

Mujeres en la gestión del agua en Jinotega, León y Achuapa



El empoderamiento de mujeres en la
Gestión Comunitaria del Agua en los municipios de
Jinotega, León y Achuapa, Nicaragua



Mujeres en la gestión del agua en Jinotega, León y Achuapa

El empoderamiento de mujeres en la
Gestión Comunitaria del Agua en los municipios de
Jinotega, León y Achuapa, Nicaragua

Créditos

Elaboración

Alexander Waldkircher, consultor

Revisión

Fabiola Tábora, Secretaria Ejecutiva, GWP Centroamérica
GWP Nicaragua

Un agradecimiento especial a La Cuculmecha, miembro de GWP Nicaragua, y a Ecología y Desarrollo (ECODES) por su apoyo en el desarrollo del estudio.

GWP Centroamérica, diciembre 2017

El contenido de este documento no refleja necesariamente la posición de GWP. Se permite la reproducción total o parcial de este documento citando a GWP Centroamérica como fuente.

Índice

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
Contexto del abastecimiento en áreas rurales	9
Marco teórico de la igualdad de género en la gestión comunitaria del agua	12
Marco de trabajo y metodología de investigación	13
Generalidades sobre los municipios de Jinotega, León y Achuapa.....	14
Generalidades sobre la gestión del recurso hídrico en los municipios de Jinotega, León y Achuapa	15
Descripción de las generalidades y hallazgos de la interpretación de los indicadores en el caso de estudio	18
Análisis general de los hallazgos	23
Recomendaciones y consideraciones para el empoderamiento de mujeres en la Gestión Comunitaria en el área rural	31
Conclusión	34
Bibliografía	36

La Cooperación Española financió el Consorcio Paragua, conformado por cuatro organizaciones españolas y sus contrapartes nicaragüenses para mejorar el acceso a agua con un enfoque de género. Este consorcio identificó tres brechas de género en la Gestión Comunitaria de Agua: 1) La división sexual de trabajo, que excluye a las mujeres de las tareas social y económicamente más valoradas, 2) La Participación en espacios de poder, que resulta en el dominio de hombres en la toma de decisiones, y 3) Cultural, que suele ser la mujer responsable de acarrear agua mientras el hombre gestiona sistemas mejorados y que se excluye a las mujeres de las capacitaciones.

El Consorcio Paragua según el diagnóstico 'Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua' identificó como puerta de entrada, la formación de mujeres en habilitaciones laborales para la Administración de los Sistemas de Agua Potable, Operación y Mantenimiento, y Supervisión de Obras de Saneamiento con el propósito de asistir a las mujeres en su proceso de empoderamiento en la Gestión Comunitaria del Agua.

El presente estudio realizado con el apoyo de GWP Centroamérica, en un esfuerzo por fortalecer la participación de las mujeres en la gestión del agua, constato que la formación es un punto de partida para el empoderamiento de mujeres a distintos niveles. Algunas mujeres accedieron a puestos de Administración en los

CAPS mientras la entrada en el ámbito técnico de la gestión de sistemas ha sido menos exitosa.

La apertura de las comunidades es un factor clave para el cambio. Como obstáculos para el cambio se identificó el arraigo cultural de los roles de género, organizaciones religiosas que los conservan a nivel local y el machismo. Para cambiar estas condiciones, solo iniciativas prolongadas pueden tener éxito a gran escala.

En el presente documento, se presentan recomendaciones para mejorar el impacto de las formaciones. En la fase previa a la formación es aconsejable crear alianzas con actores y organizaciones locales, los CAPS e iglesias, para crear apertura en las comunidades. Posterior a la formación se necesita un seguimiento y apoyo a las mujeres formadas. Además, divulgar las experiencias de mujeres activas en CAPS puede dar testimonio del valor que la igualdad de género tiene en la Gestión Comunitaria del Agua, puede influir la apertura en otras comunidades y despertar el interés de otras mujeres para iniciar el camino de su empoderamiento.

Con base a los buenos resultados alcanzados, se debe considerar institucionalizar la formación de habilitaciones laborales para mujeres y hombres para aumentar su impacto en la mejora de la Gestión Comunitaria del Agua y la Gestión Integral de Recursos Hídricos (GIRH) a nivel nacional.

Introducción

Para la población rural de Nicaragua el Comité de Agua y Saneamiento (CAPS), elegido y compuesto por miembros de la comunidad, es el corazón de la gestión comunitaria del agua. Su nivel de funcionamiento garantiza o perjudica un acceso digno de la comunidad al vital líquido.

Los primeros CAPS se formaron hace 40 años para asegurar la prestación de servicios de los mini acueductos en áreas rurales construidos por la cooperación internacional. Muchos CAPS no cumplieron con la responsabilidad de administración y manejo, los sistemas se deterioraron y el acceso mejorado al agua paro.

Culturalmente son las mujeres que tienen que asegurar la disponibilidad de agua en casa. En el caso de colapso de un sistema mejorado, la tarea de acarrear agua recae sobre mujeres para poder realizar su rol de género de tareas reproductivas. A pesar de este vínculo entre la calidad de servicio de abastecimiento y las condiciones de trabajo de mujeres, ellas cuentan con poco poder para la participación activa y toma de decisiones en la gestión comunitaria del agua.

El 'Consorcio Paragua' formado por organizaciones españolas y nicaragüenses, y financiado por la Cooperación Española fue pionera de realizar en Nicaragua un profundo análisis de la Gestión Comunitaria del Agua bajo el Enfoque de Género. En base de los resultados del estudio 'Avanzando en la Equidad de Género en la Gestión Comunitaria del Agua' las organizaciones miembros del Consorcio ECODES, ONGAWA, Amigos de la Tierra y La Cuculmecha desarrollaron la "Formación Técnica en 17 mu-

nicipios de Nicaragua" o "Habilitación laboral para la Gestión Comunitaria del Agua". Estas formaciones tuvieron como objetivo capacitar mujeres y hombres para la Gestión Comunitaria del Agua aumentando el liderazgo de mujeres.

