**CONTRIBUCIONES AL INFORME SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DEL RELATOR ESPECIAL**

En respuesta a la solicitud de información sobre cómo abordar los desafíos que afrontan las mujeres en relación al acceso, el uso y el control del agua y el saneamiento, desde ONGAWA queremos compartir nuestra experiencia de trabajo en el área rural de Nicaragua durante los últimos años. Esta experiencia, que actualmente se encuentra en su Fase III, está siendo implementada conjuntamente por varias ONGDs agrupadas en la llamada iniciativa PARAGUA, con el apoyo de la AECID.

El objetivo de esta experiencia es afrontar, de manera integral, las desigualdades de género que se evidencian en la gestión del agua rural, partiendo de un diagnóstico de las brechas existentes , el análisis de sus causas para identificar cómo se generan y se reproducen dichas causas, y el diseño de herramientas y metodologías para reducirlas y medir el avance.

Como principal conclusión podemos identificar la necesidad de trabajar en 3 frentes de forma conjunta para lograr:

* Cambios en la percepción colectiva del problema
* Cambios necesarios en las mujeres hacia su empoderamiento personal
* Cambios en el entorno, incluyendo a los hombres y niños, a las instituciones y sus políticas y al marco legislativo.

Para abordar los **cambios en la percepción colectiva del problema**, se parte de un diagnóstico que analiza la desigualdad sistémica que permea en todas las fases de la gestión comunitaria de agua, desde la etapa de preparación del proyecto o pre-inversión, a la etapa de construcción o ejecución de obra, pasando por la constitución y legalización de los comités de agua potable y saneamiento comunitarios (CAPS), hasta la etapa post proyecto de la operación y el mantenimiento de las infraestructuras, que garantizará la sostenibilidad del servicio.

Este diagnóstico ha evidenciado la existencia de tres brechas en la gestión comunitaria de agua: la referida a la división sexual del trabajo desempeñado por mujeres y hombres en la construcción, operación y mantenimiento de los sistemas de agua; la que se expresa en la menor participación de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones sobre el sistema y por último, la relacionada con las pautas culturales que rigen el acceso, uso y control del agua por parte de las mujeres y los hombres.

|  |
| --- |
| * **Brecha 1: Desigualdades en el control del recurso agua con fines domésticos.**   + Diferente posición en cuanto al uso y acceso.   + Reparto de responsabilidades entorno al agua. En general el abastecimiento de agua para la casa es “tareas de mujeres” cuando el acceso es precario, y es “asunto de hombres” cuando se trata de pagar por una infraestructura.   + Esta brecha depende de aspectos relacionados con: * La organización de la familia * La titularidad de la vivienda * La división del trabajo doméstico * La participación |
| * **Brecha 2: La división sexual de los trabajos requeridos para construir, gestionar y hacer sostenible el sistema de agua, excluye a las mujeres de las tareas más valoradas.**   + No se valoradas económicamente las tareas de apoyo a la construcción (llevar comida al hombre, etc.).   + Se considera que hay cargos más adecuados para las mujeres en las Juntas Directivas (en base a estereotipos).   + Los hombres monopolizan las tareas relacionadas con la tecnología, (mejor) remuneradas y/o con mayor poder de decisión.   + Cuando el sistema está funcionando los puestos remunerados de un CAPS (por ejemplo el mantenimiento) no tienen presencia de mujeres o tienen menor retribución. |
| * **Brecha 3**: **Las mujeres ocupan posiciones subalternas y enfrentan obstáculos diferentes para participar en:**   + Las Juntas Directivas de los CAPS, desempeñando cargos “importantes”   + Las Asambleas de pobladores, tanto deliberativas (para conocer las distintas opciones de abastecimiento, modelos de saneamiento, etc.) como representativas (voto y toma de decisión sobre cargos, tarifas, etc.)   + Los Comités técnicos de seguimiento a la obra.   + La elaboración de los reglamentos, incluidas las argumentaciones que aseguren que las tarifas acordadas toman en consideración los criterios de las mujeres y los de los hombres. |

Analizando estas brechas para cada una de las etapas del ciclo del proyecto de la gestión comunitaria de agua, se han identificado algunas posibles “Puertas de entrada” o estrategias para generar cambios positivos hacia la igualdad de género. Estas brechas surgen del análisis de las situaciones de desventaja para las mujeres que suceden en la constitución de cada espacio de decisión, en cada reparto de tareas y su valoración social o en cada decisión acordada.

