



ESTRATEGIA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PLAN DE IMPLEMENTACIÓN





SIMAS 2021

**PROYECTO TECNOLOGÍA PARA LA GESTIÓN SOSTENIBLE
DEL RECURSO HÍDRICO**

Estrategia para la Equidad de Género y Plan de Implementación

Escrito por: Lic. Brenda Alaniz, Especialista de Género

Fotografías: Archivo SIMAS

Edición: Roberto Vallecillo

Diseño: Ligia T. López

Tabla de contenido

04 Igualdad de Género

06 Objetivos y Justificación

09 Estrategia de Género

10 Base Conceptual

11 Resultados Relativos al Género

19 Directrices

20 Áreas de Acción

23 Mecanismo de Implementación

25 ¿Cómo empezar?





Igualdad de Género

La igualdad de género, es un derecho humano. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, requiere superar las desventajas culturales en las que se encuentran las mujeres para adquirir o reforzar sus capacidades y protagonismo, tanto individual como colectivo, que permita lograr una autonomía para participar en igualdad, con acceso a los recursos, al reconocimiento y la toma de decisiones en el ámbito personal y social.

Para que se realice una gestión eficaz del agua, es necesaria la participación de mujeres y hombres en iguales condiciones, para acceder a información y participar en la toma de decisiones relacionadas con la implementación del servicio de agua potable. Sin embargo, cuando se analiza los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres en cuanto a la gestión del agua, saltan a la vista importantes desequilibrios de género, relacionados con la participación de las mujeres en estructuras comunitarias.

El Sistema de Información Mesoamericano para la Agricultura Sostenible (SIMAS), ha tomado el reto de implementar una estrategia de género en el Proyecto de Tecnología para la Gestión Sostenible del Recurso Hídrico, con el objetivo de buscar la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas en la gestión comunitaria del agua a través del fortalecimiento de conocimientos y capacidades.

Por este motivo el Proyecto Tecnologías para la Gestión Sostenible del Recurso Hídrico, para cumplir con la ejecución plena de los resultados del proyecto, incluirá la igualdad de género como una estrategia transversal que sustenta el plan de implementación del mismo.

Esta Estrategia para la Igualdad de Género y su Plan de implementación expone con claridad el modo en que la inclusión de género ha de situarse en el centro de la implementación del Marco Estratégico del proyecto. Su éxito requerirá del compromiso y trabajo arduo de todo el equipo técnico. También se creará un área de seguimiento para la Igualdad de Género a fin de coordinar la implementación y desarrollar capacidades en el área de género.



Finalidad y Alcance

Juntas Directivas practican una participación equitativa e incluyente de las mujeres y grupos marginados en los procesos democráticos de toma de decisiones, en la gestión comunitaria del agua a través de la tecnología en Nicaragua.

Justificación

Es un derecho humano para cada persona tener agua adecuada y segura. El Consejo de Derechos Humanos de 2014 declaró que esto "permite a todas las personas, sin discriminación, tener acceso a agua suficiente, segura, aceptable, físicamente accesible y asequible para uso personal, doméstico y al saneamiento, en todas las esferas de la vida, que es seguro, higiénico, social y culturalmente aceptable, que brinda privacidad y garantiza la dignidad".

Nicaragua, es un país afectado por la sequía con un corredor seco en 33 de los 153 municipios del país, entre los municipios más secos están: León y Chinandega conocidos como Zona de Occidente; también incluye la Zona Norte conformada por Estelí, Madriz, Matagalpa y Nueva Segovia.

Las mujeres y las niñas son las responsables de recolectar el agua en el 80% de los hogares en el mundo que no cuentan con acceso a agua potable.

Satisfacer las necesidades de saneamiento básico para prevenir las epidemias y facilitar el acceso a instalaciones adecuadas de agua con un enfoque igualitario de uso y participación de género juegan un papel importante en la protección y restablecimiento de la dignidad, especialmente para las mujeres y las niñas, que a diario se ven amenazadas a sufrir algún tipo de violencia de género, al recorrer largas distancias.

Objetivos

- 1 Afianzar capacidades organizativas, administrativas, técnicas y de incidencia de las Juntas Directivas de los (CAPS) con un enfoque de género.
- 2 Facilitar el empoderamiento personal de mujeres integrantes de Juntas Directivas, mediante un proceso de formación y reflexión sobre las identidades de género, roles y estereotipos de género desempeñados en el hogar y la comunidad.
- 3 Fortalecer las capacidades de liderazgo y toma de decisiones de mujeres integrantes de las Juntas Directivas.

“Católicas por el derecho a decidir” hace mención que, al mes de septiembre 2020, se han reportado 61 femicidios contra niñas, adolescentes y jóvenes, en su mayoría con asaltos sexuales y sádicos.