A partir de los resultados alcanzados con esa iniciativa, se establece una alianza con GWP Centroamérica, para documentar la contribución que la habilitación laboral ha tenido para fortalecer el rol de las mujeres en el manejo comunitario del agua. Esta acción forma parte de la implementación de la Estrategia de Género de GWP y del esfuerzo por generar información acerca del tema que permita la generación de lecciones aprendidas para fortalecer iniciativas orientadas a fortalecer la vinculación del género y la Gestión Integral de los Recursos Hídricos (GIRH).

La formación de 150 horas, impartidas los sábados en sesiones de 4 horas a lo largo de 4 meses, ofreció la posibilidad de formarse en una de tres salidas ocupacionales: Administración de los Sistemas de Agua Potable, Operación y Mantenimiento y Supervisión de Obras de Saneamiento Comunitario e Integral. Como módulo transversal se capacitó todas y todos los participantes en los temas Derecho Humano al Agua, Género y Gestión Integral de los Recursos Hídricos. A través de la habilita-

ción laboral se quería asistir especialmente a mujeres a empoderarse en cargos honoríficos y remunerados de los CAPS para mejorar su posición, para participar activamente en la toma de decisiones.

El proceso de fortalecimiento de capacidades se realizó en el año 2014 entre mayo y agosto en coordinación con los sectores del gobierno dedicados a la formación técnica y vocacional del país, en este caso el Instituto Tecnológico INATEC. A lo largo de 1.5 años se elaboró en conjunto una Maya Curricular, para abordar las brechas de género identificadas previamente. De esta manera mujeres y hombres participantes en la formación recibieron de INATEC una certificación, y en caso de no haber terminado

la educación primaria, recibían un documento de participación. Se formaron 209 estudiantes (87 mujeres y 122 varones) de los cuales 19% contaban con escolaridad primaria, 59% con secundaria y 22% universitarias. (Ver Cuadro 1)

Este estudio de caso tiene como objetivo:

- Identificar las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la Gestión Comunitaria del Agua, y las causas subyacentes, y
- Analizar el impacto que la formación para la habilitación laboral ha tenido para el empoderamiento mujeres en la Gestión Comunitaria del Agua, especialmente en espacios de administración y toma de decisiones.

Cuadro 1. Datos generales de matrícula y deserción en el proceso de fortalecimiento de capacidades

CURSO	MATRICULA INICIAL	MATRICULA FINAL	% DESERCIÓN
Operación y Mantenimiento de Sistemas de Agua Potable	119	101	7
Supervisión y Seguimiento de Obras de Saneamiento Comunitario e Integral	59	46	5
Administración en la Gestión Comunitaria del Agua	72	62	4
Total general	250	209	16

Contexto del abastecimiento en áreas rurales

Retos de la gestión de recursos hídricos

Nicaragua es un país rico en recursos hídricos. El territorio está dividido en dos grandes vertientes hidrográficas. Aquí se encuentran la mayor parte de los recursos hídricos subterráneos del país, la mayor área bajo riego, así como la mayoría de la población (86%) (OMS, 2016), y la vertiente del mar Caribe que ocupa el 90% del territorio (117,420 km²) donde se encuentran la mayor parte de recursos hídricos superficiales.

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional actualizó la delimitación de las Cuencas Hidrográficas de Nicaragua de acuerdo con la formación orográfica del territorio nacional en seis Cuencas Hidrográficas y 517 Unidades Hídricas. La cuenca como unidad esta compartida por poblaciones con afinidades, costumbres y formas de relacionarse, aprovechar y gestionar recursos naturales. Malas prácticas de consumo, de uso del suelo, una gestión de recursos hídricos deficiente y una gestión inadecuada de las relaciones, crean conflictos dentro y entre comunidades y deterioran ecosistemas vitales.

A los retos para una gestión sostenible de recursos naturales se añaden las amenazas de sequía provocadas por la variabilidad climática, conocido como El Niño, e incidencia de malas prácticas agrícolas. El 21.3% del territorio de Nicaragua forma parte del Corredor Seco Centroamericano que se encuentra bajo estos efectos de sequía, 11,5% de estos en un grado severo, 36,9% en un grado alto y 51,5% en un grado bajo (FAO, 2012). Por otro lado, el país

sufre severas amenazas naturales en forma de huracanes, sismos e inundaciones.

Nicaragua se encuentra entre los diez países más deforestados a nivel mundial y ocupa el segundo lugar en Centro América. Debido a la expansión de la frontera agrícola con prácticas agropecuarias tradicionales, y a las industrias de madera que talan grandes áreas de bosques. La erosión provocada por la deforestación aumenta inundaciones y sus frecuencias, la contaminación de recursos hídricos, sedimentación y ríos con reducido caudal en temporada estival y deslizamientos. Además, la degradación de suelos por su lado reduce la capacidad de infiltrar y vinculada con ella, la fertilidad. En general se pierde el rendimiento de cultivos especialmente donde llueve menos. Lo anterior, pone en riesgo la seguridad alimentaria e hídrica de la población pobre en áreas rurales y en especial de las mujeres que tratan de amortiguar este proceso por el bienestar de su familia.

Se pone en evidencia que solo un acercamiento sistémico en forma de restauración y manejo de (micro) cuencas con enfoque participativo puede detener y revertir este proceso. El abordaje debe considerar un enfoque de abajo hacia arriba, desde la finca, comunidad y municipalidad hasta la cuenca.

Acceso a agua y saneamiento en áreas rurales

La deforestación masiva, sequias frecuentes, una alta densidad demográfica, el crecimiento de la población y una inversión insuficiente por parte del municipio (7% de su presupuesto de transferencia municipales) dificultan aumentar por si solo la cobertura de servicios de agua en el área rural. Por ello se recurre a gestionar proyectos con la cooperación internacional, contrapartidas comunitarias y la municipalidad para construir nuevos sistemas de agua. Se estima que en el área rural 48% de las comunidades no cuenta con sistemas de agua potable, 22% registran defecación al aire libre, 50% no presentan condiciones de un ambiente

sano, 27% no cuentan con agua suficiente para asegurar necesidades básicas durante la época seca y más de 25% de estos sistemas están localizados en micro cuencas degradadas (Centro Humboldt, 2016).

Los sistemas de abastecimiento habituales se categorizan en: Sistemas de mayor complejidad, mini-acueducto por bombeo eléctrico (MABE) y mini-acueducto por gravedad (MAG) y Sistemas de menor complejidad, pozo excavado, equipado con bomba de mano (PEEBM), pozo perforado (PP) y captación de manantial (CM).

