



# Acortar <sup>las</sup> brechas de género

en la gestión comunitaria del agua





# Presentación

## Encontrar maneras más justas de vivir

para construir relaciones equitativas entre mujeres y hombres a nivel familiar, comunitario y social, inicia, revisando cómo somos y cómo nos tratamos, reconociendo nuestros miedos, superando la violencia, la sumisión y el irrespeto. Para promover relaciones más justas es necesario ponerse en el lugar de la otra persona, de la pareja, de vivirlo y sentirlo para comprender las injusticias vividas.

El propósito de este documento es facilitar diversas reflexiones para iniciar un crecimiento personal más sensible para identificar la discriminación en varias de sus formas y construir el amor propio o autoestima.

En el abordaje de cada lección en las seis brechas planteadas en este documento, usted podrá ir analizando desde sus propios pensamientos, posibles soluciones. Se empieza por compartir experiencias, ir reconociendo a las mujeres como personas con voz y voto; que contribuyan a que, desde el hogar, padres y madres mejoren la comunicación con sus hijos y con sus hijas.

Educarse, formarse, compartir responsabilidades de acuerdo a su capacidad; reflexionar para mejorar las relaciones, se le llama equidad de género. A muchas personas no les gusta mucho la palabra “género” porque la asocian con maneras equivocadas de confrontar puntos de vistas o de estar en contra de sus propias creencias y costumbres, pero no es así. Se trata de identificar las desigualdades entre mujeres y hombres o de ver la falta de equidad que existe entre ambas partes.

Hablar de equidad no es lo mismo que hablar de igualdad; la equidad es una “cualidad en las personas que consiste en dar a cada cual lo que se merece en función de sus méritos o condiciones”. Se refiere a no favorecer a una persona perjudicando a otra. Un ejemplo de **equidad de género**, es cuando el Comité de Agua Potable y Saneamiento, CAPS, decide aplicar un descuento en el cobro de la tarifa del agua a personas desvalidas como ancianas o personas con discapacidad. Así reconoce las diferencias entre mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades sin importar sexo, edad y raza.

La **igualdad de género** es aplicar la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y para mujeres. Un ejemplo es; cuando en una asamblea comunitaria, se proponen al cargo de presidente por sus capacidades, disposición y voluntariedad.

Hacer estos cambios implica que las mujeres estudien un oficio o profesión con libertad plena, al igual que los hombres; que participen y tengan acceso a recursos y beneficios de los proyectos por igual; que se capaciten en temas productivos y de salud. Al ir alcanzando esta igualdad, las mujeres superarán las desventajas y acortarán la brecha.

Este documento está basado en la sistematización de experiencias sobre género realizadas por instituciones y organizaciones y por el diagnóstico realizado a CAPS del proyecto Tecnología para la Gestión Sostenible del Recurso Hídrico (TGSRH) en Occidente.





# Reconociendo las brechas de género

Cuando las mujeres se organizan, manejan información, elaboran propuestas, realizan demandas y se movilizan para defender sus derechos, están ejerciendo su ciudadanía; son mujeres empoderadas con mayor capacidad para mejorar sus condiciones de vida y las de su comunidad.

El analizar la gestión del agua desde un enfoque de género, significa revisar las tareas y responsabilidades, tanto de mujeres como de hombres, en la satisfacción de la demanda sobre el uso del recurso hídrico, en cantidad y calidad, pero también, es reconocer sus conocimientos, habilidades y capacidades.

Diversas instituciones y organizaciones ligadas al recurso agua reconocen que cuando mujeres y hombres participan por igual, como Comité de Agua Potable y Saneamiento, se obtiene un alcance más eficiente de sus metas, logrando una mayor justicia.

En estos últimos 20 años, estudios realizados sobre las desigualdades entre mujeres y hombres concluyen que: la inclusión de las mujeres en los **CAPS**, sigue siendo limitada. Los **CAPS** han avanzado en asuntos de liderazgo, transparencia y sostenibilidad de los sistemas de servicios de agua, sin embargo, algunos de estos requieren mayor conocimiento y sensibilización en este tema.

El realizar un análisis de género en la gestión del agua, nos lleva a preguntarnos: ¿quién participa?, ¿quién tiene el poder?, ¿quién toma las decisiones?, ¿en qué medida?; Porque solo teniendo claras las causas de las brechas entre mujeres y hombres en la participación comunitaria, especialmente en el uso y manejo del agua, se podrá avanzar hacia propuestas y prácticas respetuosas que ayuden a relacionarse con equidad.

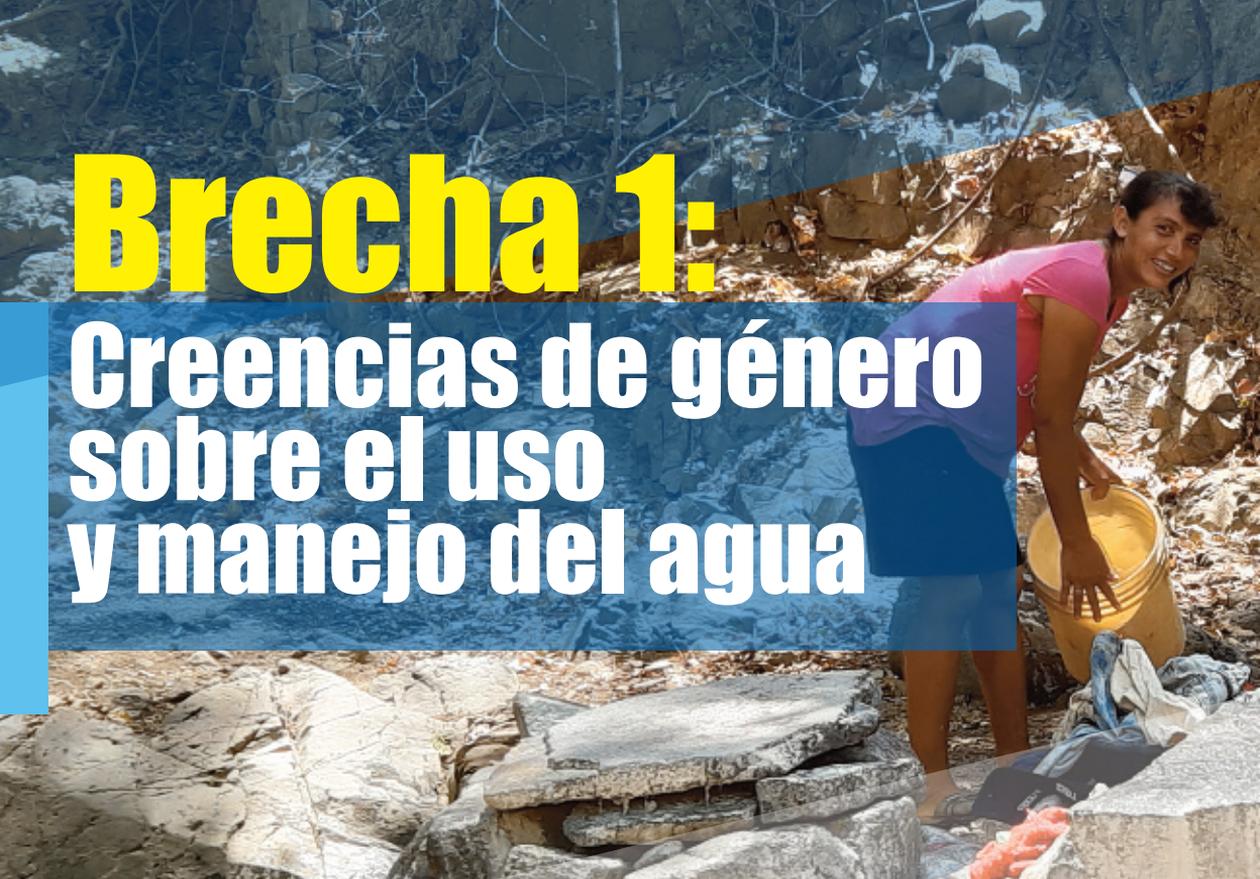
En este documento, se identifican seis brechas referentes al género:



