



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**  
MINISTERIO DE  
MEDIO AMBIENTE Y AGUA



# CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA GESTIÓN HÍDRICO AMBIENTAL



Implementada por:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Proyecto de Gestión Integral  
con Enfoque de Cuenca  
(PROCUENCA)

La presente publicación: ***“Caja de Herramientas para la incorporación del enfoque de Género e Interculturalidad en la gestión hídrico ambiental en el marco del Plan Plurinacional de Recursos hídricos”*** ha sido elaborada con el apoyo del Ministerio de Medio Ambiente y Agua a través del Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego (VRHR) y la Cooperación Alemana a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y su proyecto de Gestión Integral con Enfoque de Cuenca – PROCUENCA.

La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH implementa medidas de desarrollo en Bolivia por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ).

Las ideas vertidas en este texto son responsabilidad exclusiva de sus autoras y no comprometen la línea institucional de la GIZ, ni del Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA).

Se autoriza la reproducción total o parcial del presente documento, sin fines comerciales, citando adecuadamente la fuente.

**Autoría:**

Luisa Fernanda Velasco, Zenobia Quiruchi y Miriam Sotomayor  
PROCUENCA GIZ Bolivia

**Fotografías, diseño y diagramación:**

© Archivo GIZ-Bolivia

**La Paz, Bolivia**

Abril 2022

Impreso en Bolivia







## Contenido

Presentación.....	1
<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
Ámbitos identificados para la implementación del enfoque de género en el recurso agua .....	4
<b>2. Objetivos de la Caja de Herramientas .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Cómo y cuándo usar la caja de herramientas .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Las herramientas .....</b>	<b>9</b>
Índice de las herramientas .....	11
a. Herramientas de sensibilización.....	13
b. Herramientas para fortalecimiento de la gobernanza, el liderazgo y el empoderamiento.....	27
c. Herramientas de apoyo .....	49
<b>Referencias.....</b>	<b>61</b>



## Presentación

El Plan Plurinacional de Recursos Hídricos 2021 - 2030 así como en el Plan Nacional de Cuencas I y II promueve la participación de multiactores en la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos (GIRH) y el Manejo Integral de Cuencas (MIC) con el objetivo de generar acciones de fortalecimiento y sostenibilidad de mediano y largo plazo.

Como indica su marco conceptual y estratégico de 2007 el “...potencial activo que representan las mujeres en el uso y manejo de agua, tanto doméstico como productivo en el área rural y peri-urbano es de vital importancia para la GIRH y MIC.” Es necesario y estratégico que participen de acciones de gestión hídrico-ambiental hombres y mujeres, definiendo los objetivos de desarrollo que atiendan a estas necesidades diferenciadas.”

Para un mejor resultado al implementar el PNC se requieren capacidades, conocimientos, visiones e intereses diferentes, de hombres y mujeres para impulsar y desarrollar modalidades de Gestión Integrada de Recursos Hídricos en las cuencas, para llegar a esto es imprescindible contar con herramientas pertinentes, adaptadas a contextos locales.

Así mismo “la interculturalidad como conducta proactiva de comunicación intercultural e intervención institucional en cuencas, conforman en su conjunto la transversal cultural del PNC para el fortalecimiento interinstitucional e inter-actores de la GIRH y el MIC”. Este enfoque de interculturalidad en la planificación e implementación de acciones facilita la construcción de espacios de “interacción planificados, procesos de inclusión, descentralización, desarrollo compartido, democracia participativa e integración regional.”

La Caja de Herramientas busca otorgar insumos para que equipos técnicos y los mismos actores tengan la capacidad de incluir en la planificación y ejecución de acciones en las cuencas a mujeres y poblaciones culturalmente diferentes. La pertinencia de la inclusión de género e interculturalidad permitirá una planificación más equitativa y participativa en espacios de cuencas, lo que derivará en sostenibilidad de las acciones.

El Ministerio de Medio Ambiente y Agua, a través del Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego, es la instancia responsable de la construcción e implementación de una renovada política pública de gestión integral del agua y de los recursos naturales, reflejada en el Plan Plurinacional de Recursos Hídricos.





# 1. Introducción

Si bien existen logros a nivel de políticas de igualdad de género en Bolivia, el lograr la igualdad de género en el ámbito del acceso al recurso agua es fundamental en vista de los compromisos globales consagrados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y por la importancia que radica el elemento agua en la vida diaria y en los múltiples roles de las mujeres.

Un extenso análisis institucional a nivel internacional ha demostrado que el progreso hacia la realización de estas promesas globales está muy atrasado: **las desigualdades de género en el ámbito del agua son profundas y persisten en todos los niveles, con graves repercusiones en los esfuerzos internacionales para el logro del desarrollo sostenible.**

El derecho al agua se define como el derecho de toda persona a una cantidad suficiente, segura, aceptable. Este enfoque nos permite exigir el acceso al agua físicamente accesible y asequible para uso personal y doméstico y es un derecho que deben garantizarse sin discriminación<sup>1</sup>.

El Plan Plurinacional de Recursos Hídricos, liderado por el Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego (VRHR) del Ministerio de Medio ambiente y Agua (MMAyA) promueve el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los gobiernos departamentales y municipales del país. El fortalecimiento de las capacidades de actores de la cuenca para coordinar, planificar, implementar, monitorear la gestión de recursos hídricos con enfoque de género y de interculturalidad, forma parte de estos esfuerzos.

La gestión del agua y los recursos naturales implica la participación de muchos actores de la cuenca, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y privadas, sobre todo es importante visibilizar a hombres y mujeres en la gestión del agua

y los recursos naturales.

El enfoque de género permite identificar los roles, responsabilidades y oportunidades de las personas en la sociedad, además de sus potencialidades. El género también determina la relación que establecen las personas con el agua al amoldar las necesidades, acceso, uso y beneficios de este recurso vital.

La necesidad de abrir espacios y oportunidades de equidad entre mujeres y hombres orientados a promocionar sus intereses y necesidades, y de recuperar prácticas culturales relacionadas a los saberes y conocimientos tradicionales existentes en las comunidades relacionadas a la gestión del agua y otros recursos naturales, se traduce en la incorporación del enfoque de género y de interculturalidad en la plataforma interinstitucional y en el Plan Director de Cuencas (PDC).

La Caja de herramientas constituye un aporte<sup>2</sup> para las Plataformas Interinstitucionales, sus instancias y otros actores vinculados en implementar acciones de análisis de género y de interculturalidad en la gestión hídrico-ambiental en el marco del Plan Plurinacional de Recursos Hídricos.

El desarrollo del enfoque de género e interculturalidad en el Plan Director de Cuenca (PDC) y en la plataforma favorecerá la participación equitativa de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones lo que permitirá la apertura de oportunidades orientados a promocionar sus intereses demandas y expectativas. Toma además en consideración las características socioculturales de las poblaciones y destaca las acciones afirmativas dirigidas a las mujeres debido a la posición de desventaja, y a las condiciones de desigualdad e inequidad en que se encuentran<sup>3</sup>.

1 [https://www.ohchr.org/english/issues/water/iexpert/docs/ClimateChange\\_HRtWS.pdf](https://www.ohchr.org/english/issues/water/iexpert/docs/ClimateChange_HRtWS.pdf)

2 Trabajo de PROCUENCA GIZ en conjunto con VRHR-MMAyA en el marco del PNC

3 GWP-TAC, 2000 en Siles, J y Soares, D., 2003

# Ámbitos identificados para la implementación del enfoque de género en el recurso agua

La *Caja de herramientas* permite analizar y contribuir al desarrollo de cuatro ámbitos: *gobernanza, liderazgo, empoderamiento e interculturalidad*, ámbitos importantes para la gestión hídrico ambiental en cuencas estratégicas.

## › Gobernanza

Gobernanza la entenderemos como “*participación e incidencia en la opinión y toma de decisiones*” en ámbitos de las plataformas de las cuencas y en decisiones vinculadas a la gestión hídrico ambiental de cuencas en el marco del PDC / PNC.

Además de la cantidad de mujeres/hombres y organizaciones de mujeres que participen en las reuniones de toma de decisiones, es importante verificar la efectividad de la participación en las decisiones.

## › Liderazgo de las mujeres

La generación de liderazgo en mujeres en la gestión Hídrico-ambiental está orientado a **mejorar las**

capacidades de liderazgo de las mujeres para visibilizar y velar por los beneficios diferenciados de **mujeres y hombres**, para que su voz a favor de otras mujeres sea escuchada.

## › Empoderamiento y generación de capacidades

El empoderamiento de las mujeres vinculado a la generación de habilidades (pueden ser cursos, charlas, material didáctico, etc.) para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, a través de sus capacidades de decisión y acción y nuevas oportunidades como el Plan Director de Cuencas (PDC).

## › Interculturalidad

El rescate y revalorización de saberes y conocimientos ancestrales es la orientación que se da a la interculturalidad en la GIRH y MIC, este ámbito recopila estos conocimientos y saberes para ponerlos en vigencia a través de los diferentes espacios como la plataforma interinstitucional y el PDC.

## 2. Objetivos de la Caja de Herramientas

Contar con insumos para apoyar a las organizaciones miembros de las Plataformas (y sus instancias, Directorio, Consejo Técnico, Consejo Social y Unidad de Gestión) y Socios locales, además de otros actores a mejorar la participación de mujeres de las cuencas en la gestión hídrico ambiental y contribuir a disminuir

las brechas de género en temas de gobernanza y liderazgo en el marco de la implementación del Plan Pluriacional de Recursos Hídricos y planificación e implementación de los Planes Directores de Cuencas en contextos específicos.





### 3. Cómo y cuándo usar la caja de herramientas

Las herramientas que se plantean están orientadas para procesos de sensibilización, obtener información de género a modo de línea base, y principalmente son herramientas técnicas para apoyar la incorporación de género e interculturalidad en proceso de planificación (PDC) y el fortalecimiento de la plataforma interinstitucional, herramientas para fortalecer las capacidades de gobernanza, empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

La evaluación del agua sólo puede tener sentido con una perspectiva de género. Identificar los factores que contribuyen a la inclusión o exclusión de mujeres y hombres pertenecientes a diferentes grupos sociales y culturales, y las formas y culturales, y las formas en que interactúan con los recursos hídricos para diferentes usos, podría mejorar el suministro, la gestión y la conservación de los recursos hídricos del mundo en beneficio de la sociedad.

#### a. Herramientas para la sensibilización

El objetivo es generar consciencia de las personas que forman parte de la plataforma interinstitucional, actores sociales, técnicos en el entendimiento de la importancia de la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones y visibiliza las necesidades diferenciadas en torno la gestión hídrica ambiental y el acceso a recursos naturales.

Las herramientas de este grupo pueden ser utilizados en el proceso de constitución, funcionamiento y fortalecimiento de la Plataforma y sus instancias

y en el proceso de elaboración del Plan Director de Cuencas.

Tienen el propósito de favorecer la construcción de conceptos relacionados con las relaciones de género y de ese modo el desarrollo de la consciencia de género. Pueden ser utilizadas en combinación con las herramientas de liderazgo y empoderamiento. Están dirigidas tanto a mujeres como a hombres.

#### b. Herramientas para fortalecimiento de la gobernanza, el liderazgo y empoderamiento

La utilización de estas herramientas permitirá el desarrollo de las capacidades de liderazgo y de empoderamiento principalmente de las mujeres de las cuencas.

Están pensadas para ser empleadas en un proceso de formación (cursos de capacitación, talleres, etc.) a nivel de la plataforma y también en proyectos, acciones que formen parte de la planificación del PDC. Por otra parte, las acciones de empoderamiento tienen que ver con el desarrollo de capacidades técnicas sobre los diferentes aspectos que conlleva la gestión hídrica ambiental.

Las herramientas pueden ser adaptadas de acuerdo con las necesidades y expectativas de las personas participantes, depende del desarrollo y funcionamiento de la plataforma y el desarrollo del PDC. Lo que implica que cada herramienta puede ser utilizada muchas veces en diferentes momentos.

Los aspectos de interculturalidad como idioma, usos y costumbres de la población con la que se trabaja serán diferente dependiendo de la región donde se encuentre la cuenca estratégica, estos aspectos deben considerarse en uso y aplicación de las herramientas.



## 4. Las herramientas

A continuación se presenta el conjunto de herramientas organizadas en tres grupos, (a) herramientas para la sensibilización, (b) herramientas para trabajar la incorporación de género e interculturalidad en PDC y (c) herramientas para fortalecimiento de la gobernanza, el liderazgo y empoderamiento.

Cada herramienta tiene una explicación del objetivo, materiales requeridos e implementación.

Para aplicar las herramientas, no es necesario ir en el orden planteado en este texto. Dependerá del objetivo que se busca en su aplicación y el nivel de entendimiento en temas de equidad de género que tenga el público meta de las capacitaciones (básico, medio o avanzado). Las herramientas pueden combinarse según sea el contexto.

Tampoco es necesario usar herramientas de los tres grupos, como presentamos en el documento, pero si es utilizan del grupo b y c, sugerimos trabajar introductoriamente herramientas del grupo a.









