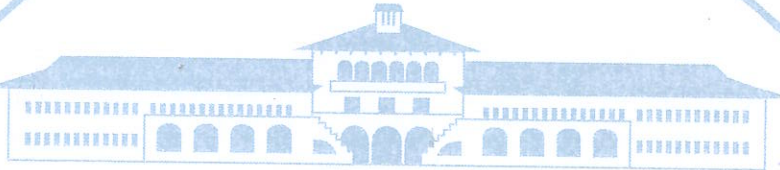
**TURRIALBA, COSTA RICA**

**AÑO  
2025**

Este trabajo de final de graduación ha sido aceptado en su presente forma por la División de Educación y la Escuela de Posgrado del CATIE y aprobado por el Comité Examinador de la estudiante, como requisito para optar por el grado de

**MÁSTER EN MANEJO Y GESTIÓN DE CUENCAS HIDROGRÁFICAS**

**FIRMANTES:**



Laura Benegas Negri, Ph.D.

**Codirectora Principal del Trabajo de Graduación**

**CATIE**  
Solutions for Inclusive Green Development  
Soluciones para el Desarrollo Verde Inclusivo

Gretel L. Guerra Rivera, M.Sc.

**Codirectora Principal del Trabajo de Graduación**

Alfredo Zamarripa Colmenero, Ph.D.

**Decano, Escuela de Posgrado**

Milagros Mercedes Torres Medina

**Candidata**

**Escuela de Posgrado**



## DEDICATORIA

A mi mamá y mis hermanos por el apoyo indiscutible a todas mis metas en la vida

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia por el apoyo incondicional

A mis profesoras asesoras por ser mis guías en este trabajo

A las personas que me dieron su tiempo para la entrevista

A todas las mujeres del sector agua, por seguir en la lucha del reconocimiento.

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	1
1.1.	ANTECEDENTES .....	1
1.2.	JUSTIFICACIÓN .....	4
1.3.	IMPORTANCIA.....	4
1.4.	OBJETIVO PRINCIPAL.....	5
1.5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
2.	REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
3.	METODOLOGIA .....	16
4.	RESULTADOS.....	28
4.1.	<i>Resultados de análisis a nivel macro: Normativa nacional y regional vinculada a la gestión de la cuenca Chira Piura.....</i>	28
4.2.	<i>Resultados del análisis del marco institucional relacionado a la gestión de la cuenca Chira Piura. ....</i>	36
4.3.	<i>Resultados del análisis de la incorporación del enfoque de género en el nuevo plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura al 2030 .....</i>	43
4.4.	<i>Propuesta metodología ajustada y hoja de ruta para el análisis de incorporación del enfoque de género en una cuenca .....</i>	46
5.	ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.....	58
6.	CONCLUSIONES .....	59
7.	RECOMENDACIONES .....	61
8.	LITERATURA CITADA.....	64
9.	ANEXOS.....	1

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Análisis a nivel entorno .....	23
Cuadro 2. Las seis competencias claves de género (ONU MUJERES, 2016) .....	23
Cuadro 3. Análisis a nivel intermedio .....	24
Cuadro 4. Cuadro resumen por institución.....	25
Cuadro 5. Cuadro resumen de análisis por competencias .....	25
Cuadro 6. Análisis del Plan de gestión de recursos hídricos de cuenca .....	27
Cuadro 7. Resultados de análisis de marco normativo.....	29
Cuadro 8. Resultados de análisis de marco normativo de planificación .....	34
Cuadro 9. Resultados de análisis de marco normativo a nivel regional.....	36
Cuadro 10. Resultados de análisis a nivel institucional .....	38
Cuadro 11. Competencias incorporadas por las instituciones .....	41
Cuadro 12. Análisis de incorporación del enfoque de género en el plan de gestión de cuenca .....	44
Cuadro 13. Modelo de análisis a nivel macro .....	53
Cuadro 14. Competencias claves de género en una organización (ONU MUJERES, 2016).....	53
Cuadro 15. Modelo de análisis nivel intermedio.....	54
Cuadro 16. Cuadro resumen por institución.....	54
Cuadro 17. Cuadro resumen de análisis por competencias .....	55
Cuadro 18. Modelo de análisis del Plan de gestión de recursos hídricos de cuenca.....	55

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama estructural de la ANA .....	13
Figura 2. Cuenca Chira Piura .....	16
Figura 3. Niveles de análisis de incorporación del enfoque de género .....	18
Figura 4. Instrumentos de planificación para la gestión de los recursos hídricos en el Perú .....	33
Figura 5. Análisis por instituciones.....	37
Figura 6. Análisis por competencias .....	40
Figura 7. Enfoque de desarrollo para la actualización del PGRHC Chira Piura.....	43
Figura 8. Propuesta metodológica.....	47
Figura 9. Formato de entrevista semiestructurada.....	49
Figura 10. Hoja de ruta para el análisis de la incorporación del enfoque de género en una cuenca .	57

## ACRONIMOS

- MIDAGRI: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
- MINAM: Ministerio del Ambiente
- SUNASS: Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento
- ANIN: Autoridad Nacional de Infraestructura
- MVCS: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
- OEFA: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
- ANA: Autoridad Nacional del Agua
- AAA: Autoridad Administrativa del Agua
- ALA: Autoridad Local de Agua
- CRHC Chira Piura: Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chira Piura.
- FORASAN: Fondo Regional del Agua
- EPS GRAU: Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau Sociedad Anónima
- PGRHC: Plan de Gestión de Recursos Hídricos de Cuenca
- JASS: Junta Administradora de Servicios de Saneamiento
- CENAGRO: Censo Nacional Agropecuario
- Proyecto INSH: Proyecto Infraestructura Nacional para la Seguridad hídrica
- GIRH: Gestión Integral de Recursos Hídricos
- MIMP: Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables
- CORIG: Consejo Regional de Igualdad de Género de Piura
- MEF: Ministerio de Economía y Finanzas
- PNIG: Política Nacional de Igualdad de Género
- ONU MUJERES: Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

## RESUMEN

El presente estudio analiza la incorporación del enfoque de género en la gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura, utilizando como marco analítico las seis competencias de género propuestas por la ONU Mujeres en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y haciendo una revisión de 18 instrumentos entre normativos y de planificación y la evaluación de 15 instituciones relacionadas a la gestión de recursos hídricos de Perú y la región Piura. Los resultados obtenidos evidencian avances desiguales y aun limitados en la incorporación del enfoque de género. Se identificaron barreras estructurales como la débil institucionalización del enfoque de género, la falta de capacidades y recursos, la necesidad de incorporar el lenguaje inclusivo, entre otras. No obstante, el Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura 2023-2030 ha marcado un hito importante al incorporar de manera específica metas, objetivos, acciones concretas e indicadores de género. El estudio concluye que es urgente reforzar las capacidades institucionales, actualizar los marcos normativos y promover la participación efectiva de las mujeres en espacios de toma de decisión y liderazgo para lograr una gobernanza hídrica más equitativa e inclusiva.

**PALABRAS CLAVE:** Enfoque de género, cuenca Chira Piura, brechas de género, consejo de cuenca, plan de gestión de recursos hídricos, gobernanza del agua, interculturalidad y liderazgo.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the incorporation of gender approach in water resources management in the Chira Piura basin, using the six gender competencies proposed by UN Women as the analytical in the framework of the 2030 Agenda for Sustainable Development. It includes a review of 18 regulatory and planning instruments, as well as an analysis of 15 institutions related to water resources management in Perú, with a particular focus on the Piura region. The results show uneven and still limited progress in the implementation of the gender approach. Structural barriers were identified, such as the weak institutionalization of the gender approach, lack of capacities and resources, the need to incorporate inclusive language and other factors.

However, the 2023-2030 Water resources management plan for the Chira Piura basin represents an important milestone by specifically incorporating gender-related goals, objectives, actions and indicators. The study concludes that it is urgent to strengthen institutional capacities, update legal frameworks and promote the effective participation of women in decision-making and leadership spaces to achieve more equitable and inclusive water governance.

**KEY WORDS:** Gender approach, Chira Piura basin, gender gaps, watershed council, water resources management plan, water governance, interculturality and leadership.

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. ANTECEDENTES

La equidad de género es un aspecto clave para el desarrollo social y económico de un país. Pese a que existen avances en Perú, aun las mujeres deben enfrentar brechas significativas en educación, salud, economía y política. Acorde al estudio de brechas de género mundial del World Economic Forum (2024), Perú se encuentra en el puesto 40 de 146 países a nivel mundial y el puesto 10 de 22 países de la región. En áreas temáticas como empoderamiento político se denota que sube al puesto 33; sin embargo, en participación económica y oportunidades, educación y salud, Perú desciende al puesto 77, 86 y 117 respectivamente. Estos últimos temas están íntimamente relacionados con el acceso a recursos hídricos por parte de las mujeres. Cabe resaltar que el estudio señala que las mujeres superan a los hombres en desempleo, trabajo a medio tiempo e informal. Por otro lado, al 2023, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), la tasa de participación económica de mujeres es 53.44% en comparación con la del hombre que es 78.58% y menciona además que 33.3% de las mujeres no tienen ingresos propios, mientras que en hombres la tasa es considerablemente menor, representando un 15.7% (INEI, 2024).

Entre los desafíos que enfrentan las mujeres en el país, las brechas de género en educación, salud, economía y política son clave para entender la falta de acceso a un recurso básico como es el agua y más aún en contextos de vulnerabilidad y pobreza.

Específicamente para el sector agua, en el 2019, el estudio de Brechas de género en la gestión del agua y la infraestructura natural (Forest Trends, 2020), determinó que de los 14 consejos de recursos hídricos de cuenca que han sido constituidos en Perú, solo dos tienen una mujer como presidenta, lo cual equivale al 17% del total a nivel nacional. Así mismo, la representación de mujeres en dichos consejos de cuenca es del 12% y además ninguna de ellas ocupa el cargo de secretaria técnica. A su vez, otro análisis (Rodríguez, 2016), señala que en estos consejos la designación de representantes está en manos de hombres y además pocas mujeres son elegibles. Por otro lado, la junta de usuarios de agua de riego en Perú, uno de los espacios de decisión más importantes debido a que el uso agrícola en el país es responsable del 80% del uso del recurso hídrico, solo el 10% de los integrantes de sus juntas directivas son mujeres y solo el 6% asumen cargo de presidenta, mientras que el restante asume cargos de secretaria, lo cual revela una posición subordinada al cargo gerencial. El estudio señala además que, en los sitios de aprendizaje, se constata que las mujeres participan menos que los hombres en los espacios de toma de decisiones relacionado a la gestión de los recursos hídricos.

Por otro lado, Perú ha asumido varios compromisos con la comunidad internacional para abordar estas desigualdades de género, los cuales buscan empoderar a la mujer, reducir la pobreza y promover un acceso equitativo a los recursos hídricos, que cada vez son más escasos. Uno de ellos, las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC en inglés) en el marco del Acuerdo de París sobre cambio climático (ratificado por Perú en 2016) señala sobre la NDC Agua: “Agua de gestión Multisectorial” y hace énfasis en el fortalecimiento de los consejos de cuenca y los sistemas de planificación e información, cuyo objetivo está relacionado a la toma de decisiones sobre la gestión integral del recurso hídrico en el contexto de cambio climático a nivel de gobierno subnacional. Cabe resaltar que las entidades gubernamentales encargadas del logro de las medidas de adaptación relacionadas a este tema en específico son la Autoridad Nacional del Agua, así como sus instancias descentralizadas, el Gobierno regional y el gobierno local (MINAM, 2018).

Con respecto a Piura, es considerada una de las regiones con mayor prevalencia de normas socioculturales machistas, donde aún prevalecen marcos institucionales con sesgo de género que obstaculizan la trayectoria de la mujer a una vida más autónoma, como muestra, en las elecciones del periodo 2015-2018, ninguna mujer fue elegida alcaldesa en el departamento de Piura (García, 2020).

Al año 2014, el Consejo Regional de Igualdad de Género de Piura (CORIG), señala que la región tiene 9 brechas de género bastante marcadas, entre las que destaca: violencia contra la mujer, el limitado acceso a educación básica, limitada inserción laboral, limitado acceso a propiedad y recursos, analfabetismo, limitada institucionalización del enfoque de género en la gestión gubernamental, entre otras (Cutivalu, 2024).

Chira Piura, ubicada en la región Piura, es una de las cuencas hidrográficas más importantes de la costa norte del Perú por su alto volumen y regularidad de caudal, características que provienen de su origen en los ecosistemas de Páramo, cuyos suelos tienen una alta capacidad de retención de agua. No obstante, la cuenca tiene antecedentes de desastres naturales, inundaciones deslizamientos principalmente, relacionados al Fenómeno El Niño y su variación e intensificación con el cambio climático (los de mayor impacto se dieron los años 1983, 1997 y 2017). Esto constituye un contexto donde se acentúan las desigualdades de género respecto a la gestión del recurso hídrico como lo sostiene el estudio de Cuba y Alvares (2020), como consecuencia el desabastecimiento de toallas higiénicas y falta de acceso a agua y saneamiento, situación que agravó los problemas de salud menstrual de niñas, adolescentes y mujeres adultas, volviéndolas más propensas a infecciones y deserción escolar. De la misma manera en términos de violencia sexual, existieron situaciones que expusieron a las mujeres, como en la implementación de albergues y baños sin segregación por sexo, pero también en su desplazamiento por

espacios públicos para abastecerse de agua o realizar actividades de trabajo comunitario (Cuba y Alvares, 2020).

Cabe resaltar el rol de la mujer de velar por la disponibilidad de agua para los miembros del hogar, ya que son las que se encargan de las labores domésticas, específicamente las hijas son las que recolectan el agua y en ocasiones de lugares lejanos, quedando expuestas a situaciones de violencia sexual. Las inundaciones de los sembríos ocasionaron la pérdida del trabajo remunerado en muchas mujeres e incrementó el tiempo de trabajo doméstico no remunerado para realizar actividades de limpieza de lodo, entre otras. Como resultado de esto se redujeron las oportunidades de ingresos propios (Cuba y Álvarez, 2020).

Pese a lo descrito anteriormente, existen iniciativas que destacar en la región en torno a la incorporación del enfoque de género en el ámbito de la gestión de recursos hídricos que denotan interés en trabajar el tema y que han sido gestionadas gracias a la voluntad e interés de actores del sector. En el 2016, la ANA, específicamente a través del consejo cuenca de Chira Piura de la mano con la cooperación, llevo a cabo un taller para promover la incorporación del enfoque de género en la GIRH con más de 150 mujeres (ANA, 2016).

Uno de los logros más recientes sobre la cuenca se dio en el 2023 al aprobarse su plan de Gestión de Recursos Hídricos actualizado al 2030, que además hace referencia al tema de género como un enfoque e incluye acciones estratégicas e ideas de actividades sobre género (ANA, 2023). Aparentemente lo descrito indicaría una mejora en la incorporación del enfoque de género en comparación al plan de manejo anterior, donde se presentaba equidad de género en el capítulo de estrategias generales; sin embargo, no se señalaba ninguna acción específica más allá de tomarse en cuenta en el desarrollo de capacidades.

En el 2024, el Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chira – Piura (CRHC Chira – Piura) a través del Fondo Regional (FORASAN) realizó una capacitación en medidas de adaptación basadas en ecosistemas frente al cambio climático capacitación a mujeres líderes de rondas campesinas, autoridades locales, asociaciones de agropecuarios y estudiantes, esto en el marco de un proyecto promovido por la ANA e implementado en una zona de interés hídrico para la región cuyo objetivo era incorporar el enfoque de género e inclusión social, así como el respeto por el conocimiento ancestral en las medidas de adaptación basada en ecosistemas (ANA, 2024). Adicionalmente, el mismo año, la ordenanza regional N° 499-2024/GRP-CR crea la Red regional de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de la región Piura, como un mecanismo que promueve la autonomía económica de las mujeres, la generación de servicios y herramientas de apoyo a la gestión de emprendimientos y su articulación con mercados nacionales e internacionales.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

Los consejos de recursos hídricos de cuenca son los responsables directos de la gestión de la cuenca hidrográfica representando a la Autoridad Nacional del Agua en la aplicación de las políticas relacionadas al recurso hídrico y tiene como función elaborar y ejecutar su plan de gestión de recursos hídricos a fin de optimizar su uso y prevenir conflictos.

En ese sentido, el contexto de la cuenca Chira Piura constituye una oportunidad para hacer un análisis sobre la incorporación del enfoque de género en la toma de decisiones relacionada a la gestión de los recursos hídricos a nivel de consejo de cuenca, dadas sus funciones y relación con el diseño y aplicación del plan de manejo de cuenca que además es el instrumento para orientar las acciones futuras y garantizar el recurso hídrico en cantidad y calidad. Así mismo, debido a la relación directa y profunda que existe entre la gestión y uso del recurso hídrico con la mujer, es imprescindible que la toma de decisiones y la aplicación de las regulaciones se hagan con enfoque de género a fin de garantizar el acceso equitativo, esto se hace aún más relevante en un contexto de cambio climático y desastres naturales que, como se describió en los antecedentes, tienen afectaciones importantes a la población de la cuenca y tiene un impacto diferenciado entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las más impactadas.

## 1.3. IMPORTANCIA

Aguilar referenciado por Siles y Freitas (2003), menciona que los planes de manejo de cuenca afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres, por lo cual es importante revisar y replantear la orientación de programas y proyectos, adecuando la oferta a las demandas específicas de hombres y mujeres de la comunidad de una cuenca. en ese sentido, un diagnóstico de enfoque de género es una pieza clave, dado que identifica los problemas e intereses de cada uno de los actores sociales de la cuenca en relación con los recursos hídricos.

El análisis sobre la incorporación del enfoque de género en los diferentes niveles de la gestión de recursos hídricos en la cuenca Chira Piura permitirá visibilizar buenas prácticas y avances en la materia, además de posibles oportunidades de mejorar la incorporación del enfoque, aprovechando el potencial y rol que tiene para hacer incidencia en la reducción de brechas de género en la gestión de los recursos hídricos.

Se busca también generar una estructura de análisis de género (la primera en su tipo a nivel nacional) que pueda ser replicado en otros consejos de cuenca que tiene el país y de esta manera mejorar la planificación de la gestión de los recursos hídricos con enfoque de género.

#### 1.4. OBJETIVO PRINCIPAL

Analizar la incorporación del enfoque de género en las herramientas y espacios de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura en Perú, identificando vacíos y oportunidades para su mejora.

#### 1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el marco normativo-legal nacional y regional aplicables a la gestión de los recursos hídricos de la cuenca Chira Piura, identificando su abordaje del enfoque de género.
- Analizar el marco institucional relacionado a la gestión de recursos hídricos en la cuenca Chira Piura para identificar la existencia de mecanismos que promuevan el enfoque de género.
- Proponer una metodología para el análisis de la incorporación del enfoque de género en la gestión de cuencas.

## **2. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Marco conceptual relacionado al enfoque de género**

Para analizar adecuadamente la incorporación del enfoque de género en un contexto como el de la gestión de recursos hídricos, es fundamental empezar por entender algunos conceptos clave que sustentan este enfoque. En primer lugar, es importante diferenciar sexo de género. A diferencia del sexo, que está constituido por las características biológicas, el concepto de género alude al conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que determinan lo que se considera “propio” de cada sexo en una sociedad determinada (MIMP, 2019).

Desde el punto de vista analítico, esto permite comprender las relaciones sociales, las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres y los mecanismos que a lo largo de la historia han reproducido este orden desigual (Fernández, 2006), lo que a su vez ha generado relaciones jerárquicas favoreciendo a los varones en distintos ámbitos de la vida. Estas diferencias medibles y verificables entre hombres y mujeres se denomina brechas de género.

Las brechas de género se pueden visibilizar en el acceso a bienes, servicios, recursos económicos, etc., y tiene implicancias en el bienestar y desarrollo personal y social (MIMP, 2017). Cabe resaltar que, aunque este estudio no se enfocará en el análisis de brechas de género, su identificación en el ámbito de estudio es necesaria para entender los desafíos que atraviesan las mujeres y que pueden estar impactando en su normal desarrollo social, especialmente en el marco de la gobernanza del agua.

En línea con lo anterior, la igualdad de género, otro concepto clave en este marco, no se refiere simplemente a tratar por igual a hombres y mujeres, sino que implica modificar aquellas condiciones estructurales que han generado estas desigualdades en el acceso a las oportunidades y eliminar las desventajas que enfrentan las mujeres como producto de estas relaciones de poder vigentes (ONU MUJERES, 2016).

Como ejemplo, una de las expresiones más claras de estas desigualdades es la discriminación contra la mujer que puede expresarse como exclusión, restricción o distinción en cualquier esfera de la vida (MIMP, 2019). En el marco de este estudio, que tiene como foco de atención la participación de la mujer en la toma de decisiones para la gestión del agua, es clave determinar si existe discriminación o exclusión, pues existen precedentes que demuestran que históricamente el agua en la cuenca ha sido gestionada desde el punto de vista ingenieril para fines productivos y económicos, constituyendo un entorno donde predominaban hombres por el tipo de perfil técnico requerido.