Al reconocer las desigualdades de género y buscar soluciones prácticas, damos un paso para mejorar la posición de las mujeres en cargos de decisiones y hacer cumplir sus derechos en la gestión de los recursos hídricos.

# Brecha 1:

## Creencias de género sobre el uso y manejo del agua



### Brechas de género

Se identifica como desigualdad en todo los niveles de la sociedad cuando se desvalora, impide y no acepta, el trabajo y aporte de las mujeres al no tener acceso a la educación, la salud o menosprecia su trabajo no contar con un salario justo, ha educarse en el oficio que más les parezca, dominar los avances en la tecnología y a participar en todas los campos en donde las mujeres se sientan competentes.

### ¿Cuál es la situación?

Cuando una persona nace hombre o mujer, comienza a aprender en la familia lo que es masculino y femenino. Así los papeles, roles y deberes varían según la cultura y las épocas, dando origen a diferentes tipos de creencias como: qué tipo o color de ropa debe de usar, los juguetes o juegos permitidos según su sexo, las profesiones a estudiar y qué tipo de trabajo debe realizar.

Por ejemplo: Están las creencias sobre quién garantiza el agua y quién la usa. Esto se aprende en la familia desde los primeros años de vida; Este es uno de los roles impuestos a las mujeres. Así la madre enseña a su hija que debe acompañarla a buscar el agua para atender el hogar. En cambio, el padre enseña al hijo que debe aprender a manejar la huerta.



Esta distribución de roles deja ver que: a las mujeres les toca la parte más desventajosa en estos espacios; quedarse encerradas en la casa.

Una contradicción clara en esta creencia es que: por un lado cae sobre las espaldas de las mujeres, el garantizar el agua a como sea. Por otro lado, cuando se construye un sistema de agua

y se entrega a la comunidad, se piensa que es trabajo de hombres encargarse de la gestión, administración y mantenimiento del sistema.

Cuando las mujeres logran participar con entusiasmo en la gestión y control del sistema de agua, lo hacen sabiendo que aumentan sus tareas y es más trabajo para ellas y nadie lo ve. Ellas siguen asumiendo la carga doméstica, el cuidado de menores y de las personas ancianas o con alguna discapacidad; mientras los hombres, por lo general, no asumen estas responsabilidades. Solo se dedican a manejar el servicio de agua, realizar los trámites y gestiones para resolver alguna avería o mejoras del sistema del agua.



# Reflexiones

## ¿Cómo cerrar la brecha?

### 1. Derecho a la participación en la gestión comunitaria del agua

Cuando las familias en las comunidades tienen el servicio de agua y saneamiento más cerca de sus casas, aumenta la privacidad y reduce el riesgo de ataques y abusos sexuales a las mujeres y a las niñas en su ir y venir cargando el agua desde largas distancias, que resulta del salir a tempranas horas de sus casas para garantizar el agua.

A nivel de familia se debe tomar en cuenta que mujeres y hombres tienen por igual experiencias y conocimientos de las necesidades y usos del agua. Esto da a la mujer el derecho y la capacidad de representar a la familia fuera de su casa, sin limitarse por los prejuicios que amarran a la mujer a su casa.

Estas reflexiones permiten a hombres y mujeres conversar, para dividir y asumir responsabilidades para que no todos los quehaceres domésticos recaigan sobre las mujeres. Al negociar, ambas partes se benefician. Por una parte, da oportunidad a la mujer de salir de casa y por otra parte, da al hombre una posibilidad de reforzar los lazos familiares al atender a sus hijas e hijos.

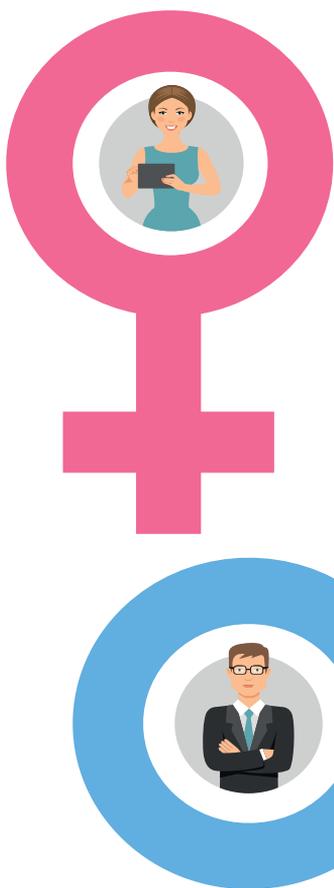


## 2. Derecho al uso y control del agua en sus hogares

Es importante que tanto hombres como mujeres, puedan identificar el uso del recurso y las necesidades con respecto al agua, con el fin de asumir acuerdos y responsabilidades en su administración. De esta manera, se pone más atención al consumo del agua, al saber en qué tareas se utiliza y cuáles decisiones tomar sobre cómo administrarla y qué trámites hacer para resolver los problemas por la crisis de agua.

Es la oportunidad para que los hombres participen y asuman responsabilidades domésticas y de cuidado dentro del hogar, sin temor a ser ridiculizados. Los CAPS deben reflexionar el por qué a los hombres, les afecta escuchar frases como "lo mangonea la mujer" y el por qué, a las mujeres, les afecta que las tilden de "haraganas", cuando su pareja decide asumir sus responsabilidades domésticas.