# Índice de las herramientas

## a. Herramientas de sensibilización

1. Recordemos conceptos ..... 14
2. ¿Sexo o género? ..... 15
3. Equidad e igualdad..... 18
4. Las siluetas .....20
5. Prueba sobre roles y actividades..... 21
6. ¿Quién hace qué?..... 23
7. Calendario de actividades productivas..... 25

## b. Herramientas para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento

1. Análisis sobre la cultura organizacional ..... 28
2. Matriz de poder/ de toma de decisiones ..... 30
3. Niveles de participación..... 32
4. Barreras que dificultan la participación política de las mujeres..... 34
5. ¿Cómo queremos ejercer nuestro liderazgo? .... 36
6. Construyendo la organización ..... 37
7. El poder y sus fuentes ..... 38
8. Indicadores de gestión hídrica ambiental con enfoque de género ..... 40
9. Cuestionarios para recopilar datos sobre agua desglosados por sexo..... 43
10. Gobernanza ancestral en pueblos indígenas 46

## c. Herramientas de apoyo

1. La abuela Grillo..... 50
2. La guerra del agua en Cochabamba ..... 51
3. Leyenda del agua de oro..... 53





**A. HERRAMIENTAS DE  
SENSIBILIZACIÓN**

# Herramienta de sensibilización nro. 1:

## Recordemos conceptos

<b>Objetivo:</b>	Evaluar el conocimiento teórico de conceptos básicos y analizar las diferentes interpretaciones que hay sobre el término y sus asociaciones.
<b>Materiales:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paneles</li> <li>• Conceptos en papeles individuales</li> <li>• Fichas de colores</li> <li>• Alfileres o pinches</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta:</b>	Tomando en cuenta el objetivo de la actividad, esta herramienta debe ser utilizada a partir de términos muy generales para conocer lo que el grupo entiende por determinada palabra <sup>4</sup> .

El término evaluación, prueba y/o examen, provoca en la mayoría de las personas un alto nivel de ansiedad por

la presión de hacer las cosas bien; por ello, es importante generar el clima de confianza y seguridad que puede dar el trabajo colectivo.

Para la evaluación del conocimiento de conceptos básicos sobre género, interculturalidad y recursos hídricos, que permitirá medir el aprovechamiento de la información brindada en el Taller y evidenciar la efectividad de este, se debe tomar en cuenta el nivel de las participantes y en ese entendido la evaluación será de manera grupal, tanto al inicio como al finalizar la actividad.

### PROCEDIMIENTO:

1. Se dividirá a las participantes en dos grupos con igual número de personas.
2. Se escogen los conceptos<sup>4</sup> clave y los grupos discuten sobre los conceptos, escriben en tarjetas su entender sobre éstos.
3. En un panel por grupo se colocan las tarjetas con los conceptos y dos o tres posibles respuestas a la definición del término.
4. Se pide a las participantes efectuar la relación entre las palabras.

Una vez concluida la actividad, los paneles deben permanecer tal y como los dejaron los grupos, para que al finalizar la jornada sean revisados nuevamente y esta acción sirva como evaluación de cierre.

<sup>4</sup> Metodología basada en Taller de Patricia Pérez (PROCUENCA GIZ- Octubre 2021). Los conceptos básicos podrían ser: Sexo, Género, Igualdad de género, equidad de género, Masculinidades, derechos sexuales, empoderamiento, justicia de género, participación, entre otros. Podrían basarse en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

## Herramienta de sensibilización nro. 2: ¿Sexo o género?

<b>Objetivo</b>	Comprender la diferencia entre los conceptos de sexo y género.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Copias de la hoja de afirmaciones</li> <li>• Bolígrafos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Cinta adhesiva</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	El concepto sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Por su parte, el concepto género muestra las relaciones entre mujeres y hombres basadas en estereotipos de lo que debe ser la mujer y el hombre en una determinada realidad sociocultural <sup>5</sup> .

### PROCEDIMIENTO

En plenaria, pregunte a las personas qué entienden por género y sexo. Anote las definiciones que salgan.

1. Explique la diferencia entre sexo y género de una forma clara y breve.
2. Distribuya la hoja de afirmaciones.
3. Para acompañar la tarea, lea en orden la lista de afirmaciones de la hoja de trabajo.

Se les pide a las y los participantes anotar la letra 'G' al costado de las frases que consideren que se refieren al concepto de 'género', y la letra 'S' al costado de las frases que piensan que se refieren al concepto de 'sexo'.

4. En plenaria, se pide al grupo que comparta sus respuestas. La persona facilitadora encontrará las respuestas en la Hoja de afirmaciones 2. Se sugiere que las personas comparen sus respuestas con las de la hoja con respuestas.

5. A partir de ello, abra un espacio de diálogo.

- ¿Les sorprendió alguna de las afirmaciones? Las reacciones a esta pregunta pueden ayudar a aclarar las diferencias entre los conceptos revisados.
- Las afirmaciones, ¿indican que el género es congénito o se aprende?
- Los roles de género varían de una sociedad a otra, de una cultura a otra, de un momento histórico a otro. Las personas que no se adecúan a dicha 'normalidad' son discriminadas, como cuando se critica las mujeres por no tener hijos(as).
- Los roles de género también dependen de la edad, la etnicidad o la clase social.
- En cada cultura, las mujeres experimentan el poder y la opresión de formas distintas.

<sup>5</sup> **Fuentes:** Williams, S.; Janet Seed; Adelina Mwau (1997) Manual de capacitación en género, edición adaptada para América Latina y el Caribe. Flora Tristán, Centro de la mujer peruana/Oxfam. Reino Unido e Irlanda. Mitchel, R. et al (2014) CAJA DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO Módulo 1: formación básica en género, Guía de facilitación/OXFAM. Lima. Cardiel Ramos, Margarita del Refugio (comp.). (2008) Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género Instituto Jalisciense de las Mujeres.

## ¿ SEXO O GÉNERO ?

Por favor, anota la letra 'G' al costado de las frases que piensas que se refieren al concepto de 'género', y la letra 'S' al costado de las frases que piensas que se refieren al concepto de 'sexo'.

AFIRMACIONES	¿G o S?
1. Las mujeres dan a luz a hijas e hijos.	
2. Las niñas son delicadas, los niños son toscos.	
3. Las mujeres deberían cuidar y criar a las hijas y los hijos, y los hombres deberían encargarse de otras cosas.	
4. Los hombres en el antiguo Egipto se dedicaban a tejer y se quedaban en casa. Las mujeres manejaban los negocios de las familias. Ellas heredaban las propiedades y los hombres no.	
5. La voz de los chicos cambia en la pubertad, esto no pasa con las chicas.	
6. Entre las(os) trabajadores agrícolas de la India, las mujeres reciben menos el 40-60% del salario que les pagan a los hombres.	
7. Las mujeres pueden amamantar a las wawas/bebés, los hombres pueden alimentarlos con biberones.	
8. Hay países, como Gran Bretaña, donde la mayoría de las personas que trabajan en la construcción son hombres.	
9. Un estudio sobre 224 culturas reveló que en cinco de ellas los hombres se encargaban de cocinar y en 36 las mujeres construían solas sus viviendas.	
10. Las mujeres realizan el 67% del trabajo mundial y, sin embargo, solo ganan el 10% de los ingresos mundiales.	

## HOJA DE RESPUESTAS PARA LA PERSONA FACILITADORA.

AFIRMACIONES	¿G o S?
11. Las mujeres dan a luz a hijas e hijos.	S
12. Las niñas son delicadas, los niños son toscos.	G
13. Las mujeres deberían cuidar y criar a las hijas y los hijos, y los hombres deberían encargarse de otras cosas.	G
14. Los hombres en el antiguo Egipto se dedicaban a tejer y se quedaban en casa. Las mujeres manejaban los negocios de las familias. Ellas heredaban las propiedades y los hombres no.	G
15. La voz de los chicos cambia en la pubertad, esto no pasa con las chicas.	S
16. Entre las(os) trabajadores agrícolas de la India, las mujeres reciben menos el 40-60% del salario que les pagan a los hombres.	G
17. Las mujeres pueden amamantar a las wawas/bebés, los hombres pueden alimentarlos/as con biberones.	S
18. Hay países, como Gran Bretaña, donde la mayoría de las personas que trabajan en la construcción son hombres.	G
19. Un estudio sobre 224 culturas reveló que en cinco de ellas los hombres se encargaban de cocinar y en 36 las mujeres construían solas sus viviendas.	G
20. Las mujeres realizan el 67% del trabajo mundial y, sin embargo, solo ganan el 10% de los ingresos mundiales.	G

## Herramienta de sensibilización nro. 3: Equidad e igualdad

<b>Objetivo</b>	Diferenciar entre igualdad y equidad de género.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia de la fábula y la ilustración en papelógrafo</li> <li>• Pizarra acrílica</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Copias de definiciones de equidad y de igualdad</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	La equidad es el principio y modo de acción que busca compensar las desventajas, individuales y/o sociales para acercarse a la igualdad de género. Y para eso a veces se requiere un trato diferenciado para atender las necesidades específicas de una persona o grupo <sup>6</sup> .

### PROCEDIMIENTO

1. Las y los participantes se organizan en grupos y se les solicita que expliquen la diferencia entre equidad, igualdad:

¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad entre mujeres y hombres?

2. La persona que facilita presenta los conceptos 'equidad' e 'igualdad'. Se sugiere que estas definiciones estén escritas en pequeños papelógrafos o en una pizarra para volver a ellas si hace falta.

La **equidad de género** promueve la eliminación de las barreras que pueden ser económicas, políticas, de educación y acceso a servicios básicos, de manera tal que las personas (mujeres y hombres) puedan tener oportunidades similares y se beneficien en forma equitativa.

La **igualdad de género** significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres sean iguales, y que no dependan de si alguien nació hombre o mujer. Como señala el PNUD "Todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar sus decisiones".<sup>7</sup> Las diferencias entre mujeres y hombres, por sí misma no debería provocar desigualdad. La desigualdad ocurre cuando un grupo social asigna un mayor valor a unos y uno menor a otros. La desigual valoración social impide que las personas tengamos las mismas oportunidades.

<sup>6</sup> Fuentes: Adaptada de Módulo 1, formación básica en género, Manual del participante/Guía de facilitación, OXFAM (2014) y Siles, J. Soares, D. (2003) Hivos UICN.

<sup>7</sup> PNUD Colombia (2007) 'Estrategia Igualdad de género'. Bogotá: PNUD.



3. Luego se presenta la ilustración de la fábula “La zorra y la cigüeña”. Y mientras las personas participantes la observan, se lee la fábula en voz alta.

Un día, una zorra invitó a una cigüeña a almorzar. No pensó en su largo pico y sirvió la comida en un plato ancho medio plano. Mientras que la zorra comía copiosamente, la cigüeña solo pudo picotear.

Al día siguiente, la cigüeña le devolvió la invitación. Pero cuando la zorra llegó a la casa de su amiga, dispuesto a comer, encontró la comida servida dentro de una botella. La cigüeña metió el pico y se lo comió todo... mientras que la zorra solo pudo lamer el borde.

El plato ancho y poco profundo se adapta perfectamente al hocico de la zorra. La botella, un envase estrecho y profundo, se adecúa al pico de la cigüeña.

4. Luego, se solicita a las personas participantes que digan si la historia presenta situaciones de equidad o de igualdad o de ambas. Se abre

un intercambio con base en las siguientes preguntas.

¿Se les dio a la Zorra y a la Cigüeña la misma oportunidad para comer?

¿Se tomó en cuenta las necesidades específicas de cada una?

¿Se debería usar un solo tipo de plato o envase para ambas?

¿Cuál es la relación de esta fábula con las desigualdades entre hombres y mujeres?

La Zorra y la Cigüeña tienen posibilidades similares de alimentarse. Pero, para comer efectivamente va a depender del recipiente que se utilice, porque cada una tiene una forma especial de alimentarse. Si se utiliza un recipiente no apto para cualquiera de ellas se promueve la inequidad.

5. En plenaria, solicite a las personas participantes que den ejemplos de desigualdades respecto de su participación en el PDC, en sus vidas, o en las de otras personas. Y luego se recopilan ideas para promoverla equidad.

## Herramienta de sensibilización nro. 4: Las siluetas

<b>Objetivo</b>	Identificar las valoraciones sociales que se asignan a las personas debido a su sexo, su vestimenta, su edad, su identidad, su lengua, su cultura, etc.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lápices de colores</li> <li>• Siluetas de mujeres y hombres de las diferentes culturas existentes</li> <li>• Cinta adhesiva</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta herramienta muestra los estereotipos y las expectativas que les asignamos a las personas, por su sexo, su vestimenta, su edad, su identidad, su lengua, su cultura <sup>8</sup> .

### PROCEDIMIENTO

1. Las personas participantes se organizan en grupos de mujeres y de hombres. A cada grupo se le entrega dos papelógrafos en blanco y se les pide que dibujen, en uno, la silueta de un hombre y, en el otro, la de una mujer.
2. Luego se pide que anoten las características que le corresponde a cada silueta: edad, lugar de procedencia, capacidades que creen que tienen, habilidades que pueden desarrollar, las responsabilidades que deben cumplir, lugares a los que pueden ir, actividades que realizan, qué estudian, el trabajo que desempeñan, etc.
3. Luego, cada grupo, presenta a su pareja de siluetas y la describe. Cuando todos los grupos han presentado su trabajo, se las coloca a las siluetas en la pared, todos se acercan y leen sus características.
4. Luego, se anota en un papelógrafo las características asignadas a las siluetas femeninas y las asignadas a siluetas masculinas. Se pregunta a los presentes si lo que se asigna a varones y mujeres ocurre en la realidad.
5. Luego se pregunta a los hombres qué sentimientos tienen sobre lo que la sociedad les encarga cumplir por ser hombres y si los cumplen.
6. Se hace la misma pregunta a las mujeres, qué sentimientos tienen sobre lo que la sociedad les encarga cumplir por ser mujeres.
7. Se pregunta cuáles son las instituciones sociales que posibilitan o impiden que se modifiquen los estereotipos de género y los socioculturales. Se coloca en el centro de las siluetas una lista de las instituciones: medios de comunicación, moda, publicidad, estado, familia, gobierno, religión, escuelas, ejército, instituciones de gobierno, partidos políticos.
8. Identificar qué instituciones posibilitan los cambios de roles y estereotipos y cuáles impiden.

