



Inclusión del enfoque de género en la gestión comunitaria

del agua

REVISADO POR:



PROMOVIDO Y FINANCIADO POR:





El promover el enfoque de género

considera brindar diferentes oportunidades tanto para los hombres y mujeres entre las relaciones y los distintos roles que socialmente se les asignan.

El documento “**Inclusión del enfoque de género en la labor comunitaria del agua**”, propone al Comité de Agua Potable y Saneamiento (**CAPS**) y su Junta Directiva propone acciones para la inclusión, participación, justicia y equidad entre hombres y mujeres, que permitan fortalecer sus competencias en cuanto a la Organización, Administración, Operación y Mantenimiento del Sistema de Agua Potable y Saneamiento.

Es importante mencionar que estas acciones complementan las disposiciones establecidas en el reglamento de la **Ley 722** Ley Especial de los CAPS y el Manual de Organización y funciones de los CAPS, aprobados por la autoridad de aplicación.

Las acciones para la inclusión del enfoque de género, contempla cuatro líneas que impulsan la participación, el reconocimiento y la remuneración igualitaria entre mujeres y hombres de los CAPS.





1.

Participación Igualitaria



1.1- Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en las asambleas comunitarias de pobladores.

Para esto la Junta Directiva aclara que el representante de familia como usuario o usuaria, no tendría que ser directamente quien asume el gasto de la cuota, si no quien está más vinculado con el tema, tiene experiencia en las necesidades, el uso y manejo del agua.

1.2- Impulsar la participación de mujeres y hombres del CAPS, en espacios de reflexión que aborden las desigualdades de género.

La Junta Directiva deberá gestionar y planificar con instituciones públicas y/o organizaciones locales vinculadas al tema género, procesos de capacitación y educación con la comunidad que integran el comité de agua potable con la finalidad de crear conciencia de género entre usuarias y usuarios.





2.

Inclusión de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones

2.1- La junta directiva y la asamblea general de pobladores motiva la inclusión igualitaria tanto de hombres como de mujeres antes de tomar decisiones.

La Junta Directiva durante las reuniones y asambleas de pobladores, deberán animar, para que las mujeres y hombres, expresen lo que sientan, expresen y propongan aquellos temas de sumo interés, antes de tomar cualquier decisión, considerando que hombres y mujeres (Jóvenes, adultas y de tercera edad) tiene distintos puntos de vista y deben ser escuchados y respetados.

2.2- La asamblea general de pobladores debe incluir a mujeres y hombres en sus juntas directivas.

Para esto el CAPS durante el proceso de elección o reestructuración de Junta Directiva, debe asegurar que se propongan tanto a mujeres y hombres que cumplan con los requisitos de **Ley No. 722** y su reglamento, **Decreto N° 50-2010** con el fin de garantizar una Junta Directiva integrada por mujeres y hombres.



3.

Distribución equitativa de mujeres y hombres en puestos directivos y técnicos

3.1- Considerar la representación de las mujeres en cargos de toma de decisiones.

La Asamblea General de Pobladores deberá de abrir oportunidades a las mujeres, reconociendo sus capacidades y promoverlas en cargos de representación legal y toma de decisiones dentro del Comité (Presidencia y Tesorería), sobre todo en aquellos **CAPS** donde estos puestos han sido precedidos por hombres.

3.2- Nombrar los cargos de mujeres y hombres de las juntas directivas electas sin establecer prejuicios sociales o desigualdades de género.

La Asamblea General de Pobladores y Juntas Directivas debe tener claro que los cargos directivos del **CAPS** no tienen género, por lo que pueden ser ejercidos por mujeres y hombres.

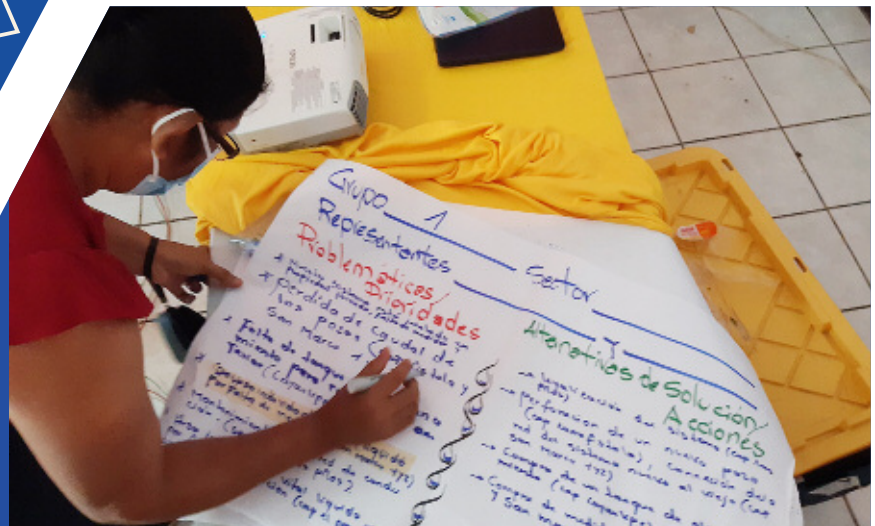
El nombramiento de los cargos de mujeres y hombres electas como integrantes de Juntas Directivas, deberá basarse bajo el respeto y la tolerancia. Evitando que sean sujeto de burla o discriminación por su sexo, edad, situación social (ingreso económico, ideología política, ideología religiosa, ideología cultural), impedimento físico u orientación sexual.





3.3- El equipo técnico del CAPS que realiza las actividades específicas (bompear, lectura de medidores, fontanería, electricidad, contabilidad) deberá estar integrado por mujeres y hombres.

La Junta Directiva, debe planificar y llevar a cabo la capacitación continua de las mujeres en temas de desarrollo personal y temas técnicos, con el fin de que el **CAPS** cuente con mujeres con habilidades para asumir y realizar las funciones que el cargo requiere. Se debe considerar la formación y autoformación continua con la colaboración de instituciones gubernamentales y organizaciones locales que trabajen con el tema de agua.





4.

Remuneración económica a mujeres y hombres integrantes de juntas directivas

4.1- El CAPS establecerá medidas para actuar con equidad y justicia en la entrega del apoyo económica a mujeres y hombres de sus Juntas Directivas y trabajos tecnificados.

Los **CAPS** que presenten un nivel económico sostenible y deseen entregar o brindar apoyo económico a sus Juntas Directivas, deberán hacer un análisis de las tareas y responsabilidades (Tiempo y complejidad) de cada cargo sin emitir discriminación o preferencias por sexo, reconociendo equitativamente el trabajo que realizan mujeres y hombres, lo cual debe estar descrito y aprobado en sus procedimientos internos.





Proyecto **Tecnología para la Gestión Sostenible del Recurso Hídrico (TGSRH)**

Elaborado por: **Brenda Alaniz**

Revisado y aprobado por: **Autoridad Nacional del Agua (ANA)**

Editores: **Martín Cuadra, Ligia López**

Fotografía: **SIMAS**

Diseño: **Enmente**

Tiraje: **2,000 ejemplares**

Fecha: 7 de Mayo, 2021