**Realice este ejercicio: Identifique y reflexione en grupo sobre las creencias respecto al sexo y género.**



### Género femenino

¿Características físicas de las mujeres?

---

---

¿Cómo se dice que son las mujeres?

---

---

¿Qué tareas realizan las mujeres?

---

---

### Género masculino

¿Características físicas de los hombres?

---

---

¿Cómo se dice que son los hombres?

---

---

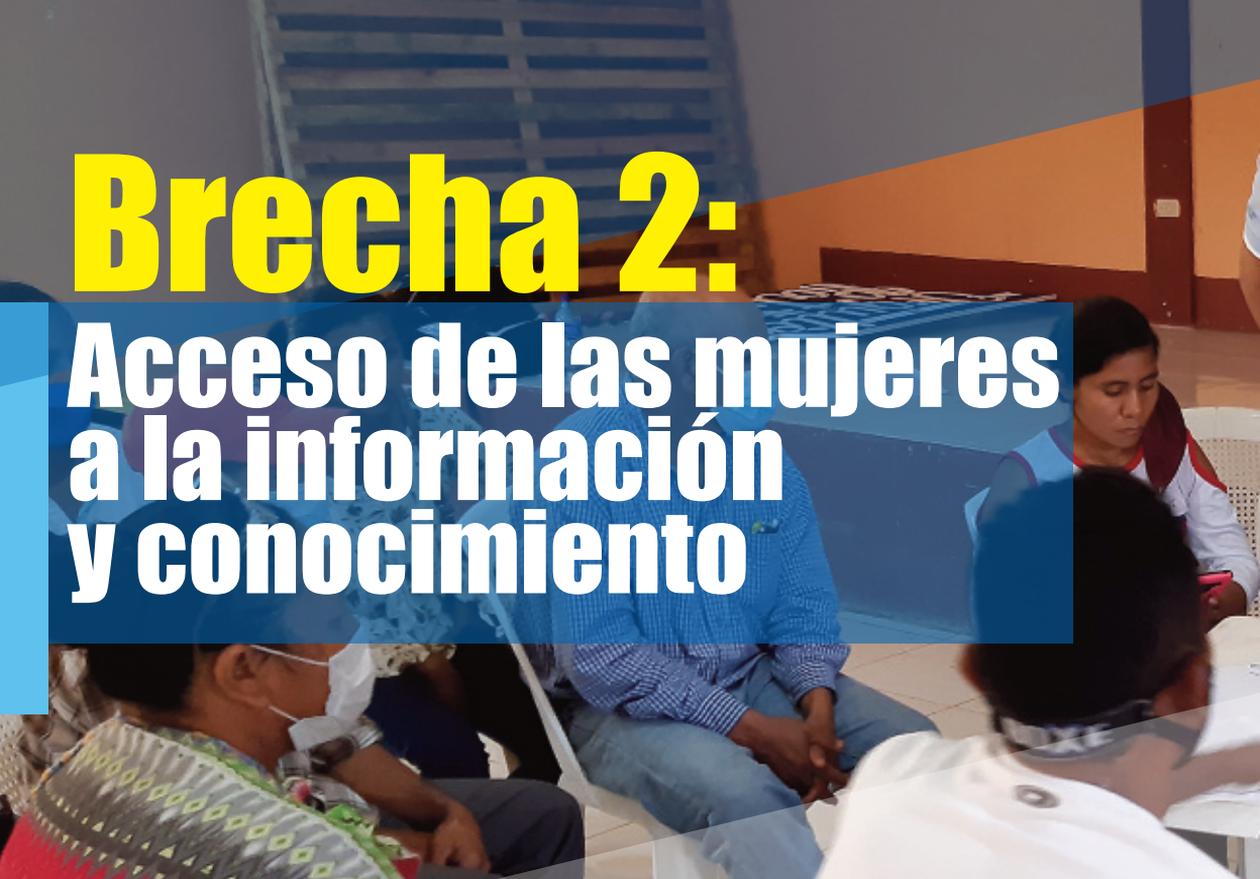
¿Qué tareas realizan los hombres?

---

---

# Brecha 2:

## Acceso de las mujeres a la información y conocimiento



### ¿Cuál es la situación?

Cuando el papel de las niñas, por tradición, se reduce a quedarse en casa para limpiar, preparar la comida, cuidar a las criaturas más pequeñas y además, como todos los días, acarrear el agua, ¿con qué tiempo van a asistir a la escuela? ¿Sabe usted que esta es una discriminación de género y que afecta a millones de niñas en el mundo?

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia conocida como **UNICEF**, aclara que esta falta de educación de las niñas conlleva a marginar aún más a las mujeres porque las incapacita para tomar decisiones por sí mismas y para mejorar su situación de vida. Se les está negando el derecho a la educación que es un derecho fundamental para todo ser humano.

Muchas de las creencias, lejos de permitir un avance en el crecimiento personal de las mujeres, bloquean o frenan. Por ejemplo, en la consulta hecha a grupos focales de mujeres, realizada por el **SIMAS**, en el año 2017, se encontraron varios paradigmas negativos. Estos grupos focales coincidieron que: en sus comunidades, muchas mujeres al casarse o salir embarazadas, pierden su ánimo de superación y se estancan.



### **El grupo focal de Telica reflexionó sobre el caso de una hermana:**

*“Miren, mi hermana mayor le pidió a mi mamá apoyo para estudiar el bachillerato y mi mamá le respondió: ¿Para qué?*

*Y mi papá, que estaba por allá, reposando en una hamaca, la remató diciéndole: ¿Para mantener al hombre?.*

*Pienso que es egoísmo. Nosotras somos las primeras en discriminarnos a nosotras mismas.*

*Ya la costumbre puede más que la razón”.*

Son muchas las razones del por qué la educación secundaria es limitada en las comunidades: debido a la escasez de centros de educación secundaria, a la falta de recursos económicos de las familias y a la cultura. En otros casos, las adolescentes abandonan sus estudios porque sus padres se dieron cuenta que tienen a algún enamorado o novio y no las dejan terminar sus estudios. El caso del hijo es diferente, porque si no quiere estudiar, es el papá quien lo anima a buscar trabajo para que colabore en los gastos de la casa.

Cuando en la familia, los hijos y las hijas tienen poca diferencia de edad, hay mayor probabilidad que sea el hijo quien termine sus estudios, porque es el hombre y no la mujer quien debe prepararse para mantener a su familia y las mujeres las destinan a las tareas de la casa y al cuidado de las criaturas. Esta es otra causa de las brechas, al comparar el desarrollo como personas de las mujeres y el privilegio de los hombres.

A las personas, por la falta de educación básica y secundaria, sobre todo a las mujeres, se les dificulta incorporarse al mundo de las nuevas tecnologías y al uso de internet.