Frente a esta realidad, se hace fundamental contar con herramientas conceptuales y metodológicas que permitan identificar las desigualdades de género. El análisis de género en ese sentido constituye un examen de los roles, prácticas, relaciones y condiciones de

mujeres y hombres en un contexto específico, lo cual permite evidenciar las relaciones de poder dentro de las problemáticas sociales, políticas y económicas (INMUJERES, 2007).

Complementariamente, es clave tener en cuenta el enfoque de género como herramienta que permite analizar una realidad, considerando los diferentes roles que desempeñan hombres y mujeres, así como el grado de poder que ejercen, para visibilizar las desigualdades que existen y plantear intervenciones transformadoras que promuevan la equidad (MIMP, 2017). Por su lado, la perspectiva de género es un concepto enfocado en tener una visión crítica que permita identificar los mecanismos que perpetúan la subordinación de ciertos grupos (INMUJERES, 2007).

Por otro lado, cuando el enfoque de género se aplica de forma transversal en la formulación de políticas públicas, se habla de transversalización del enfoque de género. Esto implica tomar en cuenta para cualquier acción planificada (legislación, política o programa) que se aborden las necesidades específicas que tienen hombres y mujeres y así promover la igualdad de género en todos los niveles de intervención (MIMP, 2017).

Adicionalmente, para enriquecer el análisis de género es indispensable tomar en cuenta el enfoque interseccional, que reconoce la interacción de múltiples identidades y condiciones como género, raza, clase, edad, discapacidad. Esto permite visibilizar que las desigualdades que enfrentan las mujeres pueden ser mayores si existe esta superposición de factores de discriminación (MIMP, 2019), lo cual es importante a tomar en cuenta en este estudio dada la diversidad cultural dentro de la cuenca Chira Piura, que abarca desde la ciudad (costa) hasta las zona altoandina (sierra) y donde los grupos de gobernanza de agua están conformados por representantes diversos desde comunidades campesinas, agricultores de cuenca media hasta funcionarios públicos de la ciudad.

Existen diversas herramientas de análisis de género, aunque para un contexto de cuencas la oferta metodológica es reducida. Para fines de esta investigación, se han encontrado algunas referencias internacionales que se acercan al propósito de esta investigación y dieron luz a la construcción de la nueva propuesta metodológica ajustada y bien sustentada.

Una de estas metodologías es la propuesta por ONU MUJERES (2016), basada en un diagnóstico de capacidades a diferentes niveles, el cual nos permite identificar las capacidades existentes en un momento determinado y poder compararlas con las que se desea tener en un futuro, de manera que se puede establecer un plan de acción para el desarrollo de estas. Este análisis puede realizarse a nivel: individual, organizacional y de entorno. A continuación, se describe cada uno:

- **Nivel individual (Nivel local)** – aptitudes, experiencia, conocimiento, liderazgo y motivación de las personas que hace posible la transversalización de género.
- **Nivel organizacional (Nivel intermedio).** – Políticas, mecanismos, procedimientos y marcos internos que permiten a una entidad o institución transversalizar el enfoque de género en todas sus operaciones. Esto es clave cuando se quiere reforzar

las capacidades de una institución en lo que respecta a género y el aglutinamiento de capacidades individuales para el logro del objetivo.

- **Nivel entorno (nivel macro).** – es el sistema en su conjunto políticas, normas y leyes, reglamentos, relaciones de poder, asociaciones externas, espacios políticos, normas y valores de género.

Para fines de este estudio, son de mayor relevancia los niveles organizacionales y de entorno. El nivel organizacional ya que es importante conocer la capacidad y nivel de sensibilización en género de una institución que se relaciona con otros actores en la toma las decisiones para la buena gobernanza en la cuenca. Así mismo, el nivel entorno es clave como la atmosfera de condiciones habilitantes que influye positiva o negativamente en la incorporación del enfoque de género en la toma de decisiones para la gestión de los recursos hídricos de cuenca.

Complementariamente, para fines de este estudio, se incorporará otro nivel de análisis, el Plan de manejo de recursos hídricos de cuenca, debido a que es el instrumento que guía la planificación de acciones en una cuenca en un horizonte de tiempo. Para ello, se tomó como referencia las orientaciones de la UICN (Siles y Freitas, 2003), que menciona algunos aspectos clave que debe tener un plan de cuenca para evidenciar la incorporación del enfoque de género. Algunos de ellos son:

- a) Se incluye data por sexo
- b) Se conoce la dinámica de tenencia de tierra
- c) Expresa la situación, condición y posición de género en las comunidades de la cuenca
- d) Reflejar las necesidades y demandas expresadas por mujeres y hombres de la población de interés.
- e) Presentar cuál es la división sexual del trabajo en los grupos participantes, en las labores productivas, reproductivas y comunales
- f) Identificar el acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios y la repartición de beneficios y costos por parte de mujeres y hombres
- g) Refleja tendencias demográficas
- h) Incluir datos cuantitativos y cualitativos que revelen las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres
- i) Identificar las formas de participación de las mujeres (cantidad y calidad) en los procesos de toma de decisión en el espacio doméstico, en el ámbito comunitario y en las organizaciones comunales
- j) Expresar los cambios hacia la equidad que promoverá el plan de manejo.
- k) Tener un equilibrio entre los intereses de tipo ecológico de restauración, conservación y sustentabilidad de los procesos productivos y aquellos que incidan en la calidad de vida de los habitantes hombres y mujeres de la cuenca.

- l) Diseño de procesos de sensibilización y capacitación sobre género dirigidos a todo el personal
- m) Existe al menos una persona a tiempo completo encargada del tema de género
- n) Se tiene indicadores de género

## **2.2. Normativa internacional para la transversalización del enfoque de género y su evolución en el ámbito ambiental**

La incorporación del enfoque de género, especialmente en la gestión de los recursos naturales, se enmarca en una sólida base normativa internacional. Diversos tratados, convenciones y agendas globales han establecido compromisos claros para los países en materia de igualdad de género y eliminación de la discriminación en los diferentes contextos, así como el reconocimiento del rol fundamental de la mujer en el desarrollo sostenible.

Estos tratados además han contribuido a visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres, especialmente en contextos rurales y han fomentado la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las esferas de la política pública. Destacan normativas como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), seguidamente la década del 90 fue significativa con la Convención de Belém do Pará y La Plataforma de Acción de Beijing, así mismo, a partir de los 2000 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), La Estrategia de Montevideo y la Carta Democrática Interamericana marcaron un hito como insumos que orientan los esfuerzos, especialmente en América Latina y el Caribe.

La evolución normativa también se refleja en el ámbito ambiental, donde cabe resaltar que la igualdad de género no solo es un fin sino un medio indispensable para lograr los objetivos de protección del medio ambiente y es esencial para garantizar la seguridad hídrica. En ese sentido, La Declaración de Dublín sobre el Agua y el Desarrollo Sostenible reconoció explícitamente el rol de la mujer en el abastecimiento, gestión y protección de las fuentes de agua dado su vínculo cotidiano con el recurso. Por otro lado, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo llamó a garantizar la participación activa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones sobre el uso y conservación de los recursos naturales, donde por su puesto está incluido el recurso hídrico. Por su lado, el Acuerdo de París sobre Cambio climático reafirmo este compromiso al incorporar la equidad de género como un componente transversal en la lucha contra el cambio climático.

No obstante, a pesar de la riqueza en el marco normativo internacional relacionado a género y medio ambiente, es claro que aún queda mucho por hacer en los países suscritos a dichos acuerdos para llegar a la meta, manteniéndose así un compromiso de carácter más declarativo que operativo. Pese al avance en desarrollo de instrumentos técnicos y

normativos, muchas de estas medidas no se traducen en acciones concretas, debido a la falta de indicadores, asignación de presupuestos específicos, capacidades técnicas y voluntad política. Esto es una situación especialmente crítica en el sector de la gestión de recursos hídricos donde las mujeres siguen teniendo una participación reducida pese a su rol fundamental en el abastecimiento y los efectos que el cambio climático está teniendo sobre las fuentes de agua, haciendo el recurso cada vez más escaso.

### **2.3. Marco normativo nacional para la igualdad de género y su aplicación en la normativa para la gestión de recursos hídricos**

En el Perú, el marco normativo en materia de género tuvo un avance progresivo con la promulgación de leyes generales que involucran a todas las instituciones del Estado hasta el desarrollo de herramientas técnicas para facilitar su implementación. Esto indica que, en su momento, hubo una creciente voluntad del Estado por institucionalizar el enfoque de género en todos los niveles del gobierno y diferentes sectores, aunque su aplicación en el ámbito ambiental sigue presentando desafíos. A continuación, se describen los instrumentos más representativos en este marco de acuerdo con su tipología o uso:

#### ***Marco legal nacional***

El punto de partida lo constituye la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ley 28983), promulgada en el 2007, donde se establece el marco institucional y de política pública en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar los derechos de hombres y mujeres y la equidad. Complementariamente se encuentra la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2015) que marcó un hito al reconocer la violencia de género como un problema estructural, estableciendo un enfoque integral para su abordaje. Cabe resaltar que este reconocimiento fue clave para involucrar a todas las instituciones del Estado (incluyendo el sector agua) en la lucha contra las desigualdades, haciéndolas comprometerse con acciones específicas.

#### ***Instrumentos de política multisectorial***

Como parte de la implementación de la Ley 28983, el Estado aprobó en el 2019 la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG). Este es el principal instrumento multisectorial para enfrentar la discriminación estructural contra las mujeres y articula a todas las instituciones del Estado en base a seis objetivos prioritarios. Su finalidad es poder cerrar las brechas de género en todos los ámbitos, incluyendo en el acceso a recursos naturales como agua.

El PNIG se vincula así con un plan estratégico y multisectorial que es el Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017), elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones

Vulnerables (MIMP) y que identifica brechas en el sector ambiental; así como también reconoce el papel estratégico de la mujer en la conservación y uso sostenible de los recursos naturales, incluyendo indicadores específicos como acceso a la información, capacitación, participación en la gestión de ecosistemas, entre otros.

En la misma línea, de manera específica, el MINAM con el apoyo del MIMP y la cooperación internacional, elaboraron el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (2016), el cual es un esfuerzo por incorporar el enfoque de género en políticas ambientales, incorporando además indicadores de cumplimiento por temática.

### ***Herramientas para la implementación***

Con el objetivo de aterrizar los instrumentos descritos anteriormente en acciones concretas y operativas, el Estado aprobó algunas herramientas técnicas donde destaca Los Lineamientos para la Transversalización del enfoque de género en las entidades públicas. Este documento tiene como objetivo orientar a las instituciones del Estado en sus tres niveles para una incorporación del enfoque de género en políticas, programas, servicios y proyectos específicos, mediante seis dimensiones clave: planeamiento estratégico, inversiones, provisión de bienes y servicios, organización institucional, presupuesto público y seguimiento y evaluación.

Complementariamente a este proceso, se han creado los mecanismos para la igualdad de género (D.S. N° 005-2017-MIMP), los cuales son espacios técnicos – políticos que buscan coordinar, fiscalizar y promover la incorporación efectiva del enfoque de género en la gestión institucional. Cabe resaltar que su implementación no es obligatoria en gobiernos locales, sin embargo, muchas de ellas han creado estos espacios mostrando el compromiso y voluntad por avanzar hacia la institucionalización del enfoque de género, a diferencia de muchas instituciones de gobierno central que no han constituido o tienen inactivo estos mecanismos pese a esta obligatoriedad, esto debido a que no existe sanción por el incumplimiento.

Otra pieza clave para darle sostenibilidad a este proceso es la capacitación obligatoria en género al personal de la administración pública (D.S. N° 010-2022-MIMP). Esta norma dispone que los servidores públicos reciban información de enfoque de género sin distinción de cargo o función. Para esto cabe resaltar que el MIMP realiza convocatorias a cursos gratuitos certificados a través de sus puntos focales en cada institución del Estado para que la mayor parte de los funcionarios pueda participar; sin embargo, esta capacitación no es obligatoria, por lo que depende mucho de la voluntad de las personas y de las facilidades que brinde el entorno laboral para poder compatibilizar los estudios con la carga laboral, cuestión que muchas veces los directivos no toman en cuenta. Cabe resaltar que en algunas instituciones los directivos son los menos dispuestos a capacitarse en estos temas ya que no lo consideran relevante para sus funciones.

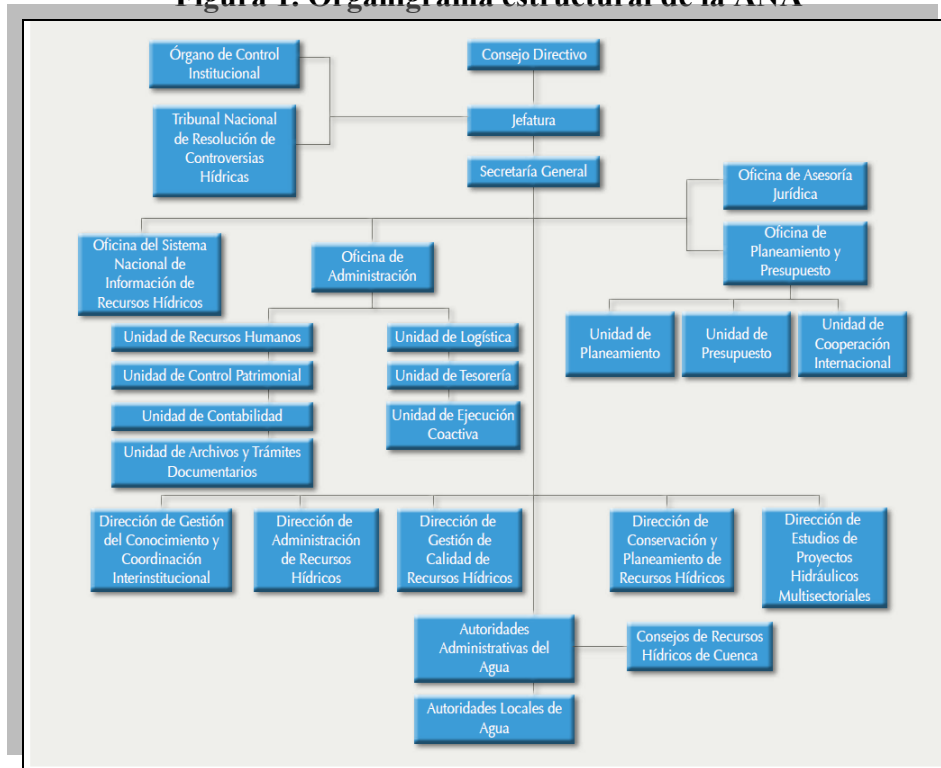
Por otro lado, la articulación entre el marco legal de género a nivel nacional y las políticas sectoriales en materia de recursos hídricos es clave para identificar si se está implementando de manera efectiva el enfoque de género a diferentes niveles. La Ley de Recursos Hídricos (Ley 29338) y La Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH), son instrumentos claves que orientan la gestión del agua promoviendo un uso racional y sostenible del mismo. Cabe resaltar que, aunque esta normativa no menciona explícitamente el enfoque de género, dentro de la política y estrategia nacional de los recursos hídricos, uno de los cinco ejes estratégicos definidos por la ANA es la gestión de la demanda de manera inclusiva.

En línea con lo anterior, es la Autoridad Nacional del Agua (ANA), la llamada a ejecutar esta normativa y/o cambiarla si es necesario. Como ente rector en materia de gestión de recursos hídricos adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y riego (MIDAGRI), es responsable de formular políticas, normas y estrategias en materia de agua para promover la gestión integral del recurso, la conservación de las fuentes y la administración de la infraestructura hidráulica.

En línea con estas responsabilidades, la estructura organizativa de la ANA está diseñada y descentralizada de manera que asegure una gestión eficiente de los recursos hídricos en todo el territorio nacional. Su organigrama incluye una alta dirección encabezada por una jefatura, así como órganos de línea y órganos desconcentrados a través de las Autoridades Administrativas del Agua (AAA) y las Autoridades Locales del Agua (ALA), las cuales permiten implementar la política hídrica en el territorio de manera articulada con otros actores y usuarios. Así mismo, se incluye en el organigrama a los consejos de cuenca, son espacios participativos clave que reúnen a representantes del Estado, sociedad civil, sector privado y usuarios del agua.

La ANA ejerce la secretaría técnica de estas plataformas, brindando soporte técnico y promoviendo la articulación interinstitucional para la toma de decisiones.

**Figura 1. Organigrama estructural de la ANA**



Pese al acervo legal y las diferentes instancias encargadas de implementar esta normativa para la buena gestión de los recursos hídricos en los diferentes niveles, el avance de incorporación del enfoque de género en estos instrumentos tiene varios desafíos, principalmente en términos de presupuesto, voluntad política y generación de data desagregada para visibilizar brechas. Pese a ello, gracias al apoyo de la cooperación internacional y la asistencia del MIMP, la ANA ha sacado adelante algunos instrumentos técnicos y normativos que promueven el enfoque de género; así mismo, han realizado eventos de difusión y sensibilización en enfoque de género para el sector, todo ello de alguna forma se alinea al mandato del Política Nacional de igualdad de género. No obstante, la ANA no tiene actualmente un grupo y un plan de trabajo de género activo, lo cual dificulta el seguimiento a estas iniciativas.

Por otro lado, en el ámbito territorial la incorporación del enfoque de género depende de los actores locales, desde el gobierno regional, el gobierno provincial, así como las comunidades campesinas y los usuarios de riego, entre otros. Estos actores no solo son usuarios del recurso, sino que poseen saberes ancestrales fundamentales para la sostenibilidad de una cuenca, especialmente las mujeres que han desempeñado históricamente un rol clave en la gestión cotidiana del agua para el consumo, el cuidado y

la producción, aunque su participación en espacios formales de toma de decisión sea limitada por las barreras culturales.

En línea con lo anterior y tomando en cuenta el ámbito de estudio, en este caso el departamento de Piura es bueno resaltar que el gobierno regional ha tenido interesantes avances en materia de género, articulando los instrumentos de planificación con las políticas públicas específicas con el objetivo de reducir las brechas de género. Su Plan de Desarrollo Regional Concertado reconoce explícitamente la existencia de desigualdades de género en diferentes ámbitos como educación, económica, representación política y violencia. En particular resalta que en el periodo 2015-2018 no se eligió a ninguna alcaldesa en la región, a pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 50% de la población (Gobierno Regional de Piura, 2017). En respuesta a ello, el gobierno regional ha tenido iniciativas claves como al ordenanza que obliga a incorporar el criterio de género en todos los servicios públicos y recientemente la elaboración de un Plan Regional de Igualdad de Género (2023-2027), que fue aprobado por el Consejo Regional de Igualdad de género y que constituye una herramienta clave para reducir brechas y garantizar el derecho de las mujeres, siendo su aplicación un instrumento de implementación del mismo PNIG en el territorio. Entre sus nueve objetivos se destaca el compromiso a mejorar la participación política y ciudadana de las mujeres. Cabe resaltar que en el diagnóstico que sustenta el plan regional de igualdad de género señala que solo el 38% de las mujeres participa en procesos de participación política regional, lo cual evidencia la urgencia de tomar medidas transformadoras.

Por otro lado, el enfoque de género en la región comienza a dialogar con la gestión de recursos hídricos a través del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chira Piura, creado en el 2010 (D.S. N° 006-2011-AG) y a propuesta del Gobierno regional (quien además tiene la presidencia de esta plataforma). El consejo funciona como organismo de coordinación y gestión participativa, con un reglamento interno y actualización de miembros; no obstante, los lineamientos de participación en el consejo no incluyen mecanismos específicos para promover la participación de mujeres, sino que sus consejeros o representantes institucionales son elegidos bajo sus propios mecanismos internos, lo cual no depende de la secretaria técnica del consejo. Esto podría ser oportunidad para aplicar los principios de enfoque de género en nuevos lineamientos para la selección de representantes.

En línea con lo anterior, el consejo tiene un Plan de Gestión de Recursos Hídricos de la cuenca Chira Piura, que actualmente tiene una versión actualizada al 2030 y que incluye el enfoque de género de manera explícita a través de acciones concretas e indicadores, demostrando así su compromiso para promover la igualdad de género. Así mismo, la implementación de este plan podría ser una oportunidad para incorporar las prioridades del Plan Regional de Igualdad de Género de la región, como el fortalecimiento de capacidades

de las mujeres rurales y su participación en la toma de decisiones respecto de la gestión de los recursos hídricos. El MIMP como ente rector del PNIG, puede brindar asistencia técnica y acompañamiento a solicitud del Gobierno regional o de la AAA.

