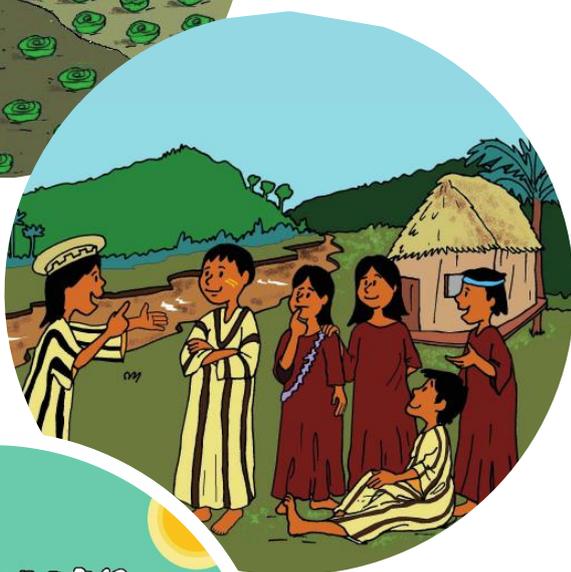


"HOMBRES Y MUJERES GESTIONANDO EL RECURSO HÍDRICO"



PLAN DE
FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PARA LA
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE
HOMBRES Y MUJERES
EN LAS
ORGANIZACIONES DE
USUARIOS

Dirección de Organización de Usuarios de Agua

2019

PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE USUARIOS DE AGUA.

INDICE:

	INDICE	Pág. 2
1.-	ANTECEDENTES	Pág. 3
2.-	JUSTIFICACION Principales aspectos críticos y oportunidades	Pág. 3
3.-	MARCO LEGAL	Pág. 4
	• A nivel Nacional	Pág. 5
	• Compromisos Internacionales	Pág. 6
4.-	MARCO CONCEPTUAL	Pág. 7
5.-	ENFOQUES	Pág. 7
	• Genero	Pág. 7
	• Interculturalidad	Pág. 7
	• Desarrollo Humano	Pág. 7
6.-	PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DIRIGIDO A MUJERES USUARIAS DEL AGUA CON ENFOQUE DE GENERO	Pág. 8
	• Objetivo	Pág. 8
	• Metodología	Pág. 8
	• Actividades	Pág. 8
	• Diagnóstico	Pág. 9
	• Acciones a desarrollar	Pág. 11
	• Cronograma	Pág. 12

1. ANTECEDENTES

La Autoridad Nacional del Agua - ANA fue creada al amparo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura aprobada con Decreto Legislativo N° 997, como Organismo Público Adscrito al Ministerio de Agricultura, responsable de dictar normas y establecer procedimientos para la gestión integrada y sostenible de los recursos hídricos. Tiene presencia en el país a través de órganos desconcentrados denominados Autoridades Administrativas del Agua que dirigen en sus respectivos ámbitos territoriales, la gestión de los recursos hídricos, en el marco de las políticas y normas dictadas por el Consejo Directivo y Jefatura de la Autoridad Nacional del Agua.

Mediante Ley N° 29338 - Ley de Recursos Hídricos, en su artículo III, referido a Principios que rigen el uso y gestión integrada de los recursos hídricos, el principio 3 dice: **Principios de participación de la población y cultura del agua: El estado crea mecanismos para la participación de los usuarios y de la población organizada en la toma de decisiones que afectan al agua en cuanto a calidad, cantidad, oportunidad u otro atributo del recurso.**

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 Principales aspectos críticos

De acuerdo a los reportes realizados a nivel de Organizaciones de Usuarios de agua, con relación a la participación de mujeres en cargos directivos para la toma de decisión, se observa una gran brecha: 90% son asumidos por hombres y 10% por mujeres, situación que se ha venido manteniendo históricamente, frente al cual no se han diseñado planes ni estrategias que permitan superar la situación existente. De igual forma sucede con las actividades de capacitación, del porcentaje de mujeres que son parte de las directivas, que sólo son el 10%, y que las encontramos principalmente en cargos de secretarías y tesoreras, asisten a las capacitaciones el 20% lo que genera dirigentes desinformadas.