Gestión jurídica institucional de recursos hídricos

Existe un Marco Jurídico de Recursos Hídricos muy avanzado a nivel de Centroamérica, pero su implementación es débil. De esa manera lo expresa la comunidad al referirse a la poca protección que se hace al bosque y a las fuentes de agua. Movilizaciones sociales y la lucha contra la No-Privatización del Agua resultaron en la Ley General de Aguas Nacionales (2007) y Ley Especial de Comités de Agua Potable y Saneamiento (2010).

Para la implementación de una GIRH se identificaron los siguientes actores principales:

- La Autoridad Nacional del Agua (ANA) tiene como objetivo según la Ley General de Aguas Nacionales (Ley No. 620) la planificación a nivel nacional de la GIRH.
- La Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL) tiene como competencia la administración de los sistemas de agua generalmente urbanos y las concesiones en materia hídrica.
- La Procuraduría Ambiental y de los Recursos Naturales, establecida por la Ley General de Medio Ambiente y los Recursos Naturales (Ley No. 217) es una rama especializada de la Procuraduría General de la República encargada de promover acciones administrativas, civiles o penales en contra de las personas naturales o jurídicas que trasgreden la legislación ambiental.
- El Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (INAA), creado mediante Decreto No. 20 (1979), tiene las funciones de planear, diseñar, construir, operar, mantener, comercializar y administrar los acueductos y alcantarillados del país, para satisfacer las necesidades de agua potable y saneamiento de la población. Con la modernización y transformación del Sector, mediante la Ley No. 275 "Ley de Reforma a la Ley Orgánica de INAA" (1998) se le atribuyeron nuevas funciones de regulador, reformándose su Ley Orgánica. A nivel rural legaliza CAPS.
- El Ministerio de Ambiente y los Recursos Naturales (MARENA), según la Ley "Recursos Naturales y Medio Ambiente" (Ley No. 217), es la institución encargada de la conservación, protección y el uso sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente. Para alcanzar sus objetivos, MARENA formula, propone, dirige y supervisa el cumplimiento de las políticas nacionales del ambiente tales como las normas de calidad ambiental y de aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

- El Ministerio de Salud (MINSA), según la Ley No. 423 es el órgano competente para aplicar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento de la presente Ley y su Reglamento, además de elaborar, aprobar, aplicar, supervisar y evaluar normas técnicas, formular políticas, planes, programas, proyectos, manuales e instructivos que sean necesarios para su aplicación.
- La Dirección Alternativa de Resolución de Conflictos de la Corte Suprema de Justicia (DIRAC), con fundamento en lo dispuesto por la Ley No. 540 “Ley de Mediación y Arbitraje” es la encargada de los procesos de mediación y la resolución alternativa de conflictos en cualquier materia, a su vez acredita a los mediadores y centros de mediación en el país.
- Comités de Agua Potable y Saneamiento, según la Ley Especial de CAPS (722) son los encargados de la administración de los sistemas de agua potable y saneamiento en el ámbito rural.

Todos estos actores tienen bajo su competencia el acompañamiento, la administración y protección de los recursos hídricos, así como la prestación de los servicios de agua y saneamiento. Además de velar por la no alteración y contaminación del medio ambiente y los recursos hídricos

Los CAPS son instancias reconocidas como organizaciones permanentes y legitimadas por sus comunidades, que velan por la protección de los recursos hídricos, son activos en reforestación y saneamiento y están organizados en redes municipales de CAPS. Por lo anterior y la disposición en la Ley Especial de CAPS de poder “tener representación en todas las instancias de desarrollo local...y en los Organismos de Cuenca y Comité de Cuenca”, los CAPS son actores claves en la Planificación e Implementación de una GIRH. Siendo las mujeres las principales afectadas de la degradación del medio ambiente y acceso inadecuado al agua, es de primordial importancia su representación en los CAPS con voz y voto en condiciones de igualdad de género.



Marco teórico de la igualdad de género en la gestión comunitaria del agua

Alcanzar la Igualdad de Género, el Objetivo de Desarrollo Sostenible No.5, es un derecho fundamental para poder disfrutar de todos los derechos humanos, que crean la base para llegar a un mundo pacífico, próspero, sostenible e inclusivo.

La reivindicación de los derechos de las mujeres, la lucha por la igualdad y no discriminación, forman así principios básicos de todos los Derechos Humanos.

Más de 40% de la población rural en Nicaragua no dispone de un acceso mejorado al agua. El acceso al vital elemento es una necesidad práctica de género; son las mujeres las que más resienten su carencia ya que afecta el entorno más cercano, su casa, hogar y familia, donde están a cargo de las tareas reproductivas para lo cual requieren del vital líquido. Las condiciones para su acceso afectan de manera directa e indirecta la salud, educación, empleo y el empoderamiento de mujeres y niñas. A pesar de este hecho, los roles de género les limitan en gran parte de su poder de participación en la toma de decisiones y el control sobre recursos en este sector.

Las brechas de género que el Consorcio Paragua identificó en su extenso y profundo

análisis de la Gestión Comunitaria del Agua con enfoque de género son las siguientes:

BRECHA 1: ÁMBITO DE TRABAJO

La división sexual de los trabajos requeridos para construir, gestionar y hacer sostenible el sistema de agua, excluye en gran parte a las mujeres de las tareas social y económicamente más valoradas

BRECHA 2: ÁMBITO DE PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE PODER

Las mujeres participan en las estructuras comunitarias que deciden sobre la gestión del sistema de agua, pero lo hacen en menor proporción que los hombres y ocupan, en general, posiciones subalternas y/o de escaso poder de decisión

BRECHA 3: ÁMBITO DE LA CULTURA

Se considera “tarea de mujeres” el acceso a fuentes precarias y el uso del agua con fines domésticos pero la construcción de los sistemas de agua, su mantenimiento y control, son considerados “asuntos de hombres”. También se limita a las mujeres a acceder a beneficios tales como la formación, la promoción de liderazgo y la proyección de la vida desde una perspectiva diferente.