Otras limitantes que desmotivan es la baja calidad de la cobertura de la telefonía y el costo de los equipos o dispositivos celulares, en comparación con sus ingresos económicos.



## Empoderamiento

Una persona empoderada es una persona que se vale por ella misma. Tiene una actitud firme ante sus decisiones, no permite ser influenciada de forma negativa. Admite sus debilidades, pero las convierte en fortalezas, se siente libre ante las adversidades.

Las personas que carecen de formación básica, técnica o profesional, las mujeres en especial, se ven más propensas a sufrir las desigualdades de género y a vivir en un ambiente de violencia, donde no se les reconocen sus derechos y sus aspiraciones de crecimiento personal quedan limitadas al depender de otras personas.

Aprender y estar informada es clave para ser una mujer empoderada. Es decir, mujeres que adquieren o refuerzan sus capacidades y protagonismo, formando parte del colectivo, logran obtener una vida autónoma y se valen por sí mismas.

El primer paso, es convencerse de estudiar para aprender y sentirse capaz de lograrlo, según sean sus aspiraciones. Para empoderarse exige desarrollar capacidades, tener recursos y tiempo. Educarse es una inversión valiosa para formarse como profesional. Por esta razón, la educación de las personas miembros de las juntas directivas es importante, tanto en el aspecto técnico administrativo, como organizativo, a fin de realizar una efectiva gestión comunitaria del agua.



# Reflexiones

## ¿Cómo cerrar la brecha?

### 1. Derecho a la información y al conocimiento

Una mujer, al tener un salario igual que el hombre, al votar y ser elegida, al estudiar o capacitarse, al trabajar en lo que quiera, al no ser discriminada, acorta la brecha desigual con el hombre. Así, al ocupar cargos públicos, al decidir libremente el número de hijos y de hijas que desea tener, al decidir sobre su sexualidad, al tener su propia opinión, una mujer está haciendo cumplir sus derechos.

Es importante que los CAPS puedan promover la educación de las personas mayores a través del Ministerio de Educación y puedan planificar procesos de capacitación comunitaria, hacer reflexiones sobre los beneficios que conlleva acceder a la educación, tanto para hombres como para mujeres. La información puede obtenerse a través de varias vías, como las alianzas de organizaciones que trabajan en el territorio, con el gobierno municipal y aprovechar las posibilidades del autoestudio a través de la tecnología digital.

### 2. Reflexiones comunitarias sobre desigualdades de género

Es importante, para cada junta directiva, darse un tiempo para platicar con hombres y mujeres de su comunidad, para identificar las dificultades que limitan el acceso a la formación de las mujeres en los diferentes espacios de capacitación y reconocer su carga de trabajo en el hogar y en la comunidad. Realizar estas reflexiones permitirá a la junta directiva y a la asamblea general de pobladores, considerar sus opiniones a la hora de tomar decisiones. Además, les permitirá a las mujeres desarrollar su propia seguridad, sentirse apoyadas y desenvolverse con confianza.

Los hombres podrán enterarse que, en las relaciones desiguales de género, también les está afectando como seres humanos, porque a los hombres por cultura, se les niega el derecho a llorar, dar cariño y expresar afecto. Darse cuenta que un verdadero amigo no se burla, ni lo hace menos por ser un hombre de hogar.





### **3. Derecho a la formación en temas organizativos, administrativos y tecnológicos**

Cuando se elige a una mujer en un puesto importante en la junta directiva, como la presidencia del CAPS, se está siendo inclusivo en los procesos formativos sobre el uso y manejo de los sistemas de agua potables, vital para construir una gestión eficiente del recurso agua. El uso de las Tecnologías para la Información y Comunicación (TIC) ayuda a la formación personal. El conocimiento de las mujeres en estos temas, les permitirá expresarse sin temor, argumentar sus opiniones y asumir cargos de dirección.

A nivel del CAPS, se debe de preparar procesos de formación específicos para las mujeres, que les permitirán involucrarse y desempeñar sus funciones con eficacia y con mayor capacidad de gestión. Estas formaciones no deben limitarse a un grupo reducido de mujeres, porque se tiene que ir pensando en el relevo generacional, para integrar nuevos elementos a la formación de las juntas directivas.

Para crear un equilibrio de oportunidades de aprendizaje, de desarrollo y de empoderamiento de las mujeres, los CAPS deben reflexionar, a nivel interno, sobre la conveniencia de nombrar a una persona que administre los equipos tecnológicos facilitados por alguna ONG o institución gubernamental.

Los criterios de selección no deben de discriminar a las mujeres por la falta de conocimiento sobre el uso de tabletas, celulares o computadoras, si no que sean tomadas en cuenta por su servicio comunitario, su disposición, sentido de responsabilidad y buenas relaciones. Bien reza el refrán "Nadie nace aprendido". Cuando una mujer se valora a sí misma, comienza a superarse día tras día, la superación personal tiene su fuerza en la autoestima.



# Brecha 3:

## Participación de las mujeres en la organización comunitaria

### ¿Cuál es la situación?

Los CAPS están formados por un grupo de personas voluntarias elegidas de manera democrática al ganar por mayoría. En el artículo 6 del reglamento de la Ley 722, Ley Especial de los CAPS, se establece que la Asamblea General de Pobladores organizada para la autogestión comunitaria del abastecimiento de agua potable en cada hogar, debe ser constituida por un miembro de cada familia.

La Asamblea General de Pobladores es la máxima autoridad del CAPS, es un espacio importante para la participación de las familias beneficiarias del servicio de agua. Pero ¿por qué asisten más mujeres que hombres? Una posible explicación son las tareas que cada cual realiza: Las mujeres en la casa y los hombres trabajando como obreros o atendiendo la huerta fuera de la comunidad. En otros casos, la participación dependerá del motivo de la asamblea: cobro de tarifa, revisión de los casos de personas morosas, escasez o deterioro del sistema de agua... A veces, las mujeres viven situaciones de violencia y sus parejas les prohíben salir de casa o ir a las reuniones por algún malentendido o enemistad.



Dicho de otra manera, la participación de hombres y mujeres varía en cada asamblea, dependiendo de las dinámicas familiares y de los intereses de los hombres. Cuando los hombres consideran que son situaciones que no les afectan, prefieren mandar a las mujeres y así en asamblea, se toman las decisiones por quienes deciden asistir. Cuando queda en acta determinadas normas y reglamentos para lograr sostener el sistema de servicio de agua que afectan el bolsillo o es necesario aportar mano de obra, los hombres muestran descontento, si no han participado.



## Desigualdad de género

Es cuando los hombres tienen más privilegios sociales, pasando por encima de los derechos de las mujeres.