Por otro lado, la participación igualitaria de mujeres y hombres en la gestión comunitaria del agua resulta retador, según el diagnóstico previo a la implementación del proyecto, destaca que el 67% de personas usuarias del agua son mujeres, sin embargo, el 60% de estas dice limitar su participación para atender las tareas domésticas y el cuidado de niñez, abandonando sus derechos a decidir.

Es por ello que las intervenciones del proyecto deben usar un enfoque participativo que sea sensible al género y la edad, a lo largo de todas las etapas de implementación, para garantizar resultados efectivos.

Según el Fondo Mundial para la Mujer, “en todo el mundo, 200 millones más hombres que mujeres tienen acceso a Internet, y las mujeres tienen un 21 por ciento menos posibilidades de poseer un teléfono móvil, un recurso clave en el sur global donde los teléfonos brindan acceso a la seguridad, redes de organización, sistemas de alerta temprana, atención de salud móvil y transferencias de dinero”.



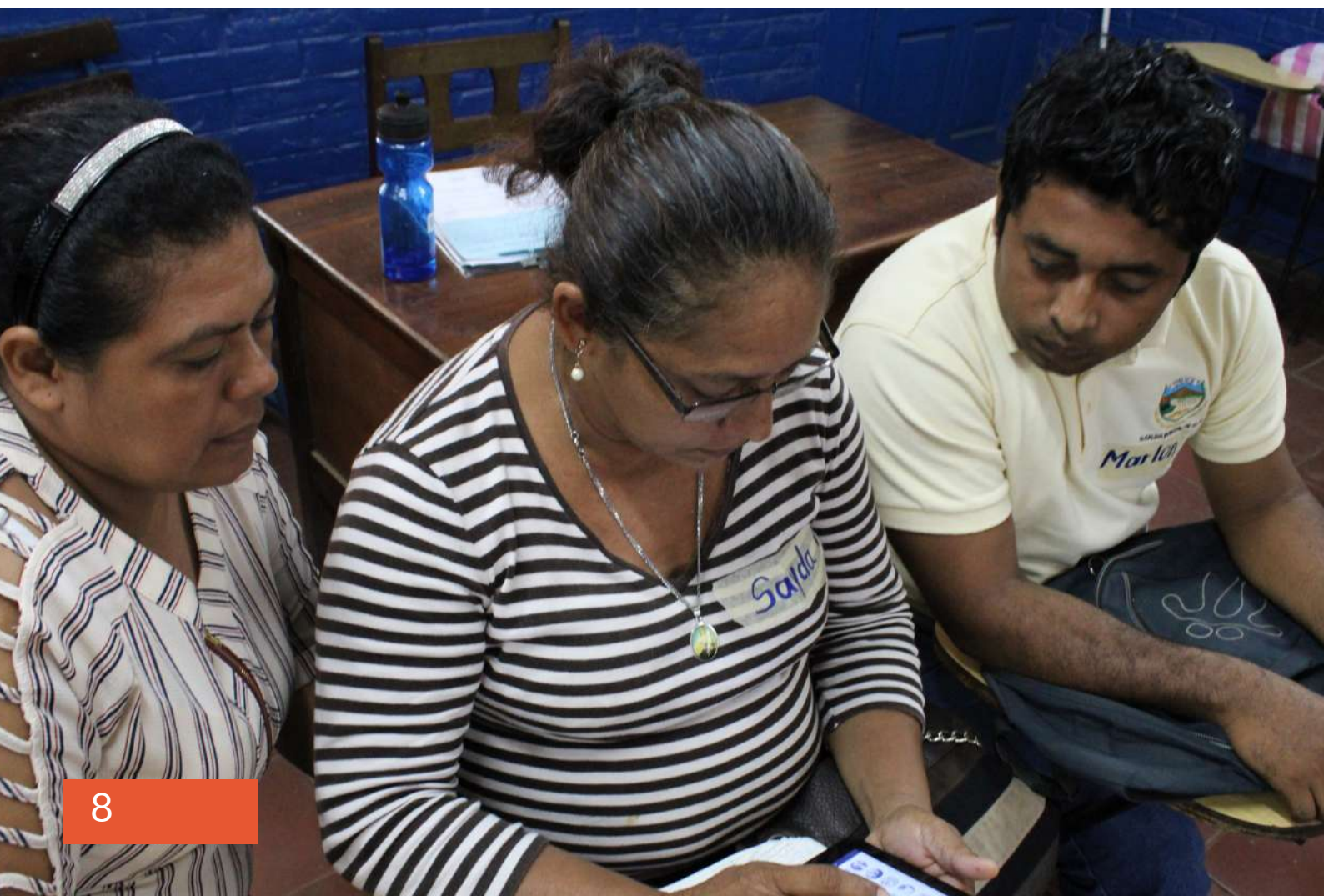
Hay que tomar conciencia de que las relaciones de poder actuales están dominadas por las nuevas tecnologías, de que estas relaciones de poder siguen siendo desiguales entre hombres y mujeres, y de que no sólo se rompe la desigualdad con un igual acceso al conocimiento, sino que es necesario posicionar a la mujer en el proceso de creación del mismo.