|  |
| --- |
| **ETAPA DE PREPARACIÓN (O PRE-INVERSIÓN)** |
| Esta etapa comienza cuando la comunidad es informada del inicio de un proyecto y empieza a preparase para llevar a cabo las tareas preliminares necesarias para su arranque, mientras la Alcaldía, ONGD u otra institución completan el perfil del proyecto técnico, recogen información para el diseño, realizan las licitaciones para estudios o contrataciones, etc. |
| Elementos a los que prestar especial atención en esta etapa:   * La convocatoria y agenda de la primera asamblea general de pobladores, que reúne a todos los potenciales beneficiarios del sistema o instalaciones y tiene como objetivo, entre otros, constituir la estructura comunitaria que gestionará los servicios de agua y/o saneamiento y elegir a su junta directiva. * Los criterios de representación de las viviendas en la Asamblea * La elección de la junta directiva del CAPS: mecanismo de propuesta, criterios de elegibilidad, requerimientos específicos de algunos cargos de la junta directiva y el establecimiento de cuotas para mujeres frente a paridad en a representación. * Las modalidades de participación en las asambleas |
| **PUERTA 1: Se incluye siempre a la mujer y al hombre de cada vivienda en la convocatoria de la primera asamblea general de pobladores** (invitación expresa y por escrito tanto a una como a otro). Garantizar que estén presentes en la asamblea todas las mujeres jefas de hogar (de hogares monoparentales o no), de modo que sean automáticamente consideradas representantes de su vivienda y queden registradas como miembras del CAPS. |
| **PUERTA 2: Los criterios adoptados para ser representante de la vivienda no discriminan a las mujeres sino que, por el contrario, tratan de favorecer que las mujeres queden registradas como miembras del CAPS**. |
| **PUERTA 3: Se promueve la participación de las mujeres, incluso de aquellas que no quedaron registradas como miembras del CAPS, en todas las asambleas generales de pobladores**. Conviene tener presente la incompatibilidades que pueden darse si no se comparten las tareas del hogar. |
| **PUERTA 4: Se establecen mecanismos para lograr la paridad en la junta directiva del CAPS, incluidos los cargos considerados importantes,** cuestionando prejuicios existentes sobre las capacidades de las mujeres para este desempeño. |

|  |
| --- |
| **ETAPA DE CONSTRUCCIÓN (O EJECUCIÓN DE OBRA)** |
| Etapa que va desde el momento en el que el proyecto ha sido aprobado y se han solventado todos los trámites administrativos necesarios para empezar a ejecutar las obras, en el que la comunidad aporta trabajo no remunerado. |
| Elementos a los que prestar especial atención en esta etapa:   * El registro del trabajo aportado por las mujeres en la construcción de los sistemas o instalaciones. * La conformación de las cuadrillas de zanjeo, transporte de materiales, etc. * La designación de los responsables de dichas cuadrillas * La integración del Comité Técnico de Seguimiento |
| **PUERTA 5: Las tareas realizadas por las mujeres son reconocidas y valoradas como parte del aporte de cada vivienda a la construcción del sistema de agua o instalación de saneamiento.** Se incluyen las tareas que a menudo quedan invisibles, como labores de apoyo, servicios prestados al hombre en el hogar durante su jornada de trabajo (alimento, cuidado de hijos o enfermos, etc.). |
| **PUERTA 6: Se abre la oportunidad de desempeñar el cargo de responsable de cuadrilla a las mujeres jefas de hogar en viviendas en las que no haya hombres**, para poder afrontar así el pago de la parte correspondiente a sus viviendas en la construcción de los sistemas. Se trata generalmente de labores de planificación, registro y supervisión del trabajo. |
| **PUERTA 7: Se promueve la mayor participación de mujeres en el Comité Técnico de Seguimiento**, participando así en el proceso de licitación asistiendo a las sesiones de apertura de ofertas, identificación de los aspectos clave de la obra que pueda monitorear la comunidad, evaluación final, etc. |