Siendo el agua elemento importante para la vida, su uso y las decisiones que se tomen sobre este recurso, en su gestión, distribución y cuidado, concierne a hombres y mujeres, por ello, a nivel nacional e internacional se han dictado medidas que permitan superar las brechas existentes en la participación de mujeres con relación a los hombres, reconociendo su relación directa con el recurso, sus saberes generados en el campo de la salud, alimentación, abastecimiento, producción y riego, así como en la planificación y cuidados para su uso, respondiendo así a los derechos humanos y ciudadanos que tenemos todos por igual.

Principales factores que influyen en la brecha de desigualdad de oportunidad de hombres y mujeres para la toma de decisiones en temas de recursos hídricos:

- Padrones de usuarios de agua, donde se puede observar que se encuentran inscritos principalmente los hombres, a pesar de ser ellas parte de la sociedad conyugal con igualdad de derechos, limitando así oportunidades a las mujeres de participar en instancias de toma de decisión.
- Factores provenientes de la organización de usuarios de agua:
 - Jornadas de capacitación que se organizan sin consideran los horarios que disponen las mujeres, no se promueve su participación.
 - Existen muy pocas iniciativas para promover la participación de las mujeres en las juntas de usuarios de agua.
- Factores provenientes de la dinámica cultural, social y política:
 - Roles tradicionales que asumen hombres y mujeres, en la familia, que genera doble jornada de trabajo para ellas: en la actividad familiar, productiva y comunal;

- Tradiciones culturales, que fortalecen estos roles tradicionales en las relaciones comunales y sociales.
- Mujeres que tienen “miedo” a expresar sus opiniones y asumir responsabilidades en las juntas de usuario, por ser espacios mayoritariamente de hombres y con experiencias en los temas, desconociendo y valorando la experiencia de ellas;
- Mujeres líderes, interesadas en participar y que les falta información y acceso a la capacitación.

3. MARCO LEGAL

3.1.- A nivel Nacional:

Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres N° 28983

Artículo 1º.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Artículo 4º.- Del rol del Estado

Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.
3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017

Resultados específicos para el MINAGRI y sus instituciones adscritas, en lo relacionado a las organizaciones de usuarios de agua:

Resultados	Responsable	Meta	Indicador
Incrementar el acceso y uso de recursos naturales por las mujeres	MINAGRI, MINAN, Gobiernos Regionales y Locales, COFOPRI	Al 2017 se incrementa al 30% el número de mujeres que participan en comités de regantes. Al 2017 se ha incrementado en 30% el número de mujeres con títulos de propiedad.	Número de mujeres que participan en los comités de regantes en las regiones y a nivel nacional. Número de mujeres con títulos de propiedad por regiones y a nivel nacional.
Mujeres rurales reciben información, capacitación y transferencia de tecnología para el manejo de los recursos naturales: agua, suelo y bosques	MINAGRI, MINAN, Ministerio de Cultura, MINEM	Al 2017 se incrementa al 30% el número de mujeres rurales que reciben información, capacitación y transferencia de tecnología.	Número de mujeres rurales capacitadas y con tecnología transferida que manejan los recursos naturales de agua, suelo y bosques.
Mujeres rurales participan en las juntas de usuarios de administración de riego en todas las cuencas del Perú.	MINAGRI, MINAN, Gobiernos Regionales y Locales	Al 2017 se incrementa en 20% la participación de mujeres rurales en juntas de usuarios de administración de riego	Porcentaje de participación de mujeres rurales en juntas de usuarios administradores de riego