#### **2.4. Experiencias previas, de incorporación del enfoque de género en la gestión de recursos hídricos a nivel nacional**

En los últimos años se han llevado a cabo importantes iniciativas enfocadas en promover la participación de la mujer en la gestión de los recursos hídricos en el país, la mayoría con soporte de la cooperación internacional. Uno de estos logros lo constituye el alcanzado por el Programa de Fortalecimiento del Liderazgo de Mujeres en la Gestión de Recursos hídricos, impulsado en el 2020 por el Proyecto Infraestructura Natural para Seguridad Hídrica, financiado por USAID y el Gobierno de Canadá, el cual capacito a más de 90 mujeres de diversas regiones para fortalecer sus capacidades y motivarlas a elaborar sus propuestas de incidencia en sus territorios y organizaciones (Forest Trends, 2020). Este tipo de formación es clave sobre todo a nivel comunitario, ya que son ámbitos donde las mujeres se encuentran especialmente marginadas de la toma de decisiones.

Complementariamente la ANA con el soporte de la cooperación alemana y otros socios promovió procesos de formación dirigido a mujeres de las juntas de usuarios de agua, promoviendo su participación en la toma de decisiones, lo plantea las bases para una gestión del agua más inclusiva y representativa.

Otro aporte importante de la ANA con apoyo del Proyecto Infraestructura Natural para Seguridad Hídrica es la publicación del Protocolo para la incorporación del enfoque de género en los títulos de derecho de agua. Documento aprobado en el 2024 que busca corregir una de las brechas más marcadas en el acceso formal al agua. Al respecto, el Registro Administrativo de Derechos de Uso de Agua (RADA) de la ANA señala que solo tres de cada diez licencias de uso de agua son otorgadas a mujeres, lo cual limita la autonomía productiva y capacidad de decisión de las mujeres en contextos rurales, donde la tenencia de la tierra es todavía mayoritariamente para hombres.

Lo mencionado son algunos ejemplos de prácticas innovadoras y replicables que evidencian la factibilidad de promover medidas concretas y transformadoras para reducir las brechas de género, con el esfuerzo técnico, el soporte del ente rector MIMP, la asistencia de la cooperación y el compromiso político.

Sin embargo, persisten retos importantes, como hacer el seguimiento a estas iniciativas que deben ser institucionalizadas para asegurar su sostenibilidad en el tiempo, apalancar o asegurar las fuentes de financiamiento y generar más data desagregada por sexo que visibilice la brecha. Para esto se requiere de una articulación interinstitucional entre la ANA, el MIMP, los gobiernos regionales y las organizaciones locales ligadas al agua.



Pese a que, el río Chira tiene sus nacientes en la cuenca binacional Catamayo -Chira, compartida con el Ecuador, para fines de planificación, el Estado peruano considera solo los límites de la cuenca que corresponden al territorio nacional. (ANA, 2023).

### **3.2. Descripción del área de estudio**

El clima de la cuenca corresponde al tipo semi tropical costero semicálido, presentando pluviosidad moderada y altas temperaturas con pequeñas variaciones estacionales. En la parte media y baja de la cuenca se aprecia un clima seco y cálido típico de la costa norte del Perú, lo cual ocasiona épocas de escasez de agua, a excepción de periodos esporádicos donde se presenta el fenómeno El Niño donde existen ingresos de corriente marina de aguas calientes ocasionando producción de lluvias intensas que superan hasta veinte veces los valores normales. En la parte alta de la cuenca, por el contrario, se presenta un clima temperado y húmedo con precipitaciones marcadas entre enero y abril (ANA, 2012).

La zonificación ecológica económica realizada a nivel del departamento en el 2012 (ANA, 2023) señala en primer lugar la predominancia de zonas productivas (59.12%), seguido de zonas de conservación y protección ecológica (22.3%), zonas de recuperación (13.94%), zonas de tratamiento especial (2.91%) y por último zonas de aptitud urbano industrial (1.74%).

La cuenca del, Chira Piura se caracteriza por su uso agrícola (agroexportación, mercado local y autoconsumo familiar) y ganadero (principalmente caprino y vacuno). En la parte baja de la cuenca se utiliza el riego tecnificado, con un total de 40 000 ha de riego por goteo. Existe evidencia de expansión agrícola a través de los cultivos de caña de azúcar, uva, arándanos, entre otros, sobre áreas de importancia ecológica como los bosques secos (ANA, 2023). Debido a la necesidad de contar con fuentes de agua permanentes para abastecer la agricultura local, existen varias represas en la cuenca, como Poechos, crucial para el almacenamiento y control de inundaciones.

No obstante, pese a la alta productividad en la zona, solo el 42% la población económicamente activa de la región está representado por mujeres. Asimismo, si hablamos de otras brechas de género, la de inclusión económica representa el 28.1%, la de ingresos es 49.9%, la de educación, 7.6% y la de participación política 100% según el Plan de igualdad de género de la región.

### 3.3. Procedimientos metodológicos

Para fines de este estudio enfocado en un análisis de género en el contexto de la gestión de recursos hídricos, es relevante tomar en cuenta los diferentes niveles gobierno, espacios de toma de decisión, marco normativo y técnico y demás instrumentos de gobernanza que puedan tener un impacto en las relaciones de género. Así mismo, tener una idea de la realidad respecto de las posiciones de hombres y mujeres, su acceso a recursos y la toma de decisiones, normas y valores sociales que condicionan los comportamientos y desequilibrios en este ámbito de acción.

En ese sentido, para realizar este tipo de análisis y construir una nueva metodología, se tomó como referencia la propuesta de ONU MUJERES (2016) lo cual permitió dividir el análisis de incorporación del enfoque de género en tres niveles desde lo más macro a lo más específico.

**Figura 3. Niveles de análisis de incorporación del enfoque de género**



A continuación, una breve descripción de cada nivel:

#### 1. Nivel entorno (nivel macro)

Este nivel de información, que concierne todo el conjunto de políticas, normas y leyes, reglamentos, etc., permite identificar si los instrumentos que dan las directrices sobre el manejo de los recursos hídricos están dando las señales adecuadas para que las instituciones que las implementan puedan ejercer sus funciones, brindar servicios con enfoque de género o promover la igualdad de oportunidades.

Para este nivel se analizó todo el marco normativo nacional y regional relacionado directa o indirectamente con la gestión de recursos hídricos y que afecta a la cuenca Chira Piura. Tanto leyes, como sus reglamentos, políticas, resoluciones, decretos, lineamientos, planes nacionales, así como planes y ordenanzas regionales, entre otras herramientas técnicas e instrumentos legales clave, sobre las cuales se revisó detalladamente la inclusión o evidencia del enfoque de género. Como fuentes de información para determinar todo el acervo legal a revisar, se consultaron los “marcos legales” de varios instrumentos relacionados a la cuenca y gestión de recursos hídricos, también se consultó con actores clave del sector y de la cuenca para tener más referencias de instrumentos que sean relevantes a revisar.

En ese sentido, para fines de este estudio, se tomaron en cuenta un total de 18 instrumentos entre técnicos y normativos de alcance nacional y regional, que tienen algún nivel de relación con la cuenca Chira Piura. Estos se ordenaron y revisaron desde el más general hasta el más específico.

## **2. Nivel organizacional (Nivel intermedio)**

Se refiere a los mecanismos, procedimientos y marcos internos en una institución que facilitan la incorporación del enfoque de género en todas sus operaciones. Esto demuestra el compromiso y capacidades de un actor nacional o local para promover acciones concretas que promuevan el cierre de brechas de género. En este nivel se realizó un sondeo de todos los actores a escala nacional, regional y de cuenca que tengan relación con la gestión de recursos hídricos ya sea de manera directa o indirecta. Para esto fue necesario revisar los organigramas de las instituciones clave en el manejo de recursos naturales y de más alto rango como el Ministerio del Ambiente y Autoridad Nacional del Agua. Además, se revisó instrumentos legales nacionales como por ejemplo la ley de recursos hídricos, la política nacional de recursos hídricos y el plan nacional de recursos hídricos, de manera que se mapearon todas las instituciones de escala nacional o local reconocidas y vinculadas. Esto se complementó con la consulta a informantes clave de la cuenca.

Otro factor clave para decidir que actores evaluar, fue la relación que tiene con la cuenca o el nivel de influencia que podría tener (directa o indirecta) sobre la misma. En ese sentido, se mapearon no solo instituciones en el territorio relacionadas al agua sino también, gobiernos regionales, plataformas y otros espacios de gobernanza.

Es así que, para este estudio, se consideraron 15 instituciones entre ámbito nacional y local., Una vez identificadas las instituciones, se realizó el mapeo de la/s personas informantes por cada institución. El perfil de la persona dependió del rango de la institución, pero en general se tomó en cuenta que se encuentre en un cargo de toma de decisiones o haya tenido un rol clave en la gestión del recurso hídrico y/o de género dentro

sus funciones. En algunos casos fueron especialistas de género, en otros fueron especialistas técnicos, comunicadoras y también los representantes institucionales del consejo de cuenca Chira Piura.

Cabe resaltar que también se consideraron como informantes clave a personas que aun sin trabajar al día de hoy en la institución, han tenido un rol clave en la misma o han sido partícipes de un proceso o hito importante relacionado a la gestión de recursos hídricos o género, como el ex secretario técnico del consejo de cuenca, así como también especialistas de género de la cooperación internacional que dieron asistencia técnica a las instituciones del Estado para incorporar el enfoque de género en sus funciones o servicios, también representantes del Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables (MIMP). Es importante considerar tener informantes de los diferentes niveles de gobierno, así como de diferentes roles y en lo posible no solo de cargos actuales sino anteriores. Esto permite recabar la información suficiente que reconstruir la historia y entender los mecanismos, hitos, logros y desafíos que tuvieron o tienen las instituciones para incorporar el enfoque de género, mientras más diversa es la muestra de informantes, más enriquecedor será el análisis.

### **3. Nivel local: Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca**

En el Perú, La ley 29338, ley de recursos hídricos, establece que los consejos de cuenca tienen la función de proponer y promover la elaboración, actualización y ejecución del Plan de Gestión de Recursos Hídricos de cuenca, el cual debe ser aprobado por la ANA. Este plan es el instrumento técnico que orienta las decisiones sobre el uso, conservación y protección del agua en la cuenca y debe ser elaborado de manera participativa entre los actores del consejo y con el soporte técnico de la ANA. En ese sentido, es un documento clave que aplica a todos los consejos de cuenca a nivel nacional y una excelente oportunidad para incorporar el enfoque de género en la gestión del recurso hídrico.

Un plan de manejo con enfoque de género es un proceso que promueve el manejo de agua, suelos y recursos naturales con equidad social y género, sustentabilidad ambiental y participación ciudadana con el fin de maximizar el bienestar ambiental, social y económico de la población de una cuenca (Siles y Freitas, 2003).

Para fines del análisis en este nivel, se consideró el nuevo plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura al 2030 que es el documento más actual y que se encuentra en proceso de implementación por el consejo de Cuenca Chira Piura. A nivel de la cuenca es el instrumento técnico más importante para promover una gestión integrada, participativa y sostenible del recurso hídrico. tiene acciones específicas para atender los problemas de la cuenca, además de dirigir las inversiones y reforzar la institucionalidad.

Tomando en cuenta que la incorporación del enfoque de género debe ser transversal a todo el documento y puede identificarse de diferentes formas (objetivos, indicadores, presupuesto, data desagregada por sexo, etc.), es clave poder analizar detalladamente cada

uno de los capítulos del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca para encontrar las evidencias el enfoque de género. Algunos aspectos que ayudaron a identificar la incorporación del enfoque de género se tomaron de lo expuesto por la UICN (Siles y Freitas, 2003):

- Se incluye data desagregada por sexo y tendencias demográficas
- Se conoce la dinámica de tenencia de tierra
- Expresa la situación, condición y posición de género en las comunidades de la cuenca
- Refleja las necesidades y demandas expresadas por mujeres y hombres de la población de interés.
- Presenta cuál es la división sexual del trabajo en los grupos participantes, en las labores productivas, reproductivas y comunales
- Identifica el acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios y la repartición de beneficios y costos por parte de mujeres y hombres
- Incluye datos cuantitativos y cualitativos que revelen las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres
- Identifica las formas de participación de las mujeres (cantidad y calidad) en los procesos de toma de decisión en el espacio doméstico, en el ámbito comunitario y en las organizaciones comunales
- Expresa los cambios hacia la equidad que promoverá el plan de manejo.
- Existe un equilibrio entre los intereses de tipo ecológico de restauración, conservación y sustentabilidad de los procesos productivos y aquellos que incidan en la calidad de vida de los habitantes hombres y mujeres de la cuenca.
- Propone procesos de sensibilización y capacitación sobre género dirigidos a todo el personal
- Existe al menos una persona a tiempo completo encargada del tema de género
- Se tiene indicadores de género

Este análisis fue clave para determinar si el documento de planificación menciona el enfoque de género solo de manera declarativa o aislada en algún capítulo o si se refleja en los objetivos, resultados, acciones e indicadores propuestos de manera coherente y pertinente.

### **Recopilación de información**

La recolección de información se realizó a través de fuentes primarias y secundarias. La información secundaria se obtuvo a través de páginas web oficiales o documentos compartidos por los actores clave, mientras que la primaria a través de entrevistas

semiestructuradas con los representantes y/o funcionarios de las instituciones evaluadas y otros informantes clave, lo cual además ayudó a complementar y/o corroborar los hallazgos de la información secundaria.

La invitación a ser informante se realizó por correo o llamada telefónica, concretando luego una reunión presencial o virtual. Para el segundo caso, se usaron las plataformas Zoom, Teams o Google meet. Cabe resaltar que las preguntas de la ficha de entrevista fueron adaptadas de acuerdo a la persona a entrevistar y al nivel de la institución a la que representa. De esta manera se pudo guiar la conversación de la manera más fluida, profundizando en aspectos más específicos según el caso.

### **Análisis de la información**

El análisis de la información primaria y secundaria obtenida se realizó utilizando un enfoque cualitativo y a través de matrices donde se trasladó la información revisada y ordenada. A continuación, se describe la secuencia seguida para el análisis por niveles:

#### ***En el nivel entorno (macro)***

Como se mencionó anteriormente, se analizaron todos los instrumentos técnicos y normativos relacionados a los recursos hídricos, para ello se elaboró un cuadro (Cuadro 1) con tres columnas: (1) la institución responsable de la promulgación de dicho instrumento y (2) Inclusión del enfoque de género (donde se colocan aspectos destacados sobre género encontrados en el dicho instrumento) y (3) observaciones clave sobre el documento.

Para la evaluación de la segunda columna de identificación de incorporación del enfoque de género en el instrumento, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- Inclusion de lenguaje inclusivo y no sexista
- Reconocimiento de brechas, desigualdades de género o data desagregada por sexo
- Objetivos con enfoque de género
- Inclusion de metas, resultados, indicadores diferenciados por sexo
- Incorporación de medidas específicas para grupos en situación de vulnerabilidad, criterios de interseccionalidad (género, etnia, discapacidad, edad, etc.)
- Menciona recursos financieros o presupuesto específicamente para acciones de igualdad de género
- Cita tratados internacionales o leyes nacionales sobre género

Cabe resaltar que el análisis se realizó desde el instrumento más general (escala nacional) hasta el específico.

**Cuadro 1. Análisis a nivel entorno**

NORMATIVA/INSTRUMENTO	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<b>De ámbito nacional</b>			
Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)	ANA	No explícita	<i>Ej. Generaliza como “usuarios” a hombres y mujeres</i>
Reglamento de la Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)			
Política y estrategia nacional de recursos hídricos.			
Ley General del Ambiente (Ley N° 28611)			
Otra normativa adicional			
<b>De ámbito local</b>			
Plan de desarrollo regional concertado			
Otra normativa adicional			

Basado en la matriz de análisis, se determinó si el instrumento cumplía con uno o varios de los criterios señalados. Esto permitió evaluar de manera objetiva si un instrumento realmente incorpora el enfoque de género, si es solo declarativo o ninguno de los dos.

***En el nivel institucional (intermedio)***

Para este nivel se tomó en cuenta las seis competencias claves de género interrelacionadas en el proceso de desarrollo interno de una organización propuestas por ONU MUJERES (2016), las mismas que fueron codificadas a fin de facilitar el análisis.

**Cuadro 2. Las seis competencias claves de género (ONU MUJERES, 2016)**

CODIGO	COMPETENCIA	Ejemplo:
1	Análisis y planificación estratégica de género	Diagnósticos de género, plan estratégico institucional tiene metas de género, herramientas de análisis de género
2	Programación, elaboración de presupuesto y ejecución con perspectiva de género	Presupuesto asignado para intervenciones de igualdad de género, resultados de empoderamiento de mujeres, servicios diferenciados y/o adaptados para mujeres, etc.
3	Gestión de conocimiento	Capacitaciones en género, se genera evidencia de género, comunicación y/o difusión dirigida a promover igualdad.
4	Asociaciones para el fomento eficaz de la igualdad de género	Acuerdos o convenios con otros actores públicos o privados para implementar y/o promover el enfoque de género,

CODIGO	COMPETENCIA	Ejemplo:
5	Género y liderazgo.	Se impulsa el enfoque de género en cargos de poder y toma de decisiones, existe un comité de género
6	Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista de género	Lenguaje inclusivo en sus documentos, campañas de sensibilización innovadoras, entre otros mecanismos, etc.

Se evaluaron 15 instituciones clave para la gestión de los recursos hídricos y especialmente con relación a la cuenca Chira Piura a través de una matriz (Cuadro 3), donde se identificaron todas las competencias que fueron aplicadas por cada institución (siguiendo la codificación descrita líneas arriba) y cuál es la evidencia que la sustenta. Por ejemplo: *La institución X, tiene un diagnóstico de género institucional (evidencia), entonces cumple con la competencia 1, tiene un plan de capacitaciones en género, cumple con la competencia 3 y así sucesivamente.*

**Cuadro 3. Análisis a nivel intermedio**

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
<b>De ámbito nacional:</b>			
Autoridad Nacional del Agua-ANA	<i>Ej. Cuenta con herramienta técnica que incorpora el enfoque de género</i>	1	2
	<i>Capacitaciones</i>	3	
Ministerio del Ambiente - MINAM			
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento -MVCS			
<b>De ámbito local:</b>			
Gobierno regional de Piura			
Autoridad Administrativa de Agua -AAA Jequetepeque Zarumilla			
Proyecto Especial Chira Piura			
Otras instituciones...			

Seguidamente se realizó el análisis comparativo del total de competencias incorporadas por cada institución (Cuadro 4), lo cual permitió comparar el nivel de avance entre

instituciones, pudiendo pasar de 0 competencias a un máximo de 6 competencias incorporadas.

**Cuadro 4. Cuadro resumen por institución**

INSTITUCIÓN	Nº COMPETENCIAS DE GÉNERO INCORPORADAS
SUNASS	
ANA	
Otras instituciones	

Así mismo se realizó el análisis comparativo entre competencias a través de una matriz (Cuadro 5), donde se tomó en cuenta cuantas instituciones aplicaron cada una de las competencias y su valor en porcentaje tomando en cuenta que el total de instituciones evaluadas fueron 15. De esta manera se pudo tener desde una competencia X aplicada por el 0% de las instituciones hasta una competencia Y aplicada por el 100% de las instituciones estudiadas. Con esto se pudo determinar cuál de las competencias es más común o hasta cierto punto más factible de aplicar por las instituciones.

**Cuadro 5. Cuadro resumen de análisis por competencias**

COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	INSTITUCIONES	Nº DE INSTITUCIONES	%
1. Análisis y planificación estratégica de género.	MINAM ANA...	X	(X/15) *100
2. Programación, elaboración de presupuesto y ejecución con perspectiva de género	GORE PIURA AAA UDEP		
3. Gestión de conocimiento			
4. Asociaciones para el fomento eficaz de la igualdad de género			
5. Género y liderazgo			
6. Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista de género			
no tiene evidencia de alguna competencia			

***En el nivel local: Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca***

El análisis de la incorporación del enfoque de género en el plan de gestión de recursos hídricos de cuenca se realizó a través de una matriz (Cuadro 6) donde se desagregó cada uno de sus capítulos. Cada uno de ellos fue revisado para determinar y colocar en la tabla las evidencias de haber incorporado el enfoque de género.

Con el resultado de la matriz de análisis se pudo determinar la incorporación del enfoque de género de manera transversal a todo el documento, de manera parcial o si solo fue mencionado de manera declarativa en algún capítulo del documento.

**Cuadro 6. Análisis del Plan de gestión de recursos hídricos de cuenca**

<b>CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO*</b>	<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA**</b>
Introducción	<i>Si</i>	<i>Ej. Menciona el enfoque como criterio para la actualización</i>
Acciones previas		
Evaluación del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca Chira Piura 2014-2020		
Diagnóstico actualizado de la cuenca Chira Piura		
Visión y escenarios al año 2030		
Objetivos y acciones estratégicas		
Intervenciones		
Establecimiento de brechas por la línea de acción de la seguridad hídrica		
Efectos de las intervenciones		
Financiamiento del PGRHC Chira Piura		
Estrategia para la implementación del PGRHC		
Monitoreo y evaluación		

\* si es explícita, parcial o no explícita.