Esta es una de las razones de la asistencia de las mujeres a las asambleas comunitarias, asistencia que no siempre supone participación, porque muchas de ellas no se sienten con el derecho pleno de alzar sus voces y opinar, dado que llegan en calidad de representantes del jefe de familia.

Este fenómeno se debe a que los hombres son vistos como figuras fuertes, autoritarios, independientes y quienes deben de tomar las decisiones en la familia.

Esta es una situación que afecta la participación efectiva de las mujeres. Por creencias y costumbres de la familia, se les enseña a las mujeres a ser sumisas y a depender en todo de su pareja.

Se ha demostrado que la mujer es excelente administradora del agua. Por lo tanto, es necesario promover la participación de ambos sexos en las asambleas y juntas directivas para lograr la integración de la mujer en igualdad de género.



# Reflexiones

## ¿Cómo acortar la brecha?

### 1. Lugares accesibles y seguros para la participación de las mujeres

Una recomendación para las comunidades con casas alejadas y distantes una de otra, es organizar las asambleas en lugares seguros y céntricos para que las mujeres puedan participar. El objetivo es dar mayor seguridad a las mujeres que dejan a sus hijas y sus hijos al cuidado de algún familiar y atender cualquier emergencia que se presente en el hogar.

### 2. Horarios adecuados para la participación de las mujeres

La participación de las mujeres va estar relacionada con la carga doméstica y cuidado de la familia de forma exclusiva y con las situaciones de violencia que pueda estar sufriendo en sus relaciones de pareja. Por esto, es importante considerar esta situación para fijar la duración, lugares y cada cuánto se realizarán las reuniones o actividades.

Se deben buscar horarios flexibles adecuados a las actividades de cada día. Por ejemplo, si las mujeres realizan sus actividades domésticas desde horas de la madrugada hasta el mediodía, se deberá proponer reuniones por la tarde para que, tanto hombres como mujeres, puedan participar, informarse y tomar decisiones por el beneficio comunitario.

### 3. Respeto a la opinión de las mujeres

La participación igualitaria entre mujeres y hombres en las asambleas generales no debe limitarse al aspecto formal de contabilizar cuántas mujeres y cuántos hombres están participando, sino debe aspirar a darles voz a las mujeres, a que sean escuchadas y a incluir sus propuestas, así como, postularse y asumir algún cargo considerado importante: A eso se le llama *igualdad de poder*.



Para poder lograr esta participación igualitaria, es necesario reflexionar sobre el por qué de la importancia de participar con voz y voto tanto hombres como mujeres, meditar si existe conciencia de los derechos de las mujeres y además identificar otras situaciones que están impidiendo la participación activa de las mujeres, como el temor a ser tildadas de “vagas”.

#### **4. Iguales oportunidades en espacios comunitarios**

Los CAPS deben considerar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en las asambleas en los proceso de elección o reestructuración de la junta directiva. También se debe conversar sobre los prejuicios existentes que ponen en duda la capacidad de las mujeres para ocupar los cargos considerados importantes, más tecnicizados o de recibir algún tipo de apoyo económico.



## Algunos prejuicios al momento de seleccionar a la junta directiva

*¡Las mujeres son débiles, no pueden hacer trabajo de bombero, ni andar cortando el servicio a usuarios morosos!, ¡Los hombres son más respetados!, ¡Las mujeres no pueden andar entre hombres!, ¡Los hombres tienen mejores ideas que las mujeres!*

Son algunas de las opiniones que se escuchan a la hora de elegir a un hombre o a una mujer para ciertos cargos en la junta directiva. Al momento de un proceso de elección, la junta directiva debe revisar las funciones de cada cargo y garantizar que en el reglamento interno de cada CAPS haya inclusión, participación y toma de decisiones tanto de hombres como de mujeres de la junta directiva.

Las mujeres se comprometen a capacitarse para luego enseñarle a la comunidad, para que hombres y mujeres puedan relacionarse con respeto y justicia. Esas mujeres van construyendo una sociedad más justa.

### **5. Inclusión de las mujeres usuarias y no usuarias del agua**

Siempre es importante promover, la presencia de mujeres en todas las asambleas informativas o planificadas para decidir asuntos importantes, sean o no las representantes como usuarias del agua. Importa cuando se decida el tipo y diseño del sistema, cuántos metros de zanjas les toca por familia, la ubicación, tipo y cantidad de tomas de agua que se necesitan o puestos públicos. Así como establecer un plan de mantenimiento del sistema y la elección de la junta directiva.

Se aconseja a la junta directiva revisar, aquellos casos donde los hombres aparecen como representantes del sistema de agua, pero no asisten a las asambleas por diferentes motivos y verificar la disponibilidad de tiempo con que cuentan, para reasignar el derecho de voto a las mujeres que siempre asisten a las asambleas, en calidad de representantes.

Es muy importante que las mujeres participen en aquellas asambleas destinadas a capacitar a las familias usuarias, en temas importantes como la Ley Especial de los CAPS, la importancia de la organización, cómo calcular la tarifa de cobro por el consumo de agua, entre otros temas.





# Brecha 4:

## Acceso de las mujeres a los espacios de poder y toma de decisiones



### ¿Cuál es la situación?

Existen varios momentos cuando el **CAPS** debe tomar diversas decisiones: como la aprobación de las tarifas y modalidades de pago, las normas de uso del agua, el horario de bombeo, la gestión del mantenimiento, la rendición de cuentas, el manejo del dinero, el tratamiento de aguas grises y la contratación de servicios externos.

Además debe completar el largo recorrido administrativo hasta obtener el certificado del Registro Municipal, del registro en el Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (**INAA**), la obtención de su Registro Único de Contribuyente (**RUC**) y ser beneficiado con las exoneraciones previstas en la Ley.

Cabe destacar que, en unos casos, los **CAPS** cuentan con una representación mayoritaria de mujeres en las asambleas generales, pero son los hombres quienes siempre están opinando y proponiendo.



En otras palabras, aunque las mujeres ya están ocupando cargos dentro de las juntas directivas, sus funciones se limitan a levantar actas en las reuniones, convocatorias, registros de datos y otras tareas consideradas de menor importancia, que no requieren hablar en público y que conllevan menos responsabilidades para tomar decisiones.

Este bloqueo interno en el desarrollo de las mujeres, sucede cuando se les discrimina por las falsas ideas de inferioridad, afectándoles emocionalmente, al hacerlas sentir menos y sin ningún derecho. Esto daña su autoestima, pues su confianza y seguridad se ven reducidas, limitadas y obstaculiza su crecimiento, al cuestionarse el valor de su aporte en la gestión de los sistemas de agua potable.



## Aspectos sobre poder y discriminación



### Discriminación por género

Consiste en tratar a una persona de forma distinta o injusta, simplemente por su sexo.