**Plan de Acción en Género y Cambio Climático con horizonte al 2021:
Matriz de resultados y acciones (resumen)**

Objetivos Estratégicos	Acciones	Responsables
Gestión de la Información	1.1 Elaborar un diagnóstico nacional sobre las barreras que limitan la participación de mujeres y hombres en la GIRH	MINAGRI - ANA
Fortalecimiento de capacidades	3.1 Desarrollar un programa de sensibilización y fortalecimiento de capacidades dirigido a funcionarias/os y especialistas a nivel nacional y subnacional para incorporar el enfoque de género en la GIRH en un contexto de cambio climático	MINAGRI - ANA
	4.1 Elaborar una guía de capacitación y sensibilización dirigida a los Consejos de Cuenca, las JASS, las Juntas de Regantes y otros sobre GIRH, cambio climático y género.	
	4.2 Desarrollar programas de capacitación dirigidos a los Consejos de Cuenca, las JASS, las Juntas de Regantes y otros sobre la GIRH, cambio climático y género	
	4.2 Desarrollar estrategias de comunicación dirigidas a los Consejos de Cuenca, las JASS, las Juntas de Regantes y otros sobre la GIRH, cambio climático y género.	
Políticas e Instrumentos de gestión	6.1 Analizar a nivel de incorporación del enfoque de género en los instrumentos normativos y de gestión sobre GIRH	MINAGRI - ANA
	6.2 Elaborar propuestas de indicadores de género para la actualización de los instrumentos normativos y de gestión sobre GIRH.	
	6.3 Elaborar una propuesta de Directiva de la ANA para la promoción del enfoque de género en la GIRH	

Decreto Supremo N°003-2018-PCM que Declara los años 2018 al 2027 el “Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” en sus considerando dice: “Que, la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de toda persona a su libre desarrollo y bienestar así como a la igualdad ante la ley, no pudiendo nadie ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.

Decreto Supremo N°005-2017-MIMP que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.

En sus considerando manifiesta: Que, el Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la MUJER (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará) y declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015); reflejan el compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres.

Política Nacional de Igualdad de Género DS N°008-2019-MIMP, Las brechas de género existentes (empleo, ingresos, uso del tiempo, participación, entre otras), hacen imprescindible la implementación de una política pública que desde un enfoque multisectorial y de género, aborde las principales causas de la discriminación y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres, quienes constituyendo el 50,8% de la población, viven con un limitado ejercicio de sus derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo, situación que requiere de una decidida intervención desde el Estado para impedir su sistemática reproducción social y transmisión intergeneracional.

3.2 COMPROMISOS INTERNACIONALES

El Principio 20 de la Declaración de Río (1992) estipula que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, Guía de recursos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del agua imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.”

La *Agenda 21* (1992) contiene un capítulo sobre la mujer y el desarrollo sostenible (Capítulo 24), así como un capítulo sobre la gestión de los recursos de agua dulce (Capítulo 18).

La Conferencia Internacional sobre el Agua Dulce, Bonn, Alemania (2001), sostiene:

“Las políticas en materia de agua y los sistemas de administración del agua deben tener en cuenta a ambos sexos.

Deben reflejar la división de las funciones y del trabajo – remunerado y no remunerado — entre hombres y mujeres en todos los contextos relacionados con el agua.

Los datos relativos al agua deben desglosarse por sexo.”

Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2003, proclamó (mediante resolución 58/217) el período 2005 - 2015 como la **Década Internacional para la Acción, “El agua, fuente de vida”**, e hizo un llamado a ocuparse más a fondo de la ejecución de los programas y proyectos relativos al agua, “y que al mismo tiempo se trate de asegurar la participación e intervención de la mujer en las medidas de desarrollo relacionadas con el agua.”

Declaración de Dublín sobre el Agua y el Desarrollo Sostenible

En la Conferencia Internacional sobre el Agua y el Medio Ambiente (CIAMA) celebrada en Dublín, Irlanda, del 26 al 31 de enero de 1992 se reunieron quinientos participantes, entre los que figuraban expertos designados por los gobiernos de cien países y representantes de ochenta organizaciones internacionales, intergubernamentales y no gubernamentales. Los expertos consideraron que la situación de los recursos hídricos mundiales se estaba volviendo crítica.

Se precisa una acción concertada para invertir las actuales tendencias de consumo excesivo, la contaminación y las amenazas crecientes derivadas de la sequía y las crecidas. El Informe de la CIAMA formula recomendaciones para que se adopten medidas en las esferas local, nacional e internacional, teniendo presente cuatro principios rectores. De los cuatro principios el N° 3 considera:

Principio No. 3 La mujer desempeña un papel fundamental en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua Este papel primordial de la mujer como proveedora y consumidora de agua y conservadora del medio ambiente viviente rara vez se ha reflejado en disposiciones institucionales para el aprovechamiento y la gestión de los recursos hídricos. La aceptación y ejecución de este principio exige políticas efectivas que aborden las necesidades de la mujer y la preparen y doten de la capacidad de participar, en todos los niveles, en programas de recursos hídricos, incluida la adopción de decisiones y la ejecución, por los medios que ellas determinen.