\*\*observaciones y propuesta de mejora.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. *Resultados de análisis a nivel macro: Normativa nacional y regional vinculada a la gestión de la cuenca Chira Piura*

Este análisis tuvo como propósito identificar el grado de incorporación del enfoque de género en el marco normativo nacional y regional vinculado a la gestión de recursos hídricos y la cuenca Chira Piura. Para ello se analizaron 18 instrumentos entre técnicos y legales complementados con entrevistas a actores clave del Estado y la cooperación internacional.

A continuación, se pueden evidenciar avances, vacíos y oportunidades para fortalecer una gestión integrada, equitativa e inclusiva de los recursos hídricos que potencie el rol de la mujer en la toma de decisiones y liderazgo, dos brechas de género cruciales y sobre las que se enfoca este estudio.

Asimismo, se destaca la necesidad de una articulación más robusta y alineación entre el marco normativo hídrico y la política nacional de igualdad de género, cuya implementación sigue siendo muy limitada por las instituciones del Estado.

#### *Análisis del marco normativo nacional*

Tal como se muestra en el cuadro 7, la Ley de Recursos Hídricos (Ley N.º 29338) y su reglamento que constituyen el principal marco legal para la gestión y uso de los recursos hídricos del país, carecen de una incorporación explícita del enfoque de género. Aunque se usan términos como “equitativo”, no se especifica ni se hace referencia a las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso, control y gestión del recurso y tampoco reconoce el rol clave que tiene la mujer en el abastecimiento y gestión del recurso hídrico. Así mismo, el lenguaje neutro, “usuarios”, invisibiliza a las mujeres.

El reglamento de la ley establece procesos de participación ciudadana y respeto por la diversidad cultural y su conocimiento ancestral (principio 5), incorporando el enfoque intercultural, pero no contempla las condiciones habilitantes específicas para garantizar la participación de mujeres, especialmente en contextos rurales, donde se agrandan las brechas. Aunque se mencionan procesos de consulta previa, no se identifican estrategias orientadas a eliminar las barreras de género ni la incorporación del MIMP como parte del marco institucional clave de apoyo.

**Cuadro 7. Resultados de análisis de marco normativo**

<b>NORMATIVA/ INSTRUMENTOS</b>	<b>INSTITUCIÓN RESPONSABLE</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES CLAVE</b>
<b>Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)</b>	ANA	No explícito. No menciona a la mujer o evidencia de un enfoque inclusivo.	Art 55: prioridad de licencia. - menciona en igualdad de condiciones (no se reconoce la falta de igualdad). No hace referencias específicas a políticas de género.
<b>Reglamento de la Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)</b>	ANA	No explícita. Menciona varios procesos participativos y de consulta sin considerar el enfoque de género.	El art. 14 podría incluir al MIMP como actor dentro del sistema el art. 40 solo considera "usuarios" como parte de público a capacitar. El art. 196 sobre participación ciudadana abre la oportunidad para aplicar criterios de equidad de género.
<b>Ley que declara de interés nacional y necesidad pública la implementación de siembra y cosecha de agua (Ley N°30989)</b>	PCM	No explícita. Solo parcialmente el enfoque intercultural.	Habla de poblaciones, conocimiento ancestral pero no menciona a la mujer.
<b>Ley General del Ambiente (Ley N° 28611)</b>	MINAM	No explícito, aunque algunos principios y disposiciones podrían servir como base para su incorporación indirecta.	Oportunidad de incluir el enfoque en el principio de equidad. Menciona que las audiencias públicas deben realizarse procurando que el lugar elegido sea aquel que permita la mayor participación de los potenciales afectados, oportunidad para fomentar participación de mujeres
<b>Reglamento de Vertimientos (D.S. N° 003-2010-MINAM)</b>	MINAM	No explícita.	-

NORMATIVA/ INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<p><b>D.S. N° 002-2009-MINAM (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública Ambiental y Participación y Consulta Ciudadana en Asuntos Ambientales)</b></p>	<p>MINAM</p>	<p>No es explícita.</p>	<p>Los artículos 10, 25, 26,27 y 30 se enfocan en promover la participación efectiva, acceso a la información, capacitación, mecanismos adecuados para la consulta, pero no mencionan de manera específica a la mujer y otras poblaciones vulnerables de manera específica. Incorpora el enfoque intercultural, al requerir el idioma predominante en la zona.</p>
<p><b>Ley que modifica la ley 24656, ley general de comunidades campesinas.</b></p>	<p>PCM</p>	<p>Si es explícita. Medidas específicas y obligatorias con enfoque de género.</p>	<p>La directiva comunal debe incluir un número no menor del 30% de mujeres en su conformación.</p>
<p><b>Resolución Jefatural N° 0114-2024-ANA</b></p>	<p>ANA</p>	<p>Si es explícita. Menciona a la mujer como beneficiaria y se aprueba el Protocolo para el otorgamiento de licencias.</p>	<p>Se menciona: En aquellos casos en los que la propiedad o posesión legítima del predio donde se utilizará el recurso hídrico corresponda a personas casadas o convivientes, la licencia o el certificado nominativo podrá ser otorgada en beneficio de ambas personas.</p>
<p><b>Protocolo para la implementación del servicio 4.2.3. Otorgamiento de licencias vinculadas al agua en zonas rurales, para uso agrícola</b></p>	<p>ANA</p>	<p>Si es explícita. La licencia ahora será en beneficio de ambos conyugues.</p>	<p>El protocolo establece criterios con enfoque de género como sensibilización, lenguaje inclusivo y lenguas originarias. El documento menciona las adaptaciones progresivas que la ANA debe incorporar para cumplir con el PNIG.</p>

NORMATIVA/ INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<b>El Reglamento de organizaciones de usuarios de agua</b>	ANA	No explícita. No usa lenguaje inclusivo, ni hace referencia a la mujer.	Art 5. derechos: menciona entre los derechos de los usuarios: tener igualdad de oportunidades en los beneficios, participar en asambleas, con voz y voto, así como intervenir en la toma de decisiones, sin embargo, no se habla de sus esposas que también son usuarias, pero no registradas.
<b>Lineamientos generales para creación de consejos de cuenca 525-2010-ANA</b>	ANA	No explícita.	En la convocatoria de actores, sería oportuno asegurar participación de mujeres

Otros instrumentos como la Ley general del ambiente (Ley N.º 28611), el Reglamento de vertimientos y el Reglamento sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública Ambiental y Participación y Consulta Ciudadana en Asuntos Ambientales (D.S. N.º 002-2009-MINAM) no incorporan el enfoque de género, presentan principios que pueden ser aprovechados para incorporar el enfoque de género. Aunque no lo hacen de manera explícita, si promueven participación inclusiva cultural y en el acceso a información y consulta pública. Por ejemplo, en el D.S. N.º 002-2009-MINAM, se contempla el uso de lenguas originarias y la necesidad de personal calificado para conducción y con un ambiente adecuado, favoreciendo indirectamente la participación de mujeres indígenas.

En contraste con lo anterior, instrumentos recientes como la Resolución Jefatural N.º 0114-2024-ANA, que aprueba el “Protocolo para la implementación del servicio 4.2.3. Otorgamiento de Licencias vinculadas al agua en zonas rurales, para uso agrícola” representan un avance significativo. Este protocolo incorpora de manera explícita el enfoque de género y la interseccionalidad, reconociendo la corresponsabilidad de los cónyuges en la titularidad de licencias y promoviendo el uso de lenguaje inclusivo y la capacitación continua del personal en equidad de género.

Es importante mencionar que este logro fue posible gracias a que este servicio estaba incluido en la Política Nacional de Igualdad de Género y se tuvo la asistencia técnica del Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica financiado por USAID y el Gobierno de Canadá, pero además fue clave el compromiso político que asumió la ANA gracias al reconocimiento de las brechas por parte de sus especialistas encargados, como lo demuestra la siguiente entrevista:

*“...la comisión tenía acceso al RADA (registro administrativo de derechos de uso de agua) y nos dijo: es verdad... tener las cifras de brechas de acceso fue bien útil para una entidad como la ANA donde la mayoría son ingenieros y que se den cuenta que hay algo mas que se puede hacer, entonces se volvieron aliados”*

Este es un buen ejemplo de que un cambio normativo puede beneficiar a las mujeres dándoles seguridad jurídica y derechos sobre el uso del agua, así como acceso a proyectos de riego y créditos del Estado, contribuyendo a su libertad financiera y empoderamiento para participar activamente en la toma de decisiones.

Otro avance importante lo constituye la ley 30982 que modifica la Ley general de Comunidades Campesinas, estableciendo una cuota mínima del 30% de mujeres en las juntas directivas. No obstante, su implementación enfrenta grandes desafíos como la baja disponibilidad de mujeres para asumir cargos debido al nivel de especialización y la carga en el trabajo doméstico y la persistencia de estereotipos de género que limitan su acceso a roles de liderazgo, esto lo demuestra el testimonio de la AAA:

*“las mujeres son dejadas de lado no solo en el hogar sino en sus juntas de usuarios solo por el hecho de ser mujeres, no permiten de que intervengan en las decisiones en las asambleas, son llamadas para cumplir con las cuotas en el consejo directivo, ellas dicen que dan su opinión, pero como si no escucharon a nadie continuaron la asamblea”*

#### *Análisis del marco de planificación nacional*

El marco normativo analizado incluye cuatro instrumentos legales que guían la planificación de la gestión de los recursos hídricos en el Perú a escala nacional y local (Figura 4). Comprender la estructura jerárquica que articula estos elementos es esencial para analizar la coherencia y articulación del sistema normativo.

**Figura 4. Instrumentos de planificación para la gestión de los recursos hídricos en el Perú**



Fuente: Ley de recursos hídricos (ANA, 2009)

El análisis de estos instrumentos de planificación hídrica revela una nula o parcial incorporación del enfoque de género, tal como se observa en el cuadro 8. La política nacional del ambiente (D.S. N.º 012-2009-MINAM), que constituye el marco de más alto nivel, no incorpora el enfoque de género. No obstante, se menciona que la información más demandada y no es satisfecha adecuadamente es la relacionada a los recursos hídricos, lo cual podría ser un argumento importante para que el Ministerio de la Mujer priorice sus esfuerzos de asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en este instrumento.

En la misma línea, la política y estrategia nacional de recursos hídricos (D.S. N.º 006-2015-AG) menciona problemáticas sociales como desempleo y pobreza, pero no desagregada por sexo, tampoco se abordan las brechas de género. En consecuencia, sus objetivos específicos carecen de enfoque diferenciado, lo cual limita su capacidad para atender necesidades específicas de las mujeres, quienes históricamente han tenido un rol central en la gestión doméstica y comunitaria del agua. Cabe resaltar, que este instrumento está actualmente en proceso de actualización, aunque con bastante retraso debido a cambios metodológicos.

**Cuadro 8. Resultados de análisis de marco normativo de planificación**

<b>NORMATIVA/ INSTRUMENTOS</b>	<b>INSTITUCIÓN RESPONSABLE</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES CLAVE</b>
<b>Política nacional del ambiente al 2030</b>	MINAM	No explícita.	Existe una oportunidad en el lineamiento 7: Garantizar el cumplimiento y la vigencia de los acuerdos y convenios internacionales en materia ambiental para incorporar algunos de los que incluyen género.
<b>Política y estrategia nacional de recursos hídricos.</b>	ANA	No explícita. Se habla de brechas, desempleo, pobreza, etc., pero no está desagregada por sexo	Oportunidad de incluir el enfoque en el procedimiento para participación de la ciudadanía que debe aprobar la ANA.
<b>Plan nacional de recursos hídricos del Perú</b>	ANA	Parcial. Menciona a la mujer solo dentro de la estrategia de comunicación y en el diagnóstico de cultura de agua.	Se menciona data de población por edad, pero no desagregada por sexo. No considera en las acciones los efectos diferenciados que pueden tener los fenómenos naturales. El diagnóstico de cultura de agua si menciona participación desigual en la toma de decisiones

En contraste con las anteriores, el Plan Nacional de Recursos Hídricos (D. S. N.º 013-2015-MINAGRI), presenta una incorporación parcial del enfoque de género. Si bien menciona a la mujer dentro de la estrategia de comunicación y reconoce las desigualdades en la participación en su diagnóstico de cultura del agua, no desarrolla acciones específicas para corregir estas brechas, tampoco visibiliza la incorporación de mecanismos para asegurar la participación de mujeres en los talleres regionales ejecutados para su elaboración. Al respecto, es recurrente que en este tipo de procesos se cuente con participación mayoritaria de hombres, pues son los que ocupan cargos de liderazgo en este contexto. Como consecuencia, las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres suelen quedar invisibilizadas en los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, el instrumento señala la necesidad de un grupo especializado multisectorial para monitorear su implementación, lo cual puede ser una oportunidad para la participación del MIMP y su asistencia en los procesos que involucre participación ciudadana.

Finalmente, en el grupo de instrumentos de planificación, encontramos al plan de gestión de recursos hídricos de cuenca de Chira Piura, que, si incorpora el enfoque de género de manera específica a nivel de objetivos, acciones e indicadores, sin embargo, se discutirá a profundidad en el análisis a nivel local.

### *Análisis del marco normativo regional*

De los cuatro instrumentos de escala regional que se analizaron, dos si integran de forma explícita el enfoque de género, como se observa en el cuadro 9. El Plan de desarrollo regional concertado 2014-2021 incluye indicadores de desigualdad de género y plantea acciones estratégicas orientadas a la inclusión y diversidad, siendo uno de los documentos más integradores de la región, aunque no directamente relacionado con la gestión de recursos hídricos. Así mismo, incluye un análisis de las brechas de género en la región, incorpora la igualdad de género en su visión de desarrollo, menciona como una de sus acciones estratégicas promover el ejercicio ciudadano a través de diferentes mecanismos e instrumentos de participación y concertación en un marco de respeto a la diversidad cultural e igualdad de género para lo cual plantea como indicador el número de mecanismos del GORE que reglamenten la cuota de género en la participación. Estas medidas, aunque no resuelve las causas de origen de la desigualdad, son medidas específicas y significativas que generan cambios transformadores en la sociedad.

En línea con lo anterior, una buena práctica del gobierno regional para abordar las desigualdades de género de manera específica fue la elaboración del Plan Regional para la Igualdad de género 2023-2027, aprobada por su Consejo Regional para la Igualdad de Género (CORIG) y que está alineado a la Política nacional de igualdad de género y al Plan de desarrollo regional concertado de la región. Establece objetivos prioritarios como la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el cambio de patrones socioculturales patriarcales. Si bien este plan no está vinculados a la gestión de recursos hídricos, ofrece un marco articulador para desarrollar acciones en el sector agua.

Asimismo, la ordenanza regional N.º 466-2021/GRP-CR que declara de necesidad e interés público regional la gestión de los recursos hídricos con enfoque de siembra y cosecha de agua, menciona la necesidad de incorporar practicas ancestrales y enfoque de género en la gestión de recursos hídricos, representando un ejemplo de cómo articular saberes ancestrales con equidad e inclusion.

En contraste con lo anterior, el decreto supremo que aprueba la creación del consejo Chira Piura (N.º 006-2011-AG) y el Reglamento interno del consejo aprobado por la ANA (Resolución Jefatural N.º 143-2013-ANA), no consideran criterios de género para la elección de representantes. Asimismo, la revisión del acta de la primera reunión evidencia una inexistente participación de mujeres en este espacio. Sería importante promover de manera específica la participación de mujeres y conformación de un grupo de trabajo de género para contribuir a una gobernanza más equitativa.

**Cuadro 9. Resultados de análisis de marco normativo a nivel regional**

<b>NORMATIVA/ INSTRUMENTOS</b>	<b>INSTITUCIÓN RESPONSABLE</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES CLAVE</b>
<b>DS de creación de consejo de cuenca Chira Piura</b>	PCM	No explicita.	El trabajo es ad honorem y no lo inhabilita de su cargo público, lo cual también genera obstáculo para participación de las mujeres por sobrecarga laboral.
<b>Ordenanza Regional que declara de necesidad e interés público regional la gestión de los recursos hídricos con enfoque de siembra y cosecha de agua, OR N°466-2021/GRP-CR</b>	GORE PIURA	Si es explicita. Menciona la consideración del enfoque de género.	Menciona que se deben proponer medidas estructurales y no estructurales para la gestión de recursos hídricos con enfoque de siembra y cosecha de agua involucrando prácticas ancestrales y equidad de género
<b>Reglamento interno consejo de cuenca Chira Piura</b>	ANA	No explicita.	Se observa en el anexo de la primera sesión de consejo que todos los firmantes son hombres.
<b>Plan de desarrollo regional concertado</b>	GORE PIURA	Si es explicita. Medidas específicas con enfoque de género.	Incluye brechas, acciones e indicadores de género

**4.2. Resultados del análisis del marco institucional relacionado a la gestión de la cuenca Chira Piura.**

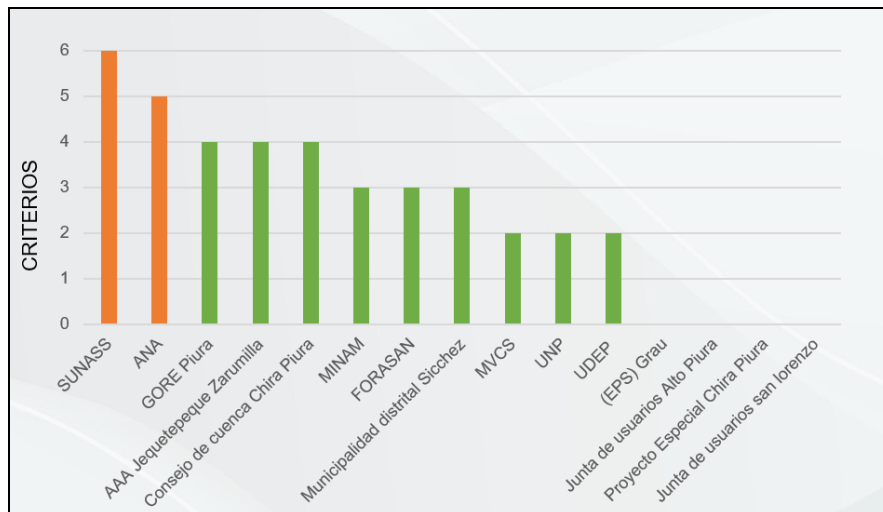
Los resultados del análisis institucional basado en las seis competencias de la ONU MUJERES (2016) evidencian que las instituciones evaluadas presentan distintos niveles de incorporación del enfoque de género, tanto en su organización interna como en los servicios que ofrecen. Aunque se han registrado avances relevantes en algunas entidades, los desafíos para lograr una integración efectiva del enfoque de género todavía persisten.

Como se ve en la Figura 5, de las 15 instituciones analizadas, destaca la Superintendencia Nacional de los Servicios de Saneamiento (SUNASS), la única entidad que ha incorporado las seis competencias en su accionar institucional, gracias a la generación de data desagregada por sexo, implementación de cuota de género en sus programas, la incorporación del enfoque en instrumentos de planificación como el PEI y el POI, en

herramientas técnicas y cuenta con una política institucional de igualdad de género. Además, ofrece un curso certificado por el MIMP, convirtiéndose en referente en el sector agua. No obstante, es necesario que implemente medidas que aseguren la sostenibilidad de sus acciones y promueva la incorporación del enfoque en todas sus funciones.

En segundo lugar, la Autoridad Nacional del Agua ha integrado cinco competencias con avances técnicos, comunicacionales, de capacitaciones y de alianzas estratégicas. Sin embargo, no ha logrado institucionalizar el enfoque de género pues cuenta con un grupo de género que está inactivo y sin plan, lo cual dificulta el seguimiento de acciones institucionales y el reporte de avances al MIMP.

**Figura 5. Análisis por instituciones**



Elaboración propia

Seguidamente, destacan tres instituciones que han integrado 4 competencias: El consejo de cuenca Chira Piura, el Gobierno Regional de Piura y la AAA Jequetepeque Zarumilla. Esta última especialmente enfrenta desafíos debido a su ámbito geográfico que incluye cuatro consejos de cuenca. Pese a tener un rol clave por su trabajo directo con las juntas de usuarios, su limitado presupuesto impide llegar a las zonas más rurales y reduce la participación de mujeres en talleres. Al respecto, la entrevistada de la AAA señaló:

*“Algo que tenemos en contra es que muchas de las mujeres no participan de los talleres porque están lejos, les demanda gastos. Nos dijeron para otros eventos consideren nuestros pasajes, porque a veces tenemos que jalar el esposo y ellos se molestan. Nosotros como AAA no podemos cubrir gastos de pasajes o si queremos hacer un taller de dos o tres días no podemos cubrir viáticos o estadía de esas señoras, solo ponentes, coffee breaks, materiales”*

Como se observa en el cuadro 10, instituciones de escala nacional y local como el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el Ministerio del Ambiente, la Universidad Nacional de Piura, La Universidad de Piura, FORASAN y la Municipalidad han incorporado entre 2 y 3 competencias gracias a iniciativas puntuales, pero sin alcanzar un enfoque transversal y sostenido. Cabe resaltar que algunas de estas acciones nacen posteriores a la COP20 como compromisos institucionales, tal es el caso de la elaboración del Plan de acción de Género y Cambio Climático, aprobado en el 2021 por el Ministerio del Ambiente y con el apoyo de la cooperación internacional.