|  |
| --- |
| **ETAPA DE LEGALIZACIÓN DEL CAPS** |
| Etapa que comienza cuando finaliza la construcción del sistema del sistema de agua o las instalaciones de saneamiento están operativas, y acaba con la legalización del CAPS. |
| Elementos a los que prestar especial atención en esta etapa:   * Elección o ratificación de la Junta Directiva y asignación de cargos, * Establecimiento de las normas de funcionamiento interno, incluyendo la rendición de cuentas mensual y del manejo del dinero * Toma de decisión sobre las tarifas y modalidades de pago, * Establecimiento de las normas de uso del agua y horarios de bombeo (si procede) * La gestión del mantenimiento, el tratamiento de aguas grises y la contratación de servicios externos * La tramitación de los certificados de registro oficiales para la legalización del CAPS. |
| **PUERTA 8: Se establecen mecanismo para asegurar que los criterios de las mujeres para establecer las tarifas del agua son tan valorados como los criterios de los hombres** |
| **PUERTA 9: Las mujeres acceden en igualdad de condiciones que los hombres a las funciones que sean remuneradas, sea estas realizadas por integrantes de la junta directiva o por personal externo a la misma.** |

Este trabajo se desarrolla en profundidad en la guía [*Avanzando en la equidad de género en la Gestión Comunitaria del Agua, Una práctica de planificación conjunta de las ONGD españolas y la AECID en Nicaragua*](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20coeditadas%20por%20AECID/Gu%C3%ADa%20G%C3%A9nero%20Agua%20en%20Nicaragua.pdf)*,* elaborado por Clara

Para afrontar los **cambios necesarios que han de darse en las propias mujeres pero también en su entorno social y político,** se han propuesto diversas estrategias, siendo una de ellas el desarrollo de diversos procesos formativos que han abarcando desde los talleres generalistas sobre igualdad y equidad hasta los talleres de liderazgo con mujeres directivas de CAPS, pasando por la incorporación de temas de género en las capacitaciones legales, técnicas y administrativas sobre los sistemas de agua y los talleres sobre masculinidad. De estas experiencias se ha extraído una lección importante: las capacitaciones que han conseguido generar una reflexión profunda sobre las dinámicas que ocurren habitualmente en la construcción y gestión comunitaria de los sistemas de agua, son las que han resultado más eficaces para que las mujeres reconozcan las desventajas que sufren, y se sensibilicen sobre las desigualdades de todo tipo existentes entre los hombres y las mujeres.

Una de esas experiencias formativas, la “Escuela de Lideresas” desarrollada por ONGAWA en el Departamento de Jinotega, supone un proceso formativo integral e intenso que busca el empoderamiento personal y colectivo de estas mujeres miembros de los CAPS a través de su propia formación, pero también, poniendo en práctica las habilidades adquiridas para transmitir sus conocimientos a otras mujeres de sus comunidades, usuarias igualmente de los sistemas de agua y saneamiento, e impulsar así su participación activa en el cambio de las dinámicas de funcionamiento de los CAPS, buscando mayores niveles de igualdad y equidad.

A continuación se recogen algunas de las claves de esta iniciativa.