La inclusión de mujeres y hombres hace posible un desarrollo justo y sostenible. El empoderamiento de todas y todos aumenta sus capacidades y oportunidades disponibles y les permita elegir las para llegar a desarrollar la vida que cada uno y una quiera. A través de la concientización y formación sobre género, el Consorcio Paragua quiere influenciar una redistribución de poder dentro de la Gestión Comunitaria del Agua para que mujeres y hombres dispongan de poder igualitario sobre los recursos y decisiones, para reducir la pobreza y aumentar el bienestar.

En este proceso se quiere cambiar la posición de la mujer marcada por la dependencia, marginación e inseguridad a una de independencia, participación y toma de decisión y de una autoestima fortalecida para autodeterminar su desarrollo. Un empoderamiento efectivo desde dentro hacia fuera, desde abajo hacia arriba requiere fomentar el poder propio (toma de consciencia sobre su subordinación y aumento de la confianza en sí misma), el poder con una organización autónoma (para decidir sobre sus

vidas y el desarrollo que desean) y el poder para (identificar sus intereses y transformar relaciones, estructuras e instituciones que les limitan.

En Nicaragua existe una buena base legal relativa a la igualdad de género: En la Constitución Política de la República de Nicaragua se recoge en el Arto. 5 los principios de libertad, la justicia y el respeto a la dignidad de la persona humana, en el Arto. 27 que todas las personas son iguales y en el Arto. 48 que existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer y que es obligación del estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país. La Ley No. 648 (2007), Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, que obliga a las instituciones públicas a integrar el enfoque de igualdad de género en sus políticas públicas, ya mostró los logros en instituciones a nivel nacional con cuotas de mujeres: en la Asamblea Nacional, se logró 42.39%; en su Junta Directiva, 57%; en cargos ministeriales, más de 50% y a nivel municipal la cuota de mujeres en el cargo de alcaldía alcanzó 50%.

En el ámbito de la Gestión Comunitaria del Agua, el INAA como institución responsable para la legalización de CAPS requiere de los CAPS con interés de legalización, que por lo menos una mujer ocupe un puesto de Coordinador, Tesorero o Secretario.

En este estudio elaborado por GWP Centroamérica se han preparado indicadores desglosados por sexo para visualizar el uso, la participación y gestión del agua por sexo, apoyando la perspectiva de género en el sector de agua.

Marco de trabajo y metodología de investigación

Las condiciones de abastecimiento de agua en zonas rurales afectan de manera directa a las mujeres en sus labores domésticas y el cuidado de familiares enfermos por un servicio de agua insuficiente.

A pesar de su interés en la mejora del acceso, tienen poca influencia sobre la Gestión Comunitaria del Agua como reflejan las brechas de género identificadas. Las oportunidades para que las mujeres participen de manera activa en estructuras comunitarias para mejorar la gestión de los recursos naturales y promover una Gestión Integral de Recursos Hídricos se ven limitadas.

El estudio se centra en determinar cuáles causas son determinantes para las brechas de género identificadas, y conocer el ámbito que se quiere cambiar a través de las habilitaciones laborales. Además, se quiere determinar el empoderamiento que las mujeres han logrado en el sector, tres años después de haber participado en la formación. De igual interés son el ámbito de cambio del rol de género a nivel familiar y en su entorno social.

En el levantamiento de información se hizo hincapié en indicadores desglosados por sexo, pues el caso de estudio tiene el propósito de hacer el análisis desde la perspectiva de género. Se cuantificó con enfoque de género los ámbitos del uso de agua potable a nivel doméstico, la participación en asambleas sobre la gestión del agua y la ocupación de puestos en

los CAPS. Para el análisis de las causas de las brechas de género y el impacto que las habilitaciones laborales han tenido para el empoderamiento de las mujeres en la Gestión Comunitaria del Agua se levantaron datos cualitativos.

Se limitó el estudio a tres municipios en los Departamentos de Jinotega y León donde se eligieron un total de ocho comunidades. Para el levantamiento de datos se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas con mujeres participantes en la formación, el coordinador y responsables geográficos del proyecto, funcionarios en Unidades Municipales de Agua Potable y Saneamiento y presidentes de Redes Municipales de CAPS. También se realizaron grupos focales separados por sexo, con mujeres y hombres participantes en la formación. Para establecer la situación de la mujer y el enfoque de género en la gestión del agua en Nicaragua, así como el estado y gestión de recursos hídricos a nivel nacional y municipal, se hizo uso de documentos relevantes de GWP y el Consorcio Paragua.

El estudio pretende exponer las perspectivas y puntos de vista de las mujeres que participaron en la formación.

Generalidades sobre los municipios de Jinotega, León y Achuapa

Características del Municipio de Jinotega

El municipio de Jinotega se encuentra en el Noreste del país en el departamento del mismo nombre. Se extiende sobre 880,34 km² y cuenta con una población de 133.705 habitantes (INIDE 2015). De los cuales 42.574 personas viven en la zona urbana y 81.131 en zonas rural. El relieve está compuesto de valles interpuestos entre territorios que van de fuertemente ondulados, a escarpado y a muy escarpado con pendientes de 35-70% y alturas entre los 1.000 msnm y picos de hasta 2.000 msnm.

El clima se caracteriza por ser de sabana tropical. El occidente del municipio pertenece al Corredor Seco centroamericano. Las condiciones climáticas, la composición de suelos y su buena infiltración permiten la siembra de todo tipo de cultivos, predomina el cultivo de café produciendo 65% del café a nivel nacional. La producción de granos básicos y frijoles ocupa grandes áreas. Otro rubro económico importante, es la ganadería de doble propósito.

Según el mapa de pobreza proporcionado por el INIDE, Jinotega se encuentra en pobreza extrema. Hay zonas con alta vulnerabilidad a los fenómenos climáticos y esto ocasiona pérdida de cosechas. La monopolización de la agricul-

tura al rubro café, está asociado al deterioro del territorio y el avance de la frontera agrícola. La constante baja del precio del café en el mercado internacional, en varios periodos de cosecha, dejó un ciclo de endeudamiento en los pequeños productores, muchos de ellos perdieron sus tierras por hipotecas o garantías de créditos que no lograron liquidar. El predominio de un solo rubro genera una pérdida de conocimiento hacia la diversificación de cultivos y la búsqueda de actividades económicas que logren la mejora de las condiciones de vida de las familias.