Por el contrario, cuatro entidades, todas locales, no muestran evidencia alguna de incorporación de competencias, lo cual representa una brecha crítica en el territorio.

**Cuadro 10. Resultados de análisis a nivel institucional**

Nº	INSTITUCIÓN	N.º DE COMPETENCIAS IMPLEMENTADAS	OBSERVACIONES CLAVE
<b>De ámbito nacional</b>			
1	SUNASS	6	Es la única institución que cumple con las seis competencias. Ha tenido avances a nivel técnico, institucional, incluyendo la creación de su propia política de género y la inclusión del enfoque en su PEI.
2	Autoridad Nacional del Agua (ANA)	5	Avances técnicos y comunicacionales, así como un trabajo conjunto con la cooperación internacional para promover el enfoque. Falta consolidar la institucionalización del enfoque de género.
3	Ministerio del Ambiente -MINAM	3	Ha tenido avances técnicos y acciones específicas, pero requiere institucionalizar el enfoque.
4	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	2	Tiene algunos avances a nivel institucional y comunicacional
<b>De ámbito local</b>			
5	Gobierno regional de Piura	4	Cuenta con avances significativos a nivel normativo, institucional y técnico, así como acciones específicas. Cuenta con un consejo regional y un Plan para la igualdad de género
6	Autoridad Administrativa de Agua -AAA Jequetepeque Zarumilla	4	Avances a nivel comunicacional y en capacitación a nivel local fomentando el liderazgo de mujeres de juntas de usuarios, ejecuta talleres con su presupuesto y articula con otros actores locales
7	Universidad Nacional de Piura (UNP)	2	Ha participado de proyectos de investigación en temas de género y en alianza con otros actores
8	Universidad de Piura	2	Tiene experiencia en implementación de proyectos

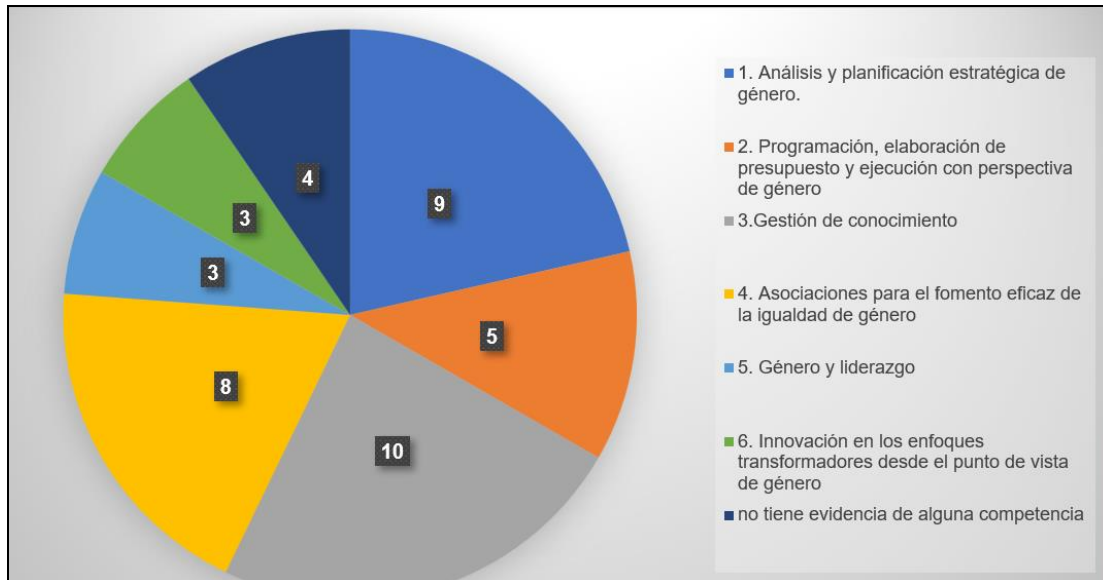
N°	INSTITUCIÓN	N.º DE COMPETENCIAS IMPLEMENTADAS	OBSERVACIONES CLAVE
	(UDEP)		relacionados a género y a nivel comunicacional
9	Consejo de Recursos Hídricos de la cuenca Chira Piura	4	La plataforma ha actualizado su plan al 2030 incorporando el enfoque de género, tiene avances a nivel comunicacional y en capacitación
10	Fondo Regional del Agua – FORASAN	3	Experiencia en ejecución de proyectos con enfoque de género, trabajo con otros actores y en capacitación en género
11	Municipalidad distrital Sicchez	3	Avances a nivel institucional, en capacitación a su personal y trabajo con la cooperación internacional
12	EPS Grau	0	no se tiene evidencia de alguna competencia
13	Junta de usuarios Sector Hidráulico Alto Piura	0	no se tiene evidencia de alguna competencia
14	Proyecto Especial Chira Piura	0	no se tiene evidencia de alguna competencia
15	Junta de usuarios San Lorenzo	0	no se tiene evidencia de alguna competencia

### ***Análisis por competencias***

De las seis competencias de género analizadas, “gestión del conocimiento” y “análisis y planificación estratégica de género” fueron las más aplicadas por el 67% y 60% de las instituciones respectivamente (Figura 6).

Estas competencias se han expresado a través de acciones de capacitación, diagnósticos institucionales, generación e información y talleres. Así mismo, en esta categoría se incluye la planificación estratégica que se refleja a través de la creación de mecanismos técnicos o normativos para promover el enfoque y las comisiones de género creadas en cada institución por mandato de la Política Nacional de Igualdad de Género.

**Figura 6. Análisis por competencias**



Sobre las capacitaciones, aunque son realizadas por un buen grupo de instituciones, estas no llegan a todo el personal o a los usuarios locales, menos aun si está en provincia. No obstante, acorde a la ficha de entrevista, se pudo corroborar que los funcionarios tienen la necesidad de seguir siendo capacitados ya que se considera muy relevante para el rol que cumplen. En algunos casos no hay conocimiento de que el MIMP tiene una oferta educativa, como lo comenta la entrevistada de la AAA:

*“no he sido capacitada por el tema de la mujer en otro lado, ingrese a un curso a distancia que lo brinda la ANA y se tocaban ciertos temas de género y de ahí fui a una actividad externa, siempre buscando el tema de la capacitación, pero que haya sido directamente capacitada para el tema específico, lo poco que vengo dando es porque voy buscando material” “He visto cursos de gestión pública pero no relación al enfoque de género, no he tomado conocimiento de ello”*

Es bueno mencionar que muchas de las capacitaciones en género y descentralizadas han sido posibles gracias a la cooperación internacional, como la escuela de lideresas implementada por el Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica que tuvo amplia convocatoria, lo que evidencia la dependencia del financiamiento externo para sostener la incorporación del enfoque de género en el nivel más local. Esto también se corresponde con la competencia “Asociaciones para el fomento eficaz del enfoque” que ha

sido implementada por el 53%, demostrando el interés y necesidad de las alianzas interinstitucionales para promover el enfoque de género.

En contraste, competencias como “género y liderazgo” e “innovación en enfoques transformadores” presentan un escaso nivel de implementación (20%) como se ve en el cuadro 11, reflejo de las resistencias internas, estereotipos de género asociados a cargos técnicos. A esto hay que sumarle la falta de incentivo para que la mujer asuma estos roles, debido a la sobrecarga que implica, como lo señala la entrevista a la AAA:

*“Yo escuche hay una muy buena ingeniera, pero ella no quiere asumir cargos, por un tema de las responsabilidades, porque la mujer cumple un doble rol, estamos empoderadas, pero ella no deja de trabajar en el hogar, cumplir sus quehaceres, muchas nos levantamos cinco de la mañana para dejarle la comida al esposo, estar pendiente del hogar... la mujer no deja de cumplir doble labor”*

Finalmente, se señala que muchas instituciones limitan su accionar a cumplir con mandatos formales del MIMP sin asumir un real compromiso por generar un cambio transformador en el sector desde sus funciones.

**Cuadro 11. Competencias incorporadas por las instituciones**

COMPETENCIA DE GÉNERO	Nº INSTITUCIONES	%*
1. Análisis y planificación estratégica de género.	9	60
2. Programación, elaboración de presupuesto y ejecución con perspectiva de género	5	33
3. Gestión de conocimiento	10	67
4. Asociaciones para el fomento eficaz de la igualdad de género	8	53
5. Género y liderazgo	3	20
6. Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista de género	3	20
no tiene evidencia de alguna competencia	4	27

\*Para el cálculo del porcentaje se consideró el total de instituciones evaluadas: 15

El análisis ha permitido identificar barreras y desafíos recurrentes que limitan la integración del enfoque de género. El ministerio de la mujer reconoce su limitada capacidad para brindar asesoría continua y descentralizada en el territorio, lo cual impide un monitoreo efectivo del cumplimiento de los mandatos de igualdad de género. Por otro lado, la alta rotación de funcionarios y ausencia de sanciones ante el incumplimiento agudizan la situación.

Asimismo, la escasa asignación presupuestal específica y la falta de personal capacitado, especialmente a nivel regional, obstaculizan avances sostenibles. Como ejemplo, muchos entrevistados reportaron no estar enterados de la oferta educativa que ofrece el MIMP en enfoque de género para funcionarios públicos a través de algunas plataformas.

Con respecto al uso del tiempo, en espacios como el consejo de cuenca, los cargos son *ad honorem* y no las eximen de otras responsabilidades con sus instituciones, además requieren alta dedicación y disponibilidad, lo cual supone una barrera para las mujeres que tienen una carga adicional en el hogar. De la mano con lo anterior, a nivel de juntas de usuarios de agua, pese a que las mujeres reciben las capacitaciones en liderazgo por parte de la AAA, al momento de decidir solo participan hombres pues son los que tienen las licencias, por lo cual se refuerzan las brechas de participación de mujeres en la toma de decisiones.

A nivel sociocultural, persisten estereotipos que asocian cargos técnicos a perfiles masculinos, lo cual impacta directamente en la baja postulación de mujeres a cargos de poder y la desestimación de sus capacidades. Sería pues necesario una transformación cultural que implique el cambio en los valores y creencias locales, así como de sus prácticas sociales.

Otro de los desafíos más grandes es la articulación interinstitucional, dado que la academia no está alineada a las prioridades de las instituciones. Sin una agenda común, se desaprovecha el potencial que tienen las universidades para aportar con investigaciones aplicadas que ayuden a visibilizar brechas de género y cerrar vacíos de información para la toma de decisiones.

### ***Buenas prácticas institucionales***

El caso de SUNASS demuestra que es posible institucionalizar el enfoque de género de manera integral, así mismo, el plan de cierre de brechas de género del GORE Piura es una experiencia importante como ejemplo en otras instituciones para institucionalizar el enfoque de género. Programas como el PEU de SUNASS y el trabajo de la AAA con los colegios permiten formar nuevas generaciones más sensibles al enfoque de género. El creciente ingreso de mujeres a carreras de ingeniería y ciencias, según el testimonio de la representante de la UDEP, podría incidir en una mayor participación técnica femenina en el sector hídrico.

*“acá en la UDEP tenemos un porcentaje considerable de mujeres en todas las facultades, lo que podría sorprender más es mecánica eléctrica que uno podría pensar que son hombres solamente, pero hay mujeres, tampoco 50-50, pero si hay”*

Asimismo, sobre la data desagregada por sexo, herramientas como el registro de datos como el RADA de la ANA han permitido visibilizar brechas en el acceso al recurso y

motivar la elaboración de políticas mas inclusivas como el Protocolo para el otorgamiento de licencias de uso de agua a cónyuges en zonas rurales.

**4.3. Resultados del análisis de la incorporación del enfoque de género en el nuevo plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura al 2030**

El plan de gestión de recursos hídricos constituye un instrumento clave para orientar la planificación y ejecución de acciones dirigidas a una gestión integral, equitativa y sostenible del agua en el territorio y debe ser elaborada por el consejo de recursos hídricos de cuenca con la asistencia técnica de la ANA, bajo su representación local como la AAA y con la articulación de los actores locales, principalmente el Gobierno regional, las juntas de usuarios agrarios y no agrarios, la universidad, entre otros. En ese sentido es clave que los representantes de las instituciones en el consejo de cuenca estén sensibilizados sobre la importancia del enfoque de género o tengan alguna capacitación en el tema, de manera que se pueda asegurar la incorporación del enfoque de género en la ejecución de acciones y toma de decisiones para beneficio de la cuenca.

Tomando como referencia las orientaciones de la UICN (Siles y Freitas, 2003), el análisis del plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura, revela un avance importante en la incorporación del enfoque de género, aunque no de manera transversal a todo el documento, pese a ser considerado como parte del enfoque de desarrollo para su actualización (Figura 7).

**Figura 7. Enfoque de desarrollo para la actualización del PGRHC Chira Piura**



Como se observa en el cuadro 12, el enfoque aparece de manera afirmativa en los capítulos iniciales. Se menciona juntamente con el enfoque intercultural y el lenguaje inclusivo, así mismo, en la descripción del proceso participativo, se destaca el uso de la metodología que busca impulsar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la utilización de medios de comunicación diversos para facilitar la participación de sectores usualmente excluidos.

El diagnóstico actualizado de la cuenca incorpora referencias puntuales al enfoque de género; no obstante, no se presenta información desagregada por sexo o se describen las brechas de género. Se identifican errores relevantes como en el análisis del PEA, donde se interpreta incorrectamente el número de mujeres y hombres con ingresos, induciendo a una lectura distorsionada de la realidad socioeconómica de la cuenca.

**Cuadro 12. Análisis de incorporación del enfoque de género en el plan de gestión de cuenca**

<b>CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<b>INTRODUCCION</b>	SI	Menciona el enfoque como criterio para la actualización
<b>CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES</b>		
<b>1. Antecedentes</b>		
<b>1.1. Antecedentes</b>	NO	No aplica
<b>1.2. Finalidad y alcances de actualización del PGRH Chira Piura</b>	NO	No aplica
<b>1.3. Enfoques</b>	SI	Incluye el enfoque de género, el lenguaje inclusivo y el enfoque intercultural.
<b>1.4. Metodología y ruta de actualización del plan</b>	NO	Aunque se habla de un diagnóstico participativo, no hay evidencia de que fuera inclusiva
<b>1.5. Descripción del proceso participativo</b>	SI	Menciona que la metodología utilizada fue la de planificación con visión compartida, que tiene como una de sus ventajas: “Impulsar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y a nivel intergeneracional”
<b>CAPITULO II: ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA CHIRA PIURA</b>		
<b>2. Actualización del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca</b>		
<b>2.1. Acciones previas</b>	SI	Se menciona que los grupos de trabajo fueron conformados con enfoque de género e intercultural, se usaron medios de comunicación tradicional local si como el digital para llegar a más personas
<b>2.2. Evaluación del plan de</b>	NO	Las lecciones aprendidas son una oportunidad importante

<b>CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<b>gestión de recursos hídricos de cuenca Chira Piura 2014-2020</b>		para identificar la importancia de incorporar el enfoque de género
<b>2.3. Diagnóstico actualizado de la cuenca Chira Piura</b>	PARCIAL	Se incorpora el enfoque de género de manera puntual en la caracterización de la problemática y sus causas al mencionar: “escasa participación de mujeres en cargos decisores para la gestión del agua”. Una de las cinco líneas de acción “gobernanza para la prevención de conflictos hídricos” incorpora la variable: participación de la mujer en la gestión de los recursos hídricos en la cuenca Chira Piura
<b>2.4. Visión y escenarios al año 2030</b>	SI	La visión menciona “trabajan de manera responsable y articulada, promoviendo la equidad, innovación y mejora de la cultura del agua...”
<b>2.5. Objetivos y acciones estratégicas, indicadores e intervenciones</b>	SI	La línea de acción de gobernanza menciona como acción estratégica AE.05.02: “promover la participación de la mujer en la GIRH en la cuenca Chira Piura.” Se ha incorporado la AE.05.02: “Incidencia entre las instituciones locales para incorporar en su normativa internas la equidad de género”
<b>2.6. Establecimiento de brechas por la línea de acción de la seguridad hídrica</b>	SI	Si se establece una brecha en género en la línea de acción de gobernanza, aunque este está supeditado solo a un sector del uso que es el agrícola.
<b>2.7. Efectos de las intervenciones</b>	NO	Dentro del factor social y sus indicadores podrían programarse algunas relacionadas con la participación y liderazgo de la mujer
<b>2.8. Validación del proceso de actualización del PGRH Chira Piura</b>	NO	No se menciona haber tenido en cuenta el enfoque de género en los grupos o el proceso de validación.
<b>2.9. Financiamiento del PGRHC Chira Piura</b>	NO	No se identifica una fuente de financiamiento directa relacionada con género
<b>CAPITULO III: IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA CHIRA PIURA</b>		
<b>3.1. Implementación del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca Chira Piura</b>	NO	No se consideraron actores clave como el MIMP o el CORIG del GORE.
<b>3.2. Monitoreo y evaluación</b>	SI	Se incorporó el indicador: número de instrumentos de gestión que reglamentan la participación de la mujer en cargos directivos de las juntas de usuarios.

En términos estratégicos, el plan establece cinco líneas de acción, de las cuales “Gobernanza para la prevención de conflictos Hídricos” incorpora la variable

“participación de la mujer en la gestión de los recursos hídricos” como prioridad. Para lo cual previamente se identificó como problemática de la cuenca, la escasa participación de mujeres en cargos decisores para la gestión del agua. A partir de esta línea, se formula la Acción Estratégica (AE) 05.02: Promover la participación de la mujer en la GIRH en la cuenca Chira Piura, la cual se traduce en una intervención concreta: la incidencia en instituciones locales para incorporar la equidad de género en sus normativas internas.

En el capítulo de monitoreo y evaluación se contempla un único indicador de género: Número de instrumentos de gestión que reglamentan la participación de la mujer en cargos directivos de las juntas de usuarios. Aunque representa un avance, sería necesario contar con un sistema más robusto de indicadores que aborden otras dimensiones, como el liderazgo y la participación en espacios de toma de decisión.

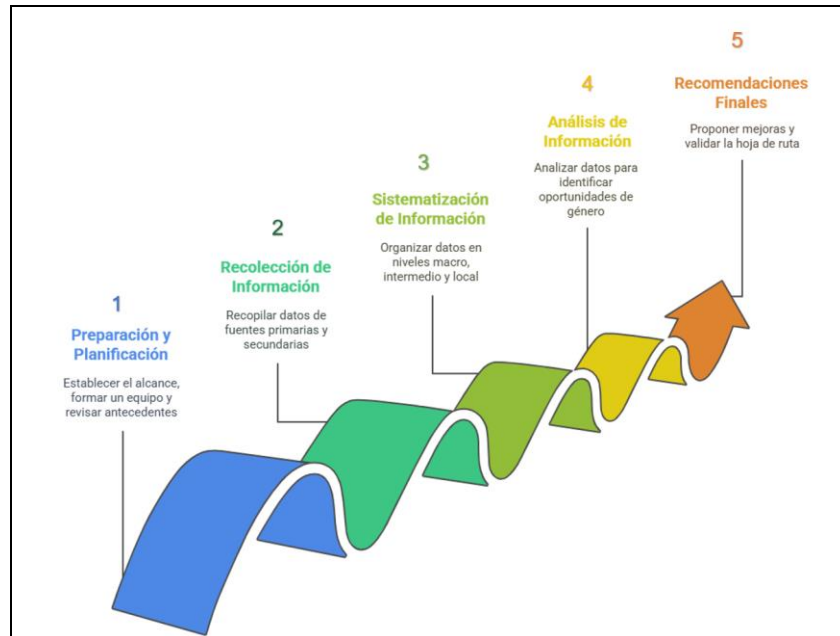
Por otro lado, el enfoque de género no se contempla en otros componentes clave como la evaluación de efectos de las intervenciones, la validación del proceso de actualización, ni en el capítulo de financiamiento, pese a la necesidad de tener un presupuesto específico para iniciativas con enfoque de género.

#### ***4.4. Propuesta metodología ajustada y hoja de ruta para el análisis de incorporación del enfoque de género en una cuenca***

A continuación, se presenta la propuesta metodológica ajustada en base al caso de estudio en la cuenca Chira Piura para guiar el análisis de la incorporación del enfoque de género en la gestión de una cuenca.

Esta metodología está diseñada para ser utilizada por equipos técnicos, instituciones, organizaciones de la sociedad civil u otros actores interesados en promover una gestión hídrica inclusiva y equitativa. Su estructura contempla cinco fases: (1) Preparación y planificación, (2) Recolección de información, (3) Sistematización de información (4) Análisis de información y (5) Recomendaciones finales, incorporando un enfoque de análisis multinivel para identificar capacidades, vacíos y oportunidades para incorporar el enfoque de género.

