

*Manual para incorporar Enfoque de
Género en el Programa de Agua Potable
Rural*

**MOP
DIRECCION DE OBRAS HIDRAULICAS
DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS SANITARIOS
UNIDAD DE GESTIÓN COMUNITARIA.
2008**

Incorporación del Enfoque de Género en Proyectos de Agua Potable y Saneamiento Rural

El enfoque tradicional para promover la equidad de género en proyectos de agua y saneamiento ha estado relacionado generalmente con una mayor participación de las mujeres en las distintas actividades del proceso de implementación de los servicios, sin tomar en cuenta que esto puede aumentar su carga de trabajo y reforzar roles tradicionales.

Asimismo, no se ha considerado la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres por determinación cultural (forma de organización de un grupo social), colocándolas en una relación de poder desventajosa frente a los hombres. Es probable que esta relación desigual de poder entre hombres y mujeres, en muchos casos, sea funcional para la reproducción de la comunidad, aunque ello no signifique necesariamente que sea equitativa o justa.

Todos los intentos por lograr un cambio tendrán un impacto limitado, si las intervenciones no tienen como objetivo, buscar que hombres y mujeres tomen decisiones en conjunto, compartan responsabilidades, tengan iguales oportunidades y disfruten de los mismos beneficios. Por lo tanto, un proyecto de agua y saneamiento que incorpore el enfoque de género buscará dar mejor respuesta a las diferentes necesidades y demandas de hombres y mujeres, dinamizar los procesos para la toma de decisiones y lograr un mayor compromiso de todos y todas en la implementación, funcionamiento y mantenimiento de los servicios de agua y saneamiento, así como en el cuidado de la salud de la familia y la comunidad.

1.1 Lineamientos para incorporar el enfoque de género

La incorporación del enfoque de género para promover el cambio en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres debe considerar los siguientes conceptos:

Enfoque basado en el desarrollo humano

Las acciones con enfoque de género deben estar orientadas a garantizar oportunidades de desarrollo, crecimiento y ejercicio de poder equitativos para hombres, mujeres, niños y niñas, y por lo tanto, asegurar que las bases del desarrollo sean sus capacidades, potencialidades y el ejercicio de sus derechos (Banco Mundial, 2002).

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.

Si se ignora la realidad y la voz del cincuenta por ciento de la población, los objetivos de reducir la pobreza y contribuir a un mundo más seguro, equitativo y próspero no se alcanzarán (ACDI 1999).

Acceso, control y beneficio de los recursos.

El acceso es definido como la capacidad de contar con recursos: materiales, económicos, políticos, de información, educación, de tiempo, entre otros; el control se refiere a la capacidad para decidir respecto al uso de estos recursos y los beneficios son la ganancia o resultados en la mejora de las condiciones de vida de hombres, mujeres, niños y niñas.

Cabe indicar, que la posibilidad de usar un recurso (acceso), no implica directamente la posibilidad de definir o decidir el uso de ese recurso (control). El acceso, control y beneficio sobre un recurso depende directamente de los roles que socialmente cumplen hombres y mujeres, como son el rol reproductivo y el rol productivo, y de las actividades que ellos realizan para aportar al desarrollo o a la organización política

(gestión comunitaria). De manera adicional a los conceptos mencionados, el contexto en el que se producen las relaciones entre hombres y mujeres, en una determinada sociedad, incluye los aspectos de condición y posición (PAS, 2002).

La condición se considera como el conjunto de circunstancias materiales de hombres y mujeres, que configuran sus condiciones de vida, y que están relacionadas a la satisfacción de las necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, salud y saneamiento).

La posición se refiere a la capacidad de hombres y mujeres para influir y participar en las decisiones sociales o políticas, y refleja las relaciones de poder y de control tanto en el nivel comunal/local como familiar.

Igualdad de oportunidades

Por lo tanto, si hombres y mujeres cumplen roles al interior de la familia y la comunidad, una intervención que incorpora el enfoque de equidad de género deberá 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.

Sin embargo, el enfoque tradicional de género en proyectos de agua y saneamiento le ha dado mayor prioridad a la condición, que a generar cambios en la posición de la mujer. Por ejemplo, se ha enfatizado en la mujer como el grupo meta de la intervención de los proyectos de agua, con el objetivo de mejorar su acceso al recurso, permitir que tome decisiones frente a su uso y darle como beneficio una disminución en el tiempo de acarreo. Si sólo se promueven cambios a partir de su condición, se corre el riesgo de reforzar los roles tradicionales de la mujer como madre y responsable del cuidado del hogar.

Una mayor equidad en la posición se logra en la medida en que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para participar en la toma de decisiones, en espacios de diálogo en la comunidad sobre medidas que favorezcan un mejor desarrollo local; así como por ejemplo:

- Que las mujeres asuman cargos representativos en los comités de APR (acceso), tomen decisiones sobre la gestión en iguales condiciones (control) y sean beneficiadas con una mejora en su autoestima, a través del reconocimiento social por su labor (beneficio).
- Que los hombres participen en la educación a las familias (acceso) respecto del uso del agua potable, asuman compromisos en el cuidado de la salud e higiene del hogar (control) y disfruten de un ambiente saludable (beneficio).