### Relaciones desiguales de poder

Se definen cuando un hombre por su posición de dominación o puesto, violenta, acosa, manipula a la mujer en el ámbito público como la escuela, iglesia, trabajo, CAPS y el hogar.



En cambio, los hombres por lo general, asumen cargos de representación comunitaria, como la presidencia y la tesorería del CAPS, que exigen mayor dominio de la palabra y el don del convencimiento al respaldar propuestas para la toma de decisiones. La experiencia también plantea que aún existen CAPS, dirigidos por hombres, en donde las mujeres no son tomadas en cuenta a la hora de votar por una decisión relacionada con los principales problemas que les afectan.

El tomar en cuenta las propuestas de las mujeres, se le llama **inclusión** y dependerá de la participación efectiva que las mujeres ejercen desde los diferentes niveles en donde se encuentren, tanto usuarias, como siendo parte de la junta directiva o personas de apoyo.

Es una oportunidad para analizar la situación comunitaria y su disposición para dar oportunidad a las mujeres de asumir cargos en las juntas directivas.



# Reflexiones

## ¿Cómo acortar la brecha?

### 1. Espacios de reflexión para afianzar la autoestima

No existen límites en las capacidades de las mujeres para expresarse y tomar decisiones de importancia para la comunidad, lo que sí existe, es la falta de credibilidad en ellas, al negarles la oportunidad para poder crear su propio liderazgo, desde sus mismas vivencias. La Asamblea General de Pobladores debe considerar que ser una persona líderesa se aprende y se desarrolla.

Al dar espacios a las mujeres, poco a poco, van venciendo su timidez y expresándose con más seguridad. Esta es una forma de ir promoviendo el respeto a la participación, escuchando atentamente su punto de vista o propuestas. Para que las mujeres ejerzan su derecho de participación, requieren conocimiento, libertad y oportunidades para ejercerlo. De otro modo, se mantendrá la desigualdad de género.



En los espacios comunes, las mujeres, personas mayores y con discapacidad, deben reflexionar, sobre: ¿cómo se sienten en los espacios comunitarios?, ¿qué cosas deberían cambiar?, ¿se sienten seguras en estos espacios?, ¿sienten confianza en sí mismas al expresarse? ¿se sienten respetadas?, ¿sienten que las escuchan? y ¿se sienten importantes?

En función de las ideas y basándose en estas reflexiones, la Junta Directiva puede proponer posibles soluciones a la Asamblea General de Pobladores para dar respuesta a las desigualdades de género.

## **2. Asumir cargos destinados para los hombres**

Es un hecho que las mujeres, tienen dificultades para asumir cargos importantes, más aún, cuando son ellas quienes se proponen como candidatas. Al contar con el respaldo de la Asamblea General de Pobladores, se sentirán seguras para hacer cualquier tipo de propuesta.

La junta directiva debe discutir aquellos prejuicios que atribuyen a los hombres una mayor disposición natural para desempeñar mejor unos que otros cargos. Esto tiene que ver con reflexionar sobre el por qué no se visualiza a las mujeres asumiendo cargos de poder y el por qué no se logra visualizar a un hombre en el cargo de secretario.



Por otra parte, es importante mencionar que, en las comunidades, existen madres solas y jóvenes, que también tienen capacidad para aportar al trabajo comunitario. El ser mujer, madre soltera, joven o adulta, no significa que no puede ejercer un cargo, si ellas lo desean.

Se deben crear criterios que permitan guiar a la Asamblea General y a la Junta Directiva para que establezcan procesos democráticos que integren la inclusión, la equidad y el respeto a la participación de las mujeres, personas mayores o discapacitadas, en los espacios de toma de decisiones. El enfoque de género busca principalmente que hombres y mujeres se relacionen con respeto. Se trata de lograr relaciones justas entre mujeres y hombres.

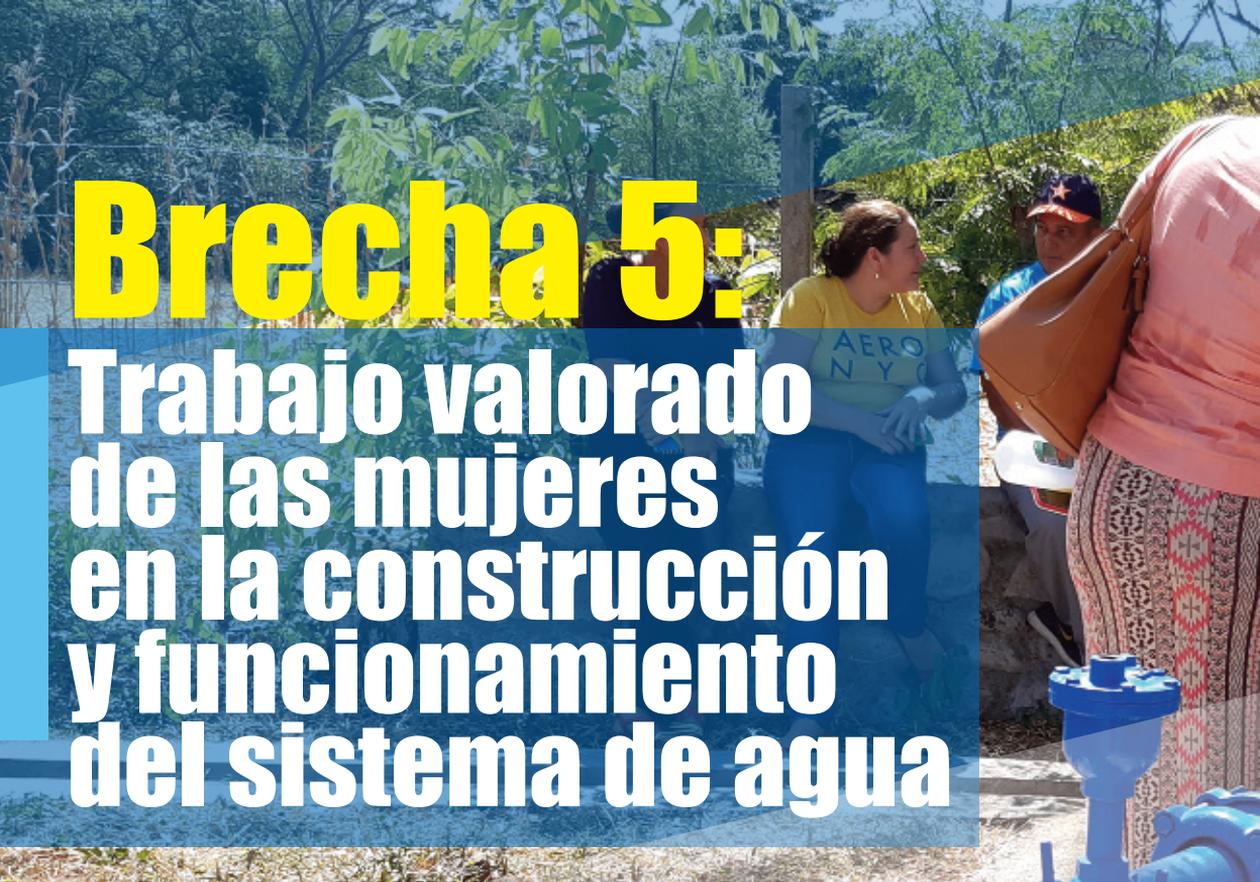
### **3. Retomar los aportes como usuarias, junta directiva y comisiones de apoyo**

Muchas veces las propuestas o criterios de las mujeres relacionados con la gestión del agua, son diferentes a los de los hombres, debido a que realizan diferentes tareas en la vida diaria. Es importante que las mujeres sepan que su opinión cuenta como representante, que es respetada y que no tienen que esperar llegar a casa, para contar con la aprobación de su pareja.