**Figura 8. Propuesta metodológica**



A su vez, esta metodología reconoce que una cuenca es un sistema complejo donde confluyen diferentes tipos de actores, intereses y realidades, las cuales condicionan comportamientos y desequilibrios. Estos deben ser comprendidos para promover una real transformación hacia la igualdad de género. Además, se apoya en referentes conceptuales clave como las seis competencias definidas por ONU MUJERES (2016), asegurando una mirada profunda y crítica para el análisis. A continuación, se describe el proceso a seguir:

### **Fase 1. Preparación y planificación (1 mes)**

- Definir el alcance del análisis. - Consiste en delimitar claramente el ámbito geográfico (cuenca, subcuenca, microcuenca), así como identificar las variables de género en las que se enfocará el estudio (por ejemplo: liderazgo, toma de decisiones, violencia, etc.), considerando el contexto de la cuenca.
- Conformar equipo multidisciplinario. - Es recomendable tener un equipo técnico con diversas especialidades, por lo menos la ambiental y social, lo cual permitirá abordar el análisis desde una perspectiva integral.
- Revisión de antecedentes de la cuenca y su marco de gobernanza. – Implica recopilar la información relevante sobre la cuenca para determinar la situación de gobernanza hídrica. Asimismo, proporciona un punto de partida técnico y contextual para orientar las siguientes fases del análisis. Algunos de estos insumos

pueden ser el plan de gestión de recursos hídricos de cuenca, reportes o noticias, resoluciones del gobierno regional en temas de agua, cuenca o género, entre otros.

- Identificación y mapeo de actores clave. - Consiste en reconocer personas, instituciones y organizaciones que tienen poder de decisión, influencia o interés en la gestión de recursos hídricos de la cuenca. Esto incluye reconocer sus roles y vínculos, incluso si no son directos. Cabe resaltar que hay personas que hayan cambiado de cargo, pero durante el ejercicio de su función se cumplieron hitos clave, en ese caso es necesario igual considerar esta persona como informante clave.
- Adaptación de instrumentos de recolección de información. - Se refiere a la adecuación de herramientas metodológicas, como la guía de entrevista, para captar información cualitativa y cuantitativa relevante y alineada a los intereses de investigación, especialmente si nos vamos a enfocar en un tema de género específico (liderazgo, toma de decisiones, violencia, etc.).

## **Fase 2. Recolección de información (2 meses)**

Esta fase se enfocará en la búsqueda de información relevante en base al esquema de los tres niveles de análisis (macro, intermedio y local) según la metodología ONU MUJERES. De esta manera se tendrá un diagnóstico de la situación actual de la cuenca y los aspectos que ameriten cambiar.

La recolección de información se realiza a través de fuentes primarias y secundarias. La información secundaria se obtiene a través de páginas web oficiales o documentos compartidos por los actores clave, mientras que la primaria a través de entrevistas semiestructuradas (Ver en anexos) con los representantes y/o funcionarios de las instituciones evaluadas y otros informantes clave. Esto además ayudará a complementar y/o corroborar los hallazgos de la información secundaria recolectados previamente.

**Figura 9. Formato de entrevista semiestructurada**

**Sobre el entrevistado:**

***Sección 1. Conocimiento y capacidades en enfoque de género***

Este apartado tiene como objetivo explorar el nivel de conocimientos y experiencia que tiene la persona en enfoque de género y permite identificar la relevancia que la persona le atribuye al tema.

**Sobre la institución:**

***Sección 2. Información o línea base***

Esta sección permite determinar si la institución cuenta con estudios o diagnósticos de género y si estos han sido utilizados para ajustar su intervención.

***Sección 3. Rol de las mujeres en la institución***

Las preguntas de esta sección apuntan a indagar en la participación de las mujeres dentro de la organización, especialmente en roles de liderazgo y toma de decisiones.

***Sección 4. Herramientas o políticas internas relacionadas al enfoque de género***

Busca recoger información de herramientas como políticas, guías y/o mecanismos que se hayan generado en la institución con enfoque de género y que apunten a cerrar ciertas brechas.

***Sección 5. Igualdad de oportunidades para la participación de mujeres***

Esta sección pretende indagar en las condiciones, barreras y mecanismos existentes para facilitar una participación equitativa en los procesos internos de decisión.

***Sección 6. Programación, monitoreo y evaluación de actividades***

Las preguntas de esta sección apuntan a reconocer si se ha incorporado el enfoque de género a nivel programático y de monitoreo a través de indicadores para medir avances y resultados relacionados a participación y liderazgo de las mujeres.

Elaboración propia

Cabe resaltar que las preguntas de la ficha de entrevista pueden ser adaptadas de acuerdo a la persona a entrevistar y al nivel de la institución a la que representa, en el anexo 9.2, se pueden revisar el detalle de las preguntas sugeridas para cada sección. Es importante que al entrevistar se genere un entorno de confianza para una conversación fluida que permita profundizar en aspectos más específicos según sea el caso.

### **Fase 3. Sistematización de la información (1 mes)**

Para ordenar la información obtenida y reflexionar críticamente sobre los avances y desafíos en torno a la incorporación del enfoque de género, se propone los pasos para la sistematización de información de acuerdo con los tres niveles de análisis:

- **Nivel entorno (macro)**

Para este nivel se analiza todo el marco normativo nacional y regional relacionado directa o indirectamente con la gestión de recursos hídricos y la cuenca en estudio. Tanto leyes, como sus reglamentos, políticas, resoluciones, decretos, lineamientos, planes nacionales, así como planes y ordenanzas regionales, entre otras herramientas técnicas e instrumentos legales clave. Este nivel de información permite identificar si los instrumentos que dan las directrices sobre el manejo de los recursos hídricos están dando las señales adecuadas para que las instituciones que las implementan puedan implementar acciones con enfoque de género o promover la igualdad de oportunidades.

Para determinar todo el acervo legal a revisar, se sugiere revisar el “marco legal” de todos los documentos relacionados a la cuenca y gestión de recursos hídricos. Así mismo, es una buena práctica consultar con expertos, actores clave del sector y de la cuenca para tener más referencias de instrumentos que sean relevantes a revisar.

- **Nivel organizacional (Nivel intermedio)**

En este nivel se realizará un mapeo de todas las instituciones relacionadas a la cuenca y del sector de recursos hídricos para hacer un análisis de cada una y determinar si tiene mecanismos, procedimientos, y marcos que promuevan y/o faciliten la incorporación del enfoque de género en todas sus operaciones. Esto demuestra el compromiso y capacidades de un actor nacional o local para promover acciones concretas que promuevan el cierre de brechas de género.

El primer paso para este nivel de análisis consiste en realizar un sondeo de todos los actores a escala nacional, regional y de cuenca que tengan relación con la gestión de recursos hídricos ya sea de manera directa o indirecta. Una de las fuentes de información más importantes son los organigramas de las instituciones clave en el manejo de recursos naturales y de más alto rango como el Ministerio del Ambiente y Autoridad Nacional del Agua. Otra fuente de información consiste en los instrumentos legales de más alto rango como leyes y planes nacionales, donde figuran las instituciones vinculadas a dicha normativa.

Es importante considerar también otros actores fuera del sector recursos hídricos pero que tienen influencia en la toma de decisiones sobre el territorio en el que se encuentra la

cuenca, como el gobierno regional, los gobiernos provinciales y distritales, grupos organizados y plataformas de gobernanza. Así mismo considerar informantes de los diferentes niveles de gobierno, así como de diferentes roles y en lo posible no solo de cargos actuales sino anteriores, esto permite recabar la información suficiente que reconstruir la historia de la cuenca.

- **Nivel local: Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca**

El Plan de Gestión de Recursos Hídricos de cuenca es el instrumento técnico que orienta las decisiones sobre el uso, conservación y protección del agua en la cuenca cuya elaboración, actualización y ejecución están en responsabilidad del consejo de cuenca. En ese sentido, es un documento clave que aplica a todos los consejos de cuenca a nivel nacional y una excelente oportunidad para incorporar el enfoque de género en la gestión del recurso hídrico.

Para el análisis de este nivel, se requiere ubicar el plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca en estudio en su versión más actualizada. No basta con que el documento mencione que tiene enfoque de género, es importante determinar si esto se da de manera declarativa o aislada en algún capítulo o si se refleja de manera transversal. En ese sentido, tomando en cuenta que la incorporación del enfoque de género debe ser transversal a todo el documento y puede identificarse de diferentes formas (objetivos, indicadores, presupuesto, data desagregada por sexo, etc.), es clave poder analizar detalladamente cada uno de los capítulos del plan y encontrar las evidencias. Para ello, se debe tomar en cuenta algunos aspectos expuestos por la UICN (Siles y Freitas, 2003):

- Se incluye data desagregada por sexo y tendencias demográficas
- Se conoce la dinámica de tenencia de tierra
- Expresa la situación, condición y posición de género en las comunidades de la cuenca
- Refleja las necesidades y demandas expresadas por mujeres y hombres de la población de interés.
- Presenta cuál es la división sexual del trabajo en los grupos participantes, en las labores productivas, reproductivas y comunales
- Identifica el acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios y la repartición de beneficios y costos por parte de mujeres y hombres
- Incluye datos cuantitativos y cualitativos que revelen las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres
- Identifica las formas de participación de las mujeres (cantidad y calidad) en los procesos de toma de decisión en el espacio doméstico, en el ámbito comunitario y en las organizaciones comunales

- Expresa los cambios hacia la equidad que promoverá el plan de manejo.
- Existe un equilibrio entre los intereses de tipo ecológico de restauración, conservación y sustentabilidad de los procesos productivos y aquellos que incidan en la calidad de vida de los habitantes hombres y mujeres de la cuenca.
- Propone procesos de sensibilización y capacitación sobre género dirigidos a todo el personal
- Existe al menos una persona a tiempo completo encargada del tema de género
- Se tiene indicadores de género

#### **Fase 4. Análisis de la información (1 mes)**

En esta fase se realiza la integración de la información primaria y secundaria para analizarla a través de matrices, las cuales permitirán identificar las evidencias de incorporación del enfoque de género o en su defecto las oportunidades, así llegar a conclusiones y recomendaciones para próximos pasos. A continuación, se describe el modelo de análisis para cada nivel:

##### **Nivel entorno (macro)**

Se analizaron los instrumentos técnicos y normativos como se ve en el cuadro 13, donde se colocaron tres columnas: (1) la institución responsable de la promulgación de dicho instrumento y (2) si se incorporó el enfoque de género y (3) observaciones clave o evidencias al respecto.

Para la evaluación de la segunda columna, se deben tomar cuenta los siguientes criterios:

- Inclusion de lenguaje inclusivo y no sexista
- Reconocimiento de brechas, desigualdades de género o data desagregada por sexo
- Objetivos con enfoque de género
- Inclusion de metas, resultados, indicadores diferenciados por sexo
- Incorporación de medidas específicas para grupos en situación de vulnerabilidad, criterios de interseccionalidad (género, etnia, discapacidad, edad, etc.)
- Menciona recursos financieros o presupuesto específicamente para acciones de igualdad de género
- Cita tratados internacionales o leyes nacionales sobre género

Evaluar si la normativa cumple con uno o varios de los criterios, permitirá determinar de manera objetiva si cada instrumento realmente incorpora el enfoque de género, si es solo declarativo o ninguno de los dos.

**Cuadro 13. Modelo de análisis a nivel macro**

INSTRUMENTO/ NORMATIVA	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<b>De ámbito nacional</b>			
Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)		Ej. No incorpora. Mención genérica a 'usuarios'. No hay medidas afirmativas	Ej. Requiere reformas para asegurar lenguaje inclusivo y participación femenina
Reglamento de la Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)			
Política y estrategia nacional de recursos hídricos.			
Plan nacional de recursos hídricos del Perú			
Otros ...			
<b>De ámbito regional</b>			
Ordenanza Regional...			
Plan de desarrollo regional concertado			
Otros ...			

### Nivel organizacional (Nivel intermedio)

La evaluación de las instituciones clave para la gestión de los recursos hídricos de la cuenca se realizar tomando en cuenta las seis competencias claves de género interrelacionadas en el proceso de desarrollo interno de una organización (ONU MUJERES, 2016), acorde a la siguiente codificación:

**Cuadro 14. Competencias claves de género en una organización (ONU MUJERES, 2016)**

CODIGO	COMPETENCIA	Ejemplo:
1	Análisis y planificación estratégica de género	Diagnósticos de género, plan estratégico institucional tiene metas de género, herramientas de análisis de género
2	Programación, elaboración de presupuesto y ejecución con perspectiva de género	Presupuesto asignado para intervenciones de igualdad de género, resultados de empoderamiento de mujeres, servicios diferenciados y/o adaptados para mujeres, etc.
3	Gestión de conocimiento	Capacitaciones en género, se genera evidencia de género, comunicación y/o difusión dirigida a promover igualdad.
4	Asociaciones para el fomento	Acuerdos o convenios con otros actores públicos o

CODIGO	COMPETENCIA	Ejemplo:
	eficaz de la igualdad de género	privados para implementar y/o promover el enfoque de género,
5	Género y liderazgo.	Se impulsa el enfoque de género en cargos de poder y toma de decisiones, existe un comité de género
6	Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista de género	Lenguaje inclusivo en sus documentos, campañas de sensibilización innovadoras, entre otros mecanismos, etc.

Para el análisis de las instituciones se utiliza la siguiente matriz (Cuadro 15), donde se identifican cuáles de las seis competencias fue aplicada por la institución (siguiendo la codificación descrita líneas arriba) y cuál es la evidencia que la sustenta. Por ejemplo: *La institución X, tiene un diagnóstico de género institucional (evidencia), entonces cumple con la competencia de código 1*

**Cuadro 15. Modelo de análisis nivel intermedio**

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA (EVIDENCIA)	CÓDIGO DE COMPETENCIA	TOTAL
<b>De ámbito nacional:</b>			
Autoridad Nacional del Agua-ANA	Ej. Tiene diagnóstico de género	1	2
	Ej. Realiza capacitaciones en género	3	
...			
<b>De ámbito local:</b>			
Gobierno regional			
Otros			

Para resumir el análisis realizado, se puede generar un cuadro con el total de competencias incorporadas por cada institución (Cuadro 16). Esto permite un análisis comparativo de avance entre instituciones, pudiendo pasar de 0 a un máximo de 6 competencias incorporadas.

**Cuadro 16. Cuadro resumen por institución**

INSTITUCIÓN	Nº COMPETENCIAS DE GÉNERO INCORPORADAS
SUNASS	
ANA	

Adicionalmente se puede realizar un análisis por competencias (Cuadro 17), tomando en cuenta cuantas instituciones aplicaron cada una de las competencias y así mismo su valor

en porcentaje. En ese sentido, se puede obtener desde una competencia A aplicada por el 0% de las instituciones en estudio hasta una competencia B aplicada por el 100% de las instituciones estudiadas, con lo cual se determina cuál de las competencias es más común o hasta cierto punto más factible de aplicar por las instituciones.

**Cuadro 17. Cuadro resumen de análisis por competencias**

COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	Nº DE INSTITUCIONES	Porcentaje (%)
1. Análisis y planificación estratégica de género.	Ej. 3	Ej. (3/total de instituciones evaluadas) *100
2. Programación, elaboración de presupuesto y ejecución con perspectiva de género		
3. Gestión de conocimiento		
4. Asociaciones para el fomento eficaz de la igualdad de género		
5. Género y liderazgo		
6. Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista de género		
no tiene evidencia de alguna competencia		

**Nivel local: Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca**

El análisis del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca se realiza a través de la siguiente matriz (Cuadro 18), donde se evalúa cada uno de sus capítulos, colocando además los hallazgos o evidencias de cada uno.

**Cuadro 18. Modelo de análisis del Plan de gestión de recursos hídricos de cuenca**

CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO*	OBSERVACIONES/ OPORTUNIDADES DE MEJORA**
Introducción	<i>Ej. SI</i>	<i>Ej. Menciona que se tomó en cuenta el enfoque en la actualización</i>
Acciones previas		
Evaluación del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca		
Diagnóstico actualizado de la cuenca		
Visión y escenarios al año 2030		

CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO*	OBSERVACIONES/ OPORTUNIDADES DE MEJORA**
Objetivos y acciones estratégicas		
Intervenciones		
Efectos de las intervenciones		
Financiamiento		
Estrategia para la implementación		
Monitoreo y evaluación		

\*Colocar sí, no o parcial

\*\*Colocar observaciones y propuesta de mejora.

Con el resultado del cuadro de análisis se puede determinar si se incorporó el enfoque de género de manera transversal a todo el documento, de manera parcial o si solo fue mencionado de manera declarativa en algún capítulo del documento

### **Fase 5. Recomendaciones finales para la mejora en la incorporación del enfoque de género (1 mes)**

En base al análisis de los diferentes niveles se espera obtener una fotografía de la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos de la cuenca a evaluar. Esto será insumo clave para planificar acciones concretas y que ayuden a promover la incorporación del enfoque de género. A continuación, se definen algunos próximos pasos a realizar con los resultados obtenidos:

- Propuestas de mejoras a nivel político, técnico e institucional (en este punto pueden entrar programas de capacitación, generación de data, establecimiento o fortalecimiento de mecanismos internos como políticas, presupuestos, roles, etc.).
- Definición de prioridades a corto, mediano y largo plazo (hoja de ruta específica)
- Validación de hoja de ruta con el consejo de recursos hídricos de cuenca

Finalmente, las cinco fases antes descritas para la implementación de esta propuesta metodológica se pueden resumir en una hoja de ruta (Figura 10).

Figura 10. Hoja de ruta para el análisis de la incorporación del enfoque de género en una cuenca



Elaboración propia

## **5. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

La experiencia de realización de este estudio ha sido retadora debido a la resistencia y miedo persistente de muchas personas a hablar del tema de género especialmente hombres, fue clave la forma de comunicación y uso de terminología adecuada relacionada a género, evitando tecnicismos, para una verdadera comprensión de parte de las personas entrevistadas. La conversación fluida y abierta sobre los procesos que las personas venían liderando en sus instituciones fue de mucha ayuda para dar pie luego a realizar preguntas que profundicen aún más en temas específicos, de esta manera, la ficha de entrevista semiestructuradas funcionó como un buen punto de partida para generar un entorno de confianza y dar hilo a la conversación, esperando que la persona pueda relatar su propia experiencia y a su manera.

Por otro lado, ha sido gratificante encontrar en el camino más documentos como herramientas técnicas y normativas que promueven el enfoque de género y que en un inicio no estaban mapeadas en la metodología debido a la falta de difusión o publicación en medios.

Finalmente, la realización de este estudio ha sido más que propicia en este momento, ya que el 2025 es el año en el que se realizará las elecciones de directivas en juntas de usuarios de agua y de miembros del consejo de recursos hídricos de la cuenca, por lo cual los resultados pueden ser estratégicos para generar un cambio de pensamiento en la toma de decisiones sobre representantes.

## 6. CONCLUSIONES

El análisis multinivel realizado - normativo, institucional y de plan de cuenca – revela que la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos de la cuenca Chira Piura ha tenido avances puntuales y significativos, pero aun enfrenta desafíos estructurales y operativos. Así mismo, la metodología de estudio evidenció que es posible operativizar el marco internacional sobre la incorporación del enfoque de género para tener un análisis claro y ordenado que decante en una fotografía de la realidad de la cuenca y el sector. A continuación, se presenta las principales conclusiones de este estudio:

A nivel de marco normativo, se evidencia una incorporación limitada del enfoque de género. Normas clave como la ley de Recursos Hídricos y su reglamento carecen de disposiciones específicas que reconozcan las desigualdades de género; lo mismo pasa con los principales instrumentos de planificación hídrica. No obstante, se identifican avances importantes como el Protocolo para el otorgamiento de licencias en zonas rurales y la modificación de la ley de comunidades campesinas, que introduce medidas explícitas para fortalecer la participación de la mujer. En contraste, a nivel regional se observa un mayor esfuerzo para incorporar el enfoque de género en instrumentos como el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Piura y el Plan Regional para la igualdad de género, aunque su articulación con la gestión del agua sigue siendo limitada. En los documentos legales relacionados directamente con el consejo de cuenca no se tiene criterios específicos para promover una participación más inclusiva.

En el nivel institucional, el análisis en base a las seis competencias de ONU MUJERES, revela una incorporación desigual del enfoque de género en las instituciones vinculadas a la gestión de recursos hídricos de la cuenca. Si bien algunas entidades como SUNASS han logrado institucionalizar el enfoque de género, la mayoría de las entidades presentan avances parciales o acciones puntuales sin continuidad o articulación estratégica. En particular, la ANA muestra acciones de alto impacto en el ámbito técnico y comunicacional, pero enfrenta dificultades para sostener procesos institucionales. A nivel regional, entidades como la AAA y el consejo de cuenca, han incorporado parcialmente el enfoque de género a través de planes, capacitaciones y acciones de comunicación. Aunque la voluntad política y cooperación internacional han sido clave para los avances en el sector, aún persisten barreras estructurales como la falta de recursos económicos, limitada capacidad operativa del MIMP, estereotipos arraigados y una débil articulación interinstitucional.