De esta manera, el enfoque de equidad de género ayudará al desarrollo de las capacidades de hombres y mujeres para que sus relaciones sean más igualitarias (en la toma de decisiones, responsabilidades y oportunidades), buscando influir en un cambio en la cultura local. Reducir las desigualdades es uno de los elementos indispensables de la intervención, para lo cual se necesita cumplir ciertas condiciones referidas al marco institucional y de intervención, y a la estrategia sectorial, a fin de fortalecer las capacidades de la comunidad y de los actores locales.

La importancia del enfoque de género

Uno de los aspectos clave que contribuye a la incorporación del enfoque de equidad de género en las instituciones que intervienen y en la misma comunidad, es que se reconozca el valor agregado o los beneficios que éste genera, en dos niveles:

a) En el desarrollo humano y calidad de vida de hombres y mujeres mediante:

- Una mejora en la salud y educación de mujeres y hombres que permita a ambos desarrollar actividades productivas y por lo tanto incrementar el ingreso de las familias.
- Mejora en la salud y supervivencia de niños y niñas, si todos los miembros de la familia (tanto hombres y mujeres) asumen su cuidado.
- Mayor acceso a recursos y actividades productivas (relacionadas a la tierra, a tareas de otros miembros de la familia y a servicios pagados fuera del hogar).
- Mayor independencia de las mujeres ante nuevas oportunidades económicas.
- Mayor empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones conjuntas en la gestión de la comunidad, en respuesta a necesidades diferenciadas.

b) En alcanzar los objetivos de los proyectos, mejorando la sostenibilidad de los servicios de APR y de las inversiones, a través de las siguientes acciones:

- Diferenciar las necesidades y las demandas que tienen mujeres y hombres, a fin de responder mejor a éstas.
- Identificar grupos meta, a partir de un conocimiento de las relaciones que hombres y mujeres establecen con su familia y comunidad.
- Facilitar procesos para la toma de decisiones, en donde participen de manera conjunta, hombres y mujeres, lo que contribuirá a un mayor compromiso al cuidar, operar y mantener los sistemas.
- Adecuar las actividades del proyecto a las necesidades, percepciones y expectativas de mujeres y hombres, en relación al agua y saneamiento.
- Generar compromisos en hombres y mujeres frente a la responsabilidad del cuidado de la salud de la familia y la comunidad, a partir de un cambio de comportamiento en los roles y relaciones de los miembros de la familia, y promoviendo que todos se responsabilicen del cuidado de la salud, lo que se debiera abordar en la asesoría y capacitación a los y las dirigentes.

Propuesta metodológica para la incorporación del Enfoque de Género en el Programa de Agua Potable Rural

2.1 Metodología

La presente metodología se sustenta en los siguientes lineamientos:

- **Participación:** Para que el enfoque de equidad de género constituya un beneficio real en el desarrollo humano y en la sostenibilidad de los servicios de agua y saneamiento, es necesaria la participación activa de la comunidad, la cual debe tener la oportunidad de intervenir y decidir sobre su vida y desarrollo. La participación es el proceso por el cual la población toma conciencia de la inequidad de una situación de no vigencia de un derecho y decide controlarla dando pasos para revertirla.

Para generar la participación activa de la comunidad, se debe considerar lo siguiente:

- La necesidad de partir de la persona y sus propias vivencias. Las personas deben contar con espacios y la capacidad para poder manifestar dentro de la familia y en la comunidad sus demandas y necesidades, diferenciadas por hombres, mujeres, niños y niñas, a fin de proponer alternativas de solución conjunta.
- El respeto por la identidad cultural y los valores propios de cada persona y comunidad. Las relaciones de género se enmarcan dentro de una construcción social en cada cultura, la cual a su vez se encuentra en un constante proceso de evolución.

Los cambios en estas relaciones se dan únicamente cuando la cultura está lista para el cambio. Por ello, es necesario identificar primero las relaciones existentes, y analizar o medir con los mismos actores, en consenso, hasta dónde se está dispuesto a cambiar, sin generar conflictos.

- El reconocimiento de los deberes y derechos como la premisa para exigir condiciones justas en la vida de mujeres, hombres, niños y niñas en la familia y en la comunidad.

- **Flexibilidad:** La metodología para incorporar el enfoque de equidad de género debe ser flexible para poder adecuarse al ciclo del proyecto establecido por la institución ejecutora, en este caso DOROH o UT, así como a la dinámica familiar y comunal. Igualmente, debe contribuir a la identificación de capacidades de las instituciones y comunidades para facilitar el proceso de intervención. La presente metodología no ofrece una receta final, sino brinda más bien una ruta que puede ser adaptada a cada realidad o contexto específico.

- **Equidad en el beneficio:** La aplicación de la presente metodología e instrumentos operativos debe reflejar la contribución o el valor agregado que obtendrán hombres, mujeres, las organizaciones y la misma comunidad en la mejora de sus condiciones de vida. Para ello, se debe partir de que hombres y mujeres son diferentes y

que si bien tienen distintas necesidades hay que abordarlas respondiendo a cada una de ellas y buscando la igualdad en las oportunidades y en el ejercicio de los derechos.

- **Consenso:** Una propuesta de cambio se basa en el diálogo para llegar a consensos. No se trata de conceder un cambio, sino de que todos asuman responsabilidades y elijan la manera más apropiada para lograr el cambio. El rol de las instituciones en este sentido será el de facilitar los procesos de desarrollo de la comunidad, de acuerdo a sus propios tiempos y ritmos, y el de promover cambios sobre la base de principios, como la participación, la confianza y el respeto mutuo.