Este proyecto desarrollará la capacidad de las mujeres en los CAPS para usar los dispositivos inteligentes y la aplicación tecnológica para que puedan participar en la gestión de los recursos hídricos locales e involucrara a las autoridades gubernamentales para que puedan dar respuesta a las necesidades de la comunidad.

Se utilizará una estrategia deliberada para la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que los problemas relacionados con la gestión de los recursos hídricos y el acceso a la tecnología se incorporen en el análisis, la planificación, la implementación y la evaluación de este proyecto.

Lo que es más importante, la incorporación de la perspectiva de género puede ayudar a lograr el cambio institucional y organizativo necesario para garantizar que la igualdad de género se convierta en un compromiso permanente de las y los interesados en el proyecto.

Este proyecto promoverá que las mujeres sean consultadas y tengan un papel significativo en la toma de decisiones sobre la gestión de los recursos hídricos a través de sus funciones en los CAPS y mediante la introducción de tecnología apropiada.





Estrategia

VISIÓN

Mujeres y hombres, jóvenes de ambos sexos y grupos marginalizados, se involucran en procesos democráticos y gozan de sus derechos humanos, en la gestión comunitaria del agua.



Base conceptual

El continuo de la igualdad de género, tiene en cuenta las barreras estructurales que impiden a las mujeres y a otros grupos ejercer sus derechos sociales, políticos y económicos. Este reconoce los elementos específicos y contextuales que afectan a las personas y responden a las diferentes formas en las que las desigualdades de género coinciden con otras características que pueden llevar a la discriminación o vulnerabilidad, como la edad, raza, condición económica, diferentes capacidades, estatus social y orientación sexual.

Igualdad y Equidad de género, el proyecto considera la igualdad entre los sexos, hombres y mujeres, por lo que se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y contribuir al desarrollo de la gestión comunitaria del agua. La igualdad entre hombres y mujeres supone que los comités de agua potable, dé el mismo valor a sus semejanzas y requiere que hombres y mujeres sean miembros de pleno derecho en la organización y funcionamiento comunitario.

Participación, las intervenciones del proyecto estarán dirigidas a la promoción y concientización de una participación activa de hombres y mujeres, respetando los derechos a la libre expresión y participación ciudadana.



Inclusión y no discriminación, este proyecto defenderá el derecho humano al agua potable y al saneamiento, respetando el principio de no discriminación, prestando atención específica a las comunidades rurales y grupos vulnerables, brindando apoyo técnico y capacitación a los Comités de Agua Potable y Saneamiento, incluyendo a los Gobiernos Municipales.

Justicia, el proyecto rendirá cuentas sobre las acciones que se dedican a la injusticia y la discriminación que mantiene a mujeres y personas marginales en la pobreza, violencia y exclusión, desde la administración de los recursos y las estrategias de intervención comunitaria, tanto a nivel de proyecto como a nivel de CAPS.

Resultados relativos al género

Resultado 1100

1100. Mejorada la participación equitativa e incluyente en los procesos democráticos de toma de decisiones, especialmente por parte de mujeres y grupos marginalizados, a través de la utilización de la tecnología en Nicaragua.

Para lograr la participación equitativa e incluyente, con enfoque de derecho en referencia a la gestión comunitaria del agua, se necesita compromiso político por todas las partes involucradas, más que una promoción de prácticas con enfoque de género, por lo que es necesario crear las condiciones tanto a nivel estratégico del proyecto como a nivel comunitario. A continuación, mencionamos las siguientes acciones, para que se cumpla el resultado.

Especialista en género contratada

Es necesario, contar con un recurso que pueda planificar, desarrollar y dar seguimiento a la estrategia de género y a la transversalización de esta en todo el quehacer del proyecto.

Materiales de género desarrollados

Es fundamental que el proyecto cuente con su propia caja de herramientas metodológicas, para el abordaje de género en referencia del agua, esto permitirá que los procesos de aprendizaje sean más reflexivos y vivenciales, porque se integrara la realidad situada de las comunidades.

Equipo de proyecto entrenado y sensible al género

El compromiso político con la igualdad de género se crea a partir de la concientización y sensibilización, de las desigualdades de género, es por ello que el equipo técnico debe estar preparado, para incorporar una perspectiva de género a cada una de las actividades y funciones que realice, para la gestión comunitaria del agua.