Objetivos para El Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible, esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030, dos de ellos están relacionados directamente con nuestro tema :

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos. En la mayoría de los 67 países que disponen de datos, entre 2009 y 2015 menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios estaban ocupados por mujeres.

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

El acceso a agua apta para el consumo y el acceso al saneamiento, así como la gestión racional de los ecosistemas de agua dulce son esenciales para la salud humana, la sostenibilidad del medio ambiente y la prosperidad económica.

4. MARCO CONCEPTUAL

La propuesta del “Plan de Fortalecimiento de capacidades para la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres”, se encuentra enmarcada dentro del concepto de “Políticas de Igualdad de Género” establecidos por el ente rector en ésta materia, el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable MIMP, que lo precisa en su **Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017**

Políticas de Igualdad de Género
La política de Igualdad de Género alude a la generación de condiciones y medidas establecidas desde el Estado, a fin de garantizar el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos y culturales de todas las personas, teniendo en cuenta el marco del principio universal de igualdad de mujeres y hombres sin distinción ni discriminación. Las políticas de Igualdad de Género incorporan el enfoque de género, el cual propone desarrollar esfuerzos por transformar a fondo los modelos de políticas públicas predominantes, corregir los desequilibrios existentes, reducir las brechas de género, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades, legitimadas por las estructuras institucionales y culturales.

Tranversalización del enfoque de Género
El objetivo es integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas y en todas las esferas y niveles de cualquier acción planificada. Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.

5. ENFOQUES

Enfoque de género	<i>“Plan de Acción en Género y Cambio Climático con horizonte al 2021 en su glosario precisa”</i>
Es una herramienta de análisis que nos permite examinar la realidad y las relaciones sociales, teniendo en cuenta los roles socialmente asignados a mujeres y a hombres, así como sus múltiples identidades, las oportunidades de acceso y control de los recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad.	
Enfoque de Interculturalidad	
Propone el reconocimiento de las diferencias culturales, sin discriminar ni excluir, buscando generar una relación recíproca entre los distintos grupos étnicos-culturales que cohabitan en un determinado espacio. Para el Estado, esto implica incorporar y asimilar como propias las diferentes concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos-culturales en la prestación de sus servicios, así como adaptarlos a sus particularidades socioculturales. Implica que las políticas reconozcan y valoren positivamente la diversidad cultural, y se articulen con aquellas orientadas a lograr la igualdad de derechos entre todos los	

ciudadanos y ciudadanas, sin discriminación y sin renunciar a sus propias costumbres y valores, tendiendo puentes de diálogo y enriquecimiento mutuo
Enfoque de Desarrollo Humano
El concepto de desarrollo humano es la base para la construcción del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento. La igualdad de género es esencial para una buena práctica del desarrollo y es vital para el progreso económico y social. No se pueden maximizar ni sostener los resultados del desarrollo sin una atención explícita a las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

6. PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DIRIGIDO A MUJERES USUARIAS DEL AGUA CON ENFOQUE DE GENERO

6.1 OBJETIVO:

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de hombres y mujeres de las organizaciones usuarias de agua, para la aplicación del enfoque de género en su gestión.

6.1.1 Específicos

- Fortalecer entre los directivos de las Juntas de usuarios competencias relacionadas con la participación de mujeres en igualdad de oportunidades.
- Promover mecanismos que permitan el acceso de las mujeres en la toma de decisiones de las OUA.
- Generar sinergias con instituciones públicas y organizaciones privadas, para una intervención articulada.
- Desarrollar programas de capacitación, fortaleciendo aspectos relacionados a la institucionalidad de la OUA, liderazgos y de empoderamiento de mujeres.

6.2 METODOLOGÍA:

La metodología que se propone para el desarrollo del Plan de Fortalecimiento de Capacidades responde al perfil de participantes: adulto, hombres, mujeres, de zona rural y urbana, diversa formación, experiencia, interés, información previa y motivación, por lo que enfatiza en recuperar las experiencias y generar saberes con apoyo de técnicas participativas y el encuentro permanente con situaciones, lecciones y visiones que aportan en la construcción de nuevos saberes.