2.2 El proceso del cambio

La presente metodología promueve el cambio hacia una mayor equidad de género, a partir de un análisis de la realidad de la comunidad y de las familias, basado en identificar participativamente cómo es y cómo es percibida esta realidad por hombres y mujeres, esto debiera incorporarse en el análisis que se efectúa en la etapa de diseño de un Proyecto de APR. Asimismo, se busca conocer los beneficios del cambio, los recursos disponibles, así como asumir una posición y compromiso para realizar este cambio.

2.3 Instrumentos

La propuesta metodológica toma en cuenta las etapas o fases del ciclo de un proyecto y está orientada a intervenciones en los niveles institucional y comunal o local. Los instrumentos que se presentan están conformados por guías, dinámicas y módulos, los cuales están diseñados para facilitar las acciones de Sensibilización, Investigación/Diagnóstico, Planificación y Capacitación.

Para las dos primeras, los instrumentos están concebidos para la obtención de información de la comunidad y para el análisis de género. A través de ellos se busca promover la reflexión en torno a las diferencias identificadas con respecto a la participación de hombres y mujeres en los comités de APR, en acciones de operación y mantenimiento y en los roles que cumplen al interior de las familias.

Para la Planificación se proponen instrumentos que permiten priorizar los problemas identificados en las etapas anteriores y formular posibles soluciones, a fin de incluirlos en los planes o Programas de Trabajo de cada Comité o Cooperativa y en propuestas para organizar actividades que lleven a la disminución de las brechas de género.

Finalmente, los módulos de capacitación están dirigidos a los miembros de los comités de APR, a operadores/as, a mujeres y a las familias.

2.3.1 Tipología de los instrumentos

Los instrumentos están organizados en cuatro tipos, los cuales pueden ser aplicados en las diferentes etapas del ciclo del proyecto:

- **De sensibilización:** Se utilizan cuando se necesita interesar a la población sobre el enfoque de equidad de género, motivando la participación de todos/as.
- **De investigación/diagnóstico:** Son aquellos instrumentos que permiten recopilar información de manera participativa, y están orientados a las formas de conocer de la comunidad.
- **De planificación:** Permiten organizar aquellas acciones priorizadas para generar el proceso de cambio y los compromisos. (Plan de Trabajo)
- **De capacitación:** Agrupan los contenidos en módulos que proponen una ruta de aprendizaje dirigida a distintos grupos de la población (integrantes de los comités de APR, mujeres, y familias). Este conjunto de instrumentos facilitan las actividades de incorporación del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento.

Conforme se internalicen y se vaya adquiriendo mayor experiencia con la metodología, se podrán ir adecuando o creando nuevos instrumentos, de acuerdo a las necesidades específicas de cada Comunidad.

2.4 Intervención

La inclusión del enfoque de género en los proyectos de agua y saneamiento requiere de mecanismos de intervención en dos niveles: el institucional y el local o comunal. Sin embargo, la aceptación teórica de este

supuesto no necesariamente supone su puesta en práctica en el diseño de los proyectos y en la estructura organizacional de las instituciones. El componente de género aparece por lo general como un enunciado, de allí que una de las primeras acciones será el enfatizar cada vez que sea oportuno la necesidad de la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres, con un reconocimiento de su valor, no sólo a nivel de la comunidad, sino también a nivel de la institución promotora del proyecto. En ambos casos, la voluntad política que exista y el desarrollo de procesos al interior de estos espacios, serán claves para promover y producir un cambio efectivo y sostenido en las relaciones de género.

Incorporación del Enfoque de Género a nivel Institucional (Nivel Central, Regional o Unidad Técnica).

Para incorporar el enfoque de equidad de género en la dinámica institucional de la misma entidad promotora/ejecutora del proyecto, en este caso DPS, DROH, Unidades Técnicas de APR, se propone la ejecución de acciones de sensibilización, auto evaluación, planificación y capacitación, con los siguientes propósitos:

3.1 Sensibilización

Durante la sensibilización se promueve la auto reflexión en la institución y el compromiso de directivos, técnicos y personal de terreno, frente a la incorporación del enfoque de equidad de género. Se busca mirar con lentes de género. Y tomar conciencia de las diferencias, necesidades y aspiraciones diferentes de hombres y mujeres en la dinámica cotidiana de una institución. Para ello, se identifican aquellas situaciones que reflejan inequidad, las cuales deben ser analizadas en los espacios de trabajo (a través de un diagnóstico). Los resultados de los equipos de trabajo respecto a los beneficios personales e institucionales, que genera un cambio hacia la equidad de género, deben ser percibidos de manera objetiva (Fondo Perú-Canadá, 1998).

El proceso de sensibilización requiere del liderazgo de una persona, la cual generalmente es la encargada del monitoreo de la incorporación del enfoque de género en los niveles institucional y local. En los espacios de discusión o reflexión en el nivel institucional, se propone el análisis a partir de los resultados del diagnóstico de género y de preguntas relacionadas a cambios en la equidad de género dentro de la cotidianeidad institucional. En este proceso, será necesario tomar conciencia de la vivencia personal de los roles de género que asumen tanto hombres como mujeres en la institución, así como de la implicancia de estos roles en las condiciones de vida, oportunidades y posibilidades de desarrollo personal.