La mayoría de las 103 comunidades se abastece de fuentes de agua superficiales y en menor grado de fuentes subterráneas. Los sistemas comunitarios de agua se componen de 65 MAG, 11 MABE y 21 PP con bombas manuales. La cobertura de agua en zonas rurales es 56.1% y de saneamiento 52.1%.

En el municipio de Jinotega se concentra el 46% de los 76 CAPS del departamento, quienes administran en mayor cantidad mini acueductos, seguido de pozos que proveen de agua aproximadamente a 38,604 personas. Los CAPS poseen bienes como terrenos, fuentes, derechos de pasos y otros. El proceso

de legalización de CAPS se intensificó en los últimos años, por lo que actualmente hay 35 CAPS legalizados de los 78 CAPS presentes en el municipio.

Los recursos hídricos superficiales experimentan contaminación severa por los agroquímicos

utilizados en el cultivo de café. En especial durante los meses de noviembre hasta febrero, cuando se cosecha y procesa el café, la calidad del agua empeora por las aguas mieles procedentes del lavado de café. Algunas fuentes subterráneas muestran contaminación con arsénico.

Características del Municipio de León

El municipio de León se sitúa en la parte occidental del país en el departamento del mismo nombre. La población del municipio es de 206.264 habitantes (INIDE, 2016). El municipio se extiende sobre 820,19 km² (INIDE, 2016) en cuyas áreas rurales moran 113 comunidades de las cuales la mayoría tiene menos de 500 habitantes. Sus actividades económicas se concentran en la agricultura, ganadería y pesca.

El municipio forma parte de una zona que cuenta con una de las mejores fuentes de aguas subterráneas, excelentes tierras para los cultivos agrícolas y una de las concentraciones de población más alta del país (212,21 hab./km²). El clima es tropical de sabana. La sobreexplotación de aguas subterráneas sin regulación para usos agropecuarios e industriales que consumen 96% del agua extraída representa un gran desafío para una gestión sostenible de los recursos hídricos en el municipio. Las prácticas de cultivo agroindustrial deterioran el medio ambiente y contaminan los recursos hídricos con agroquímicos.

La cobertura de agua en el municipio es de 86,32% en el área urbana y 58% en el área rural (2011). En el área rural 40% de la población se abastece con pozos profundos y 60% con pozos del primer manto freático. La calidad de los últimos se ve afectada por las actividades agroindustriales. De un total de 113 comunidades, 60 son abastecidas por 47 CAPS, de los cuales 25 CAPS están legalizados.

Respecto al saneamiento, 84% de la población no tienen acceso a infraestructura o está en regular o mal estado. Esta situación y la defecación al aire libre exponen a la población rural a riesgos de contraer enfermedades parasitarias a través del agua y alimentos contaminados.

En referencia a la calidad del agua se encontró que muchas comunidades no tratan el agua porque no les gusta el sabor del cloro y por falta de insumos para el tratamiento. Muchas fuentes de agua han sido contaminadas por actividades agropecuarias. En 2011 se realizó un estudio extenso sobre la calidad del agua de pozos. Se encontró contaminación microbológica alta en temporadas de lluvias, contaminación fisicoquímica con arsénico en 30% de los pozos y contaminación con hierro en 4% de los pozos. Además, se estableció una contaminación con agroquímicos en 6% de los pozos. El Ministerio de Salud realiza 2 veces al año estudios de calidad de agua, aunque solo cubre pozos públicos. La calidad del agua de pozos privados perforados a mano no se controla. Estos pozos aprovechan el primer manto freático y, son más susceptible de ser contaminados por pesticidas y acelerantes (Alcaldía Municipal de León, 2010).

La pobreza del municipio es de 41.8%, de estos 53,9% vive en el área rural y 13% vive en pobreza extrema (Alcaldía Municipal de León, 2010).

Características del Municipio de Achuapa

El Municipio de Achuapa se encuentra en la parte occidental del país en el departamento de León, donde se extiende por 416,34 km². La topografía se divide en áreas planas, romerías onduladas y áreas accidentadas entre 100 y 1.300 msnm. El clima es subtropical y el suelo fértil, aunque rocoso. Las actividades económicas predominantes son la agricultura, ganadería y la industria de la madera.

La población cuenta con 14.983 habitantes (INIDE, 2016) de los cuales 3.085 personas viven en el casco urbano y 11.898 en el ámbito rural. La población rural está distribuida en 48 comunidades principalmente asentadas donde se provee servicio de agua e infraestructura vial.

La deforestación, la agricultura de tala y quema, especialmente en laderas, y la ganadería extensiva degradan el medio ambiente y causan pérdidas de suelo. Esta situación ha causado que algunos ríos que anteriormente llevaban agua todo el año ahora se sequen en la temporada estival. La situación ha sido agravada por el cambio climático con cambios en los patrones de las lluvias. El aumento de la demanda de agua por parte de la población, en especial para uso en la ganadería incrementa la presión sobre el uso del recurso, lo que genera una

reducción en el agua disponible para consumo doméstico.

Esta situación y el crecimiento de la población obligan a la municipalidad a una estricta regulación para asegurar el abastecimiento de agua en el futuro. Las amenazas naturales están asociadas a lluvias torrenciales que causan deslizamiento de laderas y a la disminución de la precipitación que causa sequías. En 1998, el huracán Mitch destruyó la mayoría de mini acueductos en el área rural.

La cobertura de agua es de 90,80% en el casco urbano con 6.5 horas de servicio al día. En el área rural, 80 CAPS gestionan 35 mini acueductos y abastecen al 51.56% de la población: 29% MAG, 22% PEM, 22% PP y 5% CM. Solo 3.7% tiene una conexión domiciliaria y más de un tercio de la población invierte 2 horas y más para el acarreo de agua a pie (Alcaldía del Municipio de Achuapa, 2012).

La población económicamente activa es de 4.402 personas (3.734 hombres y 668 mujeres). De los cuales, 20% tienen un empleo permanente y 60% encuentra trabajo en tiempos de producción agrícola. El 52.7% de la población vive en pobreza extrema (Alcaldía del Municipio de Achuapa, 2012).