<sup>8</sup> Fuentes: Cardiel Ramos, Margarita del Refugio (comp.). (2008) Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género Instituto Jalisciense de las Mujeres, Montenegro, Adriana et al (2020) Caja de herramientas para el monitoreo y evaluación de proyectos productivos. La Paz, Practical Action/IISEC

## Herramienta de sensibilización nro. 5: Prueba sobre roles y actividades

<b>Objetivo</b>	Comparar los roles atribuidos a hombres y mujeres y las actividades que ambos realizan o no. Mirar los roles y los estereotipos sin crear confrontación.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copias de la hoja de prueba</li> <li>• Lapiceros</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Cinta adhesiva</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>Esta herramienta permite apreciar contradicciones entre el rol que se asigna a un hombre o a una mujer y las actividades que efectivamente realiza una y otro. También sirve para observar que a través de las actividades que efectivamente realizan las personas se están rompiendo los roles atribuidos a mujeres y a hombres. Las reflexiones sobre estos aspectos pueden abrir más espacios de trabajo compartido, más allá de los roles.</p> <p>Las personas individualmente (no se anotan los nombres para no inhibir) asignan roles y actividades a hombres y mujeres. Se pueden apreciar las contradicciones entre el rol y lo que realmente hacen las personas.</p> <p>Puede ser útil para usar en la Plataforma y el Consejo Social<sup>9</sup>.</p>

### PROCEDIMIENTO

1. Explique al grupo que individualmente se va a hacer una prueba. Señale que:
    - Que no tienen que poner su nombre.
    - No hay respuestas correctas e incorrectas.
    - Que las respuestas no van a ser expuestas.
    - Y que es importante, la primera impresión, no pensar mucho la respuesta.
  2. Distribuya la prueba, cada persona responde la prueba en el menor tiempo posible. Dígalos que tienen entre 20 y 25 minutos.
  3. Recoja las pruebas y distribúyalas nuevamente, cada persona debe recibir una hoja diferente a la suya.
  4. En plenaria, pida a los y las participantes que levanten la mano y lean las respuestas de la hoja que les tocó.
5. Escriba en el papelógrafo el número total de respuestas que indican 'hombre' o 'mujer' para cada rol y actividad.
  5. Analicen los acuerdos, pregunte por qué todos o la mayoría, vieron un rol o una actividad específica como de hombre o de mujer.
  6. Analicen los desacuerdos, pregunte por qué algunos piensan que una actividad es masculina y otros que es femenina.
  7. Señale las contradicciones entre roles y actividades:
    - Muchas veces la actividad que corresponde a un rol es realizada por mujeres aunque el rol es considerado masculino y viceversa. Por ejemplo, ...

<sup>9</sup> Fuente: Williams, S.; Janet Seed; Adelina Mwau (1997) Manual de capacitación en género, edición adaptada para América Latina y el Caribe. Flora Tristán, Centro de la mujer peruana/Oxfam. Reino Unido e Irlanda.

- La misma actividad puede ser valorada de forma distinta. Por ejemplo, a veces se escucha que los hombres hablan/las mujeres charlan "chismosean".
- Hay diferencias culturales. En una sociedad los hombres tejen canastas en otra las tejen las mujeres.
- Hay roles que se llevan a cabo en el espacio público y otros en el espacio privado.

¿En cuál de los espacios están más las mujeres y los hombres?

8. Para cerrar, pida a las personas presentes que saquen sus conclusiones: ¿hay actividades/roles que no puedan ser realizadas por mujeres o por hombres?, y, ¿los roles están cambiando?

#### PRUEBA SOBRE LOS ROLES Y LAS ACTIVIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

Por favor, marque en cada rol y actividad si piensa que son realizadas principalmente por mujeres o por hombres. Queremos que anote su primer pensamiento.

Si no puede decidir algún caso, déjelo para el final.

ROLES	HOMBRES	MUJERES
Chef		
Ama de casa		
Agricultor(a)		
Enfermero(a)		
Sastre		
Dirigente comunal		
Contador(a)		
Político(a)		
Regante		
Jefe de familia		
Sostén de la familia		

ACTIVIDADES	HOMBRES	MUJERES
Coser		
Cargar cosas pesadas		
Manejar máquinas		
Cocinar		
Vender		
Plantar vegetales		
Presupuestar		
Planificar		
Tomar decisiones		
Limpiar las acequias		

## Herramienta de sensibilización nro. 6: ¿Quién hace qué?

<b>Objetivo</b>	Establecer de manera participativa la distribución de las actividades de un proyecto del PDC entre mujeres y hombres de manera que se promueva relaciones más equitativas.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Autoadhesivo</li> <li>• Marcadores</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta es una herramienta que visibiliza las acciones que realizan las mujeres y los hombres en la cuenca. Puede utilizarse durante el diagnóstico o en la planificación. En este caso, su uso se focaliza en la planificación de actividades del PDC, derivadas de una línea de acción o de un proyecto específico <sup>10</sup> .

### PROCEDIMIENTO

1. Presente esta herramienta copiada en un papelógrafo al grupo de participantes precisando que la actividad forma parte de la planificación del PDC o de un proyecto derivado de él.

La herramienta puede ir con la columna de actividades completada. Depende de que

haya habido un trabajo previo de definición y consenso de las actividades. Si todavía no fueron establecidas, entonces previamente se las define.

**¿Quién hace qué en ...?**

Actividades	Solo mujeres	<input type="checkbox"/> Mujeres	Los dos igual	<input type="checkbox"/> Hombres	Solo los hombres	Observaciones
Identificación de necesidades en tema de agua						
Preparación de proyectos						
Monitoreo de la calidad del agua						
Levantamiento de inventarios sobre plantas medicinales						
Control de quema agrícola						
Otra						

<sup>10</sup> FUENTE: Versión recreada a partir de Ministerio de Medio Ambiente y Agua Trabajando con equidad, Guía para la transversalización del enfoque de género para técnicos de riego. Y de Siles, J y Soares, D., (2003) La fuerza de la corriente, Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica. Hivos/UICN

2. Luego, solicite que llenen la matriz en grupos separados de mujeres y de hombres. Cada grupo debe tener su propia matriz en un papelógrafo. Previamente, indique muy claramente que la distribución de las actividades se haga pensando en que las mujeres y los hombres puedan desarrollar nuevas capacidades en la realización de las mismas.
3. Después, solicite a las y los participantes comparar las matrices, que la revisen y sea discutida considerando sobre todo que la distribución sea equitativa. No en el sentido de que las mujeres y los hombres hagan lo que saben y lo que siempre han hecho, sino más bien considerando que la distribución de actividades promueva el ingreso de las mujeres en áreas poco conocidas por ellas. Y de esta forma impulsar mayor equidad en la gestión de la cuenca.
4. Ahora, pida a las personas participantes que analicen si hay la necesidad de capacitación específica para la realización efectiva de ciertas actividades. Por ejemplo, puede ser una formación sobre mantenimiento del sistema de riego solo para mujeres (constituye una acción afirmativa que debe ser incorporada a la planificación).
5. Esta actividad debe complementarse con un cronograma, un sistema de comunicación, que sea conveniente para las mujeres y los hombres.

## Herramienta de Sensibilización nro. 7: Calendario de actividades productivas

<b>Objetivo</b>	Conocer información sobre la división del trabajo y las responsabilidades en relación con los sistemas productivos y el manejo de los recursos.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcadores</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Cinta adhesiva</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta herramienta permite visibilizar la división sexual del trabajo en las comunidades vinculadas a las cuencas en el lapso de un año. En todos los escenarios rurales y urbanos predomina la tendencia de que las mujeres y las niñas se hacen cargo del trabajo doméstico y de cuidado. Lo que no siempre se sabe es en qué medida también participan en el trabajo productivo, remunerado y no remunerado <sup>11</sup> .

### PROCEDIMIENTO

1. Las y los participantes se organizan en un grupo de mujeres y en un grupo de hombres. Se les pide que describan las actividades productivas que hombres y mujeres realizan a lo largo de un año y que consideren las que generan ingresos y también las que no los generan.

Es posible modificar el rayado en el papelógrafo para incluir a otros(as) integrantes: jóvenes hombres, jóvenes mujeres, niñas y niños.

2. A los y las participantes se les solicita que ubiquen en los diferentes meses sus actividades, indicando si son:

**Permanentes (P):** es decir, que se realizan en forma continuada todo el año.

**Esporádicas (E):** las que se realizan durante determinados períodos del año.

**Intensivas (I):** aquellas que requieren de la participación de todos o de la mayoría de los integrantes de una familia.

Es necesario recomendar que el calendario no se debe llenar con información general acerca de las actividades que se hace en la comunidad, sino que deben anotarse únicamente las actividades que las personas del grupo realizan.

3. Una vez que se llenen todos los meses con las actividades que las personas realizan, se pide a los grupos que expongan su trabajo dando algunos detalles de las tareas que realizan; si reciben ayuda, de quiénes; también se les puede pedir que cuenten con qué herramientas realizan las diferentes actividades. El momento de la exposición es importante porque complementa la información que aparece en el papelógrafo y es necesario tomar notas. En la exposición de las personas se puede identificar no solo quién hace qué, sino también qué trabajo es más valorado y/o reconocido por sobre otros.
4. Cuando los grupos han expuesto, se realiza una sistematización de la información que aparece en los papelógrafos que permita comparar las actividades de hombres y mujeres.

<sup>11</sup> Fuentes: Montenegro, Adriana et al (2020) Caja de herramientas para el monitoreo y evaluación de proyectos productivos. La Paz, Practical Action/IISEC/Balarezo, S. (1993) Guía Metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos. FAO.

Actividades que se anotan para mujeres y para hombres (comunes)	Actividades que se anotan solo para las mujeres	Actividades que se anotan solo para los hombres

5. Y se abre un debate que se puede motivar haciendo preguntas como las siguientes:

- ¿Por qué hay actividades que solo hacen los hombres, o solo las mujeres?
- ¿Cuáles son las actividades más importantes y por qué?

- ¿Cuáles actividades generan ingresos y cuáles no?

- ¿Quiénes realizan las actividades de la casa y del cuidado de niñas/niños, personas mayores, enfermas, mientras las mujeres y hombres adultos están en el trabajo productivo?

## TABLA DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Meses	ACTIVIDADES		Meses	ACTIVIDADES	
	Mujeres	Hombres		Hombres	Mujeres
Enero			Julio		
Febrero			Agosto		
Marzo			Septiembre		
Abril			octubre		
Mayo			noviembre		
Junio			diciembre		





**B. HERRAMIENTAS PARA FORTALECIMIENTO DE LA GOBERNANZA, EL LIDERAZGO Y EL EMPODERAMIENTO**

MEMEN

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 1: Análisis sobre la cultura organizacional

<b>Objetivo</b>	Visibilizar si las creencias, normas y valores de la organización respaldan la equidad de género y las relaciones interculturales.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de apoyo</li> <li>• Papeles de diferente tamaño/tarjetas</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Bolígrafos</li> <li>• Autoadhesivo</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>En grupos, se trae a discusión aspectos de la vida diaria como creencias, valores, comportamientos para “descubrir” la cultura organizacional y analizar si necesita algunos cambios a favor de la participación inclusiva.</p> <p>Duración aproximada de 60 minutos<sup>19</sup>.</p>

## PROCEDIMIENTO

Se forman grupos de de 3 a 5 personas, diferenciando mujeres y hombres. Cada tema es analizado por un grupo de hombres y un grupo de mujeres. La organización depende de la cantidad de personas que asiste al taller. Los tres temas forman parte de la cultura organizacional, los mismos que se encuentran en el siguiente texto para que sean discutidos durante unos 15 a 20 minutos.

### Grupo 1 de mujeres/hombres: nuestro lenguaje

El grupo elabora una lista de 5 expresiones de lenguaje que comúnmente se usa en la organización: referentes a: raza, clase, sexo u otras identidades, pueden ser amonestaciones, fórmulas de cortesía, exageraciones, expresiones, bromas, adagios o proverbios, etc. Pueden escribirla en un papel en columna o en tarjetas. Luego indican a lado de cada expresión si esta va dirigida a las mujeres, a los hombres o a ambos.

Prosigue una discusión sobre las implicaciones de usar estas expresiones.

¿Estas expresiones permiten o impiden mostrar una imagen positiva de uno(a) mismo(a), sentir seguridad, entablar buenas relaciones con los demás, acceder a posibilidades avanzar en su trabajo?

Por último, pregunte si los efectos de las expresiones dirigidas al personal masculino y femenino favorecen o perjudican la buena marcha de la organización.

### Grupo 2 de mujeres/hombres: un miembro exitoso del personal

El grupo escribe una lista de las características que debe poseer una persona para tener éxito en la organización. Pueden ser escritas en una hoja o en unas tarjetas. Luego responde a las siguientes preguntas:

¿Quién tiene más posibilidades de llenar estos criterios de éxito: los hombres o las mujeres?

¿Son unos criterios de éxito más esperados entre las mujeres o entre los hombres?

Si estos rasgos son diferentes, ¿cuáles son las diferencias?

1 Versión adaptada de la actividad que aparece en el Manual de integración basado en un enfoque de justicia de género de Oxfam Novib, 2004.

¿Cuáles son las implicaciones para la realización personal y profesional de los hombres y mujeres de la organización?

En el grupo se analiza también en los criterios que se utilizan para la promoción, la selección de personal para una capacitación, etc. Reflexiona sobre si los criterios marcan una diferenciación entre el personal masculino y femenino y cuáles serían las implicaciones para la organización.

¿Qué sacará de provecho o qué perderá la organización?

### **Grupo 3 de mujeres/hombres: un buen líder/ una buena lidereza**

Se describe lo que la organización considera un buen líder.

¿Qué se espera de un buen líder?

¿Se espera que una lideresa sea diferente a un líder? ¿En qué se parecen y en qué se diferencian?

¿Qué acciones debe realizar una persona considerada buen líder? ¿Toman decisiones, reforman aspectos de la organización, motivan, guían a los demás en un proceso de cambio?

¿Cuáles son las implicaciones de estas imágenes del liderazgo en las posibilidades de las mujeres y de los hombres para ser líderes?

¿Cuáles las implicaciones para la organización?