Este proceso requiere de dos espacios continuos de reflexión: uno individual y otro grupal. El individual busca responder aspectos relacionados con la identidad (de mujer u hombre) ¿quién soy? y una segunda pregunta ¿qué hago?, en relación a las actividades que realiza en la institución (GTZ, 1995). Las respuestas recogidas de hombres y mujeres son agrupadas de manera separada, para dar paso al momento de reflexión grupal. En un ambiente de diálogo se podrán discutir las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las características centrales que definen la identidad femenina y masculina en el grupo?
- ¿En qué se diferencian las actividades de hombres y mujeres?
- ¿Estas características de identidad y actividades, qué oportunidades diferentes brindan a mujeres y hombres para su desarrollo personal?
- ¿Estos mismos elementos, qué oportunidades cierran o limitan para el desarrollo personal de mujeres y hombres?
- ¿Cómo organizan su tiempo hombres y mujeres en función a las actividades que tienen que cumplir?
- ¿Cómo se complementan entre sí las actividades de las mujeres y las de los hombres?
- ¿Qué conflictos se podrían presentar con esta distribución de las actividades?
- ¿Cómo contribuye este perfil institucional, reconocido a partir de las identidades, oportunidades y limitaciones, a los objetivos de la institución?

El proceso de sensibilización puede ser complementado con lecturas motivadoras (resúmenes, refranes, testimonios, anécdotas) que muestran situaciones de inequidad que requieren de un cambio, así como experiencias exitosas con la incorporación del enfoque de género en instituciones y proyectos, que reflejen los beneficios directos para la institución, por ejemplo la difusión de la implementación del Manual de Buenas Prácticas Laborales.

3.2 Auto evaluación y planificación

Este proceso comprende el auto reconocimiento de las fortalezas, debilidades y oportunidades institucionales de trabajar con el enfoque de género, así como la priorización de los problemas y la programación de acciones incluidas en el Plan Institucional. La auto evaluación busca analizar los avances de la incorporación del enfoque de género en el trabajo institucional, para luego plantear o fortalecer el desarrollo de acciones orientadas a promover un cambio en el acceso, control y beneficio de hombres y mujeres en relación a los recursos institucionales. También se busca un cambio hacia la equidad en la condición y posición, desde la intervención que se realiza.

La persona responsable de incorporar el enfoque de género en la dinámica institucional es quien también podría liderar el proceso de auto evaluación. La evaluación deberá realizarse tanto al interior de la institución, como en el trabajo en campo.

La información obtenida se organiza en papelógrafos y se presenta en el análisis que se realizará en grupos, identificando situaciones que requieren de ajuste o cambio tanto a nivel institucional como local o comunal. Luego, se continúa con una plenaria, en la cual se identificarán puntos clave para la acción, se tomarán decisiones y se establecerá un compromiso consensuado. Este compromiso deberá ser monitoreado por el grupo o persona responsable de género en el nivel institucional, ya que en las organizaciones se encuentran cuellos de botella para incorporar el enfoque de género y planificar por género, en sus procedimientos y políticas institucionales. Estas trabas institucionales pueden ser tanto o más paralizantes que la escasez de recursos. (Fondo Perú-Canadá, 1998).

El plan de intervención institucional, que resulte del trabajo anterior, deberá incorporar transversalmente el enfoque de equidad de género, sin embargo, será necesario detallar también aquellas acciones en las que se requiera garantizar los recursos para su ejecución.

3.3 Capacitación

El proceso de capacitación busca fortalecer las capacidades y habilidades de los equipos para la implementación de los instrumentos que incorporen el enfoque de género en las acciones institucionales y de los proyectos. Las necesidades de capacitación variarán según los niveles de intervención institucional, desde los niveles normativos o de gerencia, hasta los ejecutores de campo, así como de acuerdo a los resultados del diagnóstico de género realizado en las etapas anteriores. El peso que se le asigne al desarrollo de los contenidos estará relacionado con las funciones que cumplen las personas y con las necesidades identificadas.

Se recomienda que la capacitación en enfoque de Género sea aplicada de acuerdo a la dinámica de cada DROH o Unidad Técnica: en talleres, reuniones técnicas, la aplicación directa en terreno, sobre todo en el caso de la metodología y los instrumentos.

Los temas eje que se proponen para la formación teórico, conceptual sobre la importancia de la equidad del género son cinco, tanto en el nivel rector, promotor como ejecutor:

- a) Enfoque de desarrollo humano, que considera los temas de mujer y género en el desarrollo o ejercicio de la ciudadanía y democracia e interculturalidad.
- b) Enfoque de género, marco conceptual, condición y posición de hombres y mujeres, el acceso, control y beneficio de los recursos institucionales y temas de reflexión.
- c) Salud, género y desarrollo, considerando a la persona, la familia y el entorno saludable, la necesidad de la organización y gestión, promoción de la salud en los niveles familiar, escolar y comunal y la concertación, como instrumento de apoyo en las diferentes actividades.
- d) Manejo y aplicación de la metodología y de los instrumentos para incorporar el enfoque de equidad de género a nivel institucional y comunal, como generadores de la apropiación del cambio.

e) Monitoreo y evaluación, componente básico de generación de información que permitirá la sistematización de la experiencia, en los dos niveles (institucional y comunal o local).