Posicionamiento de las mujeres en cargos de liderazgo al final del proyecto

Para que se logre visualizar una participación activa de las mujeres, es fundamental que ellas ejerzan su autonomía y logren posicionarse en cargos de dirección, desde donde puedan proponer y tomar decisiones que les beneficien tanto a ellas como a sus comunidades.

Participación igualitaria de mujeres y hombres en las Asambleas Generales, promovidas por CAPS al final del proyecto.

La participación igualitaria se refiere al protagonismo que tanto mujeres y hombres deben ejercer, se visualiza a personas usuarios proponer y exponer sus ideas y necesidades como un tema de derecho, sin temor a ser discriminadas(os).

Los CAPS tienen mecanismos para asegurar que las perspectivas de las mujeres sean tomadas en cuenta, juntos con las de los hombres en asuntos, tales como fijando tarifas para usuarios y ubicación de tubería.

No se podría esperar que los CAPS, incorporen la perspectiva de género, en los procesos decisorios, si no cuentan con conciencia de género y criterios o mecanismos que regulen la inclusión de las propuestas de las mujeres en los asuntos que impliquen el buen funcionamiento de los sistemas de agua.





Los CAPS en los estatutos y reglamentos deben incluir la participación activa de hombres y mujeres en:

Asamblea de Pobladores para elección de la junta directiva del CAPS, cálculos tarifarios, definiendo a quien se le paga por un servicio y quien lo ejerce con criterios técnicos, etc.

En la identificación, diseño, presupuesto, implementación y evaluación de los sistemas de agua.

En el Plan elaboración del Plan de Mantenimiento y Ambiental que debe tener el CAPS, funciones otorgadas por la ley 722.

Los CAPS incorporan las demandas de las mujeres en sus planes de trabajo

En muchas circunstancias, las demandas de las mujeres se han estereotipado y se han visibilizado como solicitudes innecesarias, sin embargo, es un hecho que la participación activa e igualitaria de las mujeres, se logra a partir del eco de sus voces, es por ello que sus demandas deben ser analizadas e incorporadas en los planes de trabajo de las juntas directivas de los CAPS.

Resultado 1110

1110. Mejora de la capacidad técnica y administrativa de los CAPS y sus redes para facilitar la participación democrática equitativa e inclusiva de género en la prestación de servicios de agua, saneamiento e higiene WASH sostenibles a través de la Manejo Integral de Recursos Hídricos (MIRH) en el noroeste de Nicaragua.

El acceso a espacios de poder en la gestión comunitaria del agua, depende en gran medida a la capacidad técnica y administrativa. Reforzar conocimientos y capacidades de ambas partes, manteniendo un análisis de género, permitirá lograr la participación democrática, equitativa e inclusiva. Este resultado requiere del cumplimiento de, las siguientes acciones.

Mujeres de Juntas Directivas que recibieron información, charlas o procesos de capacitación de género, o capacitaciones sobre ley 620 y 722

Las desigualdades de género están basadas en el desconocimiento del derecho y la información que se requiere para hacerle frente. Para la gestión comunitaria del agua con perspectiva de género, es fundamental que las mujeres formen parte de los procesos relacionados a las reflexiones de género y las leyes que respaldan los derechos de las familias.

Los CAPS tienen mujeres elegidas con cargos de presidencia al fin del proyecto

La representación de mujeres en cargos de presidencia en las juntas directivas, debe estar ligado al empoderamiento personal y político de las mujeres. Se debe considerar que los roles se aprenden haciendo y desempeñándose, no se puede esperar que las mujeres sepan cómo asumir cargos, si no se les brinda la oportunidad de aprender.

Los CAPS tienen hombres elegidos en cargos de secretaría al fin del proyecto.

Para ejercer una gestión comunitaria del agua, es necesario que la comunidad y los hombres asuman el reto de asumir y desarrollar cargos que socialmente han sido desempeñados por mujeres, con el fin de crear conciencia de género, sobre estereotipos y roles de género relacionadas al uso del agua entre hombres y mujeres.

Mujeres están ocupando posiciones remuneradas en las Juntas Directivas.

Los comités de agua potable deben considerar en sus reglamentos internos, que los cargos remunerados para las juntas directivas estén distribuidos igualitariamente por mujeres y hombres.

Las mujeres están entrenadas en habilidades técnicas (plomería, leyendo medidores de agua, rehabilitación y mantenimiento de sistemas).

Para que las mujeres puedan estar en igualdad de capacidad que los hombres, para desarrollar tareas tecnicizadas, es necesario que se han integradas en todos los procesos formativos que se desarrollan para garantizar el buen funcionamiento de los sistemas de agua.