### **Grupo 4 de mujeres/hombres: trabajo en equipo**

Cada una de las personas del elabora una lista de las actividades que realiza cuando participa en un trabajo de grupo. Se Anota en hojas de papel o en tarjetas, a modo de ejemplo:

Participa en las discusiones

En la toma de decisiones

En la toma de notas

En la redacción de actas

En el servicio de bebidas

En la búsqueda de herramientas de trabajo

Luego, elaboran una lista común:

¿Cuáles de estas actividades realiza el personal masculino, y cuáles el personal femenino? Escriben la respuesta a lado de cada actividad.

¿Quiénes son las personas que toman la palabra más frecuentemente, son los hombres o son las mujeres?

¿Cuáles son los temas que abordan las mujeres, cuáles los hombres?

¿Quiénes, mujeres u hombres, tienden a tomar actitudes de dominación?

¿Quiénes, mujeres u hombres, tienden a tomar actitudes de negociación?

¿Quiénes, mujeres u hombres, tienden a la aceptación pasiva de las ideas y decisiones?

¿Quiénes, mujeres u hombres, tienden a interrumpir/abandonar un trabajo de equipo, una reunión?

¿Cómo afectan a la organización estas diferencias de roles y de comportamientos en el personal?

Los grupos presentan sus análisis y elaboran una acción de cambio por grupo, de acuerdo al análisis realizado.

Las relaciones interculturales van a emerger cuando el análisis se aplica al funcionamiento de la Plataforma Interinstitucional donde se reúnen representantes de las diferentes instancias y comunidades.

Esta herramienta puede ser utilizada por las instancias de la Plataforma Interinstitucional, en el proceso de seguimiento y de evaluación del PDC. También en los diferentes talleres que se realizan en el marco del PDC. Incluso en las clases universitarias.

## Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 2: Matriz de poder/ de toma de decisiones

<b>Objetivo</b>	Determinar el proceso de toma de decisiones entre hombres y mujeres a nivel doméstico y comunitario.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz copiada en papelógrafos para complementarla en los grupos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Lápices de colores</li> <li>• Tarjetas de papel o cartulina</li> <li>• Cinta adhesiva</li> <li>• Papelógrafos</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>El trabajo con esta herramienta sirve para recopilar información sobre cómo se involucran hombres y mujeres de las comunidades en los procesos de toma de decisiones en el ámbito familiar, comunitario, en las organizaciones existentes. En ese sentido, se la puede utilizar durante el diagnóstico y también en el monitoreo del PDC/POA. Por otra parte, se busca que el uso de esta herramienta pueda ampliar la participación de las mujeres y de otros grupos en la toma de decisiones en la planificación del PDC.</p> <p>Duración 2 horas<sup>20</sup>.</p>

### PROCEDIMIENTO

1. Se copia con anticipación la matriz de decisiones en un papelógrafo.
2. Las(os) participantes se organizan en grupos mixtos, y responden a la pregunta ¿Cuáles fueron las decisiones más importantes que se tomaron en la familia y en comunidad durante el último año? La elección del ámbito (familia, comunidad, organización, comunidad, PDC, etc.) depende de qué información se está buscando.
3. Las respuestas se escriben (o dibujan) en las tarjetas (una respuesta por tarjeta).
4. En plenaria, se presentan las tarjetas de cada grupo, se seleccionan las comunes y aquellas más significativas para los(as) participantes.
5. Estas tarjetas se colocan una por una en la primera columna de la matriz.
6. Luego, las mujeres se organizan en un grupo y los hombres en otro grupo. Cada grupo identifica en cuáles de las decisiones participaron.
7. En plenaria, cada grupo señala su participación en la matriz, coloreando la casilla correspondiente (se puede asignar un color a cada sexo).
8. Después de marcar, se analiza la matriz, y se orienta la reflexión con preguntas como las siguientes:
  - ¿En cuáles decisiones participaron solo las mujeres, en cuáles solo los hombres y en cuáles ambos?
  - ¿Qué efectos tuvo esta participación en los recursos naturales, en el POA/PDC, proyecto, organización o comunidad?
  - ¿Cómo han afectado estas decisiones a las mujeres?
  - ¿Qué decisiones provocaron conflicto entre hombres y mujeres?
9. Para finalizar, las y los participantes sacan conclusiones con la orientación de la persona que facilita.

1 Fuente: "Los gráficos", Módulo de enfoque REFLECT, CIAZO, El Salvador, 1998. En Siles, J y Soares, D., (2003) La fuerza de la corriente, Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica. Hivos/UICN

¿QUIÉN DECIDE?	SOLO LA MUJER	SOLO EL HOMBRE	LOS DOS
a. Toma de decisiones internas			
Destino de los ingresos			
¿Qué se va a sembrar?			
Uso de los recursos naturales			
¿Quién migra?			
¿Quién decide pequeñas ventas?			
¿Quién continúa estudiando?			
b. Toma de decisiones externas			
Obras comunales			
Elección de autoridades comunales			
Relación con instituciones/organizaciones			
Desvío de agua de riego			
Otros...			

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 3: Niveles de participación

<b>Objetivo</b>	Establecer cuál es el nivel de participación de las comunidades en la concepción y desarrollo del PDC. Analizar las múltiples barreras que limitan la participación de las mujeres en el PDC.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Copias del cuadro de valoración del nivel de participación</li> <li>• Bolígrafos</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>Esta herramienta promueve la reflexión sobre los diferentes niveles de participación de las personas, mujeres y hombres, en la elaboración de un PDC, un proyecto o programa.</p> <p>Se parte de la idea de que solo con la participación activa de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones sobre la gestión hídrica y ambiental se va a hacer sostenible y equitativo. En ese sentido, es fundamental impulsar la plena participación de las mujeres y los hombres y así fortalecer sus capacidades de interlocución, concertación y negociación.</p> <p>El cambio social no responde, simplemente, a objetivos o resultados prediseñados. Aunque el resultado de una acción sea importante, el proceso que los genera es también muy importante.</p> <p>La participación contribuye a la redefinición de las relaciones de género y sociales<sup>21</sup>.</p>

## PROCEDIMIENTO


En plenaria, pregunte a las personas participantes si es posible medir el nivel de participación en la elaboración de un PDC, un programa, proyecto, o cualquier otra acción que involucra a las comunidades.

Luego, pida que describan algunas formas de medir el grado de participación de las personas. Se anotan las ideas de las personas.

Seguidamente, se presenta la imagen de niveles de participación en un papelógrafo, se solicita que la observen y marquen el nivel de participación de la comunidad en el PDC.

¿Cómo definirían o calificarían la participación de la comunidad en el PDC?

1 Fuentes: actividad tomada y adaptada de Guía facilitación-Formación básica en género PDF y del Módulo 1, Formación básica en género, Manual para participante de Oxfam  
[https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs- A9nero\\_2\\_0.pdf](https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs- A9nero_2_0.pdf)

Nivel	DESCRIPCIÓN	¿Quién toma las decisiones?
1	Participación en la planificación, búsqueda de soluciones y la puesta en práctica. ... toma de decisiones por parte de la población.	Decisiones tomadas por nosotras(os)
	La población es agente de cambio.	
	La población es responsable de las acciones que se realizan.	
2	La población es consultada, pero no asume ninguna responsabilidad.	
3	La población ejecuta lo definido por otras personas/lo que otros han decidido.	
4	La población es beneficiaria de servicios.	Decisiones tomadas por otros(as)

1: nivel más alto; 2: nivel regular; 3: nivel bajo; 4: nivel muy bajo.

Se compara sus percepciones sobre cómo medir un nivel de participación con lo que se ofrece en la imagen, buscando coincidencias o diferencias.

En grupos separados de mujeres y de hombres, se pide que comparen los niveles de participación de las mujeres y los hombres, utilizando la siguiente tabla.

El grupo de hombres llena un cuadro y el grupo de mujeres llena otro cuadro.

¿Hay diferencias en la participación de las mujeres y de los hombres de la comunidad en las instancias de la Plataforma?

## RECUADRO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE PARTICIPACIÓN

Nivel	DESCRIPCIÓN	HOMBRES	MUJERES
1	Participan en la planificación y en la ejecución del PDC. ... toma de decisiones sobre lo que se va a hacer.		
	Son agentes de cambio en la gestión de los recursos hídricos y ambientales.		
	Son co-responsables de las acciones que se realizan.		
2	Son consultados(as), pero no asume ninguna responsabilidad.		
3	Ejecutan lo definido por otras personas/lo que otros han decidido.		
4	Son beneficiarios(as) de servicios.		

¿En qué niveles participan más las mujeres, y en qué niveles participan más los hombres? Se comparan los cuadros llenados por los hombres con los llenados por las mujeres.

¿Quiénes participan más en los niveles más altos y quiénes participan en los niveles más bajos?

¿A qué se deben esas desigualdades? Cada grupo anota las causas de quiénes y por qué participan en los niveles más bajos.

Observar si en los grupos se anotan las barreras que limitan la participación y si estas tienen que ver con la división sexual del trabajo, su restringido acceso

y control sobre recursos y beneficios, los factores de influencia y su posición subordinada. Saber con claridad cuáles son las barreras con las que se enfrentan las mujeres contribuye a encontrar las soluciones.

Luego se hace una reflexión en plenaria y se toman decisiones para empezar a cambiar la situación. Se puede partir respondiendo a la pregunta: ¿qué es la participación sensible al género?

Esta misma actividad se puede realizar respecto de la participación en las diferentes instancias de la Plataforma Interinstitucional.

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 4: Barreras que dificultan la participación política de las mujeres

<b>Objetivo</b>	Definir lo que es política y la democracia. Descubrir los factores que limitan la participación política de las mujeres.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta herramienta permite relacionar los conceptos de política, democracia y participación política. Y visibiliza las barreras que enfrentan las mujeres cuando ocupan los espacios públicos. Ya sea participando en una organización política <sup>22</sup> .

## PROCEDIMIENTO

1. Pida a las personas participantes que piensen sobre las palabras democracia y política. ¿Qué significan? Anota cada una de las palabras en dos papelógrafos distintos:

POLÍTICA

DEMOCRACIA

2. Escriba las ideas que se expresan en el papelógrafo. Si es un grupo mixto, en un lado escribe lo que dicen los hombres y en el otro lo que dicen las mujeres.
3. Pida a las personas que comenten las respuestas. Y juntos agrupen las respuestas, según las afinidades. Los criterios para agrupar pueden ser los siguientes:

Para política

- Formas de hacer política (por ejemplo, elegir y ser elegido como autoridad).
- Lugares donde se hace política (por ejemplo, el parlamento, la casa).
- Otros criterios.

Para democracia

- Formas de ejercer/expresar la democracia.
- Lugares donde se ejerce la democracia.

4. Pida a las personas participantes se hagan grupos de mujeres y de hombres. Y que tomando en cuenta lo que se ha discutido analicen lo siguiente:

- ¿Somos las mujeres/hombres políticas(os)? ¿Por qué?
- ¿Se puede ser política(o) sin pertenecer a un partido político?
- ¿Cómo afecta la política a nuestras vidas?
- ¿Estamos viviendo en democracia?
- ¿Quiénes participan mayormente en política, los hombres o las mujeres?

5. Pida a cada grupo que presente sus reflexiones, puede ser de forma oral con apoyo escrito, dibujado o dramatizado.

6. Pida a las personas que vuelvan a los grupos y elaboren una lista de las barreras para participar

1 Escapa, R.; Martínez, L. (2008) Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Obstáculos Fuentes: Andras, R. y Kola Nazreen (2007) Hacia una ciudadanía activa, Buenas prácticas y manual de capacitación del concejo local/internacional de mujeres jóvenes en Europa y América Latina URBAL Escapa, Rosa y Luz Martínez (2008) Guía de formación para la participación social y política de las mujeres, Manual de la alumna. Cuarta edición: Ayuntamiento de Fuenlabrada. Concejalía de Igualdad y Empleo



en política. ¿Cuáles son las barreras/dificultades que las mujeres/hombres enfrentan para participar en política?

7. Se presentan las listas y se anotan en un papelógrafo. Según las respuestas se articulan a los obstáculos que correspondan:

## Obstáculos para la participación política de las mujeres

### La división de espacios en la vida pública y privada.

¿Las mujeres podemos aspirar a participar en el espacio político sin renunciar a la vida privada?

¿Quién concilia?

¿Se adaptan las organizaciones políticas a la conciliación?

¿Quién negocia para sostener el equilibrio entre la esfera pública y privada?

### Los modelos de socialización de las mujeres y los hombres.

¿Cómo nos influye la socialización en la relación con el poder?

Educación y liderazgo.

Proyección de futuro.

### Las jerarquías de las organizaciones políticas.

¿Somos elegidas las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad?

### La ausencia de modelos y la falta de experiencia de las mujeres.

¿Tenemos modelos que nos sirvan de referencia para la práctica política?

### La ausencia de contenidos de género en las agendas de los partidos.

¿Están los temas que nos interesan en las agendas políticas?

### Las estructuras jerárquicas y con prácticas de gestión política poco transparentes.

¿Están claras las reglas de participación en las organizaciones políticas?

### El lenguaje sexista.

¿Discrimina el uso del lenguaje a las mujeres?

### El tratamiento de la imagen de la mujer política en los medios de comunicación.

¿Nos tratan de la misma forma los medios de comunicación a mujeres y hombres?

8. Cierre el encuentro con una ronda de participaciones respondiendo la pregunta:

- ¿Por qué es importante participar en política?

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 5: ¿Cómo queremos ejercer nuestro liderazgo?

<b>Objetivo</b>	Reconocer a partir de la experiencia, las características de liderazgos femeninos vigentes. Reflexionar críticamente sobre los liderazgos existentes en las comunidades y organizaciones.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Crayones</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Autoadhesivo</li> <li>• Papelógrafos</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	La presente herramienta ofrece un espacio para reflexionar y aprender colectivamente sobre los liderazgos femeninos. <b>Tiempo requerido: 1 hora y 15 minutos.</b>

## PROCEDIMIENTO

Se invita a las participantes a que piensen en una mujer lideresa en su comunidad, y que la dibujen en el contexto de su comunidad mostrando cómo ejerce su liderazgo en su organización o al grupo al que pertenece, tal como la ve cuando ejerce su liderazgo. Es un trabajo individual.