**ESCUELA DE LIDERESAS**

|  |  |
| --- | --- |
| **COLECTIVO DESTINATARIO** | |
| Las mujeres que ocupan cargos en las juntas directivas de los CAPS | |
| **OBJETIVO GENERAL** | |
| Promover el empoderamiento de las lideresas de los CAPS, a partir del análisis y la reflexión colectiva sobre las desigualdades de género que ocurren en las dinámicas habituales de la gestión comunitaria de los sistemas de agua potable y saneamiento. | |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | |
| * Profundizar en las causas y consecuencias de las brechas de género que se dan en la gestión comunitaria del agua. * Compartir marcos conceptuales y teóricos con los que las lideresas puedan explicarse sus vivencias de discriminación y desigualdad en los CAPS. * Fomentar en las lideresas nuevas actitudes favorables a su empoderamiento y a la construcción de relaciones más igualitarias en los CAPS. * Fortalecer capacidades de liderazgo que les ayuden a promover la participación de las usuarias en la gestión comunitaria de los sistemas de agua. * Desarrollar habilidades en el manejo de herramientas y metodologías de formación, resolución de conflictos, comunicación e incidencia política a favor de una gestión comunitaria del agua más equitativa. * Conocer las normativas internacionales y nacionales sobre el Derecho Humano al Agua y el Derecho Humano al Saneamiento, analizarlas y aplicarlas desde un enfoque de género que busque mejorar la participación de las mujeres en la gestión comunitaria de ambos. | |
| **METODOLOGÍA** | |
| Metodología educativa que busca promover cambios de actitudes desde el acompañamiento (basada en los supuestos de la Educación Popular Feminista)   * Que contemple como dinámica de aprendizaje el reconocimiento de la realidad, su análisis desde una perspectiva de género, y la vuelta a una realidad de la que se han identificado los elementos que se pueden transformar. * Que integre, como punto de partida, el diálogo y el aprendizaje en comunidad, ya que se trata de potenciar en las lideresas el desarrollo de sus competencias como agentes de cambio. * Que contemple la reflexión sobre temas relativos a la identidad y no solamente a los roles de género, esto es, que no se conforme con identificar conductas sino que indague en los mecanismos que sustentan estas conductas, así como en las ventajas y desventajas que traen consigo. * Que se adentre en los aspectos subjetivos y su construcción social, a fin de superar las explicaciones que normalizan y justifican la desigualdad de género. | |
| Currícula focalizada a la gestión comunitaria del agua   * Contiene todos los temas considerados centrales en el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres, pero también otros vinculados con el fortalecimiento de las capacidades de las lideresas y con las normativas del agua, la igualdad, las relaciones laborales y las políticas municipales de género vigentes en Nicaragua. * Los temas se presentan estructurados en torno a las 3 brechas de género que fueron identificadas en la gestión comunitaria del agua, de modo que las lideresas puedan tener una comprensión lo más exhaustiva posible sobre las causas y consecuencias de cada brecha de género. * El abordaje de todos los temas comienza con la identificación de situaciones habituales en la gestión comunitaria del agua que reflejan desventajas, discriminaciones o desigualdades en el tema a abordar, y termina con propuestas de cambio de actitudes que reviertan en el empoderamiento de las lideresas y en sus actuaciones en los CAPS. Estos dos pasos metodológicos buscan garantizar que, aunque en algún momento del taller la reflexión se ubique en planos teóricos o generalistas, el punto de partida y el propósito de cambio siempre estarán referidos a las situaciones más cercanas que viven habitualmente las lideresas en los CAPS. | |
| **CONTENIDOS** | |
| Módulo I. Brecha de género en la cultura sobre el agua (8 temas) | En este módulo se explican algunos conceptos básicos de género (tema 1), se analizan los procesos de aprendizaje mediante los cuales las mujeres y los hombres interiorizan los mensajes de la feminidad y la masculinidad hegemónicas en sus maneras de “ser mujer” y “ser hombre” (tema 2) y se profundiza en las implicaciones que la separación entre el ámbito privado y el ámbito público tiene para las relaciones entre las mujeres y los hombres (tema 3). A continuación, como las relaciones de género a menudo son relaciones de dominio por parte de los hombres sobre las mujeres, se aborda el control que estos ejercen sobre el sistema de agua (tema 4) y sobre las mujeres en el caso del ejercicio de la violencia sexista (tema 5).  Los últimos tres temas abordan algunos cambios culturales necesarios para lograr un acceso, uso y control del agua más igualitario: el tema 6 trata sobre las luchas de las mujeres por el agua y las respuestas de los hombres a estas luchas (de ser necesario, la primera parte de esta sesión puede dedicarse a concluir el tema 5 y en la segunda parte abordar el tema de los hombres y su protagonismo). El tema 7 está dedicado al auto-cuido y la salud de las mujeres |
| Módulo II. Brecha de género en el **trabajo** **en el trabajo de construcción y operación** del sistema de agua (6 temas) | Este módulo II se centra en visibilizar cómo la división sexual del trabajo constituye un pilar fundamental de la desigualdad de género. La “primera división sexual del trabajo” asigna a las mujeres los trabajos domésticos y de cuidar mientras que considera adecuado para los hombres los trabajos que se realizan en el ámbito social o productivo (tema 9). La “segunda división sexual del trabajo” se produce en la construcción de los sistemas, su operación y mantenimiento y asigna a las mujeres las labores más manuales, menos visibles y menos (o nada) remuneradas, mientras reserva a los hombres los trabajos (mejor) remunerados, tecnificados, más valorados y con mayor poder de decisión (temas 10 y 11).  Por otro lado, dado que en la gestión de los sistemas de agua se realizan algunos trabajos relacionados con el manejo de tecnologías y otros que a menudo son remunerados, los temas 12 y 13 están dedicados a profundizar en las diferentes maneras en que mujeres y hombres se relacionan tanto con el dinero como con las tecnologías. El módulo se cierra abordando la familia como el ámbito donde se produce y reproduce la división sexual del trabajo (tema 14). |
| Módulo III. Brecha de género en la **participación y el acceso al poder** en la gestión comunitaria del agua (6 temas) | En este Módulo III se abordan los temas relacionados con **la participación** de mujeres y hombres en los espacios característicos de la gestión comunitaria del agua (Asamblea de usuarios y usuarias, comités técnicos de seguimiento, junta directiva del CAPS y comisiones de apoyo) en los que las mujeres, por norma general ocupan los puestos menos relevantes, y las razones de estas diferentes maneras de participar en la toma de decisiones colectivas (temas 15 y 16). En el tema 17 se profundiza sobre un aspecto clave cuando se aborda el tema del liderazgo femenino: la manera en que el sistema patriarcal fomenta la división entre las mujeres y determina que las relaciones entre mujeres estén teñidas de enemistad y rivalidad, en lugar de amistad y complicidad.  Tras un análisis sobre el tipo de poder que representa para las mujeres **el ejercicio de la maternidad** (tema 18), se abordan las estrategias que las mujeres pueden desarrollar para enfrentar el poder que se ejerce sobre ellas en la gestión comunitaria del agua y para avanzar en sus **procesos de empoderamiento** propio, colectivo y político (temas 19 y 20). |
| Módulo IV. Fortalecimiento de **capacidades y habilidades para el liderazgo** (9 temas) | Este Módulo constituye lo que se ha denominado el Nivel Técnico y Normativo de la Escuela de Lideresas de los CAPS, con el que se pretende que las lideresas de los CAPS desarrollen habilidades en el manejo de las metodologías de formación en género, las TICs y redes sociales, la comunicación y expresión en público, y que se apropien de herramientas para la negociación y transformación de conflictos, la comunicación comunitaria y la incidencia, de modo que fortalezcan su liderazgo en los CAPS y puedan promover la participación de las usuarias en la gestión comunitaria de los sistemas de agua (temas 21 al 25).  El módulo se completa con cuatro temas más en los que se abordan los marcos normativos del Agua especialmente lo relacionado con los Derechos Humanos al Agua y al Saneamiento, la Igualdad, las Políticas de Género a nivel municipal y la legislación laboral en Nicaragua (termas 26 al 29). |