Mujeres están en posiciones técnicas pagadas al final del proyecto.

Una demostración evidente de los avances en la capacidad técnica de las mujeres, es que sus habilidades se han reconocidas y remuneradas a nivel comunitario, dejando a un lado los estereotipos de género y reconstruyendo relaciones igualitarias y equitativas.

Porcentaje de la construcción o mantenimiento de sistemas de agua hecho por mujeres, según tipo de posición.

Los procesos de construcción y mantenimiento, suelen requerir trabajos de dirección, físicos y de cuidado. Los hombres desempeñan funciones de responsable de cuadrilla y zanjeos, funciones que son tomadas en cuenta como apoyo económico a la obra de construcción, sin embargo, se invisibilizan las tareas realizadas por las mujeres y son llamadas como tareas de ayuda (Tapar zanjas, pasar herramientas, llevar refrigerios y comida a los hombres, entre otras). Es necesario se lleve el control del aporte de las mujeres a la obra.

Resultado 1120

1120. Mejora de la capacidad de las comunidades del noroeste de Nicaragua afectadas por la sequía, en particular las mujeres y los grupos marginados, para hacer incidencia/exigir por su derecho al agua utilizando plataformas tecnológicas.

Es importante mencionar que el contexto nacional, tiene diversas limitaciones para hacer incidencia política, sin embargo, esta estrategia de proyecto se permite visibilizar la incidencia y la reincorporación de derechos a través de alianzas estratégicas municipales con instituciones gubernamentales y organismos no gubernamentales, minimizando el riesgo de ocasionar daños.

Asuntos de incidencia gestionados por mujeres a través de dispositivos inteligentes.

Los dispositivos inteligentes, se han convertido en una herramienta poderosa para acortar las brechas de las comunicaciones en las zonas rurales y de difícil acceso, es por ello que se vuelve útil en los asuntos de incidencia, ya que acerca las necesidades de las comunidades con las instancias correspondientes, en este caso con las unidades municipales de agua y saneamiento.

Resultado 1210

1210. Capacidad mejorada de las personas, especialmente mujeres y marginados grupos, para usar la tecnología para monitorear e informar a nivel local, regional y nacional gobiernos internacionales sobre el estado del agua y la medida en que los derechos de agua son realizados por los usuarios.

Mujeres y hombres mayores integrantes de Juntas Directivas incluidos en capacitaciones tecnológicas.

No podría verse un enfoque de género en la gestión comunitaria del agua, sin visibilizar un enfoque de derecho, que incluya la participación de mujeres y hombres mayores o personas con discapacidad.



Resultado 1220

1220. Capacidad mejorada de hombres y mujeres y grupos marginados en comunidades específicas para exigir sus derechos a los sistemas de agua potable administrados a nivel local y eficiente.

Mujeres de juntas directivas reciben información digital, referente a autoestima,

El nivel de autoestima en cada persona, define en gran manera su personalidad y posicionamiento ante las desigualdades de derecho, es por ello que el proyecto contempla el tema del fortalecimiento de la autoestima, como un primer paso para promover la toma de decisiones.

Mujeres y hombres de los CAPS que han recibido información, reflexiones o capacitaciones sobre roles y estereotipos de género.

Los roles y estereotipos de género, se replican en todas las áreas y sectores sociales, el uso y la gestión del agua potable no es la excepción, es por ello que el enfoque de género desde la implementación del proyecto debe estar dirigido a la reflexión con hombres y mujeres del comité de agua potable sobre las desigualdades de género que se reproducen en sus comunidades.

Asambleas Generales organizadas por año.

Una de las funciones y responsabilidades que contemplan los comités de agua potable son la convocatoria comunitaria para la realización de asambleas generales de usuarias y usuarios del agua. Estas asambleas son fundamentales porque en estos espacios se debaten temas importantes como: ajustes de las tarifas, mantenimientos al sistema, reestructuración de juntas directivas, rendiciones de cuentas y otras situaciones que requieran ser atendidas en estos espacios.

Mujeres, no usuarias que asisten a las asambleas comunitarias.

La ley de comités de agua potable y saneamiento (N°722), establece que las asambleas comunitarias deben estar integradas por usuarias y usuarios del agua y que solo un miembro de la familia tiene derecho a votar, sin embargo, no limita la asistencia de las mujeres, ni que sus opiniones no se han tomadas en cuenta.

Mujeres y hombres de juntas directivas reflexionan sobre quién es responsable para coleccionar agua

La estrategia de género contempla que hombres y mujeres, puedan reflexionar sobre las necesidades individuales que tenemos referente al agua y cómo estamos asumiendo nuestras responsabilidades.