El aprendizaje de adultos, enfatiza considerar como punto de partida del aprendizaje, aquellos temas necesarios para su desempeño actual, es decir, aquellos que sean de su interés cotidiano, de esa manera se atiende a sus necesidades más concretas en sus labores diarias

Partir de un conocimiento de los comportamientos y las responsabilidades de hombres y mujeres, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades frente al acceso, control y beneficio de los recursos, buscando no sólo satisfacer necesidades básicas, sino que los roles puedan cumplirse equitativamente entre hombres y mujeres.

6.2 ACTIVIDADES:

6.2.1 DIAGNOSTICO:

El diseño del “Plan de Fortalecimiento de capacidades para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la organizaciones de usuarios de agua”, parte de un diagnóstico actualizado de la Dirección de Organización de Usuarios de Agua, que permite tener información respecto a:

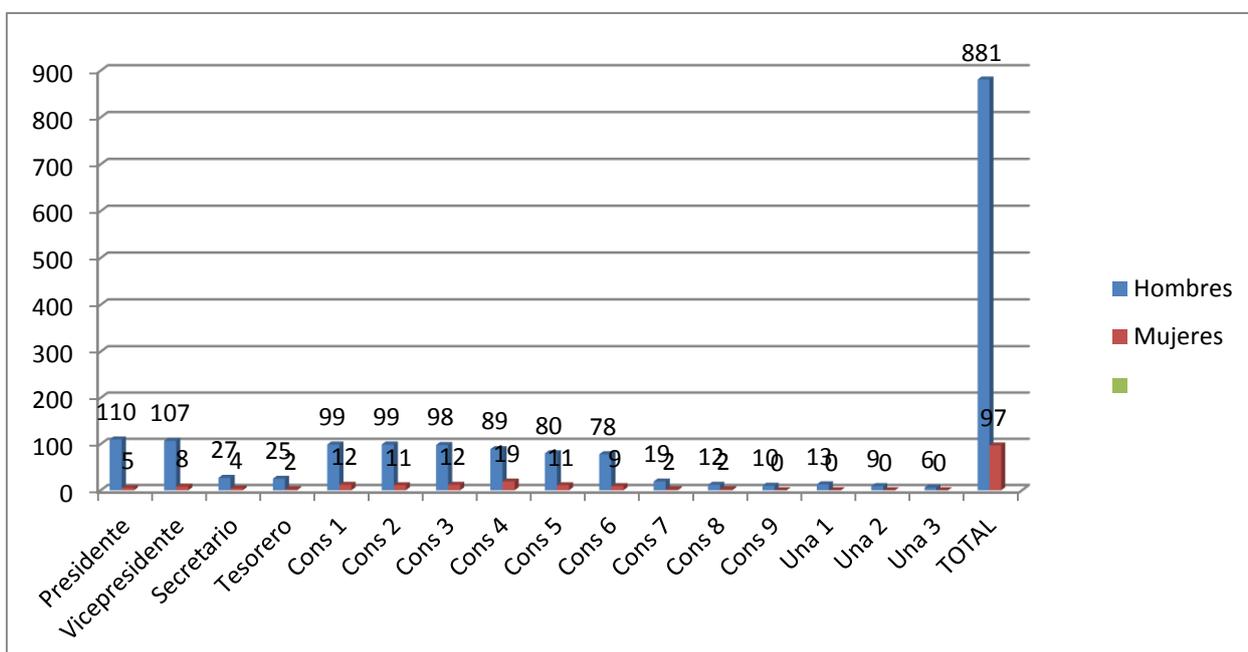
- N° de hombres y mujeres que participan en las Juntas directivas de las OUA de acuerdo a los cargos.
- N° de hombres y mujeres en Juntas Directivas de las OUA a nivel regional.

- N° de hombres y mujeres en Juntas Directivas de las OUA a nivel nacional.
- N° de hombres y mujeres capacitados en el 2018.

PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS A NIVEL NACIONAL:

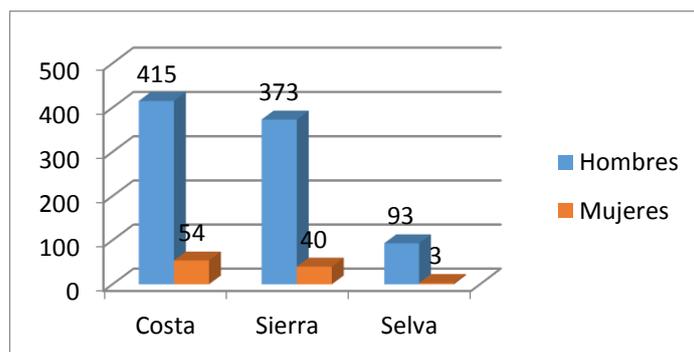
N° de hombres y mujeres que participan de acuerdo a los cargos de las Juntas directivas de las OUA.

	Presider	Vicepres	Secretar	Tesorero	Cons 1	Cons 2	Cons 3	Cons 4	Cons 5	Cons 6	Cons 7	Cons 8	Cons 9	Una 1	Una 2	Una 3	TOTAL
Hombres	110	107	27	25	99	99	98	89	80	78	19	12	10	13	9	6	881
Mujeres	5	8	4	2	12	11	12	19	11	9	2	2	0	0	0	0	97



N° de hombres y mujeres en Juntas Directivas de las OUA a nivel regional

GENERO	Costa		Sierra		Selva	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombres	415	88.49	373	90.31	93	96.88
Mujeres	54	11.51	40	9.69	3	3.13
TOTALES	469	100.00	413	100.00	96	100.00



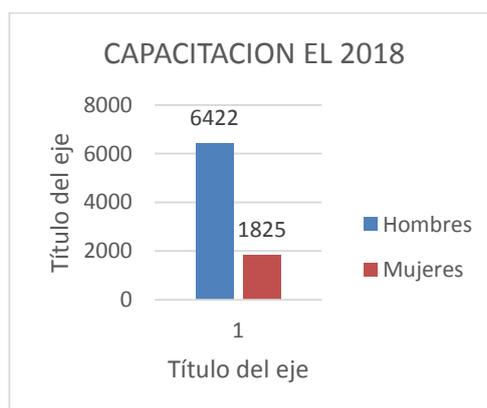
Resumen: N° de hombres y mujeres que participan con cargos de las Juntas Directivas de las OUA a Nivel Nacional.

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Hombres	881	90.08
Mujeres	97	9.92
TOTALES	978	100.00



N° de hombres y mujeres capacitados en el 2018.

AL IV TRIMESTRE DEL 2018		
GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Hombres	6422	77.87
Mujeres	1825	22.13
TOTAL	8247	100.00



Los datos obtenidos, información cuantitativa, nos dan una clara idea de la gran brecha existente y que se viene manteniendo históricamente con respecto a la participación de hombres y mujeres en las organizaciones de usuarios de agua, generando que ellas no participen en la toma de decisiones, a pesar de la relación estrecha que tienen en lo cotidiano con el recurso, por tanto conocimientos, necesidades e intereses propios del rol que asumen, lo que se traduce en una acción de discriminación.

Frente a ésta realidad, que tiene componentes sociales, culturales y políticos, se requiere recoger información cualitativa, que nos permita conocer desde ellos y ellas, cómo se están asumiendo roles, responsabilidades, información, propiedad, como se dividen las tareas, participación en organizaciones sociales, disponibilidad, con el objetivo de obtener indicadores cualitativos como:

- Recolección de agua en la familia
- Tiempo que supone la responsable del abastecimiento de agua de uso doméstico.
- Medios que utilizar para el recojo de agua.
- Horas de hombres y mujeres en la atención de tareas domésticas.
- Horas de hombres y mujeres en las tareas relacionadas con la agricultura
- Mano de obra para apoyar la agricultura
- Acceso a la información.

En las actividades programadas, se utilizará técnicas que permita recoger ésta información.