Resulta claro que estas situaciones pasan mucho cuando la mujer está sufriendo violencia física, verbal, sexual o psicológica y depende de su pareja por completo. Esta necesidad de consultar con su pareja, por miedo a recibir algún tipo de violencia, es parte de las consecuencias de las desigualdades de género. Es importante identificar el por qué muchas no logran expresarse. Las juntas directivas deben estar preparadas y buscar apoyo ante casos de violencia.

## **Violencia**

Es cuando te niegan el derecho a la tranquilidad, a organizarte, a tener amistades, a divertirte, a estudiar, a revisar tu salud, a tomar decisiones sobre tu persona o tu vida. Violencia es cuando te amenazan o te golpean.



# Brecha 5:

## Trabajo valorado de las mujeres en la construcción y funcionamiento del sistema de agua

### ¿Cuál es la situación?

Todo lo relacionado con el trabajo comunitario o gestión comunal, son actividades que llevan a cabo cada mujer y cada hombre en beneficio de la comunidad. En este sentido se espera que, tanto hombres como mujeres, se integren en todas las actividades, sin distinción de sexo.

Al analizar cómo se organizan las familias y la comunidad, se deja ver que existe una división del trabajo comunitario. Las mujeres participan en función de dar respuesta a la falta de agua y son quienes se coordinan con el Ministerio de Salud, **MINSA**, para prevenir enfermedades. Además, son las mujeres quienes más asisten a las reuniones, brigadas de limpieza y campañas escolares. Todo este trabajo comunitario de las mujeres es de carácter voluntario, puesto que no reciben apoyo monetario para desarrollarlo.

En cambio, en el caso de los hombres, el trabajo es más de carácter político, como líder comunitario, líder religioso, representante del **CAPS** son cargos de autoridad directa y control comunitario. Sucede pues, que este trabajo no siempre es voluntario, porque recibe ayudas o viáticos, en algunos casos.



## “División sexual del trabajo

Es la división de tareas en función del sexo, en la que, la mujer debe asumir tareas domésticas y el cuidado de las y los niños y el hombre debe asumir tareas que garanticen la manutención económica del hogar.

Los tramites, vueltas o diligencias llamada gestión comunitaria del agua, por parte de los CAPS, conllevan una serie de trabajos necesarios para organizar, construir y mantener los sistemas para un mejor servicio de agua. En este sentido, también se observa una división referente a las tareas que asumen los hombres y las que se les otorgan a las mujeres.

De este modo, las actividades de zanjeo, remoción de tierra, acarreo de las tuberías y materiales, requieren la formación de cuadrillas de trabajo, integradas solo por hombres. La preparación de alimentos y bebidas, el apoyo logístico, trasladar materiales y aterrizar las zanjas son tareas realizadas por las mujeres.



En este sentido, la distribución del trabajo debe basarse en las diferencias físicas de los hombres y de las mujeres, de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales, como la resistencia del cuerpo y la disposición de cada quien, para desarrollar el trabajo, sin minimizar o desvalorar las funciones y roles que realizan en su vida diaria. Por ejemplo, existen mujeres con capacidad física para desarrollar trabajos de fuerza, así como hombres con habilidades para desarrollar otro tipo de acciones menos físicas.

La experiencia de algunos **CAPS** nos dice que unas mujeres jefas de hogar con pocos recursos económicos y que no pueden contratar a una persona para realizar el trabajo pesado, se involucran en las obras, excavando zanjas, organizando y desempeñando el mismo trabajo realizado por los hombres.

A pesar de esto, el aporte de las mujeres en la construcción de los sistemas, no se valora en la misma medida que el de los hombres.

Los puestos relacionados con la operación y el mantenimiento del sistema como el de bombeo, fontanería, electricista y recolecta, reciben una retribución, aporte económico o ayuda monetaria y por lo general, son ejercidos por hombres. Pero, cuando una mujer lo realiza, no es remunerado. Aunque algunas mujeres pueden tener dificultades para desarrollar ciertas labores, por falta de experiencias, ellas pueden aprender.



Es común que la Asamblea General de Pobladores considere a los hombres más apropiados para el trabajo de cobranza de la tarifa y de corte del servicio, porque existen menos posibilidades de ser agredidos física o verbalmente.

Sin embargo, es importante abordar en Asamblea General estas reacciones violentas por morosidad, corte del servicio o entregas de multas, considerando que no debe ser un obstáculo para dar el cargo a una mujer. Aquí el tema a discutir es el **respeto**.

Al analizar los cargos en los CAPS, la organización de las Juntas Directivas según sus funciones muestra que los cargos de presidencia, secretaria, tesorería, vocal y fiscal, se asignan bajo los roles de género y no necesariamente por sus capacidades.

Por ejemplo, en los CAPS de Occidente de Nicaragua, en su mayoría, son las mujeres quienes ejercen cargos de secretaria y los hombres de presidente.

En este caso, se tendría que analizar por qué se da esta situación en los CAPS: ¿será que las mujeres sienten temor de expresarse en público o tomar decisiones?, ¿la comunidad no está reconociendo las capacidades de las mujeres para desempeñar esos cargos?, ¿los hombres están centralizando los cargos más importantes por intereses personales?.



En relación a la retribución o apoyo económico a las juntas directivas, las mujeres son las menos beneficiadas. Por ejemplo, cuando es necesario movilizarse para realizar gestiones o tramites municipales en beneficios del **CAPS**. Pasa que en la mayoría de los casos, a las mujeres no se les reconoce sus gastos de transporte y alimentación. Para completar este trámite, las mujeres aprovechan sus salidas personales o cuando van de compras al mercado para realizarlas.