Familias usuarias, involucradas en las actividades de limpieza y mantenimiento de los sistemas de agua.

Es necesario que tanto mujeres como hombres se involucren en actividades de limpieza y saneamiento, así como en acciones que culturalmente son destinados para mujeres (charlas, concientización, convocatorias entre otras).

Personas deshabilitados y mayores participando en incidencia.

Las experiencias y conocimientos de las personas mayores y deshabilitadas son fundamentales para la puesta en práctica de acciones que beneficien a toda la comunidad, sin caer en la discriminación. Estas personas pueden ocupar funciones estratégicas que se acomoden a sus capacidades.



Mujeres de las comunidades asisten con más frecuencia a las Asambleas comunitarias.

Está claro, que una mayor asistencia de las mujeres en las asambleas comunitarias, conlleva un reto comunitario, porque involucra una serie de consideraciones al momento de seleccionar los horarios, las fechas y los días; sin embargo, es sumamente necesario que se tomen todas las acciones requeridas, dado que esto permitirá que las mujeres puedan tener sentido de pertenencia, se sientan realmente incluidas y tomadas en cuenta.

Mujeres, hombres y personas mayores, integrantes de las juntas directivas de los CAPS, están tomando decisiones relacionados con el agua.

Los comités de agua potable están dirigidos por una junta directiva integrada por tres o cinco personas, quienes deben tomar decisiones consensuadas en beneficio de la comunidad, sin embargo, existe la posibilidad que, en algunos casos, las mujeres no se han participe de estas decisiones, por lo que es necesario reforzar el empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones.





Directrices

El modelo ecológico, tiene en cuenta la compleja interacción entre los niveles individual, relacional, comunitario y social. Este modelo nos permite entender la variedad de factores que influyen sobre la igualdad de género.

Enfoque de educación popular, entiende la educación como un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización basándose en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Partiendo de autoconcienciación y comprensión que pretende ayudarles a desarrollar las estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad.

Buscamos soluciones locales, Creemos que cada contexto es diverso, Debemos empezar por escuchar a los beneficiarios y usar sus experiencias como base para el trabajo transformativo de género.

Adecuación cultural, En este marco, el proyecto propone, concientiza y motiva a la reflexión para que los cambios en las desigualdades de género surjan desde la necesidad individual y colectiva para mejorar las relaciones, la participación y empoderamiento de las mujeres, por lo que se deberá disponer de material educativo comunicacional, información verbal, escrita o visual completa, en lenguaje comprensible para usuarias y usuarios, respetuoso de su visión del mundo en la redacción y representación gráfica.

Elementos para desarrollar el Plan de acción de género

Plan de acción de género	Áreas de acción	Promover prácticas equitativas e igualitarias referente al género	Desarrollar capacidades en mujeres y hombres para la integración del enfoque de género	Aumentar conocimientos y habilidades tecnológicas de mujeres y hombres.	Relaciones justas e igualitarias de hombres y mujeres con el agua	Aumentar la participación de las mujeres en los CAPS	Lograr el involucramiento de las mujeres en la toma de decisiones referente a la	Equilibrar la distribución de funciones en las juntas directivas.	Visibilizar el trabajo y el derecho a la remuneración de las mujeres en los
	Mecanismos de implementación	Establecer un área de igualdad de género.	Crear competencias en materia de género	Preparar procesos de formación	Incorporar cuestiones de género	Generar espacios de reflexión	Fortalecer la Autonomía	Promover creación de criterios con enfoque de género en reglamento interno de los CAPS	Crear conciencia de derecho

Áreas de Acción

1. Promover prácticas equitativas e igualitarias referente al género

Esta área de acción respalda el resultado 1100 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación.

Como parte de las tareas de género del proyecto tecnología para la gestión sostenible de recurso hídrico, se llevarán a cabo acciones de intervención comunitaria enfocadas, en el cumplimiento de los derechos internacionales, específicamente los que respalden el derecho al agua y combatan las discriminaciones por razones de género.

El proyecto promoverá según se requiere, la asignación de recursos para incorporar una especialista de género, a fin de que puedan crearse estrategias de intervención y procesos de formación con enfoque de igualdad de género. CFCA respaldará la estrategia del proyecto con enfoque de género y le dará seguimiento. También proporcionará apoyo de consultoría según sea necesario a lo largo del proyecto para garantizar que el género se integre en todas las actividades.

2. Desarrollar capacidades en mujeres y hombres para la integración del enfoque de género en los CAPS

Esta área de acción respalda el resultado 1220 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

El proyecto para la gestión sostenible de recursos hídricos reconoce, que las mujeres y niñas viven desigualdades de género en todo el mundo. Por lo tanto, las estrategias de intervención del proyecto se centrarán en actividades que garanticen la concientización de las desigualdades de género, en la organización, administración y participación de los comités de agua potable, a través de capacitaciones de fortalecimiento técnico que puedan causar reflexiones comunitarias que empoderen tanto a mujeres como a hombres.