Es mejor no sugerir ideas sobre cómo tiene que ser el dibujo. Se busca que exploren con la mayor libertad posible la visión que tiene de las lideresas.

No necesitan poner estos atributos sugeridos en su dibujo para que se sientan más libres de expresar lo que quieren.

Cada una pega su dibujo en la pared y le pone un número de acuerdo al orden de llegada.

Las mujeres pasean observando los dibujos que se encuentran en el mural.

En plenaria, para alentar la reflexión, haga preguntas al grupo sobre lo que se muestra en los dibujos:

¿Dónde está situada la mujer de este dibujo? (señalando uno) ¿Cómo será su relación con las otras personas del dibujo?

¿Qué características comunes presentan los dibujos, qué muestra de los liderazgos?

¿Qué características diferentes se muestran?  
¿Qué significan?

¿Qué nos gusta y qué no nos gusta de los dibujos?

En grupos, de entre 3 y 4, para profundizar en el tema, pídale que piensen en las siguientes preguntas:

¿Dónde aprendemos nuestras ideas sobre el liderazgo?

¿Las ideas y los comportamientos que se expresan en los dibujos concuerdan con nuestras ideas sobre el liderazgo?

¿Cómo influyen en el liderazgo de las mujeres los roles de género?

En plenaria otra vez, cada grupo comparte sus respuestas, las mismas que se anotan en el papelógrafo. Se enfatiza en las principales ideas sobre cómo se percibe el liderazgo de las mujeres actualmente.

Pregunte, ¿Los liderazgos actuales de las mujeres se parecen a los de los hombres, en qué se parecen y qué piensan de ello? Para hacer la comparación es necesario caracterizar los liderazgos masculinos.

Pida a las participantes que dibujen la imagen de lo que consideran una buena líder. Los dibujos son compartidos en plenaria, son comparados con algunas de las imágenes del primer ejercicio.

Esta parte termina con la reflexión sobre la importancia de ver nuestro liderazgo como un proceso humano que nunca termina, y que siempre debemos estar abiertas a seguir mejorando y aprendiendo junto a otras mujeres, retándonos mutuamente a ser lo mejor de nosotras.

Adaptación de la adaptación hecha por Mariela Arce con Patricia Ardón para el programa Mesoamericano de Alquimia.

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 6: Construyendo la organización

<b>Objetivo</b>	Vivenciar/experimentar la formación y el funcionamiento de una organización con los cuerpos. <b>Pueden trabajar en torno al ejemplo del Consejo Social de la Plataforma / asociación de regantes, entre otros.</b>
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sillas en una sala</li> <li>• Tiempo: 1 hora</li> <li>• Tamaño de grupo: 10 a 15 personas</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta es una herramienta que hace pensar en la organización y sirve para jugar con los cuerpos, ya que a veces resulta difícil tocar otros cuerpos, tocar el propio cuerpo en público, contribuye a desarrollar la confianza y puede fortalecer las alianzas <sup>23</sup> .

## PROCEDIMIENTO

1. Pídales que se pongan de pie, formen un círculo y que se separen extendiendo sus brazos entre una y otra persona. Explíqueles que van a hacer una dinámica.
2. Pida que una persona voluntaria se coloque en el centro. Dígales que entre todas van a construir una *máquina*:

Primero: la persona voluntaria inicia la formación de la *máquina*, es la primera parte o pieza de esa máquina. Para ello inventa un movimiento y un sonido.

Segundo: indíqueles a las demás personas que cada una va a ir integrándose a esa máquina de manera voluntaria haciendo un movimiento y sonido diferentes. Indique también que cada parte debe estar unida a las otras ya que todas las piezas deben funcionar juntas como una máquina. Por ejemplo, una persona puede tomar el hombro o sujetar una pierna de otra, así sucesivamente hasta completar la *máquina*.

Tercero: cuando todas(os) se hayan integrado, pídale que aumenten la velocidad de los movimientos y el volumen de los sonidos. Luego, pídale que los disminuyan hasta que la *máquina* quede detenida.

Cuarto: cuando se hayan detenido, pida que una de las personas participantes de la *máquina* salga/se desprenda. Pida al grupo que trate de funcionar sin la pieza que les hace falta.

Luego salen tres piezas de diferentes partes de la *máquina*, y de nuevo pídale que traten de funcionar. Cuando lo hayan hecho por un minuto, detenga la *máquina* y pida un aplauso para la creatividad del grupo.

3. Pídales que se sienten en un círculo para conversar sobre la dinámica.

Inicie o motive la continuidad haciendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué piensan que tiene que ver la máquina que construyeron con una organización?
- ¿Qué sucedió cuando le quitamos algunas piezas?
- ¿Qué cosas deben tomarse en cuenta para que una organización o grupo funcione bien y logre alcanzar sus metas?

4. Cierre la actividad comentándoles lo siguiente:

- En la organización, todas las personas tienen funciones y responsabilidades diferentes, como cada pieza de una máquina, se trabaja de manera conjunta y coordinada para lograr el objetivo planteado, distribuyendo el trabajo entre todas las personas, de acuerdo a las posibilidades y limitaciones de cada una.
- La organización es un derecho de hombres y mujeres, nos permite fortalecernos para plantear y lograr metas, ser escuchadas, tomadas en cuenta y estar informadas.

1 Fuente: Adaptación de INAMU. Para volar necesitamos avanzar juntas. Módulo 4. San José, 1999, en Siles, J y Soares, D., (2003) La fuerza de la corriente, Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica. Hivos/UICN

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 7: El poder y sus fuentes

<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas o papel cortado por la mitad de 5-6 colores diferentes (unos pocos para cada participante)</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Cinta adhesiva</li> <li>• Bolígrafos</li> <li>• Dibujos (Un soldado, una limusina desde donde un hombre reparte plata, una marcha, una profesora enseñando con un rompecabezas/a leer)</li> </ul>
<b>Materiales</b>	Construir una comprensión básica compartida del concepto de poder y de las fuentes de poder.
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>Esta herramienta está diseñada para explorar las ideas que las personas tienen sobre el poder, se busca generar una definición común y comenzando a pensar en diferentes tipos y fuentes de poder. Ésta es una manera rápida de comenzar a explorar las opiniones que tienen las participantes en torno al poder<sup>24</sup>.</p> <p><b>Tiempo:</b> 70 minutos.</p>

## PROCEDIMIENTOS

### PARTE I- DEFINIENDO EL PODER

1. En plenaria, entregue pequeños trozos de papel de colores a las y los participantes (dos o tres por persona) y bolígrafos.
2. Pregunte: cuando escuchan la palabra "poder": ¿cuál es la primera palabra o expresión que les viene a la mente?  
  
Pida que escriban una o dos palabras que vienen a su mente cuando piensan en el "poder".
3. Ponga las tarjetas escritas en un lugar donde todas las personas las puedan ver/leer. Agrupe las palabras que significan algo similar.
4. Promueva una discusión sobre lo que emerge del proceso de agrupamiento. Por ejemplo, si hay muchas palabras/ideas que relacionan el poder con algo negativo, pregunte por qué se hace esta asociación.

Explique qué significa el poder opresivo o poder sobre nuestras vidas, mencione ejemplos.

5. Luego, vea si hay una agrupación de tarjetas que expresan algo positivo, como cuando se dice que el poder es una capacidad y una posibilidad de hacer algo.
6. Pida a alguien que lea la cita de Martin Luther King (abajo) y que la escriba en un papelógrafo.

“El poder entendido correctamente no es más que la habilidad para alcanzar un propósito. Es la fuerza requerida para generar un cambio social, político y económico”. - Martin Luther King; Líder del Movimiento de Derechos Civiles de EUA

1 Fuente: <https://werise-toolkit.org/en/toolkit>

7. Invite a las participantes a compartir sus reflexiones sobre esta definición del poder; si el poder es opresivo o transformador depende de su propósito y de cómo lo usemos. El sentido de poder como la capacidad de alcanzar un propósito es el que interesa desarrollarlo. Parte de nuestro reto es aprender a usar nuestro propio poder de formas nuevas y transformadoras.
8. Solicite voluntarias que lean las otras definiciones de poder y pida comentarios al grupo.

Pida a una persona que lea en voz alta la definición del poder sobre:

“El poder sobre es la habilidad de controlar y tomar decisiones por otros, con o sin su consentimiento. El poder *sobre* puede tomar formas opresivas y destructivas, perpetuadas por la amenaza, el chantaje, o el uso de violencia. Esta visión está basada en la idea de que solo existe una cantidad finita de recursos, y el acceso a los mismos sigue el lema de “si tú tienes más, yo tengo menos”.

“El poder transformador”, por otro lado, refiere a las relaciones de poder que rechazan la dominación y exclusión de algunas personas a otras. El poder transformador nace del respeto por una misma y la igualdad con otras – en toda su diversidad de identidades, experiencias y habilidades. Es el poder que tenemos dentro (el poder desde dentro), el poder colectivo que tenemos con otros (“poder entre”), nuestra habilidad para alzar la voz y actuar (“poder para hacer”) y en el poder para trabajar para el cambio que queremos (“poder para”). Estas alternativas ofrecen formas positivas de expresar el poder que nos permiten crear relaciones y estructuras más equitativas y transformar el poder sobre.

“Una buena forma de definir el poder en la realidad actual es que el PODER es la capacidad de los individuos o grupos de determinar: quién consigue qué, quién hace qué, quién decide qué, y quién define la agenda”. – Srilatha Batliwala con Gender at Work

“El poder se puede definir como el grado de control sobre los recursos materiales, humanos, intelectuales y financieros ejercidos por diferentes sectores de la sociedad. El control de estos recursos se convierte en una fuente de poder individual y social... El grado de poder de un individuo o grupo se relaciona con los distintos tipos de recursos a los que puede acceder y controlar. Los diferentes grados de poder se sostienen y perpetúan por medio de divisiones sociales como género, edad, casta, clase, etnicidad, norte-sur; y por medio de instituciones como la familia, la religión, la educación, los medios de comunicación, el derecho, etc. Hay un proceso continuo de resistencia y desafío por parte de sectores menos poderosos y marginados de la sociedad, lo que da lugar a diversos grados de cambio en las estructuras de poder. Cuando estos desafíos se vuelven fuertes y suficientemente extensos, pueden resultar en la transformación total de una estructura de poder”. – Srilatha Batliwala (Haciendo que el cambio sea un realidad 3 de JASS).

- ¿Qué añaden estas definiciones a nuestra comprensión del poder?
  - ¿En qué otros tipos de poder pueden pensar ustedes?
  - ¿Cómo afecta cada tipo de poder a las comunidades?
9. Resuma, enfatizando que el poder otorgado a sectores vulnerables genera la posibilidad de participar de espacios que antes no se tenían. El poder puede obtenerse a partir del acceso a información, a partir del respecto a las opiniones, al respaldo de un grupo de personas con ideales y necesidades comunes. En el Caso del PDC, “el poder” de algunas lideresas de las cuencas, puede resultar en proyectos específicos con beneficios diferenciados para grupos de mujeres.

# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 8:

## Indicadores de gestión hídrica ambiental con enfoque de género

<b>Objetivo</b>	La inclusión de esta propuesta de indicadores en la caja de herramientas tiene el objetivo de que se pueda contar con una referencia de indicadores relativos al manejo de cuencas con enfoque de género elaborado en América Latina.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de indicadores para su discusión en grupo</li> <li>• Repartir para cada persona o grupo</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>Cada grupo recibe un grupo de indicadores, los discuten y en plenaria comentan si están de acuerdo o no y por qué...</p> <p>Existe un consenso a nivel internacional de que la participación de las mujeres en la gestión hídrica y ambiental es fundamental para lograr el acceso equitativo de hombres y mujeres al agua y a los otros recursos naturales existentes en la cuenca donde viven; es importante para la sostenibilidad de los recursos de la cuenca y es importante para la justicia de género<sup>25</sup>.</p>

A continuación se detalla una lista de indicadores propuestos desde el enfoque de equidad de género se enfatiza en la relación del componente hídrico con la sostenibilidad.

Estos indicadores relieván los aspectos de infraestructura hídrica, empoderamiento, participación, organización, conservación de los recursos y colaboración entre organizaciones. Su utilidad radica en ir consultando, para los casos en que el criterio o indicador sea adecuado a la situación de una cuenca específica.

### Uso óptimo

- Aumento del porcentaje de mujeres usuarias del recurso hídrico (con respecto al total de personas usuarias).
- Cantidad equitativa de agua utilizada por mujeres y hombres para propósitos domésticos (cantidad de agua utilizada por mujeres comparada con la cantidad de agua utilizada por hombres).
- Cantidad equitativa de agua utilizada por mujeres y hombres para propósitos productivos (cantidad de agua utilizada por mujeres comparada con la cantidad de agua utilizada por hombres).

- Aumento del tiempo de aprovechamiento por parte de las mujeres debido a las facilidades de acceso al agua (con respecto a su situación anterior).
- Disminución de la jornada de trabajo de las mujeres como consecuencia de una mayor facilidad para acceder al agua (aumento porcentual del tiempo que dedican a la recreación, descanso, actividades creativas u otras con respecto al tiempo que dedican al trabajo doméstico tradicional).

### Uso para el higiene y saneamiento

- Aumento del conocimiento y aplicación por parte de mujeres y hombres de prácticas para mejorar la calidad del agua (tanto mujeres como hombres conocen y aplican prácticas para mejorar la calidad de agua).
- Aumento del conocimiento por parte de mujeres y hombres (incluyendo niñas y niños) sobre higiene personal (aseo corporal, manipulación de heces).
- Existe una estrategia integral para mejorar las condiciones de salud (agua, letrinas, saneamiento ambiental, manejo de desechos, nutrición) en la cuenca hidrográfica.