Por último, el plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura 2023-2030 evidencia una incorporación parcial del enfoque de género. Se reconoce en los capítulos iniciales junto con el enfoque intercultural y se menciona en la metodología participativa y línea estratégica de gobernanza hídrica, así como en una acción estratégica y un indicador relacionado con la participación de mujeres en juntas de usuarios. No obstante, el enfoque no está presente en todos objetivos estratégicos, en el diagnóstico, ni componentes clave como evaluación de efectos, validación del proceso participativo ni el financiamiento, por lo que no se puede afirmar que el enfoque es transversal a todo el documento.

## 7. RECOMENDACIONES

Para fines de aplicación práctica, se presentan las recomendaciones de acuerdo con los niveles de análisis, así como también algunas transversales.

### *A nivel normativo*

Incorporar de manera explícita el enfoque de género en la Ley de Recursos Hídricos y su reglamento, en la Política Nacional de Recursos Hídricos y el Plan Nacional de Recursos Hídricos, a través del uso del lenguaje inclusivo, la visibilización de las brechas y el reconocimiento de su rol en la gestión del recurso hídrico.

Es necesario que los instrumentos técnicos de participación ciudadana sean más inclusivos y garanticen una participación activa de la mujer.

Se requiere que el MIMP pueda hacer un seguimiento cercano a la aplicación de los instrumentos técnicos con enfoque de género elaborados por parte de la ANA.

Los documentos normativos y planes que incluyen diagnósticos deben usar la información disponible de brechas de género que produce el INEI y otras fuentes a nivel nacional, esto es clave para contar con una línea base que permita medir cambios en el tiempo y contribuya a generar propuestas específicas y pertinentes.

### *A nivel institucional*

Las instituciones, especialmente la ANA, deben fortalecer la institucionalización del enfoque de género y contar con un personal a tiempo completo que pueda dar soporte y hacer seguimiento a los avances de la institución. Así mismo, su dependencia local como la AAA requieren de mayor financiamiento para la implementación de acciones específicas con las mujeres.

Es clave que el personal técnico y los tomadores de decisión a nivel nacional y regional o local estén capacitados en género. Se puede aprovechar los cursos de la ENAP en género e interculturalidad disponibles para todos los funcionarios públicos o en su defecto la institución puede establecer programas de formación continua en estos temas.

Las elecciones de directiva de juntas de usuarios y representantes para el consejo de cuenca es una oportunidad para que las instituciones impulsen la incorporación de mujeres a sus listas de candidatos.

Se recomienda que el consejo de cuenca Chira Piura cree un grupo técnico de género articulado con el MIMP y el Consejo Regional para la igualdad de género del gobierno regional (CORIG), de manera que sirva de soporte a la incorporación del enfoque de

género en sus actividades. Así mismo, puede incorporar a representantes de la SUNASS o su Oficina Desconcertada en Piura a fin de aprovechar su experiencia en el tema.

El gobierno regional de Piura tiene un rol clave en la elaboración de los planes de gestión de recursos hídricos de la cuenca como presidente del consejo, por lo que podría tener un accionar más activo en la promoción de la participación de la mujer aprovechando el apoyo de su consejo regional para la igualdad de género.

Los cargos clave en el consejo de cuenca como el de la secretaria técnica y presidencia del consejo podrían incluir como requisito deseable el conocimiento acreditado o alguna capacitación sobre enfoques transversales como género e interculturalidad.

#### *A nivel de Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca*

Se recomienda incorporar el enfoque de género en todos los capítulos del Plan de Gestión de Recursos Hídricos de la cuenca Chira Piura, desde el diagnóstico hasta su evaluación incluyendo indicadores que no solo midan presencia de mujeres en juntas de usuarios sino también participación en otros espacios, niveles de liderazgo y toma de decisiones en la cuenca.

Corregir errores sobre el PEA en el diagnóstico y mejorar la caracterización socioeconómica incorporando data desagregada por sexo y brechas de género.

Se puede identificar fuentes de financiamiento relacionada con género de cooperación internacional para seguir promoviendo actividades enfocadas a mejorar la participación y liderazgo de las mujeres en la cuenca.

El consejo debe aprovechar las políticas regionales existentes como base para reforzar el plan actualizado, articularse con el Plan regional para la igualdad de género podría fortalecer el enfoque y asegurar coherencia.

#### *Recomendaciones transversales*

Las universidades, particularmente la Universidad Nacional de Piura y la Universidad de Piura, tienen el potencial de aportar investigaciones aplicadas que respondan a las necesidades institucionales. Para ello, resulta clave contar con una agenda común entre actores que alinee intereses y fortalezca la gobernanza en la cuenca.

Aprovechar herramientas ya existentes, como el Registro Administrativo de Derechos de Uso de Agua (RADA) y los Planes Regionales de Igualdad de Género, para generar evidencia, identificar brechas y guiar intervenciones estratégicas con enfoque de género.

Consolidar la presencia del MIMP como ente articulador y técnico, mediante la creación de figuras de acompañamiento regionales o puntos focales que asesoren a los Consejos de Cuenca.

El enfoque de género debe trabajarse tanto con hombres como con mujeres pues es necesario generar una transformación cultural que derribe los estereotipos de género. Para ello una estrategia de comunicación en el ámbito rural es clave para generar cambios transformadores a nivel de comunidad.

## 8. LITERATURA CITADA

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2015). *Informe anual 2015*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- Autoridad Nacional del Agua. (2012). *Diagnóstico, diseño de la estrategia y planes de sensibilización para la formación y desarrollo de una nueva cultura del agua en el ámbito de 10 cuencas de la vertiente del Pacífico*. Pact Perú.
- Autoridad Nacional del Agua. (2023). *Plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura 2023–2030*. Autoridad Nacional del Agua.
- Autoridad Nacional del Agua. (2013). *Plan Nacional de Recursos Hídricos del Perú: Memoria 2013* (1.ª ed., 255 págs.). Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- Autoridad Nacional del Agua. (2015). *Política y estrategia nacional de recursos hídricos*. Ministerio de Agricultura y Riego.
- Autoridad Nacional del Agua. (2016, 4 de julio). *Autoridad Nacional del Agua promueve incorporación del enfoque de género en la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos*. <https://www.ana.gob.pe/noticia/autoridad-nacional-del-agua-promueve-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-la-gestion>
- Autoridad Nacional del Agua. (2024, 22 de abril). *Mujeres y jóvenes fortalecerán sus capacidades en medidas de adaptación basadas en ecosistemas frente al cambio climático*. <https://www.gob.pe/institucion/ana/noticias/903225-mujeres-y-jovenes-fortaleceran-sus-capacidades-en-medidas-de-adaptacion-basadas-en-ecosistemas-frente-al-cambio-climatico>
- Cabello, A., & Valega, C. (s. f.). *Guía de género e interseccionalidad en el trabajo: ¿En qué mujeres estamos pensando?* GENDERLAB. <https://www.ipae.pe/wp-content/uploads/2022/03/Guia-de-genero-e-interseccionalidad-en-el-trabajo.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017, 1 de marzo). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>
- Cuba, L., & Álvarez, B. (2020). *Brechas de género en el desastre del Niño Costero 2017 en el Perú y en la respuesta del Estado*. Asociación Civil Transparencia. <https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/Informe-sobre-brechas-de-g%C3%A9nero-en-el-desastre-del-Ni%C3%B1o-Costero-en-el-Per%C3%BA-y-la-respuesta-del-Estado.pdf>

- Cutivalú. (2024, 15 de mayo). *Piura: Consejo Regional atenta contra los derechos humanos de la población vulnerable*. <https://www.cutivalu.pe/piura-consejo-regional-atenta-contra-los-derechos-humanos-de-la-poblacion-vulnerable/>
- Fernández García, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (13). <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>
- Forest Trends. (2020). *Brechas de género en la gestión del agua y la infraestructura natural* (1.ª ed.). Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica.
- Forest Trends. (2022, 22 de marzo). *Mujeres líderes en la gestión del agua en el ámbito local se graduaron del Programa de Liderazgo de Mujeres para la Gestión de Recursos Hídricos*. Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica. <https://forest-trends.org/infraestructura-natural-en-peru/capacidadesin/mujeres-lideres-en-la-gestion-del-agua-en-el-ambito-local-se-graduaron-del-programa-de-liderazgo-de-mujeres-para-la-gestion-de-recursos-hidricos/>
- García, A. (2020). “Solo jefe de familia”: Género y empadronamiento tras El Niño Costero en Piura. Grupo Propuesta Ciudadana. <https://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2020/08/Solo-Jefe-de-familia.-G%C3%A9nero-y-empadronamiento-tras-El-Ni%C3%B1o-Costero-en-Piura.pdf>
- Gobierno Regional de Piura. (2016). *Plan de Desarrollo Regional Concertado de Piura 2016–2021* (Versión final). [https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/planes/pdrc\\_piura\\_2021\\_vf2.pdf](https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/planes/pdrc_piura_2021_vf2.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8600-encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2023>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario> (Sin acceso disponible).
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2009). *Informe final: Presupuesto evaluado “Agua para todos”*. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/ppr/eval\\_indep/2009\\_agua\\_para\\_todos.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/eval_indep/2009_agua_para_todos.pdf)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)* (Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP). Lima, Perú. Ministerio

- de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp>
- Ministerio del Ambiente. (2009). *Ley N.º 29338: Ley de recursos hídricos*. Ministerio del Ambiente. <https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-N%C2%B0-29338.pdf>
- Ministerio del Ambiente. (2018). *Grupo de trabajo multisectorial de naturaleza temporal encargado de generar información técnica para orientar la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (GTM-NDC): Informe final*. Ministerio del Ambiente. <https://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/gtm/>
- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023*. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf)
- Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de los Estados Americanos. (2001). *Carta democrática interamericana*. Organización de los Estados Americanos. [https://www.oas.org/charter/docs\\_es/resolucion1\\_es.htm](https://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm)
- ONU Mujeres. (2016). *Herramienta para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género: Herramienta para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres* (2.ª ed.). Centro de Capacitación ONU Mujeres. [https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/1\\_Manual\\_Gender\\_Equality\\_Capacity\\_ES.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006). *Guía de recursos: Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/es/IWRMGenderResourceGuide-Spanish-200610.pdf>
- Rodríguez, M. (2016). *Género en la gestión de recursos hídricos – La experiencia del Proyecto PARA Agua en tres cuencas del país*. (Presentación PowerPoint).
- Siles, J., & Freitas, D. (2003). *La fuerza de la corriente: Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género*. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2003-042.pdf>



World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024: Insight report*.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)

## 9. ANEXOS

### 9.1. Glosario de términos relacionados a la transversalización del enfoque de género

- Género. – Consiste en el conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen lo propio de los hombres y de las mujeres en cada cultura (MIMP, 2019).
- Igualdad de género. - Acorde a la ONU MUJER (2016) consiste en modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y acceso a oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debido a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación.
- Discriminación contra la mujer. - Es definida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (MIMP, 2019).
- Violencia contra la mujer. - es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de una mujer de gozar de derechos y libertades en igualdad con el hombre. Esta discriminación se agrava por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma (MIMP, 2019).
- Análisis de género. – herramienta que permite el examen sistemático de las prácticas y roles que desempeñan las mujeres y hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Permite determinar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica (INMUJERES, 2007).
- Perspectiva de género. - herramienta que permite mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no solo por su diferencia biológica sino también por diferencias culturales asignadas a los seres humanos (INMUJERES, 2007).
- Enfoque de género. – herramienta de análisis para examinar la realidad y las relaciones sociales, teniendo en cuenta los roles que desempeñan los hombres y mujeres sus múltiples identidades, oportunidades de acceso y control de recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad. Permite analizar las relaciones de poder y desigualdad entre hombre y mujer (MIMP, 2017)
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. - proceso de examinar las implicancias que tienen para mujeres y hombres cualquier acción

planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todo nivel (MIMP, 2017).

- Brechas de género. - son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de hombres y mujeres (MIMP, 2017).
- Interseccionalidad. – Es un enfoque que nos permite ver a las personas en su totalidad, y no por sus características por separado, dado que reúnen múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen entre sí

## 9.2. FORMATO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

- *Nombre*
- *Edad*
- *Profesión/Oficio*
- *Cargo*

### **Sobre el entrevistado:**

#### ***Sección 1. Conocimiento y capacidades en enfoque de género***

*¿Del 1 al 10, como puntuaría sus conocimientos en conceptos relacionados al tema de género?*

*¿Ha recibido alguna capacitación en temas de género, cuando?*

- *Nunca*
- *Una vez*
- *Más de una vez*

*¿considera que el tema es relevante para su trabajo y sus funciones?*

- *Alto*
- *Medio*
- *Bajo*
- *Nada*

### **Sobre la institución:**

#### ***Sección 2. Información o línea base***

*¿Se ha realizado un análisis de género que proporcione información sobre las diferencias entre la vida de personas por sexo y edad en el contexto o ámbito de acción de la organización?*

*Si la respuesta es si:*

*¿Qué tan profundo y específico es el análisis de género sobre las distintas necesidades, funciones, relaciones, vulnerabilidades y relaciones de poder entre las personas de diferente, sexo y edades?*

- *Alto*
- *Medio*
- *Bajo*

*¿Las actividades de la institución están adaptadas para responder a las diferentes necesidades de personas por sexo, edad, etnia, etc., según se identificaron en el análisis? Explique su respuesta*

*¿Se revisaron los datos existentes sobre género y otra bibliografía relevante para el sector y el contexto operativo del proyecto a fin de comprender las diferentes funciones, responsabilidades, necesidades y prioridades de las personas por sexo y edad? Explique su respuesta*

*¿Se realizó o uso investigaciones cualitativas primarias (por ejemplo, debates de grupos de focales y entrevistas con informantes clave)? Explique su respuesta*

### **Sección 3. Rol de las mujeres en la institución**

*¿Como ve el rol de la mujer en su institución, que cargos ocupa? hubo cambios en el tiempo?*

*¿Cuántas mujeres ocupan actualmente roles de liderazgo o cargos de toma de decisión?*

*¿Existen puestos de trabajo en la institución que estén especialmente designado para hombres?*

*¿Cuáles cree que son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en la organización para acceder a puestos de toma de decisión?*

*¿Qué medidas específicas se podrían implementar para superar estos obstáculos y promover una mayor participación de la mujer?*

### **Sección 4. Herramientas o políticas internas relacionadas al enfoque de género**

*La institución tiene alguna herramienta, norma, política, guía, reglamento, etc, que promueva la igualdad de género y/o la participación de las mujeres en la toma de decisiones?*

- Si

*Si la respuesta es sí, ¿considera que esto ha generado cambios en relación con el rol de la mujer en su institución? Mencione ejemplos*

- No

*¿Se ha implementado programas de capacitación o mentoría dirigido a mujeres para promover su liderazgo? Explique su respuesta*

*¿Se ha implementado alguna estrategia para asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que hombres para ascender a cargos de dirección o toma de decisión? Explique su respuesta*

### **Sección 5. Igualdad de oportunidades para la participación de mujeres**

*¿Creen que la igualdad de oportunidades para participación y toma de decisiones entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la institución?*

- Si
- No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

¿La institución asegura la participación significativa de hombres y mujeres en al menos uno de los siguientes elementos: Intercambio transparente de información, participación en la toma de decisiones, ¿mecanismos de retroalimentación o quejas? ¿Como?

\_\_\_\_\_

¿Cuáles serían esas barreras que dificultan la participación de las mujeres y como se están abordando?

¿Existen espacios específicos donde las mujeres puedan expresar sus ideas o propuestas para mejorar la institución?

¿Cree que existe una oportunidad de mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones? ¿Cuáles serían esas condiciones para que eso se dé y que limitaciones tendría?

considera que hay barreras o incentivo externo o sectorial para la participación de mujeres en la toma de decisiones? Señale cuales

#### **Sección 6. Programación, monitoreo y evaluación de actividades**

¿En la programación se toma en consideración de las diferentes necesidades, condiciones, capacidades y vulnerabilidades de las personas en función de la edad, el sexo y otras identidades relevantes, como la discapacidad y la etnia?

¿Cómo? \_\_\_\_\_

¿El sistema de monitoreo de la institución analiza ambos: i) datos desagregados por sexo y edad y ii) cambios en capacidades, vulnerabilidades y necesidades de los participantes?

¿Se ha establecido algún indicador o meta relacionado a la participación de mujeres en roles de liderazgo dentro de la organización?

¿Se hace un monitoreo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones?

¿La institución ha presupuestado un análisis de género, o alguna partida para adaptar la programación de modo que se asegure participación significativa de mujeres?

#### **Pregunta adicional si aplica:**

¿Cuáles fueron las **tres principales lecciones** (positivas y/o negativas) de haber integrado género?

### 9.3. Lista de entrevistados

<b>INSTITUCION</b>	<b>CARGO</b>
Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica	Líder de equipo de género
Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica	Especialista del equipo de género
Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica	Líder de Equipo Movilización de Inversiones - Gobiernos Regionales
Autoridad Nacional del Agua	Coordinadora del Área de Fortalecimiento de Capacidades en GIRH y Cultura del Agua
Consejo de cuenca Chira Piura	Ex secretario general
Consejo de cuenca Chira Piura	Secretario General actual
Autoridad Administrativa de Agua - AAA Jequetepeque Zarumilla	Representante
Gobierno Regional de Piura	Representante
Ministerio del Ambiente -MINAM	Representante
Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento-SUNASS	Especialista en género de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables	Dirección de Transversalización del Enfoque de Género de la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación
Universidad de Piura	Directora de Hidraulica
Municipalidad distrital Sicchez	Representante

**9.4. Cuadro de análisis a nivel macro: Normativa nacional y regional vinculada a la gestión de la cuenca**

NORMATIVA/INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<b>Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)</b>	ANA	No explicito. Mencion genérica al hablar del uso del recurso optimo y equitativo, no menciona explícitamente términos relacionados con género, a la mujer o evidencia de un enfoque inclusivo	Art 39 y 41.- Podria ser más específico respecto y mencionar el rol de la mujer para el abastecimiento de agua Art 55: prioridad de licencia. - menciona en igualdad de condiciones (no se reconoce la falta de igualdad. No se observan referencias específicas a políticas de género, medidas que aborden las brechas de género en la gestión de recursos hídricos.
<b>Reglamento de la Ley de gestión de recursos hídricos (Ley N°29338)</b>	ANA	No explicita. No menciona de manera especifica el enfoque de género ni hace mencion a la mujer o usa lenguaje inclusivo. Menciona varios procesos participativos y de consulta, sin embargo, no esclarece que deben considerar el enfoque de género.	se presenta oportunidades para incorporar el enfoque de género. Por ejemplo, el art. 14 podria incluir al MIMP como actor dentro del sistema, el art. 40 deberia considerar "usuarios" y tambien sus esposass como parte de publico a capacitar. Además, el art. 196 sobre participación ciudadana abre la oportunidad para aplicar criterios de equidad de género, lo mismo con el el art. 200.1 sobre planes de gestión de cuenca no lo contempla.
<b>Política y estrategia nacional de recursos hídricos.</b>	ANA	No explicita. la data no está desagregada por sexo, pese a que se habla de brechas, desempleo, pobreza, etc., los ejes no mencionan	Oportunidad de incluir el enfoque en el procedimiento para participacion de la ciudadanía que debe aprobar la ANA. Uno de sus objetivos especificos en la GIRH

NORMATIVA/INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
		o hacen referencia a un enfoque de género.	menciona identificar variabilidad climática y su efecto en la población en general (más no de manera diferenciada)
<b>Plan nacional de recursos hídricos del Perú</b>	ANA	Parcial. Menciona a la mujer solo dentro de la estrategia de comunicación y en el diagnóstico de cultura de agua. Sin embargo, no considera en las acciones, los efectos diferenciados que pueden tener los fenómenos como sequías sobre las mujeres.	en el capítulo socioeconomía del agua se menciona data de población por edad pero no desagregada por sexo. se menciona talleres generales por AAA pero no como garantiza participación inclusiva el diagnóstico de cultura de agua si menciona participación desigual en la toma de decisiones para la primera ronda de talleres en el 2012 mencionan que convocaron gobiernos locales, comunidades campesinas, etc., pero no especifican si hubo enfoque inclusivo o participación de mujeres.
<b>Ley que declara de interés nacional y necesidad pública la implementación de siembra y cosecha de agua (Ley N°30989)</b>	PCM	No explícita. Solo parcialmente el enfoque intercultural.	habla de poblaciones, conocimiento ancestral pero no menciona género o mujeres

NORMATIVA/INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<p><b>Ley General del Ambiente (Ley N° 28611)</b></p>	<p>MINAM</p>	<p>No es explícito, aunque algunos principios y disposiciones podrían servir como base para su incorporación indirecta. Menciona proceso de consulta sobre proyectos que deben considerar participación ciudadana, mas no considera el criterio de inclusión.</p>	<p>Oportunidad de incluir el enfoque en el principio de equidad que menciona la reducción de barreras sociales y económicas, también en el principio de gobernanza ambiental que habla de participación efectiva de actores públicos y privados aunque sin referirse a mujeres. Se menciona a pueblos indígenas y conocimientos y derechos colectivos, pero no aborda específicamente las desigualdades de género. Menciona que las audiencias públicas deben realizarse procurando que el lugar elegido sea aquel que permita la mayor participación de los potenciales afectados, lo cual podría aprovecharse para fomentar participación de mujeres</p>
<p><b>Política nacional del ambiente al 2030</b></p>	<p>MINAM</p>	<p>No explícita.</p>	<p>Existe una oportunidad en el lineamiento 7: Garantizar el cumplimiento y la vigencia de los acuerdos y convenios internacionales en materia ambiental. Aquí se podría incorporar algunos de los que incluyen género y colocar responsables</p>
<p><b>Reglamento de Vertimientos (D.S. N° 003-2010-MINAM)</b></p>	<p>MINAM</p>	<p>No explícita.</p>	

NORMATIVA/INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<b>D.S. N° 002-2009-MINAM (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública Ambiental y Participación y Consulta Ciudadana en Asuntos Ambientales)</b>	MINAM	No es explícita. Las entidades públicas deben tener mecanismos de participación para personas naturales o jurídicas y de participación ciudadana; sin embargo, no garantiza la participación de mujeres	los artículos 10, 25, 26,27 y 30 se enfocan en promover la participación efectiva, acceso a la información, capacitación, mecanismos adecuados para la consulta, pero no mencionan de manera específica a la mujer y otras poblaciones vulnerables de manera específica. Incorpora el enfoque intercultural, al requerir el idioma predominante en la zona.
<b>LEY QUE MODIFICA LA LEY 24656, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS, PARA FORTALECER EL ROL DE LA MUJER EN LAS COMUNIDADES CAMPESINAS</b>	PCM	si es explícita. Medidas específicas y obligatorias con enfoque de género.	se regula el proceso de elecciones de sus juntas directivas precisando que la directiva comunal debe incluir un número no menor del 30% de mujeres en su conformación.
<b>RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0114-2024-ANA (protocolo)</b>	ANA	Si es explícita. Menciona a la mujer como beneficiaria y se aprueba el “Protocolo para la implementación del servicio 4.2.3. Otorgamiento de licencias vinculadas al agua en zonas rurales, para uso agrícola.	Se menciona: En aquellos casos en los que la propiedad o posesión legítima del predio donde se utilizará el recurso hídrico corresponda a personas casadas o convivientes, la licencia o el certificado nominativo podrá ser otorgada en beneficio de ambas personas.