3. Aumentar conocimientos y habilidades tecnológicas de mujeres y hombres

Esta área de acción respalda el resultado 1210 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

Como parte de acortar las brechas digitales de la comunicación e información, el proyecto, estará entregando de forma igualitaria a integrantes de juntas directivas de los comités de agua potable, un equipo tecnológico (Tablet o teléfono inteligente) con un paquete de datos de Internet.

El acceso tiene un papel clave para garantizar el desarrollo de habilidades tecnológicas y promover acciones de incidencia. Mujeres y hombres de juntas directivas viven en zonas rurales alejadas de las unidades municipales de agua y saneamiento, por lo que muchas veces sus necesidades y gestiones municipales se retrasan. Es por ello que el proyecto también entregará a cada UMAS de los municipios de intervención del proyecto un equipo y un plan de datos, para que la comunicación con los CAPS sea fluida.

4. Relaciones justas e igualitarias de hombres y mujeres con el agua

Esta área de acción respalda el resultado 1220 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

Culturalmente se cree que la mujer debe buscar de forma precaria el agua para realizar las tareas de la casa, en cambio cuando se construye un sistema de agua en la comunidad se cree que es competencia de los hombres la gestión, administración, mantenimiento del sistema, es por ello que SIMAS y la CFCA, están comprometidos en lograr relaciones justas e igualitarias entre hombres y mujeres con el agua. En esta área de enfoque se incluyen acciones que generen reflexiones para la reconstrucción de roles, eliminen la discriminación por género y combatan las prácticas de género nocivas en los CAPS.

5. Aumentar la participación de las mujeres en los CAPS

Esta área de acción respalda el resultado 1100 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

Los estudios de género, referentes a la gestión comunitaria del agua reflejan a las mujeres como las principales interesadas en el acceso al agua potable, sin embargo, el 60% de estas, limitan su participación por cumplir con tareas domésticas y de cuidado. Es por ello que el proyecto acompañara a los CAPS para que puedan identificar los horarios, días y lugares apropiados para desarrollar las asambleas comunitarias, así como en la elaboración de protocolos o reglamentos internos que incluyan la necesidad de la participación de las mujeres en los CAPS y en las juntas directivas.

6. Lograr el involucramiento de las mujeres en la toma de decisiones referente a la gestión del agua.

Esta área de acción respalda el resultado 1100 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

Culturalmente los hombres dominan el espacio público para la toma de decisiones, la comunicación y la defensa con el gobierno municipal, invisibilizando las voces de las mujeres. Es por ello que el proyecto incluirá esta área de enfoque, desarrollando actividades que permitan lograr la participación de mujeres en posiciones de poder para generar reformas organizativas y administrativas que respalden la igualdad de género

7. Equilibrar la distribución de funciones en las Juntas Directivas.

Esta área de acción respalda el resultado 1110 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de gerencia y equipo territorial.

La distribución igualitaria de hombres y mujeres en las juntas directivas, permite tener una visualización más amplia de las necesidades de los comités de agua potable y por ende ayuda a crear soluciones más prácticas y amigables con toda la comunidad. También permite que las mujeres se identifiquen entre sí y creen sentido de pertenencia y empoderamiento de sus funciones. Es por ello que el proyecto acompañara a los CAPS en sus procesos de reestructuración para que puedan ir desarrollando un enfoque de igualdad de género con conciencia de derecho.

8. Visibilizar el trabajo y el derecho a la remuneración de las mujeres en los espacios o funciones donde se desempeñan.

Esta área de acción respalda los resultados 1110 y 1120 La especialista de género dirigirá las actividades con apoyo de equipo de coordinación y equipo territorial.

El proyecto esta consiente de las creencias, que los CAPS tienen sobre el trabajo realizado por las mujeres en la gestión comunitaria del agua, puesto que el trabajo de ellas se visibiliza como trabajo voluntario y sin retribución económica. Esta área reforzará actividades que potencialicen y visibilicen el trabajo de las mujeres, así como su derecho de retribución económica.



Mecanismo de implementación

La implementación de la Estrategia para la Igualdad de género en la gestión comunitaria del agua involucrará un cambio en las actividades habituales, por lo que se introducirán ocho mecanismos de implementación —algunos de los cuales ya se han mencionado antes— para garantizar las intervenciones programáticas que, a su vez, respaldarán la obtención de los cinco resultados referente al género y el cumplimiento con el Marco Estratégico.