En los equipos ejecutores o Unidades Técnicas será necesario desarrollar en detalle la metodología y los instrumentos, pero esto no excluye que el equipo de los niveles normativos también pueda hacerlo. El proceso correspondiente al monitoreo y evaluación se describe en detalle más adelante.

Incorporación del Enfoque de Género a nivel Local

El trabajo en este nivel requiere identificar el ciclo del proyecto y las etapas de intervención, donde serán aplicados los instrumentos para incorporar el enfoque de equidad de género.

La intervención en la comunidad se organiza en tres etapas: antes, durante y después de la ejecución de la infraestructura de agua y saneamiento.

Por ello, es necesario desde un inicio promover el enfoque de género, y establecer su nivel de implementación, según sea el caso, si está presente sólo a nivel declarativo, o si efectivamente se han programado acciones orientadas a fortalecer a la institución con la equidad de género en todos sus niveles.

Para el logro de los objetivos, la capacitación comunitaria con enfoque de género debe considerar necesariamente como ejes temáticos la gestión, el desarrollo comunal, la concertación, la promoción de la salud, la capacitación específica a los comités de APR, y el monitoreo y evaluación. Para ello se recomienda tener este tema presente al momento de revisar los informes de gestión de cada Unidad Técnica, así como, los contenidos de las capacitaciones efectuadas en las visitas de asesoría.

Por otra parte, se debe considerar que la réplica de los contenidos a nivel de la comunidad, debe partir de la convicción de que la capacitación con enfoque de género:

- Crea un espacio para dialogar con la comunidad sobre el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres, facilita identificar sus fortalezas y debilidades, y permite acercarse a la comunidad en general y apoyar el diagnóstico de sus capacidades.
- Es un espacio para promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la salud de la familia y el impacto que ésta tiene en mejorar la economía familiar. La identificación del papel del varón en las tareas domésticas es clave.
- Es un mecanismo de aprendizaje mutuo, que hace posible generar nuevas destrezas relacionadas a la gestión de los servicios, dando igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.
- Crea un espacio de doble vía que permite reflexionar sobre el papel de las mujeres en la gestión de los APR y en la comunidad, a fin de estimular una participación equitativa en los niveles directivos.
- Promueve el monitoreo y evaluación a nivel de la propia comunidad como base para identificar los logros y resultados de la intervención del proyecto, en la condición y posición de hombres y mujeres.

4.1 Antes de la ejecución

Las intervenciones antes de la ejecución de la infraestructura están orientadas a promover el enfoque basado en la demanda, la participación comunitaria, la concertación institucional y promocionar la salud, el saneamiento y la higiene, como componentes necesarios para mejorar las condiciones de vida. Esta etapa consta de dos momentos claramente establecidos, que son los siguientes:

Primer momento

Este momento comprende cuatro acciones:

Convocatoria, Diagnóstico, Sensibilización y Planificación Local. La mayoría de estas acciones forman parte de la dinámica actual de las instituciones o proyectos durante su intervención en la comunidad y comprenden lo siguiente:

1) Convocatoria institucional y comunal o local: El objetivo de la convocatoria es identificar y articular a los y las líderes, organizaciones de la comunidad e instituciones que intervienen en ella, y optimizar el uso de los recursos para buscar la equidad de género. Como resultado se espera que los actores de la comunidad se encuentren dispuestos y comprometidos y que se cuente con personas y organizaciones responsables de la vigilancia del cumplimiento de los compromisos asumidos por hombres y mujeres. Este proceso requiere

convocar una reunión con la presencia de todos los actores comunales e institucionales; parte de la agenda puede ser la presentación del futuro proyecto de APR o mejoramiento/ampliación del ya existente. Si es un nuevo APR durante la reunión se identifican a las instituciones que trabajan en la zona, a los diferentes líderes (hombres y mujeres) y organizaciones que existen en la comunidad.

Es importante identificar y considerar elementos que pueden estar determinando las relaciones de género, como la religión que profesan en la zona, por ejemplo. A partir de este ejercicio, se debe enfocar la reflexión hacia la mayor o menor participación de mujeres u hombres como líderes en esa comunidad y los beneficios que se pueden lograr si existirían iguales oportunidades y el ejercicio de los derechos se cumplirían.

En la identificación de los actores institucionales y comunales, puede reforzarse el análisis, utilizando las siguientes preguntas, las cuales podrán ser adaptadas de acuerdo a cada realidad:

- ¿Quiénes ocupan cargos directivos en la comunidad? (Pedir que se describan sus características).
 - ¿Cuáles son las razones por las cuales hay más hombres que mujeres en los cargos?
 - ¿Cómo nos aseguramos que lo que necesitan mujeres y hombres sea considerado cuando tomamos una decisión?
 - ¿Qué creen que pasaría si hubiera mayor participación de mujeres?
- ¿Cuál sería el beneficio/desventaja que la comunidad tendría?
- ¿Qué instituciones intervienen en la comunidad y cómo promueven la participación tanto de hombres como mujeres en el desarrollo de la comunidad, el cuidado de la salud y la educación?

Se solicita a los y las líderes, organizaciones e instituciones interesadas en apoyar un proceso de capacitación y fortalecimiento de la comunidad, que se comprometan a elaborar el diagnóstico de agua y saneamiento y ejecutar las acciones que devengan de la planificación, conformando un grupo responsable, para apoyar la nueva organización.