NORMATIVA/INSTRUMENTOS	INSTITUCIÓN RESPONSABLE	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES CLAVE
<p><b>Protocolo para la implementación del servicio 4.2.3. Otorgamiento de licencias vinculadas al agua en zonas rurales, para uso agrícola</b></p>	<p>ANA</p>	<p>Si es explicita. la licencia ahora será en beneficio de ambos conyugues, el documento menciona las adaptaciones progresivas que la ANA debe incorporar para cumplir con el PNIG.</p>	<p>el protocolo establece que las acciones de sensibilización y difusión deben emplear lenguaje inclusivo y considerar lenguas originarias. Las capacitaciones y los facilitadores deben considerar el enfoque de género. Además, exige capacitación periódica al personal de la ANA y mayor paridad en instancias como la AAA y la ALA.</p>
<p><b>El Reglamento de Organizaciones de Usuarios de Agua</b></p>	<p>ANA</p>	<p>No explicita.</p>	<p>cuando habla del proceso electoral, menciona ser ELEGIDO (no hay lenguaje inclusivo) art 5. derechos: menciona entre los derechos de los usuarios: tener igualdad de oportunidades en los beneficios, participar en asambleas, con voz y voto así como intervenir en la toma de decisiones, sin embargo, no se habla de sus esposas que también son usuarias, pero no registradas. el reglamento menciona un plan de trabajo y presupuesto anual, lo cual es una oportunidad para incorporar el enfoque</p>
<p><b>lineamientos generales para creación de consejos de cuenca 525-2010-ANA</b></p>	<p>ANA</p>	<p>No explicita.</p>	<p>en el evento liderado por el GORE con la ANA para la convocatoria de actores, sería oportuno asegurar participación femenina dando las condiciones y de horarios.</p>

<b>NORMATIVA/INSTRUMENTOS</b>	<b>INSTITUCIÓN RESPONSABLE</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES CLAVE</b>
<b>DS CREACION DE CONSEJO DE CUENCA CHIRA PIURA</b>	PCM	No explicita.	el trabajo es ad honoren y no lo inhabilita de su cargo público, lo cual también genera obstáculo para participación de las mujeres
<b>Ordenanza Regional que declara de necesidad e interés público regional la gestión de los recursos hídricos con enfoque de siembra y cosecha de agua, OR N°466-2021/GRP-CR</b>	GORE PIURA	Si es explicita. Menciona la consideración del enfoque de género.	menciona que se deben proponer medidas estructurales y no estructurales para la gestion de recursos hidricos con enfoque de siembra y cosecha de agua involucrando practicas ancestrales y equidad de género
<b>Reglamento interno consejo de cuenca chira poura</b>	ANA	No explicita.	Se observa en el anexo de la primera sesion de consejo que todos los firmantes son hombres Incluir como requisito la eleccion de un secretario técnico del consejo con nociones de enfoque de género y/o tener un grupo de trabajo de género, al menos temporal, seria una oportunidad para generar cambios transformadores
<b>Plan de desarrollo regional concertado</b>	GORE PIURA	si es explicita. Medidas especificas con enfoque de género.	incluye indicadores relacionados a género

**9.5. Cuadro de análisis a nivel medio: Marco institucional relacionado a la gestión de la cuenca**

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
	<b>De ámbito nacional</b>		
ANA	Diagnóstico de género en los servicios que brinda y aplicación de encuesta de estereotipos	1	5
	Talleres y foros nacionales para visibilizar el rol de la mujer en la gestión del agua, fortalecimiento de capacidades para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con juntas de usuarios y para cultura del agua	3	
	convenios con actores de la cooperación internacional enfocadas, entre otras actividades, a promover la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos hídricos.	4	
	En el 2024, ANA aprobó el Protocolo para la implementación del servicio 4.2.3. Otorgamiento de Licencias vinculadas al agua en zonas rurales con enfoque de género, así mismo estuvo trabajando una propuesta de actualización de los lineamientos para elaboración de planes de gestión de cuenca con enfoque de género. Todo lo anterior con apoyo de la cooperación internacional	1	
	La institución cuenta con un plan de desarrollo de personal, que incluye capacitaciones relacionadas el enfoque de género, esto con apoyo del MIMP	2	
	Modificación en el marco legal de la junta de usuarios para promover cuotas de género	1	
	El cambio de los enfoques de desarrollo de la GIRH a la seguridad hídrica constituye pieza clave para incluir el enfoque de género en los planes de gestión de cuenca	6	
Ministerio del Ambiente -	El MINAM elaboró la estrategia nacional de cambio climático que incorpora acciones con respecto a género e interculturalidad. Así mismo, el documento preliminar “Hacia una estrategia nacional de	1	3

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
MINAM	bosques y cambio climático” incluye acciones como capacitación e investigación con enfoque de género, también elaboró junto con el MIMP el Plan de acción de género y cambio climático, lo cual surge como iniciativa de alineación de la política ambiental con la política nacional de igualdad de género.		
	Alianza con CARE Perú para promover el enfoque de género	4	
	Comité Nacional de Mujeres y Cambio Climático impulsado por el MINAM	1	
	Trabajo con juventud en la iniciativa "yo ministra" para fortalecer el compromiso con el cuidado del Medio ambiente a la vez que fortalecer el liderazgo y empoderamiento de niñas	3	
Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento-SUNASS	Análisis de género (diagnóstico) institucional y aplicación de encuesta de estereotipos para elaborar un plan de trabajo	1	6
	Cuenta con su política y plan de trabajo de igualdad de género.		
	La dirección de fiscalización elaboró informe sobre brechas de género		
	las ODS recaba información desagregada		
	Indicador de personas capacitadas desagregada por sexo es reportada a SERVIR		
	PEI (género esta como acción estratégica institucional)	1	
	se está usando la herramienta del MIMP para hacer la autoevaluación de incorporación del enfoque de género en los servicios que brinda la institución (dirección de usuarios y PEU)	1	
	Cuenta con un POI, presupuesto y un personal a tiempo completo para ver el tema de género de manera transversal en la institucional	2	

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
	Tiene alianzas con diferentes instituciones, entre ellas el proyecto INSH para promover, entre otras cosas, el enfoque de género a nivel técnico e institucional Recibe asesoría del MIMP	4	
	incorporación de género en al directica MERESE	6	
	Aplicación de cuota de género en el PEU	3	
	la dirección de usuarios ha generado su plataforma en idioma quechua	6	
	el grupo de género es donde se genera el espacio para dar opinión o quejas así mismo la contratación de una mujer para dirigir las acciones de género refleja el compromiso	5	
	capacitación a EPS en género en MERESE	3	
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS	Estableció en el 2024 una comisión para la igualdad de género sectorial Tiene un plan de actividades para la reducción de brechas de género en	1	2
	capacitaciones en género y difusión de normativa, así como promoción del rol de la mujer n el sector en fechas clave como el día de la mujer ha llevado a cabo un foro donde se abordaron asuntos de género en el 2023	3	
<b>De ámbito local:</b>			
Gobierno regional de Piura	aprobó con ordenanza regional en el 2016 su plan regional de igualdad de género 2016-2021 creo la Comisión técnica regional para la transversalización del enfoque de género (COTER) en el 2024 aprobó una ordenanza que declara de interés y prioridad regional la incorporación dl trabajo con hombres para la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer	1	4

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
	cuenta con el CORIG y un nuevo plan para la igualdad de género	2	
	se ha realizado capacitaciones al personal, así como talleres a la población	3	
	se creó la red regional de mujeres emprendedoras y empresarias de la región Piura en el 2024	5	
Autoridad Administrativa de Agua -AAA Jequetepeque Zarumilla	talleres dirigidos a usuarias agrarias en temas relacionados al enfoque de género como liderazgo, autoestima, derechos y obligaciones. Las charlas que se dieron con ayuda de psicólogo Talleres de sensibilización a jóvenes se ha realizado un diagnóstico de participación de mujeres en las juntas de usuarios para tener la brecha	3	4
	asignación de recursos para talleres con juntas de usuarios que toca, entre otros, los temas de género	2	
	la AAA trabaja de manera articulada con gobierno regional. Municipalidades y ONG para promover la cultura de agua de la mano con la igualdad de género	4	
	la AAA ha fomentado el liderazgo femenino en las juntas de usuarios a través de la sensibilización, así mismo con la promoción de la cuota de género en las directivas de las juntas	5	
Universidad Nacional de Piura	se han realizado algunas investigaciones académicas sobre temas de género como violencia de género y participación política de las mujeres	1	2
	la universidad tiene alianzas con actores del sector público y privado con los que ha realizado campañas de sensibilización en el tema e implementado proyectos	4	
Universidad de Piura (privada)	la universidad implemento un proyecto con Falabella para fomentar la participación de niñas y adolescentes en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	2	2

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
	UDEP ha producido material educativo que aborda la igualdad de género como el manual: Valorarnos y trabajar juntos: equidad de género en los proyectos sociales	3	
Consejo de Recursos Hídricos de la cuenca Chira Piura	elaboración de plan de gestión de cuenca con enfoque de género	1	
	en el marco de algunos proyectos el consejo ha realizado talleres de capacitación y sensibilización que aborda la equidad de género en el contexto de la protección de fuentes de agua	3	4
	en el proceso de elaboración del plan de gestión de cuenca con enfoque de género, el consejo trabajo con la cooperación para la sistematización de experiencias	3 y 4	
	la transversalización del enfoque en su nuevo plan es una muestra innovadora que pocos consejos se han atrevido a implementar	6	
Fondo Regional del Agua – FORASAN	ha ejecutado proyecto con enfoque de género, uno de ellos en Samanga, donde se identificaron las diferentes vulnerabilidades de hombres y mujeres frente al cambio climático	1	
	FORASAN ha trabajado de la mano de entidades como Fundación futuro latinoamericano y la Alianza clima y desarrollo para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la conservación de ecosistemas y gestión de agua	4	3
	ha realizado talleres de sensibilización sobre el enfoque de género	3	
Municipalidad distrital Sicchez	incorporo una unidad de género y así mismo conto con una Comisión de la mujer. Su plan de desarrollo concertado además incluye el enfoque	1	
	Su personal ha sido capacitado para la elaboración y gestión de proyectos con enfoque de género también se han realizado talleres de sensibilización en el tema	3	3
	ha recibido el apoyo de la cooperación internacional para implementar programas con enfoque de	4	

INSTITUCIÓN	EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA DE GÉNERO INCORPORADA	COMPETENCIA (CÓDIGO)	TOTAL
	género, como fundación APY y la agencia Andaluza		
EPS Grau	no se tiene evidencia de alguna competencia		
Junta de usuarios Sector Hidráulico Alto Piura	no se tiene evidencia de alguna competencia		
Proyecto Especial Chira Piura	no se tiene evidencia de alguna competencia		
Juntas de usuarios San Lorenzo	no se tiene evidencia de alguna competencia		

9.6. Cuadro de análisis de la incorporación del enfoque de género en el plan de gestión de recursos hídricos de la cuenca Chira Piura

<b>CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<b>INTRODUCCION</b>	SI	Menciona el enfoque como criterio para la actualización
<b>CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES</b>		
<b>1. Antecedentes</b>		
<b>1.1. Antecedentes</b>	NO	No aplica
<b>1.2. Finalidad y alcances de actualización del PGRH Chira Piura</b>	NO	No aplica
<b>1.3. Enfoques</b>	SI	Incluye el enfoque de género, el lenguaje inclusivo y menciona el papel de la mujer en la toma de decisiones, gestión y la falta de liderazgo, así mismo el enfoque intercultural, aunque no se menciona el intergeneracional e interseccional.
<b>1.4. Metodología y ruta de actualización del plan</b>	NO	Aunque se habla de conformación de grupos temáticos para la discusión y la construcción de un diagnóstico participativo no se puede saber si fueron realmente inclusivas.
<b>1.5. Descripción del proceso participativo</b>	SI	El plan menciona que la metodología utilizada fue la de planificación con visión compartida, que tiene como una de sus ventajas: “Impulsar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y a nivel intergeneracional”.
<b>CAPITULO II: ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA CHIRA PIURA</b>		
<b>2. Actualización del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca</b>		
<b>2.1. Acciones previas</b>	SI	Se menciona que los grupos de trabajo fueron conformados con enfoque de género e intercultural.

CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA
		<p>Se menciona también que se usaron medios de comunicación tradicional local si como el digital para llegar a más personas.</p> <p>La combinación de medios permitió tener mayor impacto y alcance ante un contexto de restricciones por el COVID 19.</p>
<p><b>2.2. Evaluación del plan de gestión de recursos hídricos de cuenca Chira Piura 2014-2020</b></p>	<p>NO</p>	<p>No se percibe incorporación del enfoque de género. Las lecciones aprendidas son una oportunidad importante no aprovechada para identificar la importancia de incorporar el enfoque de género en el plan actualizado.</p>
<p><b>2.3. Diagnóstico actualizado de la cuenca Chira Piura</b></p>	<p>PARCIAL</p>	<p>Oportunidad: Cuando se habla de las consecuencias e impacto en la población del Fenómeno el Niño, sería importante resaltar ese impacto diferenciado en mujeres por temas de higiene o abastecimiento de agua.</p> <p>En la caracterización socioeconómica, se describe a la población diferenciando número de hombres y mujeres a nivel regional. Sin embargo, en la descripción de aspectos sociales no se menciona nada respecto de las brechas de género en los aspectos clave como salud, etc., pese a que INEI tiene información al respecto.</p> <p>Error en la información colocada sobre PEA en el apartado de aspectos económicos. Se menciona datos de población total no de PEA, por lo cual el número de mujeres es mayor.</p> <p>SUNASS está identificado como entidades vinculadas a los recursos hídricos y actores de la cuenca, sin embargo, no tiene participación. Su inclusión podría ser quizás una oportunidad para transversalizar el enfoque de género dado su experiencia.</p> <p>en la caracterización de la problemática y sus causas se mencionan 5 líneas de acción bajo el enfoque de seguridad hídrica, dentro de los cuales solo en el de “gobernanza para la prevención de conflictos hídricos” se incorpora el enfoque de género al mencionar como una de sus causas: “escasa participación de mujeres en cargos decisores para la gestión del agua”.</p>

CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA
		<p>Oportunidad: en el apartado de identificación de potencialidades, se podría hacer mención a las nuevas políticas o planes en torno al cierre de brechas de género como prioridades del gobierno regional, donde entra a tallar el plan de igualdad de género del Gobierno regional.</p> <p>en la determinación y priorización de variables para intervenciones, una de las cinco líneas de acción “gobernanza para la prevención de conflictos hídricos” incorpora la variable: participación de la mujer en la gestión de los recursos hídricos en la cuenca Chira Piura con un nivel de prioridad 2</p>
<p><b>2.4. Visión y escenarios al año 2030</b></p>	<p>SI</p>	<p>Aunque el análisis de escenarios y la identificación de fuerzas motrices no identifica de manera específica que aspectos del enfoque de género deben fortalecerse como liderazgo o participación, la visión menciona “...trabajan de manera responsable y articulada, promoviendo la equidad, innovación y mejora de la cultura del agua...”</p>
<p><b>2.5. Objetivos y acciones estratégicas, indicadores e intervenciones</b></p>	<p>SI</p>	<p>Dado que los objetivos y acciones se han definido por la línea de acción, solo la línea de acción de gobernanza menciona como acción estratégica AE.05.02: “promover la participación de la mujer en la GIRH en la cuenca Chira Piura. No obstante, se recomienda que el enfoque de género sea transversal a todos los objetivos o líneas de acción</p> <p>Oportunidad en intervenciones: en el apartado de proyectos de inversión no se identificado la necesidad de incorporar el enfoque de género, pero podría ser de utilidad el manual elaborado por el Proyecto INSH para incorporar algunas buenas prácticas en la formulación o contrataciones.</p> <p>Cabe resaltar además que todas las líneas de acciones tienen acciones estratégicas que tienen que ver con capacitación, lo cual es una oportunidad para tener en cuenta algunas buenas prácticas para incluir la participación de mujeres.</p> <p>Dentro de la lista de ideas de actividades o inversiones por acción estratégica, vale la pena destacar que en el OE5: Fortalecer la articulación interinstitucional para la gobernanza y prevención de conflictos en la gestión integrada de recursos hídricos</p>

CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS	INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA
		en la cuenca, se ha incorporado y AE.05.02, la actividad: “Incidencia entre las instituciones locales para incorporar en su normativa internas la equidad de género
<b>2.6. Establecimiento de brechas por la línea de acción de la seguridad hídrica</b>	SI	<p>En el establecimiento de brechas por líneas de acción, podemos denotar que se si establece una brecha en género en la línea de acción de gobernanza, relacionada específicamente con el porcentaje de juntas de usuarios y comisiones que cuentan con participación de mujeres en sus directivas.</p> <p>Al respecto, es importante mencionar que aunque es un buen inicio identificar una brecha específica a reducir, este está supeditado solo a un sector del uso que es el agrícola, además la participación de mujeres seguirá siendo supeditada a cargos como tesorera y secretaria si no realiza incidencia para que puedan postular a cargos de poder; si mismo, su participación debe ser acompañada de la responsabilidad en el hogar y el apoyo de su entorno para no generar una sobre carga del trabajo si tiene hijos en casa.</p>
<b>2.7. Efectos de las intervenciones</b>	NO	Sería importante que, dentro del factor social y sus indicadores, pudieran programarse algunas relacionadas con la participación y liderazgo de la mujer
<b>2.8. Validación del proceso de actualización del PGRH Chira Piura</b>	NO	No se menciona haber tenido en cuenta el enfoque de género en los grupos o el proceso de validación. Se requiere más evidencia.
<b>2.9. Financiamiento del PGRHC Chira Piura</b>	NO	Aunque no se identifica una fuente de financiamiento directa relacionada con género, si se han identificado mecanismos de financiamiento de la cooperación internacional, varios de los cuales apoyan y promueven la incorporación de este enfoque, por lo que es una oportunidad pedir el apoyo técnico y financiero para seguir promoviendo actividades enfocadas a mejorar la participación y liderazgo de las mujeres en la cuenca.
<b>CAPITULO III: IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS DE CUENCA CHIRA PIURA</b>		
<b>3.1. Implementación del</b>	NO	Es una oportunidad identificar en este apartado, a los actores más relacionados con

<b>CAPÍTULOS DEL PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS</b>	<b>INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<b>plan de gestión de recursos hídricos de cuenca Chira Piura</b>		el enfoque de género, como el MIMP para asistencia técnica, el CORIG del GORE y organizaciones de mujeres en la cuenca como parte de la sociedad civil.
<b>3.2. Monitoreo y evaluación</b>	SI	Se incorporo el indicador: número de instrumentos de gestión que reglamentan la participación de la mujer en cargos directivos de las juntas de usuarios.