Si bien es cierto, no se puede pasar por alto los esfuerzos de todas las personas involucradas, organizaciones no gubernamentales y municipalidades, que apuestan a la igualdad de género y a los avances que algunos CAPS han tenido, sigue habiendo desigualdades de género en reconocer el trabajo de las mujeres y darles una ayuda económica.



# Reflexiones

## ¿Cómo acortar la brecha?

### 1. Derecho a ser electas en cargos de poder

Los comités de agua potable deben de incorporar criterios democráticos en su reglamento interno, con el fin de garantizar la equidad de género en la distribución de los cargos de la junta directiva. Es decir, no solo se trata de integrar a las mujeres, sino de promover su incorporación en estos cargos. De esta manera, se alcanza un balance en los puestos considerados más importantes y se asegura una renovación igualitaria entre mujeres y hombres.

### 2. Derecho a elegir funciones y actividades de acuerdo a sus capacidades

Los CAPS deben proponer una lista variada de actividades inclusivas en dónde la comunidad se sienta tomada en cuenta, para elegir las funciones o tareas que desea desarrollar, de acuerdo a los tiempos, capacidades físicas y habilidades.

### 3. Derecho económico para las mujeres

La forma de cómo remunerar o reconocer una ayuda económica, depende del nivel de capital que ingresa a cada CAPS. Sin embargo, estas ayudas deben otorgarse con igualdad. Por ejemplo, la ayuda al bombero, puede ser igual a la ayuda de quien hace la lectura de medidores y cobro de los recibos emitido por el CAPS.

Lo más transparente es hacer un análisis sobre estas remuneraciones en base a la relación del tiempo invertido y al esfuerzo que se realiza.



# Brecha 6:

## Doble y triple jornadas que realizan las mujeres



### ¿Cuál es la situación?

A nivel mundial, las mujeres realizan el triple de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres. En 11 países de América Latina y del Caribe, las mujeres de menores recursos dedican cada día 103 minutos, casi dos horas más al trabajo doméstico y de cuidados no reconocidos como aporte económico, comparados con las mujeres de mayores recursos.

En las zonas rurales, la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es mayor debido al menor acceso a infraestructura básica como servicio del agua dentro de casa y las tecnologías que permiten ahorrar tiempo y trabajo. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, **ONU**, en el 80 por ciento de los hogares que carecen de agua, la responsabilidad de acarrearla recae en las mujeres y niñas, a partir de datos brindados por 61 países.

Si bien es cierto, el agua potable es fundamental para reducir las cargas domésticas de las mujeres, es necesario analizar, cuánto trabajo adicional les toca realizar a las mujeres para lograr participar en los CAPS, considerando que ejecutan actividades de organización, planificación y realización para garantizar el servicio de los sistemas de agua.



## Doble y triple jornada de trabajo de las mujeres

Se da cuando las mujeres, aparte de realizar el trabajo doméstico y de cuidado, también realizan trabajo fuera de casa para generar ingresos económicos, más las jornadas comunitarias voluntarias.

Al identificar y cuantificar en horas, todo el trabajo que realizan las mujeres, desde que se levantan hasta que se acuestan, facilita darse cuenta de las horas dedicadas al trabajo doméstico, en donde se incluye garantizar el agua, el cuidado de las hijas y de los hijos, el trabajo fuera de casa de muchas mujeres para sostener sus hogares. Esta sobre carga de trabajo, limita las oportunidades de acceder a una educación, a tener trabajos dignos, a recrearse y participar en otros eventos sociales, sin omitir todo el cansancio físico y emocional que viven y sufren las mujeres.

Poner sobre la mesa, el análisis de la carga de trabajo realizado por las mujeres desde que se levantan hasta que se acuestan, disminuiría las desigualdades de participación en todas las esferas sociales, sobre todo en la gestión comunitaria del agua.

# Reflexiones

## ¿Cómo acortar la brecha?

### **1. Reconocer las dinámicas familiares que generan y reproducen la doble o triple jornada**

Como el primer espacio de conflicto se da en casa y para lograr una distribución justa de las tareas domésticas. Es necesario que las mujeres y los hombres reflexionen sobre las relaciones de poder dentro de la familia. Deben preguntarse:

¿por qué las mujeres y las niñas deben asumir todo el trabajo doméstico?, ¿quién establece las reglas?, ¿quién toma las decisiones? y ¿de qué depende llegar a establecer acuerdos justos?

Los CAPS deben proponer espacios para analizar cómo estas dinámicas familiares desiguales, se repiten en los cargos de junta directiva de los sistemas de agua y revisar si pueden estar reproduciendo violencia de género.

### **2. Reconocer a las mujeres su labor en la gestión comunitaria**

Las mujeres adultas y jóvenes realizan diferentes tareas en la construcción y mantenimiento del sistema de agua, que a menudo, quedan invisibles ante los ojos de la comunidad, porque son actividades de apoyo o consideradas menos importantes. Sin embargo, deben ser reconocidas como aporte de las mujeres en la construcción y funcionamiento de los sistemas de agua.



Una tarea del CAPS es registrar las horas que dedican, tanto hombres como mujeres, en los comités, identificando el tipo de tareas, contabilizarlas y asignarles un valor monetario, al igual que se hace con las tareas de zanjeo realizados por los hombres. Este será un primer paso para valorar el trabajo de las mujeres y que no quede invisibilizado.

El reconocimiento del aporte de las mujeres debe hacerse de manera pública y repetida, mencionando el aporte de la comunidad y de los hogares a la construcción del sistema de agua. Lograr la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, es responsabilidad de la familia, las instituciones y la comunidad. Por esto, es importante coordinarse con todas las organizaciones presentes en el municipio.

Una manera práctica de registrar y cuantificar el trabajo de mujeres y hombres, es completando esta tabla. Una vez llenada, se visibiliza la importancia del trabajo de cada mujer y de cada hombre de la Junta Directiva. Al identificar el trabajo total que realiza cada cargo en la junta directiva en pro de la sostenibilidad del CAPS, se resaltan las múltiples actividades de cada integrante de la Junta Directiva.





Actividades que realizan las mujeres	Tiempo dedicado en horas	Costo del trabajo
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
<b>Total:</b>		



Actividades que realizan los hombres	Tiempo dedicado en horas	Costo del trabajo
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
<b>Total:</b>		

Las brechas de género se acortan cuando hay inclusión, equidad, participación y justicia, para las tomas de decisiones que nos lleven a unas relaciones más justas.





Con apoyo de:



Financiado por:



Gobierno de Canadá,  
Oficina de Asuntos Globales  
Nicaragua, 2020

**Autor:** Brenda Alaníz • **Mediación pedagógica:** Roberto Vallecillo Sevilla  
**Editor:** Pascal Chaput • **Fotografías:** SIMAS  
**Diseño:** Enmente • **Impresiones:** 2,000 ejemplares. Nicaragua, 2020