1 FUENTE: La lista de indicadores que se presenta a continuación es una versión elaborada por Siles, J y Soares, D., (2003) La fuerza de la corriente, Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica. Hivos/UICN. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2003-042.pdf>

- Reducción del padecimiento de las enfermedades relacionadas con el agua entre las mujeres y los hombres (incluyendo niñas y niños).

### Uso consistente

- Cambio en los patrones de consumo diario de agua por parte de mujeres y hombres: de diferenciado (desigual) a equitativo.
- Cambio en los patrones de uso productivo de agua por parte de mujeres y hombres: de diferenciado (desigual) a equitativo.
- Aumento del conocimiento por parte de mujeres y hombres (incluyendo niñas y niños) sobre la importancia del uso apropiado del recurso hídrico.

### Indicadores de sostenibilidad

- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en la toma de decisiones comunales durante el proceso de instalación del sistema (con respecto al total de personas que participan).
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en los procesos de operación y mantenimiento de las instalaciones (acueductos, pozos, canales de riego, etc.) del sistema (con respecto al total de personas que participan).
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en el manejo del recurso hídrico (con respecto al total de personas que participan en el manejo).
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en la toma de decisiones sobre el uso del agua.

### Personas competentes y confiables (comunidad)

- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres de las comunidades con capacidad (habilidades) para el manejo, toma de decisiones y ejecución del sistema.
- Equidad de conocimientos y aptitudes entre hombres y mujeres de las comunidades (más hombres con conocimientos y aptitudes para realizar tareas tradicionalmente femeninas y viceversa).
- Aumento de la confianza en sí mismas(os) (autoestima) de las mujeres y de los hombres de las comunidades.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que se benefician de los programas de crédito.

- El trabajo en la cuenca ha logrado que las mujeres sean propietarias o copropietarias de empresas.

- El trabajo en la cuenca ha logrado que las mujeres sean propietarias o copropietarias de equipos y herramientas para la producción, procesamiento, comercialización y servicios asociados a los recursos naturales.

### Organización formal (comunidad)

- Aumento de la autonomía política de las mujeres (participan, opinan, toman decisiones).
- Las mujeres son integrantes activas de las organizaciones o grupos locales de gestión (asisten a sus reuniones y participan en la toma de decisiones).
- Aumento del porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en las organizaciones o grupos locales de gestión.
- Incremento de la cantidad de grupos de mujeres organizados y que trabajan productivamente en la cuenca hidrográfica.
- Cambios en los estilos de liderazgo ejercidos por los hombres y las mujeres en las organizaciones locales de gestión (más democráticos).
- Mayor conocimiento sobre técnicas de resolución de conflictos por parte de mujeres y hombres.
- Mayor conocimiento sobre estrategias de incidencia política por parte de mujeres y hombres.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en procesos de consulta / gestión sobre políticas públicas relacionadas con la gestión de los recursos en las cuencas hidrográficas.
- La mayoría de las mujeres se sienten partícipes de las decisiones sobre el acceso y control de los recursos naturales de las cuencas hidrográficas.
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan y dirigen juntas o comités de agua y riego.
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan y dirigen comités de desastres naturales.
- Se involucra tanto a mujeres y hombres de las comunidades en las investigaciones científicas.
- Se reconocen y valoran los conocimientos y experiencias locales cuando se realizan diagnósticos e investigaciones.

- Los conocimientos culturales tradicionales y las prácticas de manejo de recursos de mujeres y hombres de las comunidades están documentados, son de pleno conocimiento y se utilizan en el plan de manejo.

### Conservación del medio ambiente

- Participación equitativa de mujeres y hombres en actividades ambientales y en la gestión de los recursos naturales.
- Participación equitativa de mujeres y hombres en la gestión de los recursos naturales
- Las mujeres se benefician de forma equitativa de la concesión de recursos hídricos en la cuenca hidrográfica.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en las actividades de conservación y desarrollo.
- El plan de manejo cuenta con una estrategia que permite a las mujeres y hombres de las comunidades de la cuenca hidrográfica ser administradores de sus propios recursos naturales.
- Participación equitativa de mujeres (al menos el 40%) y hombres en capacitaciones sobre temas y aspectos económicos, técnicos y productivos.
- Participación equitativa de mujeres (al menos el 40%) y hombres en talleres de capacitación para gestionar y dirigir proyectos productivos.
- Participación equitativa de mujeres (al menos el 40%) y hombres en talleres de conservación y de desarrollo comunal.
- Participación equitativa de mujeres (al menos 40%) y hombres en programas de capacitación en educación ambiental.
- Hombres y mujeres reciben apoyo (información, asistencia), en igualdad de condiciones, para el manejo de los recursos naturales, tanto en el ámbito doméstico como en el comunitario.
- Hombres y mujeres de las comunidades tienen acceso, en igualdad de condiciones, a información sobre legislación y normativa ambiental.

- Se conocen y se respetan los derechos ancestrales (consuetudinarios) de los pueblos indígenas sobre tenencia de la tierra, agua, bosques y minerales, entre otros, en la cuenca.
- Se conoce y se aplica los convenios internacionales y la legislación nacional sobre la equidad y el tema agua entre hombres y mujeres.
- Las iniciativas de conservación que el plan promueve cuentan con una estrategia para promover el reconocimiento de los derechos de propiedad intelectual sobre los recursos naturales.

### Colaboración interorganizacional

- Se han tomado medidas concretas para informar a organizaciones o grupos de mujeres acerca de la implementación de proyectos que el plan de manejo promueve.
- Se han tomado medidas concretas para propiciar la participación de organizaciones o grupos de mujeres en la planificación y en la toma de decisiones del plan de manejo.
- Se han tomado medidas para aprovechar la información que proporcionen las organizaciones o grupos de mujeres para modificar los proyectos o programas que el plan de manejo promueve.
- Se toman en cuenta a mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, en acciones tendientes a mejorar la calidad de las aguas que usan en la cuenca hidrográfica.
- Se toman en cuenta a mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, para decidir sobre la construcción o mantenimiento de infraestructuras.
- Se coordinan acciones con organizaciones especializadas en el tema de género que trabajan en la cuenca hidrográfica.
- Las organizaciones o instituciones encargadas de ejecutar el plan cuentan con una estrategia o directriz para promover y aplicar la equidad y la igualdad de género.



# Herramienta para fortalecimiento de gobernanza, liderazgo y empoderamiento nro. 9: Cuestionarios para recopilar datos sobre agua desglosados por sexo

<b>Objetivo</b>	Obtener datos desglosados por sexo a modo de conocer las desigualdades de sexo relacionadas con los recursos hídricos para la generación de proyectos y políticas con enfoque de género.
<b>Materiales</b>	Encuestas para el indicador: Gobernanza del agua para los ámbitos doméstico, comunal e institucional.
<b>Descripción de la herramienta</b>	<b>Metodología:</b> investigación a través del estudio documental de los registros de asistencia y las actas de las reuniones; observación (participativa) al asistir a las reuniones; entrevistas con los informantes clave definidos durante el estudio documental y la observación de las reuniones, y con los cargos públicos de los órganos de entidades públicas <sup>26</sup> .

## PROCEDIMIENTO:

Una encuesta para Gobernanza del agua que se usa en diferentes ámbitos como: doméstico, comunal, institucional.

## TOMA DE DECISIONES EN TORNO A GOBERNANZA DE AGUA: NIVEL DOMÉSTICO

Explique el proceso de toma de decisiones a nivel doméstico			
Preguntas:	Hombres	Mujeres	Comentarios
¿Existe en el hogar un espacio de consenso en torno al acceso y uso del agua?			
¿Quién propone las decisiones?			
¿A quiénes benefician estas decisiones?			
¿Quién las acepta?			
¿Se comparte la información con diferentes grupos etareos?			
¿Cómo se supervisa y se facilita el proceso?			
¿Quién es responsable de la aplicación de las decisiones?			
Otros....			

1 [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234514\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234514_spa); <http://www.unesco.org/new/es/natural-sciences/environment/water/wwap/water-and-gender/indicators/>,

## TOMA DE DECISIONES EN TORNO A GOBERNANZA DE AGUA: NIVEL COMUNAL

Explique el proceso de toma de decisiones a nivel comunal			
Preguntas:	Hombres	Mujeres	Comentarios
¿Existe un espacio de consenso en torno al acceso y uso del agua?			
¿Quién propone las decisiones?			
¿A quiénes benefician estas decisiones?			
¿Quién las acepta?			
¿Se debate acerca de ellas?			
¿Cómo se supervisa y se facilita el proceso?			
¿Quién es responsable de la aplicación de las decisiones?			
¿Hay cabida para intervenciones o sugerencias de los H/F?			
¿Quién establece el programa de las reuniones?			
¿Pueden añadir los M/F nuevas cuestiones?			
¿Qué oportunidades de desarrollo de la capacidad existen para empoderar a los M/F a fin de que participen en las reuniones?			
¿Con qué frecuencia se aceptan las sugerencias que aportan los M/F? ¿Pueden modificarse las decisiones?			
¿Cómo son las intervenciones y aportes de M/F en las reuniones de toma de decisiones; o el porcentaje de decisiones adoptadas a partir de las aportaciones de las mujeres en las reuniones?			

## TOMA DE DECISIONES EN TORNO A GOBERNANZA DE AGUA: NIVEL INSTITUCIONAL

Explique el proceso de toma de decisiones a nivel institucional			
Preguntas:	Hombres	Mujeres	Comentarios
¿Cuál es el porcentaje de trabajadores/as hombres y mujeres?			
¿Existen políticas y lineamientos de género en la institución?			
¿Existe un espacio de consenso en torno al acceso y uso del agua?			
¿Quién propone las decisiones?			
¿A quiénes benefician estas decisiones?			
¿Quién las acepta?			
¿Se debate acerca de ellas?			
¿Cómo se supervisa y se facilita el proceso?			
¿Quién es responsable de la aplicación de las decisiones?			
¿Hay cabida para intervenciones o sugerencias de los H/M?			
¿Quién establece el programa de las reuniones?			
¿Pueden añadir los H/M nuevas cuestiones?			
¿Qué oportunidades de desarrollo de la capacidad existen para empoderar a los M/F a fin de que ofrezcan soluciones equitativas?			
¿Qué porcentajes de los y las trabajadores son remunerados y con beneficios sociales?			
¿Qué oportunidades de desarrollo de la capacidad se les ofrecen a M/F del personal remunerado y no remunerado?			

## Herramienta de gobernanza nro. 10: Gobernanza ancestral en pueblos indígenas

<b>Objetivo</b>	Recuperar formas de gobernanza de algunos pueblos indígenas para mejorar la equidad y la democracia en el PDC.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copias de la hoja de prueba</li> <li>• Lapiceros</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Cinta adhesiva</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Esta herramienta permite apreciar las características de las formas de gobernanza ancestral que están vigentes en algunos pueblos indígenas y compararlas con las que predominan en las instancias de la Plataforma. La comparación abre la posibilidad de adoptar algunas prácticas ancestrales para hacer del trabajo en el PDC un espacio más equitativo y justo <sup>27</sup> .

### PROCEDIMIENTO

1. Pida a las personas participantes que se dividan en grupos de mujeres y de hombres. El número de grupos depende de la cantidad de personas participantes. Cada grupo se hace cargo de analizar las dinámicas de la gobernabilidad en la plataforma, en las instancias que la conforman, y en las organizaciones más representativas de la comunidad comparando con las prácticas que gobernabilidad en los pueblos indígenas amazónicos como el pueblo Harákmbut<sup>1</sup>.
2. El análisis implica describir las formas de elección de las personas que conducen / que son líderes en las diferentes instancias, el rol que tienen, las funciones que desempeñan, los procesos de toma de decisiones que promueven. Este conjunto de elementos determina quién decide, quién controla y quién tiene acceso a los recursos, en este caso en la cuenca.
  - ¿Cuáles son las características más sobresalientes de la gobernanza indígena?
  - ¿Cuáles prácticas indígenas también existen en las instancias de la plataforma y/o en las organizaciones?
  - ¿Por qué no aparecen menciones explícitas a las mujeres entre las prácticas indígenas?
  - ¿Cuáles prácticas podrían ser adoptadas en el funcionamiento de la plataforma, o de las otras instancias para lograr un espacio más equitativo y democrático?
3. Luego, distribuya a los grupos la hoja de trabajo y solicite que lo lean y realicen un intercambio sobre el contenido. Cada grupo, de acuerdo a su análisis previo elige las prácticas que se describen en la segunda columna para que sean adaptadas a las dinámicas de las instancias de la plataforma y de las organizaciones:
 

Si hace falta entregue a cada grupo papelógrafos para que hagan su trabajo.

<sup>1</sup> Los **harákmbut** son una etnia amazónica que habita las riveras de los ríos Colorado, Madre de Dios, Inambari, Yshiri, Punkuri y Malinowski, entre las regiones de Cusco y Madre de Dios en el Perú. Si bien se autodenominan **harakmbut**, también son conocidos como **amarakaeri**. [https://es.wikipedia.org/wiki/Har%C3%Alkmbut#cite\\_note-amazonia-1](https://es.wikipedia.org/wiki/Har%C3%Alkmbut#cite_note-amazonia-1)

DIMENSIONES	PRÁCTICAS INDÍGENAS <sup>28</sup>	PRÁCTICAS ADOPTADAS
<b>ROL</b>	Las sociedades indígenas amazónicas no tenían autoridades que centralicen el poder político, pero se organizaban por relaciones de parentesco o clanes. Las autoridades nunca dejan de cumplir sus tareas cotidianas como producir sus alimentos y construir su vivienda.	
<b>CRITERIOS DE ELECCIÓN</b>	Ser autoridad es un atributo ético de quienes alcanzan sabiduría, trayectoria y otros valores importantes, especialmente la generosidad.	
<b>FUNCIONES</b>	Tienen la función de transmitir los conocimientos ancestrales, pero no de conducir a su pueblo sobre lo que debe hacer (excepto en caso de peligros y en forma temporal hasta que desaparece la emergencia).	
<b>PROCESO DE TOMA DE DECISIONES</b>	Las decisiones se alcanzan a través de un proceso de diálogo hasta llegar a un consenso colectivo, con la asesoría de los Consejos de Ancianos.	