Finalmente, se propone la identificación de personas u organizaciones que asuman la responsabilidad de la dirección del nuevo Comité y se comprometan en el avance en la construcción de la equidad de género a nivel de la comunidad.

2) Diagnóstico: El objetivo es contar con información sobre el acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento en hombres, mujeres, niños y niñas.

Se espera realizar un análisis de roles, responsabilidades y comportamientos diferenciados en relación al agua y saneamiento, que permita orientar la intervención, haciéndola más eficaz y sostenible.

Para ello, se propone trabajar por lo menos en dos sesiones con el nuevo Comité. En la primera se levantará información, desde las organizaciones de la comunidad, sus líderes y las instituciones que estén interviniendo. La segunda sesión permitirá recoger la información, de manera diferenciada, con la participación de la comunidad.

En la primera sesión se trabajará con los y las líderes, así como con las organizaciones que, en las actividades anteriores de concertación, se mostraron dispuestas a liderar un proceso de formación del nuevo servicio.

Es importante resaltar, que conocer las necesidades de hombres y mujeres permitirá proponer una mejor solución a los problemas. La sesión con los líderes tiene como finalidad buscar información diferenciada por mujeres, hombres, niños y niñas.

En la segunda sesión, dirigida por los líderes locales, se trabaja con la comunidad y se identifican los problemas, dividiendo los grupos por hombres y mujeres. Al trabajar por separado se garantiza que los problemas percibidos por hombres y mujeres sean efectivamente recogidos. Se recomienda utilizar técnicas de trabajo social de grupo.

Finalmente, el grupo responsable de las tareas realiza un resumen de los hallazgos del diagnóstico, el cual será utilizado para el análisis y la priorización de los problemas. Esta información sirve también como línea de base para la intervención en la comunidad, la cual podrá organizarse según la condición y posición que tienen hombres y mujeres al interior de la familia y la comunidad.

3) Sensibilización de la comunidad: El objetivo es comprometer a la comunidad en el desarrollo de la intervención, promoviendo la participación de hombres y mujeres. El resultado que se espera lograr en este

proceso, es que mujeres y hombres reconozcan la importancia de promover la equidad de género, como una necesidad para mejorar sus condiciones de vida. La sensibilización es un proceso habitual en la formación de la nueva organización, se inicia antes de la construcción del sistema, pero se desarrolla a lo largo del ciclo del proyecto por medio de la asesoría, por ejemplo durante las asambleas programadas por los o las dirigentes. Durante la motivación es importante tener en cuenta que existen posibles riesgos de aceptación social frente a los cambios, ya sea por parte de las familias o miembros de la comunidad. Esto es mucho más evidente en los cambios que involucran a los hombres, por lo que se hace necesario un trabajo de motivación permanente con ellos a fin de evitar burlas o críticas. Durante la sensibilización se identificarán también las ventajas de trabajar con hombres y mujeres de manera conjunta, y la importancia de su participación en todo el proceso.

4) Planificación: El objetivo en esta etapa es que sobre la base del diagnóstico, se elabora un plan de trabajo que recoja las necesidades y expectativas de hombres y mujeres, y se espera que ambos se comprometan en la solución de los problemas identificados.

Los y las dirigentes por lo menos una vez al año deben convocar a una asamblea general de socios/as en la que se presentarán los resultados del diagnóstico y del Plan o Programa de trabajo de manera gráfica y visible, por ejemplo, utilizando dibujos en papelógrafos o narrando de manera clara. En la asamblea se recomienda, aplicar técnicas de priorización y análisis de los problemas. Para ello, se pide a los y las participantes del directorio que identifiquen dos o tres de los problemas principales relacionados al abastecimiento de agua potable o saneamiento en la comunidad y cómo lo han abordado y qué falta aún por hacer. De la misma manera se reforzará la importancia y los beneficios de trabajar con un enfoque de género, considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

Segundo momento

El segundo momento de esta primera etapa está orientado a identificar el nivel de servicio que demanda la comunidad, y promover su organización para participar en la ejecución del proyecto.

Objetivo: Promover el fortalecimiento organizacional de la comunidad ya sea Comité o Cooperativa, para lograr la sostenibilidad

Consolidación del Comité o Cooperativa de Agua Potable Rural

La intervención en el proceso de consolidación del Comité de APR tiene el objetivo de promover la incorporación de hombres y mujeres como integrantes activos de los servicios, con iguales oportunidades en el acceso, control y beneficio de la gestión en la comunidad. Esta es una de las acciones a través de las cuales las instituciones y proyectos han avanzado respecto a la incorporación del enfoque de género. Sin embargo, si bien las mujeres han ido adquiriendo un mayor acceso a formar parte de los comités o cooperativas, esto no significa necesariamente que ellas tengan control en la toma de decisiones y menos en el beneficio que esto pueda ofrecerle, ya sea a nivel personal o familiar.

La conformación de la directiva de los Comité se realiza, a través de asambleas con los y las socias. Este proceso contempla la motivación a la comunidad, para lo cual se plantea la aplicación de algunas dinámicas de sensibilización antes de la elección del comité. Estas reflexiones deben conducir a la comunidad a responder: ¿Porqué deberían participar hombres y mujeres en los comités de APR, cuáles son los beneficios y las dificultades? Se solicita a mujeres y hombres que las respondan por separado. El resultado puede presentarse verbal o gráficamente. Luego de esta etapa de reflexión, la comunidad procede a la elección de la Comisión Electoral del Comité, con una mirada distinta, en el sentido de que hombres y mujeres pueden ocupar cargos de representatividad. Al final se espera, que a través de las opiniones surgidas desde la misma comunidad, se definan los roles y funciones de cada directivo (de acuerdo a los Estatutos) y se llegue a acuerdos sobre cómo promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la toma de decisiones al interior del Comité o Cooperativa de Agua Potable Rural.