Generalidades sobre la gestión del recurso hídrico en los municipios de Jinotega, León y Achuapa

Sistemas de abastecimiento en áreas rurales

Mientras la responsabilidad del abastecimiento de agua en zonas urbanas le compete a la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL), en zonas rurales la operación y el mantenimiento está a cargo de los CAPS. Sus facultades y funcionamiento como organizaciones comunitarias sin fines de lucro están establecidos en la Ley Especial de CAPS (Ley No. 722). El CAPS, con el apoyo del estado, debe prestar servicios de agua y ejecutar acciones para la GIRH.

Un CAPS está compuesto por su Asamblea de Usuarios, Junta Directiva y Comisiones de Trabajo. Las personas electas en la asamblea de usuarios ocupan los puestos de coordinación, tesorería, secretaria, fiscalía con uno, tres o cinco vocales (para llegar a un número impar y evitar empates en decisiones). El CAPS tiene la posibilidad de contratar servicios como administración y fontanería en dependencia de la cantidad de usuarios y el tipo de sistema.

Bajo el principio de universalidad establecido por la Ley, deben asegurar la participación comunitaria en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. La Ley Especial de CAPS (Ley No. 722), establece la creación de una Unidad Municipal de Agua y Saneamiento, que

será la instancia que dará acompañamiento para el fortalecimiento de las organizaciones de CAPS, de igual manera deja la competencia de formación al Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (INAA). Estas dos instituciones no cuentan con los recursos económicos y humanos suficientes, para cubrir la demanda de más de 5,000 Comités de Agua Potable y Saneamiento a nivel nacional.

En sus respectivas comunidades los CAPS operan y mantienen mini acueductos independientes. En general se trata de pozos excavados a mano (PEM), pozos perforados (PP), mini acueductos por bombeo eléctrico (MABE), mini acueducto por gravedad (MAG) y captaciones de manantial (CM). Las instalaciones comunitarias de saneamiento suelen ser privadas y varían entre letrinas sencillas y/o tradicionales con o sin ventilación, elevada o semi-elevada. Los sistemas de abastecimiento de las comunidades cubiertas en este estudio son MABE, MAG, y PEM, abasteciendo entre 230 y 2.000 personas.

Cuadro 2. Sistemas de agua de comunidades entrevistadas

COMUNIDAD	LEGALIZACIÓN DE CAPS	TIPO DE SISTEMA	TOMAS DOMICILIARIAS	BENEFICIARIOS*
Municipio de Jinotega				
Chagüite Grande 2	en proceso	MAG	23	230
Las Lomas	2012	MABE	521	2000
Las Cureñas	2010	PEM	110	770
Mancotal	2014	MAG	115	805
Municipio León				
3 de Julio		MABE	100	500
La Pintora no.1	2011	ENACAL y PEM	20 y 4 pozos	150
Las Lomas	en proceso	MABE	105	525
Municipio Achuapa				
El Barro	2016	MABE solar	67	536

*Estimada según ocupación promedio de casas

Uso de agua en el domicilio

En los hogares entrevistados se identificó que casi en exclusiva son mujeres las que gestionan y usan el agua a nivel doméstico, para la preparación de comida, el lavado de ropa, la limpieza del hogar y el cuidado de enfermos. El nivel de servicio, la distancia al punto de agua, la continuidad del servicio y calidad del agua condiciona la carga de trabajo. Se identificó que estas tareas domésticas ocupan entre 5 y 8.5 horas de la jornada de mujeres.

En un promedio, las mujeres en las zonas rurales ocupan 3 horas al día para la preparación de comidas, 1-2 horas para lavar ropa y 1 hora para otras tareas, como su aseo, el de los niños o el riego de hortalizas en el patio. Se añaden horas adicionales en caso de tener que jalar agua o esperar hasta que se restablezca el suministro del agua, en el caso de racionamiento, que resulta en 1-3 horas adicionales o desvelarse por la noche hasta que llegue el agua.

Cuadro 3. Usos de agua a nivel doméstico

Tiempo diario (horas) no remunerado de mujer y hombre adultos en el suministro y uso de agua a nivel doméstico			
	PROMEDIO	MAX.	MIN.
Mujeres	5.75	8.5 (incl. acarreo de agua)	5
Hombres	0.5	3.5 (con riego)	0.5

Calidad de agua

Las comunidades entrevistadas expresaron su satisfacción con la calidad del agua provista por sus sistemas mejorados. Desde su construcción, las enfermedades relacionadas con el agua contaminada se redujeron, sin embargo,

no se analiza la calidad de agua por parte de los CAPS. Es únicamente el Ministerio de Salud quien realiza monitoreo de calidad de agua dos veces al año, al inicio y finalización de la temporada lluviosa.

Mientras los hogares que no tienen acceso a los sistemas comunitarios, por razones económicas, de no poder pagar por una conexión; por la lejanía de sus hogares; o por razones hidráulicas; están afectados por la contaminación del agua. Especialmente durante la temporada lluviosa, entre mayo y octubre, las lluvias inun-

dan y contaminan los pozos, lo que genera un incremento en las enfermedades diarreicas y de dolor de estómago. Otras fuentes de contaminación del agua que se mencionaron son, la ganadería cerca de fuentes, el uso de agroquímicos y el mal manejo de residuos sólidos que acaba en las quebradas. La incidencia de enfermedades de origen hídrico en la comunidad, aumenta el costo de salud en las familias, y las mujeres tienen poco tiempo para sí mismas, al dedicar tiempo para cuidar a la persona enferma ya que la tarea de cuidado es asumida por las mujeres.

Participación en asambleas para la gestión de los sistemas de agua

Los CAPS convocan al año entre dos y cuatro asambleas ordinarias y otras extraordinarias para rendir cuentas e informar a la comunidad sobre el estado técnico del sistema. Se toman decisiones relativas al servicio de abastecimiento, sobre mejoras y ampliaciones del sistema.

Toda la comunidad interesada, es invitada a participar. El derecho de votar lo tienen solo aquellas personas que tienen la jefatura de hogar y que están inscritos en el registro de usuarios del CAPS; suele ser el hombre mayor quien tiene esta función y vota en las asambleas en representación de los intereses de las mujeres y otros hombres de la casa.