Otras acciones que se llevan a cabo para abordar los **cambios necesarios que han de darse en el entorno social y político,** son por ejemplo:

* **Encuentros Municipales de Hombres**: La creación de condiciones para la transformación de las relaciones de género implica trabajar también con los hombres, sobre su sensibilización ante la situación de desventaja de las mujeres, para minimizar los riesgos de originar conflictos de poder que terminen por obstaculizar el proceso que se quiere promover. Para ello, se programan encuentros inter-comunitarios con hombres integrantes de los CAPS.
* **Promoción de organizaciones comunitarias de mujeres** para su incidencia en el derecho al agua y al saneamiento en un municipio: En la Escuela de Lideresas se sientan las bases para formar a las mujeres en la práctica de la organización social y se identifican los potenciales para constituir organizaciones de mujeres que puedan servir de plataforma para impulsar procesos de auditoría social e incidencia en los derechos humanos al agua y al saneamiento con especial consideración de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Estas organizaciones de mujeres pueden después vincularse a otros esfuerzos en el territorio.
* **Sensibilización en género a autoridades municipales**: Para preparar el camino para los procesos de incidencia se emprenden acciones de sensibilización en género para las autoridades municipales y otros actores locales con influencia en el municipio a través de talleres, principalmente dirigidos al personal masculino. También se aprovecha para discutir y dinamizar la política municipal de género y de reactivar las comisiones de género municipales.
* **Auditoría social y acciones positivas para garantizar la equidad de género en el sector agua y saneamiento municipal:** Estas acciones positivas están dirigidas a la incidir en algunas de las medidas promovidas por las Alcaldías y otras instituciones locales para compensar los desequilibrios y desigualdades encontrados en el acceso efectivo de las mujeres al agua y saneamiento. Las propuestas de acciones positivas se elaboran e impulsan desde las organizaciones de mujeres que participan en diferentes espacios de concertación a nivel municipal (CDM, GPC, Consejo Municipal, CAS, , etc.)

y, en especial, en la promoción del Presupuesto Participativo con enfoque de género, para asegurar que las políticas que se aprueban recogen sus prioridades, utilizando como base el cumplimiento de la política municipal de género, especialmente aplicada en el sector agua y saneamiento. También se promueve la incorporación de las mujeres lideresas en las Redes regionales y nacionales de CAPS y se trabaja en estos espacios en la sensibilización en género y el desarrollo de indicadores para la auditoría social con enfoque de género.