4. Cada grupo presenta la lista de los elementos que podrían ser incorporados en la práctica de la gestión de recursos el PDC o en las comunidades.<sup>1</sup>

5. En plenario:

¿Qué saberes sobre equidad y democracia pueden aportar los pueblos indígenas y las organizaciones y comunidades de la cuenca a las instituciones?

¿Qué prácticas de equidad se podría compartir con el pueblo Harákmbut?

1 <http://territorioindigenaygobernanza.com/web/autoridades-tradicionales-y-modernas/>





**C. HERRAMIENTAS  
DE APOYO**

# Herramienta de apoyo nro. 1:

## La abuela Grillo

<b>Tipo de herramienta</b>	Audiovisual
<b>Objetivo</b>	Integrar al trabajo en el PDC las dimensiones cultural e histórica del agua. Este video y el mito forma parte de la caja de herramientas porque son una expresión intercultural de la importancia del agua y del medio ambiente no solo en los pueblos indígenas de Bolivia sino en todo el orbe.
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador con conexión a internet</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Autoadhesivos</li> <li>• Copias del mito</li> </ul> <p>La herramienta está conformada por el video y una versión de la narración ayorea. Link a Video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=AXz4XPuB_BM&amp;t=63s">https://www.youtube.com/watch?v=AXz4XPuB_BM&amp;t=63s</a></p>
<b>Descripción de la herramienta</b>	<p>La abuela Grillo es un mito del pueblo Ayoreo que vive entre los ríos Paraguay, Pilcomayo y Parapetí que se extiende entre Bolivia y Paraguay y en la ciudad de Santa Cruz.</p> <p>A partir del mito de la Abuela Grillo y de la Guerra del Agua, en 2009 se realizó un cortometraje que buscaba desde la narración indígena, trasladar el problema actual de la crisis del agua y de los eventos ocurridos en Cochabamba en 2000. Es así que ocho jóvenes artistas bolivianos junto con un grupo de daneses y franceses realizaron el corto La Abuela Grillo. Se presentó por vez primera en la Conferencia Mundial de los Pueblos sobre Cambio Climático y Derechos de La Madre Tierra celebrada entre el 19 al 22 de abril de 2010 en Cochabamba Bolivia y en el Festival Anima Mundi de Brasil 2010. Luzmila Carpio hace la voz y los cantos de la Abuela Grillo.</p>

## PROCEDIMIENTO

Si es posible invite a esta sesión a las familias de las y los participantes de las reuniones de planificación del PDC.

1. Presente el video, luego de verlo invite a comentar el contenido. Lo que más les llamó la atención. Si en el grupo hay personas que hablan quechua tal vez reconozcan que la canción que acompaña la historia es quechua.
2. Invite a reflexionar sobre cómo el tema del agua se convierte en un asunto esencial que que articula un mito indígena muy antiguo con un acontecimiento histórico contemporáneo. Muestra la relevancia del agua en el planeta.
3. Invite a hablar sobre el pueblo Ayoreo, dónde viven, cuáles son sus costumbres.
4. Distribuya una copia del mito La Abuela Grillo, tal como se lo recogió de las comunidades para que lo compartan en su hogar con jóvenes, niñas y niños. Coménteles que para los ayoreos y las ayoreas la palabra tiene poder y este mito solamente puede ser narrado en tiempo de sequía para convocar a la lluvia.

### LA ABUELA GRILLO

“En los tiempos antiguos, los Ayoreos llamaban abuela grillo o Direjná al grillo más grande que es el dueño de las aguas y que no resiste el calor. Una vez, la abuela hizo llover tanto sobre el pueblo Ayoreo que éste se inundó, entonces los habitantes le pidieron a la abuela que abandonara el lugar. Con mucha tristeza, la abuela deja la comunidad y se va caminando. Por donde pasa deja el rastro de ríos y lagunas. Mientras tanto los Ayoreos empiezan a padecer de sequía y calor hasta que deciden ir a buscar a la abuela grillo siguiendo su rastro”.

[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/10/La\\_Abuela\\_Grillo.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/10/La_Abuela_Grillo.pdf)

El año 2004, La abuela grillo, con mucho mérito, fue incorporada a la lista de Honor del IBby. <https://www.ablij.com/resenas/la-abuela-grillo>



## Herramienta de apoyo nro. 2: La guerra del agua en Cochabamba

<b>Objetivo</b>	Relacionar los derechos de las mujeres y los hombres al agua en la cotidianidad y las luchas por este recurso.
<b>Tipo de herramienta</b>	Esta herramienta está conformada por el artículo y el video. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=sy5spq3UH_c">https://www.youtube.com/watch?v=sy5spq3UH_c</a>
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador con conexión a internet</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Autoadhesivos</li> <li>• Copias del artículo</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	La caja de herramientas incluye esta corta reseña histórica sobre la Guerra del Agua debido a que es necesario considerar las diversas dimensiones que implican el agua y los recursos naturales. En este caso, se presenta un hito fundamental en las luchas por el agua en Bolivia. La misma que hay que tener presente permanentemente para desarrollar de manera práctica y discursiva la idea de que el agua y los recursos naturales son bienes comunes y constituyen un derecho inalienable de todas las personas.

### PROCEDIMIENTO

Si es posible invite a esta sesión a las familias de las y los participantes del PDC.

1. Presente el video, luego de verlo invite a comentar el contenido. Es posible que estén presentes personas que participaron de la Guerra del Agua que pueden dar un testimonio de lo que vivieron. Por otra parte, también es posible que haya personas que no conocen, o que conozcan poco, esta parte de nuestra historia contemporánea. Las ideas de estas personas sobre la Guerra del Agua es fundamental, por eso es importante animarlas a comentar.
2. Solicite a las mujeres y a los hombres presentes que comenten sobre la relación que ven entre lo que se hace en la cuenca, en el marco del PDC y la Guerra del Agua.
3. Anote las ideas de las mujeres y los hombres para que formen parte de la memoria de trabajo en la comunidad.

4. Distribuya una copia del artículo para que puedan compartirlo en su hogar con jóvenes, niñas y niños.

#### CIUDAD DE COCHABAMBA - 2000: ABRIL MES DE LA "GUERRA DEL AGUA"

Publicado por CENDA - Abr 08, 2018

A 18 años (2000-2018) Ante el grito emblemático de “El agua es nuestra, carajo”, durante los meses de enero y abril del año 2000, la población urbana y rural de Cochabamba llevó adelante una serie de bloqueos, manifestaciones y protestas que paralizaron la ciudad y el departamento por varios días en distintos momentos pidiendo la anulación del contrato con Aguas del Tunari.

Las protestas de la Guerra del Agua se dirigieron contra la pretensión de una gigantesca corporación estadounidense (la Bechtel) que pretendía adueñarse del sistema de provisión de agua de la ciudad y contra la aprobación de una reciente ley de aguas que buscaba entregar el control del sistema rural de

provisión de agua a la misma Bechtel; esto último implicaba la apropiación de pozos barriales, rurales, sistemas comunales de agua, etc. La empresa Bechtel y la International Waters Limited (IWL) crearon la empresa Aguas del Tunari y en septiembre de 1999 firmaron un acuerdo con el gobierno a puerta cerrada.

El contrato otorgaba a Bechtel y a sus coinversores el control de la compañía de agua de la ciudad por un período de 40 años y les garantizaba una utilidad promedio de 16 por ciento por cada uno de esos años, que serían financiados mediante el cobro de servicios a las familias de Cochabamba (Shultz 2008a: 24).

Además que la compañía había ganado la concesión sin invertir nada, el incremento de las tarifas de agua fue de 43% para las familias de ingresos pobres y de 51% promedio para el resto de los usuarios (Shultz 2008a: 25).

En tal situación, ante el grito emblemático de “El agua es nuestra, carajo”, durante los meses de enero y abril del año 2000, la población urbana y rural de Cochabamba llevó adelante una serie de bloqueos, manifestaciones y protestas que paralizaron la ciudad y el departamento por varios días en distintos momentos pidiendo la anulación del contrato con Aguas del Tunari. El Presidente de aquel momento era Hugo Bánzer, el exdictador que había gobernado entre 1971 y 1978, y que tenía a costas crímenes y torturas. El 10 de abril, el gobierno boliviano, con un saldo de más de 175 heridos y un muerto (Víctor Hugo Daza), anunció que el contrato con Aguas del Tunari quedaba rescindido, triunfo del pueblo movilizado.

## Herramienta de apoyo nro. 3: Leyenda del agua de oro

<b>Objetivo</b>	Valorar que la cultura expresada en las historias es el contexto de los usos y de otras prácticas relacionadas con el agua.
<b>Tipo de material</b>	Cuento para analizar
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lápices de colores</li> <li>• Marcadores</li> <li>• papelógrafos</li> </ul>
<b>Descripción de la herramienta</b>	Los cuentos, las canciones, las leyendas forman parte de la cultura que rodea a la existencia del agua, en estos y otros textos se guardan los significados que le asignan al agua en las comunidades. Los cantos, las leyendas, los mitos, los poemas sobre el agua forman parte de la identidad de las personas.

### PROCEDIMIENTO

1. Léales a las personas participantes el título del cuento. Y pregúnteles qué creen que va a ocurrir en la leyenda. Luego de algunas participaciones, léales la leyenda en voz alta.
2. Distribuya una copia de la leyenda.
3. Al final, pregúnteles si lo que pensaban que ocurriría en la leyenda coincide con lo se leyó.
4. Invite a las mujeres y los hombres que comenten sobre el cuento, lo que les pareció interesante y lo que no les gustó. Otra opción, que dibujen la parte de la leyenda que les pareció más interesante.
5. Luego invite a que cuenten cuentos o tradiciones sobre el agua, o a que canten canciones, o hagan dibujos sobre el agua.
6. Se comparten las expresiones culturales que surjan. Y solicite que comenten sobre el significado que tiene el agua en las distintas regiones, comunidades y/o barrios de nuestro país.
7. Solicite que dibujen un mural entre todas las personas participantes.

### LEYENDA DEL AGUA DE ORO

La primera expedición de conquistadores llegaba a nuestra región: grandes extensiones de tierra ofrecían su belleza natural a los ojos cansados. La cordillera exponía el maravilloso espectáculo de sus cumbres nevadas, destacándose sobre el fondo celeste del cielo puro. Allí los expedicionarios pasaron la noche, dispuestos a proseguir en cuanto el amanecer apareciera.

A la mañana muy temprano ya estaban listos para continuar el camino, pero ahora descansados descubrieron la belleza del paisaje. La región estaba habitada: allí vivían en paz varias familias indígenas. Los expedicionarios entrevistaron al Cacique que gobernaba esa tribu. El Cacique de alta talla y buen aspecto, vestía una túnica larga con guardas de colores, y se cubría con un manto de cuero. El Cacique les permitió a los expedicionarios que se instalaran en sus dominios. La instalación les ocupó varios días, pues las costumbres y viviendas de los indígenas, diferían por completo de las de los españoles. Sus viviendas eran grandes, bajas y construidas semienterradas, entrando en ellas como si lo hicieran a un sótano.

El jefe expedicionario, intrigado ante esta forma de construcción, interrogó al Cacique, quien respondió: *“Así aprovechamos las cavernas naturales que nos ofrece la montaña, a las que cubrimos con pircas para que resulten más abrigadas. Además, de esa manera suplimos la madera, que utilizamos para cocinar y para protegernos del frío”*. Era un pueblo de agricultores. Cultivaban maíz. Se alimentaban del maíz, de frutas que ofrecían árboles a los costados del río, de animales que cazaban y de pescados.

Las relaciones entre los indígenas y los expedicionarios se afianzaban de día en día. En cierta oportunidad, los indígenas se ofrecieron para guiar a los expedicionarios hasta un lugar cercano, donde abundaban las corrientes de aguas cristalinas en un ancho río. Merced a ellas, el valle de más abajo, al conjuro del riego natural y copioso por canales naturales, se convertía en un sitio de vegetación exuberante, rico en árboles corpulentos. Cascadas rumorosas caían por las laderas de las montañas, yendo a echarse a alguno de los tantos riachos que cruzaban la tierra.

Ante tal perspectiva, los expedicionarios aceptaron complacidos la invitación. Así cruzaron valles donde crecían aguaribais, piquillines y acacias, perfumando el aire con su aroma; mientras la brisa perfumada de tomillo, soplaba con tanta suavidad que apenas movía las ramas.

Cuando llegaron al sitio prometido, los conquistadores elogiaron la singular belleza del paisaje. Uno de ellos, a quien la larga marcha había dado sed, tomó un cántaro de barro y se dirigió a la vertiente

a llenarlo de agua fresca. Los otros se sentaron a descansar bajo los árboles, y a gozar de la tranquilidad que allí se ofrecía. De pronto, fueron arrancados de su abstracción, por los gritos del compañero que se hallaba junto a la vertiente: “¡Milagro, milagro! ¡Hay oro líquido! ¡Vengan!”.

Se levantaron los expedicionarios y corrieron al lugar donde el compañero había hecho el descubrimiento. Atónitos quedaron al llegar: un chorro dorado brotaba de la roca y se deslizaba por un lecho abierto en la tierra, convertido en una corriente que a poco se transformaba en un ancho río de oro líquido. Gritaban: “¡Es verdad! ¡Es oro! ¡Es oro líquido! ¡Es un río de oro! ¡Y sale de una roca! No tenemos más que estirar la mano para recoger todo el que queramos...”.

El que había llegado primero no había podido contener un impulso instintivo, como si quisiera apoderarse de todo el tesoro que surgía de las piedras y corría por el amplio lecho: haciendo un cuenco con sus dos manos, lo llenó del líquido codiciado.