En las comunidades entrevistadas las jefaturas de hogar corresponden al hombre mayor salvo que se trate de mujeres solteras. En los municipios incluidos en este estudio, de 10 jefaturas de hogar, los hombres ocupan 8 y las mujeres 2, estas últimas suelen ser mujeres solteras. Sin embargo, en las asambleas la cuota de mujeres asistentes puede llegar a 70% o más dado que jefes de hogar, le delegan su representación a su esposa o hijos. Otra razón es que las mujeres se ven más afectadas por las condiciones del servicio que los hombres. Las mujeres hacen uso del espacio para expresar su opinión y ocupan 35min para hablar de 1 hora de reunión, aunque suelen ser los hombres que toman las decisiones.

Cambio de la presencia de la mujer en estructuras para la gestión del agua

La composición de las organizaciones y asambleas con relación a sus integrantes y la valoración de sus aportes han mejorado a favor de las mujeres. Antes de la Ley Especial de CAPS en el 2010 y de la Ley de la Igualdad de Oportunidades, el porcentaje de mujeres en organizaciones solicitando sistemas de agua era

40% y aumento a 60% después del 2010. En las organizaciones operando sistemas de agua la cuota de mujeres aumento en promedio del 23% antes del 2010 al 29% después. Las mujeres entrevistadas percibieron que la valoración actual de sus aportes en asambleas se mejoró comparado con el pasado

Cuadro 4. Participación de mujeres en estructuras de gestión de agua y valoración de sus aportes

FASE	ESTRUCTURA	ANTES DEL AÑO 2010		DESDE EL AÑO 2010	
		CUOTA DE MUJERES	VALORACIÓN DE APORTES DE MUJERES	CUOTA DE MUJERES	VALORACIÓN DE APORTES DE MUJERES
Solicitud de sistema de agua	Organización	40%	baja	60%	media
	Asambleas	68%	baja		media
Operación del sistema de agua	Organización	23%	media	29%	alta
	Asamblea	50%	baja	64%	media

División sexual del trabajo

En los CAPS entrevistados del Municipio de Jinotega los puestos más valorados son el de coordinador y tesorero, el primero por el poder de gestión y el segundo, por manejo del dinero. Ambos están ocupados casi en exclusivo por hombres. En León y Achuapa la ocupación de estos puestos en las comunidades entrevistadas, es igualitario entre los sexos. Aunque consultando a la Red Municipal de León sobre este hecho, se informó que estos casos son excepciones y predominan los hombres en estos puestos. En el Municipio de Jinotega la cuota de mujeres en los CAPS entrevistados es del 32% y en los Municipios de León y Achuapa es del 62%.

Contrario a los cargos voluntarios de los CAPS, los servicios de fontanería y administración pueden contratados y pagados. La fontanería es una función exclusiva realizada por hombres y por lo general pagado por servicio o con un salario mensual. Tres de los ocho CAPS contratan el servicio de administración. Dos de los tres puestos de administración los ocupan mujeres. La cuota de mujeres en los puestos

pagados de los CAPS entrevistados es del 20% en Jinotega y 17% en los Municipios de León y Achuapa.

En los comités adicionales que se conforman en los CAPS se nota que los responsables de la protección de la fuente son mayoritariamente hombres y del saneamiento son mujeres. Para las tareas de limpieza de pilas y tanques suelen ser las mujeres quienes las realizan. (Ver Cuadro 5)

Responsabilidad sobre sistemas de agua

En el caso de acarrear agua desde fuentes precarias como pozos, ríos u ojos de agua, la población lo considera una responsabilidad de la mujer. Sin embargo, cuando se trata planificar y construir un sistema de agua entubado y/o bombeo, la responsabilidad es del hombre. En proyectos recientes las tareas de supervisión y abrir zanjas también son realizadas por mujeres.

Cuadro 5. Distribución de cargos en CAPS según género

	MUNICIPIO DE JINOTEGA			MUNICIPIO DE LEÓN Y ACHUAPA		
	MUJERES	HOMBRES	CUOTA DE MUJERES	MUJERES	HOMBRES	CUOTA DE MUJERES
Miembros de Junta Directiva de CAPS en base de voluntad						
Total	7	15	32%	13	8	62%
Coordinador/a	0	4	0%	2	2	50%
Tesorera/o	1	3	25%	4	0	100%
Secretaria/o	3	1	75%	3	1	75%
Fiscal	0	4	0%	1	3	25%
Vocales	3	3	50%	3	2	60%
Servicios contratados con remuneración						
Total	1	4	20%	1	5	17%
Administrador/a	1	0	100%	1	1	50%
Fontanería / Responsable de bomba	0	4	0%	0	4	0%
Comités adicionales						
Total	9	7	56%	7	6	54%
Responsable del Comité para la Protección de Fuente	1	3	25%	1	1	50%
Responsable del Comité Saneamiento e Higiene	4	0	100%	3	1	75%
Responsable de limpieza de pilas y tanques	3	1	75%	1	2	33%
Gestionan de apoyo con la municipalidad u ONGs	1	3	25%	2	2	50%

Descripción de las generalidades y hallazgos de la interpretación de los indicadores en el caso de estudio

Valoración y control sobre sistemas comunitarios de agua

A pesar de que en la cultura nicaragüense la mujer es responsable de asegurar la disponibilidad de agua en casa para poder realizar las labores reproductivas y de cuidado de familiares, las mujeres ocupan en un menor grado los puestos en CAPS más valorados como la coordinación y tesorería, y no suelen tener el derecho a votar en asambleas salvo en casos de estar inscritas en los registros de los CAPS, quienes usualmente son las mujeres solteras. Tanto las mujeres como los hombres entrevistados confirman que las mujeres se preocupan más sobre cuestiones del suministro domiciliario de agua que los hombres. Las mujeres son las que usan el agua a nivel doméstico para el bienestar de su familia y son los hombres quienes controlan el recurso vital.

En las comunidades entrevistadas se informó que el número de mujeres asistiendo a las asambleas de usuarios, sobresale considera-

blemente al número de hombres asistentes. Esto se debe a que las mujeres valoran más los asuntos relacionados a la gestión de los sistemas de agua de la comunidad. La mejora del servicio es un interés clave para ellas, lo que significa una mejora de las condiciones en el hogar y facilita el desarrollo de las tareas reproductivas relacionadas con el agua.