6.2.2 ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción	Indicador	Resultado
Diagnóstico del nivel de participación de las mujeres en la gestión del agua, dentro de las organizaciones de usuarias de agua	Identificar los roles que vienen asumiendo hombres y mujeres en la gestión del agua, para ello se realizará una encuesta que será aplicada por cada ALA.	Un diagnóstico del rol de hombres y mujeres en la gestión del agua.	Se cuenta con información diferenciada de los roles que vienen asumiendo hombres y mujeres en la gestión del agua
Mapeo de mujeres líderes potenciales para dirigentes en las OUA.	Realizar un mapeo de lideresas a nivel nacional para planificar acciones de fortalecimiento de capacidades, para ello se solicitará a las ALA información que permita identificar a las dirigentes de OUA en sus ámbitos.	Información Nacional de líderes mujeres en las OUA	Se cuenta con un directorio por ámbito de líderes mujeres con potenciales para asumir cargos en las OUA
Diseño y desarrollo de 03 Talleres Macroregionales	Se identificará 03 zonas de intervención, con potenciales dirigentes, para fortalecer capacidades en aspectos de organización de usuarios de agua, liderazgos democráticos y sus empoderamiento.	Número de mujeres que participan en los talleres Macroregionales.	Mujeres informadas y sensibilizadas respecto a la importancia de su participación en las OUA.
Diseño de Programas de Capacitación, para su aplicación descentralizada	Se diseñará programas de capacitación cortos, a mujeres en cada ámbito, a partir de talleres participativos de recojo de necesidades de capacitación, los que podrán ser replicados en otras zonas, por el personal de las AAA y/o ALA.	Número de mujeres que participan en programas de capacitación convocados por las AAA y/o ALA	Mujeres fortalecidas en sus capacidades para asumir cargos en las OUA
Incidencia en las acciones programadas por la DOUA para incorporar en enfoque de género.	Se incorporará en las acciones de capacitación programadas por la DOUA, material de sensibilización sobre el enfoque de género, así como generar condiciones que promuevan la participación de mujeres.	Número de mujeres que participan en las acciones de capacitación programadas por la DOUA	Programas de capacitación que incorporan la perspectiva de género.
Coordinación con instituciones públicas y organizaciones privadas a nivel nacional e internacional.	Se tiene establecido coordinaciones con entidades de cooperación e intersectorial, con quienes se articulará acciones para articular y fortalecer nuestra intervención.	Número de acciones coordinadas con instituciones nacionales e internacionales	Sinergias generadas con instituciones nacionales e internacionales, potencian la intervención en el fortalecimiento del enfoque de género
Evento nacional de "Igualdad de género y	Participar en la planificación y organización del evento nacional	Informe de evento realizado	Fortalecer las instituciones

Plan de Fortalecimiento de Capacidades para La Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres en las Organizaciones de Usuarios de Agua.

seguridad Hídrica. Una Cumbre de liderazgo”.	“Igualdad de género y seguridad Hídrica. Una Cumbre de liderazgo”, en coordinación con Proyecto de Infraestructura Natural para la Seguridad hídrica, MIMP y otros actores involucrados.		involucradas en temas de agua y género.
Desarrollo de herramientas de comunicación para el fortalecimiento de las Organizaciones de Usuarios de Agua.	Elaboración de videos, trípticos, infografías, cartillas y/o publicaciones, ello también de acuerdo al público al cual se dirige, y productos digitales como microprogramas. Para el caso del aula virtual el desarrollo de videos tutoriales, de videos de educación con temas desarrollados por los especialistas DOUA. Materiales para la participación de eventos, ferias externas o desarrollo de los propios, esta contemplar el tema de desarrollo de piezas gráficas, videos y merchandising acorde al público objetivo y en material reciclado acorde con las políticas de la entidad de cuidado de nuestros recursos ambientales.	Informe trimestrales	Público objetivo informado y sensibilizado

6.2.3 CRONOGRAMA:

"Plan de Fortalecimiento de capacidades para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la organizaciones de usuarios de agua"

Actividad /Cronograma	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCE TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Diagnóstico del nivel de participación de las mujeres en la gestión del agua, dentro de las organizaciones de usuarias de agua			X	X								
Mapeo de mujeres líderes potenciales para dirigentes en las OUA.			X	X								
Diseño y desarrollo de 03 Talleres Macroregionales			X	X	X	X	X	X	X			
Diseño de Programas de Capacitación, para su aplicación descentralizada			X	X	X	X						
Incidencia en las acciones programadas por la DOUA para incorporar en enfoque de género.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Coordinación con instituciones públicas y organizaciones privadas a nivel nacional e internacional.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evento nacional de “Igualdad de género y seguridad Hídrica. Una Cumbre de liderazgo”.						X						
Desarrollo de herramientas de comunicación para el fortalecimiento de las Organizaciones de Usuarios de Agua.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X