Pero la decepción fue grande. En sus manos el líquido dorado era sólo agua pura. Todos quisieron comprobarlo y todos obtuvieron el mismo resultado: era agua pura la que brotaba de la roca, sólo que al correr por un lecho de arena y ser alcanzada por los fuertes rayos del sol, lucía como el oro, dorada y brillante.

Los indígenas, indiferentes al valor del oro, ya conocían el fenómeno, pero nunca lo habían tenido en cuenta, porque para ellos el oro no tenía la importancia que le daban los expedicionarios.

[http://aquabook.agua.gob.ar/files/upload/contenidos/2\\_519/LeyendasdelAgua.pdf](http://aquabook.agua.gob.ar/files/upload/contenidos/2_519/LeyendasdelAgua.pdf)

## VIDEOS SOBRE AGUA y GÉNERO

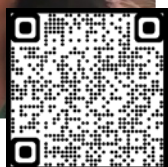
### VIDEOS:



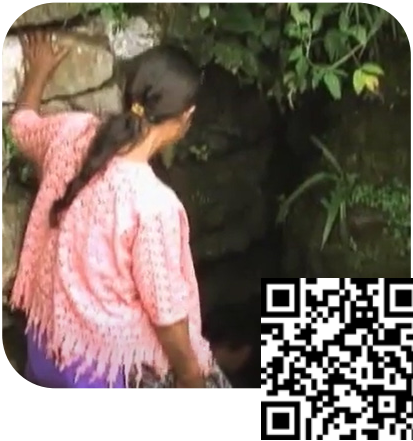
<b>Nombre:</b>	¿Qué es una Cuenca? ¿Cuál es su importancia?
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=LJjCOARa_Mg&amp;t=43s">https://www.youtube.com/watch?v=LJjCOARa_Mg&amp;t=43s</a>
<b>Duración</b>	5.22 minutos
<b>Descripción</b>	Es un video que, con lenguaje sencillo e imágenes adecuadas al contexto nacional, muestra los conceptos inherentes a la Cuenca, el objetivo del Plan Nacional de Cuencas y motiva la participación ciudadana en las acciones de la GIRH-MIC.



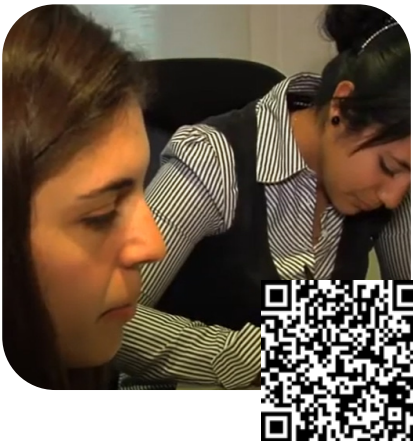
<b>Nombre:</b>	Mujeres de la Cuenca Azero, Chuquisaca, Bolivia
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=LzZEXajjLRM">https://www.youtube.com/watch?v=LzZEXajjLRM</a>
<b>Duración</b>	5.39 minutos
<b>Descripción</b>	El video destaca, a través del testimonio de tres mujeres líderes, la importancia de su participación en actividades políticas y de servicio a la comunidad a partir de la solución de los problemas inherentes al agua en su Cuenca.  Motiva la participación de las mujeres a nivel general, destacando su rol en el cuidado del entorno.



<b>Nombre:</b>	Mujeres de la Cuenca Guadalquivir
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ObNQcOcLOpg">https://www.youtube.com/watch?v=ObNQcOcLOpg</a>
<b>Duración</b>	5.03 minutos
<b>Descripción</b>	Es un video que destaca la participación de las mujeres en la agricultura orgánica, a partir del testimonio de una profesional agrónoma del Departamento de Tarija que desarrolla actividades de capacitación en esa temática, y presenta a la "Agricultora estrella", mujer líder, que aplicando la tecnología aprendida ahora es promotora de la misma y motiva a la elaboración y uso del abono orgánico evitando de esta manera el uso de agroquímicos.  Destaca el emprendimiento de las mujeres para el cuidado del suelo y por ende de la Cuenca y también la importancia de las agrupaciones de mujeres profesionales al servicio de la comunidad.



<b>Nombre:</b>	<b>Mujeres y Agua</b>
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=PTLFpD3Qw-0">https://www.youtube.com/watch?v=PTLFpD3Qw-0</a>
<b>Duración</b>	<b>4:46 min</b>
<b>Descripción</b>	Este documental es una herramienta de la educación popular. Las mujeres somos víctimas de los grandes megaproyectos, especialmente si somos del área rural del mundo, este documental invita a la reflexión, tanto a mujeres como a hombres en los efectos de las grandes empresas transnacionales en la vida de las mujeres del llamado tercer mundo. El documental aspira a poner el contexto en que las mujeres rurales que muchas veces no hablan el español, puedan también poner en contexto la falta de agua y la apropiación de los ríos por las empresas y el alto costo de la energía eléctrica, además de la gran cantidad de horas que ocupa en la búsqueda del agua, lo que se convierte en las grandes barreras que le impiden su participación en espacios comunitarios y municipales entre otras cosas.



<b>Nombre:</b>	BID agua y saneamiento y cooperación española a países de América Latina y el Caribe a acceder al agua
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=axp8wwPqMIc&amp;list=PLyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=1&amp;t=1s">https://www.youtube.com/watch?v=axp8wwPqMIc&amp;list=PLyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=1&amp;t=1s</a>
<b>Duración</b>	3 minutos
<b>Descripción</b>	Es un video que muestra todo el trabajo que realizan las mujeres y niñas que no tienen acceso al agua en sus hogares. Y cómo la inversión de tiempo en el acarreo de agua afecta a sus vidas: Acarrear agua en vez de ir a la escuela, acarrear agua en vez de trabajar en algo remunerado, acarrear agua en vez de divertirse o descansar, acarrear agua en vez de educar. El otro aspecto que menciona es la necesidad de que las mujeres participen en directivas y tomen decisiones.



<b>Nombre:</b>	150 millones de horas anuales destinadas al acarreo de agua.
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=bAuFUjgL8zU&amp;list=PLyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=2">https://www.youtube.com/watch?v=bAuFUjgL8zU&amp;list=PLyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=2</a>
<b>Duración</b>	<b>9:31'</b>
<b>Descripción</b>	Las jornadas dedicadas a la 'Gestión Integrada de Crecidas' sirvieron para tomar consciencia de las dimensiones sociales, económicas, ambientales e institucionales de la gestión de crecidas e inundaciones.



<b>Nombre:</b>	Cooperación española conocimiento Montevideo: La gobernanza en agua en América Latina (presupuesto, profesionales).
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=G22CSgvVxkY&amp;list=PlyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=3">https://www.youtube.com/watch?v=G22CSgvVxkY&amp;list=PlyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=3</a>
<b>Duración</b>	25 minutos
<b>Descripción</b>	Entrevistas a especialistas sobre la gobernanza en la actualidad, considerando las problemáticas actuales: mayor población, urbanización, cambio climático la mayoría de los tratados internacionales datan de hace 50 años. El agua es considerado como un eje de la vida.



<b>Nombre:</b>	Agua y género en el mundo  Datos sobre desigualdades de género y agua en el mundo. Por ejemplo, hay lugares donde las mujeres invierten 40 mil millones de horas al año en el acarreo del agua.
<b>Dirección</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=kRXh9wtl_3A&amp;list=PlyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=7&amp;pbjre-load=101">https://www.youtube.com/watch?v=kRXh9wtl_3A&amp;list=PlyshJsZYQdF_Jm-PKTd3igkkfSFi8B-PH&amp;index=7&amp;pbjre-load=101</a>
<b>Duración</b>	3 minutos
<b>Descripción</b>	<p>Con los mismos grupos de la actividad anterior se pide a cada grupo que escriba en papeles, actividades específicas que hacen los hombres y actividades específicas que hacen las mujeres. Se coloca las tarjetas de papel en dos columnas, una de lo que hacen los hombres y otra de lo que hacen las mujeres. Una vez terminada la exposición se indica que se va a abrir un espacio en el centro, en donde se ubicarán las acciones que pueden hacer tanto hombres como mujeres y se reordenarán las tarjetas. Con los mismos grupos de la actividad anterior se pide a cada grupo que escriba en papeles, actividades específicas que hacen los hombres y actividades específicas que hacen las mujeres. Se coloca las tarjetas de papel en dos columnas, una de lo que hacen los hombres y otra de lo que hacen las mujeres. Una vez terminada la exposición se indica que se va a abrir un espacio en el centro, en donde se ubicarán las acciones que pueden hacer tanto hombres como mujeres y se reordenarán las tarjetas.</p> <p>Inclusión aplicando una perspectiva de género: son explicaciones sobre las relaciones de género y sus efectos en la vida de la gente. Se propone la inclusión de las mujeres en ámbitos de trabajo donde predomina la presencia masculina: medicina, ingenierías, etc. Esta explicación está dada en inglés con subtítulos en castellano.</p> <p>BID</p>

## PÚBLICO META

I. Herramientas para la Sensibilización		
Herramienta	Objetivo	Público meta
1 Recordemos conceptos		
2 ¿Sexo o género?	Comprender la diferencia entre los conceptos de sexo y género	M/H del consejo social, consejo técnico.
3 EQUIDAD e IGUALDAD (La zorra y la cigüeña)	Diferenciar entre igualdad y la equidad de género	M/H del consejo social, consejo técnico
4 Las siluetas	Identificar las valoraciones sociales que se asignan a las personas debido a su sexo, su vestimenta, su edad, su identidad, su lengua, su cultura, etc	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
5 Prueba sobre los roles y actividades	Comparar los roles atribuidos a hombres y mujeres y las actividades que ambos realizan o no. Mirar los roles y los estereotipos sin crear confrontación.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
6 Quién hace qué?	Establecer de manera participativa la distribución de las actividades de un proyecto del PDC entre mujeres y hombres de manera que se promueva relaciones más equitativas.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
7 Lenguaje sexista	Identificar en la cotidianidad el lenguaje sexista	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio



## II. Herramientas para fortalecimiento de la gobernanza, el liderazgo y empoderamiento

Herramienta	Objetivo	Público meta
1 <b>Análisis sobre la cultura organizacional</b>	Visibilizar las creencias, normas y valores de la organización en las relaciones entre M/H	Consejo Técnico de la plataforma y otros técnicos
2 <b>Matriz de poder /de toma de decisiones</b>	Visibilizar quién decide sobre qué en los diferentes espacios sociales e institucionales.	Consejo Técnico de la plataforma y otros técnicos
3 <b>Niveles de participación</b>	Establecer el nivel de participación de las M/H en la concepción y desarrollo del PDC. Analizar las múltiples barreras que limitan la participación de las mujeres en el PDC.	Consejo Técnico de la plataforma y otros técnicos
4 <b>Barreras que dificultan la participación política de las mujeres</b>	Descubrir los factores que limitan la participación política de las mujeres.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
5 <b>¿Cómo queremos ejercer nuestro liderazgo?</b>	Caracterizar a partir de la experiencia de los liderazgos femeninos que se quieren desarrollar.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
6 <b>Construyendo la organización</b>	Experimentar la formación y el funcionamiento de una organización con los cuerpos.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
7 <b>El poder y sus fuentes</b>	Construir una comprensión compartida del concepto de poder y de las fuentes de poder.	M/H del consejo social, consejo técnico, directorio
8 <b>Indicadores de gestión hídrica ambiental con enfoque de género</b>	La inclusión de esta propuesta de indicadores en la caja de herramientas tiene el objetivo de que se pueda contar con una referencia de indicadores relativos al manejo de cuencas con enfoque de género	
9 <b>Cuestionario para recopilar datos sobre agua desglosados por sexo</b>	Obtener datos desagregados por sexo para conocer desigualdades	
10 <b>Gobernanza ancestral en pueblos indígenas</b>	Recuperar formas de gobernanza de algunos pueblos indígenas para acrecentar la equidad y la democracia en el PDC.	

### III. Herramientas Complementarias

Herramienta	Objetivo	Público meta
1 <b>La abuela Grillo</b>	Integrar al trabajo en el PDC las dimensiones cultural e histórica del agua.	
2 <b>La Guerra del Agua en Cochabamba</b>	Relacionar los derechos de las mujeres y los hombres al agua en la cotidianidad y las luchas por este recurso-vida.	
3 <b>Leyenda del agua de oro</b>		
4 <b>Videos sobre agua y Género</b>		

# Referencias

Gender Team of Division Economic Development and Employment with the collaboration of Janet Gohlke-Rouhayem and Katrin Schneider. (2015). Promoting equal participation in sustainable economic development. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Obtenido de [https://gender-works.giz.de/?redirected&wpfb\\_dl=139](https://gender-works.giz.de/?redirected&wpfb_dl=139)

Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2008). Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género. México: Instituto Jalisciense de las Mujeres. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>

Just Associates. (2021). JASS PODER COLECTIVO. Obtenido de JASS PODER COLECTIVO: <https://justassociates.org/es/quienes-somos/poder-colective/>

Martínez, L., & Escapa, R. (2008). Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. España: Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. Obtenido de [https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guia\\_alumna\\_-\\_igualdad.pdf](https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guia_alumna_-_igualdad.pdf)

Mendoza Gobierno . (2016). aquabook. Obtenido de aquabook: <https://aquabook.agua.go>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2018). Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios. México: FAO. Obtenido de <https://www.fao.org/3/i9926es/I9926ES.pdf>

SIDA. (2016). Gender and the Environment. GENDER TOOL BOX [BRIEF]. Obtenido de <https://cdn.sida.se/publications/files/-gender-and-the-environment.pdf>

Siles, J., Soares, D., & Alemán, E. (2003). La fuerza de la corriente. Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica : Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo - HIVOS. Obtenido de <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2003-042.pdf>

Territorio Indígena y Gobernanza . (2021). Autoridades Tradicionales y Modernas . Obtenido de Autoridades Tradicionales y Modernas : <https://www.territorioindigenaygobernanza.com/web/autoridades-tradicionales-y-modernas/>