4) Promoción para la capacitación en operación y mantenimiento.

El objetivo es la participación de hombres y mujeres, en igualdad de oportunidades, en la capacitación en operación y mantenimiento de los sistemas. Se espera que mujeres y hombres estén motivados/as a participar, adquieran capacidades y asuman el compromiso de operar y mantener el sistema.

Se propone desarrollar una guía de reflexión con la comunidad para analizar las ventajas y desventajas de tener operadores y operadoras, destacando los beneficios que obtendrían hombres y mujeres en su desarrollo personal y en el de la comunidad.

La amplia participación de la comunidad en el proceso de selección de la opción técnica y nivel de servicio, facilita las decisiones respecto a la operación y mantenimiento de los servicios.

Para ello, se sugiere promover la inscripción voluntaria de hombres y mujeres como potenciales operadores/as. Con los/as interesados/as se definirán algunos criterios básicos para la ejecución de la capacitación, tales como lugar, tiempo, fechas y horarios, para no limitar la participación de las mujeres, sobre todo. Lo mismo para la contratación de personal administrativo (secretaria/o).

4.2 Durante la ejecución

La etapa durante la ejecución, que comprende la construcción del sistema, toma un tiempo aproximado de 3 a 4 meses, que puede variar de acuerdo al tipo de proyecto o institución. Esta etapa está orientada a asegurar que la construcción de los sistemas responda a las demandas manifestadas por la comunidad, así como a iniciar los procesos de educación sanitaria a nivel familiar y la capacitación para la gestión, operación y mantenimiento de los sistemas de agua y saneamiento.

Objetivo: Fortalecer las capacidades de hombres, mujeres, niños, niñas, familias y de la comunidad para el mantenimiento, gestión de los servicios y cuidado de la salud e higiene.

En esta etapa se proponen cinco acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades en la participación y toma de decisiones de hombres y mujeres en la gestión comunal, así como, en las tareas al interior del hogar, a través de actividades de sensibilización, capacitación y educación.

1) Capacitación a integrantes del comité de APR

La capacitación a los miembros del Comité de APR es un proceso incluido normalmente en los proyectos financiados por el Ministerio de Obras Públicas en el sector de agua y saneamiento en las comunidades.

Dicha capacitación está centrada generalmente en el desarrollo de habilidades para la gestión, operación y mantenimiento, en función de garantizar la sostenibilidad de los sistemas.

En este proceso se debiera busca promover al interior de los comités de APR iguales oportunidades para hombres y mujeres en la toma de decisiones. Se espera que las opiniones de mujeres y hombres y las responsabilidades asumidas sean igualmente valoradas al interior de la directiva del Comité o Cooperativa de APR.

Uno de los pasos iniciales es difundir los beneficios de la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones y el valor que tienen las opiniones de todos. Para ello, existen diferentes instrumentos de motivación que pueden ser aplicados, como por ejemplo socio dramas, técnica de imágenes, cuentos o historias de casos, entre otros. Estas prácticas permiten mostrar las diferencias que hay en la gestión de un comité, donde participan hombres y mujeres, y de otro, donde sólo los hombres participan y toman decisiones. A partir de su propia experiencia de vida y de los cambios que se han dado a través del tiempo, se podrán utilizar diversas dinámicas participativas para lograr este objetivo.

En este momento de sensibilización será importante rescatar las ventajas y desventajas de la participación de hombres y mujeres en la gestión comunal, tanto para el desarrollo de la persona como de la comunidad, así como las limitaciones que existen especialmente para la participación de la mujer

Adicionalmente, se necesita desarrollar algunos contenidos que permitan fortalecer las capacidades y habilidades de los integrantes de los comités o cooperativas de APR, para el desarrollo de una gestión democrática en la comunidad. Para ello, se recomienda aplicar contenidos que pueden incluir:

- a) Desarrollo humano: Un derecho de hombres y mujeres
- b) Deberes y derechos
- c) Liderazgo y trabajo en equipo
- e) Roles y funciones de los integrantes los Comités o Cooperativas de APR

El desarrollo de los contenidos, además de ser complementarios a la capacitación en aspectos técnicos y operativos para la gestión del sistema, requiere ser aplicado utilizando un conjunto de técnicas participativas, que generen un cambio y compromisos reales frente a la participación de hombres y mujeres en las decisiones comunales.

2) Capacitación a mujeres.

La capacitación dirigida a mujeres no se ha incorporado de manera específica en el proceso de formación de Comités o Cooperativas, o en los procesos de asesoría, sin embargo, requiere ser instalada por su aporte al fortalecimiento de la participación de la mujer en la gestión local.

Durante los últimos diez años, en nuestro continente, se ha venido impulsando el acceso de las mujeres en el espacio público, sin que puedan llegar a tener realmente el control en la toma de decisiones. Esto se debe a múltiples razones como el analfabetismo, la cultura, o por temor personal. De otro lado, no se les ha proporcionado las herramientas para un real empoderamiento y para adquirir los beneficios de la participación.