1. Establecer un espacio de igualdad de género

La implementación efectiva de la estrategia para la igualdad de género, requiere de la inversión en recursos, es decir la contratación de especialistas capacitadas en género. Esta área de género estará a cargo de la gerencia del proyecto y de la coordinación general de CFCA. La especialista de género actuará como punto de coordinación para el trabajo transversal de género, y habrá mesas de trabajo con el equipo de gerencia para determinar los mecanismos de implementación de las actividades del proyecto.

2. Crear competencias en materia de género

Uno de los resultados de los diagnósticos de género en los 13 municipios de intervención, fue que es necesario desarrollar capacidades en cuestiones de género, en todos los niveles del proyecto. Para respaldar esto, todas las personas colaboradoras de la organización recibirán capacitación inicial sobre las brechas de género, que impartirá la especialista del área, a partir de los análisis de avance del proyecto en cuestiones de género.

3. Preparar procesos de formación

Los CAPS, presentan debilidades en la implementación de relaciones equitativas e igualitarias entre hombres y mujeres en los procesos organizativos, administrativos y de funcionamiento de los CAPS, es por ello que el enfoque de género requiere su transversalización en todos los procesos y actividades que ejecute el proyecto. La especialista de género también abordará a los comités de agua potable con reflexiones de género, dirigidas a des construir las desigualdades de género que se reproducen en la gestión comunitaria del agua, aplicando pre test y pos test a las y los participantes.

4. Incorporar cuestiones de género

La especialista de género debe mantener un análisis actualizado, de las situaciones de género, que se presenten en los comités de agua potable (Este análisis debe salir de bases de datos de participación de juntas directivas en todas las actividades realizadas por el proyecto), identificando las brechas de género que más atenúan las desigualdades entre hombres y mujeres, además de, cuestionar a nivel de reflexión de equipo de coordinación y técnico, el abordaje de concientización que se está realizando, con el fin de que se redefinan estrategias de intervención.

5. Generar espacios de reflexión

La transversalización de género requiere que se aprovechen todos los espacios para crear reflexiones de género, la especialista de género con el apoyo del equipo de coordinación y equipo territorial, debe asegurar que los procesos de formación y las asambleas generales de pobladores se han oportunidades para exponer las necesidades de las mujeres, reflexionar sobre ellas y proponer soluciones.

6. Fortalecer la Autonomía

El empoderamiento personal depende en gran medida del fortalecimiento de la autonomía, es por ello que la especialista de género desarrollara metodologías digitales y presenciales para fortalecer el auto estima de mujeres y hombres, los cuales deben ir acompañados de los demás procesos formativos, para generar una mayor apropiación de sus liderazgos, especialmente en el caso de las mujeres y personas marginadas.

7. Promover creación de criterios con enfoque de género en el reglamento interno de los CAPS

La especialista de género en coordinación con equipo de proyecto, debe planificar de forma intencionada reuniones con las juntas directivas de los CAPS y proponer la revisión del reglamento interno o protocolos de género (en caso de que existan), con el fin de verificar que se integren criterios inclusivos y democráticos que respalden la participación de las mujeres en los cargos directivos y los espacios de toma de decisiones, también la incorporación de criterios justos e igualitarios, que definan la forma de remuneración económica, tanto para juntas directivas como para puestos contratados para mantenimiento.

8. Crear conciencia de derecho

Crear estrategias de formación con un enfoque de derecho incluyente tanto para la participación activa de las mujeres coma la de personas mayores y con discapacidad. Con el fin de que tanto mujeres como personas marginadas puedan optar a puestos remunerados con igualdad y equidad de género.

¿Cómo empezar?



- 01** Dar a conocer la estrategia de género para el proyecto Tecnología para la Gestión Sostenible de los Recursos hídricos.
- 02** Identificar asesoramiento de igualdad de género a tiempo parcial en Canadá que apoyará el desarrollo de la estrategia de Género, análisis y el Plan de Acción de Género. También proporcionará apoyo de consultoría según sea necesario a lo largo del proyecto para garantizar que el género se integre en las actividades del proyecto.
- 03** Identificar especialista en igualdad de género en Nicaragua, que con el apoyo del asesoramiento apoyará la implementación de las actividades de la estrategia de Género. Ella proporcionará capacitación a los Comités de Agua y al personal del proyecto sobre la importancia de un enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos.
- 04** Implementar estrategia y plan de acción de género.
- 05** Hacer un sondeo de conocimientos de género entre las mujeres y hombres de juntas directivas de los CAPS.
- 06** Incluir actividades y presupuesto en el plan operativo anual del proyecto.
- 07** Ajustar a manera de las posibilidades, las actividades descritas en la estrategia de género a la estrategia de capacitación virtual del proyecto.