El objetivo es mejorar las capacidades y habilidades de las mujeres para la gestión y liderazgo, fortaleciendo su participación en la toma de decisiones para el desarrollo comunal y la sostenibilidad de los proyectos de agua y saneamiento.

El resultado que se espera lograr es que las mujeres mejoren su autoestima y capacidad para tomar decisiones en los comités o cooperativas, y con ello puedan aportar a desarrollar propuestas o proyectos en beneficio del sistema de agua.

La implementación de esta actividad dependerá de la dinámica de cada DROH o UT durante la intervención en la comunidad. Para ello, se propone programar talleres de capacitación para las mujeres integrantes de los comités o cooperativas, mujeres líderes de la comunidad y usuarias interesadas, y hacer evidente que es necesaria su participación en la comunidad.

El proceso de cambio sólo se inicia con la capacitación, es necesario un acompañamiento personalizado para reforzar los cambios hacia un empoderamiento de las mujeres. El desarrollo de los talleres requiere de habilidades en el manejo de trabajo en grupos y de metodologías de educación para adultos, considerando que un gran porcentaje de mujeres no tiene sus estudios básicos terminados.

En algunos casos será necesario facilitar a las mujeres su participación con sus hijos/as.

Los horarios y tiempos serán coordinados con las propias mujeres a fin de asegurar su asistencia.

Las sesiones requieren de compromisos que deberán ser asumidos por las mujeres y monitoreados por la entidad ejecutora, así como por las propias mujeres (organizadas en pares), para una supervisión más cercana y como respaldo a la decisión tomada de generar un cambio frente a su participación en la gestión comunal. Estos talleres de capacitación no necesariamente tienen que ser dirigidos o costeados por la DROH o la UT, en muchas comunas existen fondos concursables para proyectos de formación de líderes locales con priorización en enfoque de género y además con énfasis productivo.

Si la capacitación será otorgada por la UT directamente, se sugieren los siguientes contenidos para un primer módulo de capacitación:

- Equidad de género: Valorándonos como hombres y mujeres
- Desarrollo humano: Un derecho de hombres y mujeres
- Autoestima
- Liderazgo
- Rol y funciones de una líder
- Organización comunal
- Planificación comunal

3) Capacitación y selección de operadores y operadoras

La sostenibilidad de los sistemas de agua y saneamiento requiere que la comunidad cuente con hombres y mujeres capacitados para la operación y mantenimiento de los sistemas de abastecimiento de Agua Potable. Uno de los avances en los últimos años ha sido mejorar el acceso de las mujeres a esta actividad, sin

embargo, su rol es percibido como apoyo y no como un rol activo en dichas actividades, como en el caso de los hombres.

Actualmente todos los proyectos consideran la formación y entrenamiento por parte del contratista de un operador, quisiéramos proponer que también se capacite a una operadora como una exigencia aceptada por las UT y por la comunidad. Estamos consientes que, esto no garantiza una real participación de las mujeres, pero si elimina una barrera de acceso a una posible fuente laboral, lo mismo en el caso de los cargos de secretaria/o administrativa/o.

Queremos proponer que la selección se realice luego del proceso de capacitación, en el que hombres y mujeres, previamente convocados, han participado. Esta estrategia no ha sido aún incorporada en los Instructivos, es una idea que busca una participación equitativa de hombres y mujeres.

Los resultados que se esperan obtener de esta capacitación es que operadores/as compartan y asuman tareas, con un mismo nivel de conocimientos y compromiso.

Luego de motivar la participación de hombres y mujeres en el proceso de capacitación, será necesario seleccionar como mínimo un operador y una operadora que cuenten con las herramientas para realizar de manera efectiva esta tarea.

4) Intervención a nivel de escuelas

Es en la etapa de la niñez donde se adquiere la mayoría de comportamientos y roles, que se cumplirán a lo largo de la vida. Por lo tanto, los cambios que se logren durante la infancia son claves para la sostenibilidad de los servicios. En un estudio realizado por UNICEF en 13 comunidades del norte del Perú, se encontró que sólo el 7% de los niños se lava las manos antes de tomar el desayuno escolar (UNICEF 2001). Por lo tanto, si se aprovecha el espacio de la escuela para promover comportamientos saludables y hacer efectivos los derechos de niños y niñas, éstos podrán convertirse en gestores activos de los cambios de comportamientos al interior del hogar, ya que transmitirán la información y los hábitos aprendidos en la escuela. De ahí, la importancia de la intervención en las escuelas durante todo el ciclo del proyecto de agua y saneamiento. Esto implica insertar en el currículo escolar el tema de agua y saneamiento, los derechos de niños y niñas y los roles que éstos cumplen, buscando que se den en igualdad de oportunidades para ambos. Experiencias como las de la ONG KALLPA y SANBASUR en el Perú, o UNICEF a nivel mundial, contribuyen a la propuesta de intervención a este nivel. Una propuesta de temas clave para llevar a cabo un programa escolar de saneamiento e higiene con enfoque de género, planteado por UNICEF. Si a nivel local un Comité o Cooperativa se interesa en implementar algún tipo de taller en beneficio de su escuela, la DGA (Dirección General de Aguas) cuenta con material de apoyo específico en el tema, por lo que pueden canalizar estas inquietudes por medio de la página web de la DGA.