Las mujeres invierten entre 5 y 8,5 horas a diario para el acarreo y uso de agua para el beneficio de la familia, los hombres solo la usan ya almacenada por la mujer, para su aseo personal y en otros casos para el riego de viveros cercanos a la casa. Los hombres disfrutan de los beneficios del agua que acarrea la mujer, ellos reciben su comida preparada, disfrutan de ropa y casa limpia. Los hombres no priorizan la inversión para una mejora de las condiciones del hogar.

En la comunidad de Chagüite Grande #2 ubicada en el Municipio de Jinotega donde la comunidad se abastece de pozos, las mujeres responsables del acarreo del agua estarían dispuestas a pagar una tarifa más alta y crear un fondo para construir un mejor sistema con conexiones domiciliarias.

Al contrario, los hombres no quieren pagar más para que el agua llegue a su hogar. Este beneficio reduciría el tiempo dedicado por las muje-

res al acarreo del agua, evitaría esfuerzo físico con efectos positivos en la salud de mujeres.

Según las entrevistas con mujeres, son ellas quienes priorizan más la protección de áreas de recarga hídrica, desarrollan acciones de mejora alrededor de la fuente, tales como colocar cercas de protección y reforestar. Son las mujeres quienes priorizan el uso doméstico sobre el uso de agua para el lavado de carros y riego de hortalizas.

Participación en la toma de decisiones

Se constató que la presencia de mujeres en asambleas a menudo es de 70% o más. Los jefes de hogar inscritos en el registro de usuarios se dejan representar por su esposa o hijos. No obstante, no pueden hacer uso indiscriminado del derecho de voto delegado. Se comenta que cuando las decisiones que tienen que ver con obligaciones de contribución económica o laboral, las mujeres tienden a consultar el jefe de hogar ya que él tiene el control exclusivo sobre estos recursos. Las mujeres lo expresan de la siguiente manera "No puedo decidir, debo consultar "o "No está mi marido". En muchos casos, la delegación de representación del jefe de hogar en la mujer se tiene que clasificar como una participación obediente.

Aunque las mujeres entrevistadas hablaron de un ambiente de igualdad de género en las asambleas, a la hora de tomar decisiones se expresó que el hombre ocupa una posición dominante. En casos de contradicción entre mujeres y hombres la decisión tiende a favorecer la opinión de los hombres.

Avanzar hacia la igualdad depende de la concienciación y la voluntad de los miembros del CAPS. Un ejemplo de esta práctica positiva hacia la promoción de liderazgo de mujeres se identificó en la Comunidad 3 de Julio en el Municipio de León, donde el coordinador recibió formación sobre género, y se asegura que se escucha y considera las opiniones de mujeres.

Distribución sexual de cargos en los CAPS

Respecto al reparto de puestos en CAPS se nota que son mayoritariamente ocupados por hombres de 45 años o mayores. Los puestos que se consideran más importantes en el CAPS son la coordinación y tesorería. En general, estos puestos caen en manos de hombres y aunque las comunidades en León y Achuapa muestran lo contrario, la presidenta de la red municipal de León las califica como excepciones. En estos casos, lideresas comunitarias accedieron a estos cargos por condiciones favorables como la presencia en su comunidad de ONGs con un enfoque de igualdad de género. Los hombres que participaron en la formación contaron que algunas comunidades expresan

su opinión sobre la igualdad en la participación de las mujeres en esta manera "En las asambleas estamos todos, es suficiente."

El reglamento interno y estatutos de los Comité de Agua Potable y Saneamiento, que es un formato establecido a nivel nacional, no establece cuotas para hombres y mujeres en los órganos de dirección del CAPS, por ese motivo en los CAPS muchas veces no se toma en cuenta a las mujeres en la toma de decisiones por ser una práctica natural y la excluyen de los puestos para ejercer el poder.

Distribución sexual de servicios contratados por los CAPS

Los cargos en los CAPS no son retribuidos salvo recompensaciones pequeñas y puntuales. En cambio, los trabajos contratados como la administración y fontanería sí son remunerados. En las comunidades entrevistadas, la fontanería y otros trabajos técnicos son realizados exclusivamente por hombres y remunerados adecuadamente.

Los servicios de administración contratados por los CAPS se encuentran en la mayoría de los casos en manos de mujeres, pero salvo de un caso, la remuneración es inferior a la de los trabajos de fontanería, aunque requiere de

más tiempo presencial que la fontanería. En el caso de la comunidad, Las Lomas, se buscó sin éxito a un hombre para llevar la administración, con la disposición de pagarle entre C\$ 6.000 y 7.000. Finalmente se empleó una joven mujer que hizo la habilitación laboral y había trabajado anteriormente como voluntaria. Empezó a trabajar por un salario de 1.500 córdobas. Después de un tiempo se aumentó el salario a lo largo de 5 años y actualmente devenga un salario de C\$ 5.500. Todavía inferior al salario que se estaba en disposición de pagarle a un hombre.

Reflejo de roles de género en CAPS

Este desequilibrio en el reparto de puestos de CAPS y la remuneración de trabajos contratados, se encuentra fundamentado en los roles de género que se han asignado tradicionalmente, y están arraigados en la cultura, visiones, tradiciones y costumbres de las comunidades.

Hombre controla los recursos

El lugar de las mujeres está culturalmente restringido a la casa donde realiza los trabajos reproductivos y el cuidado de familiares. Este trabajo no es retribuido y recibe poco respeto, los hombres lo expresan así “mi mujer no trabaja”. El lugar y ámbito de actividad del hombre está fuera de casa, en el espacio público, donde se ocupa de los trabajos productivos agropecuarios o de negocios con la finalidad de generar ingresos para el sustento de la familia. Salvo que la mujer se ocupe de trabajos productivos pagados, ella no tiene control sobre los recursos financieros. Cada gasto que hace la mujer por menor que sea, necesita visto bueno del hombre.

Estereotipos de género

Estos estereotipos de distribución del trabajo en la familia están profundamente arraigados en la sociedad, especialmente en el medio rural donde hay poca conciencia de género. Se

aprenden los roles de género desde pequeño en el seno de la familia, en la comunidad, en la escuela y en iglesias. Esta situación se mantiene en los CAPS, donde los puestos de liderazgo y gestión de recursos, como la coordinación y tesorería, se les asignan a hombres. El estereotipo atribuye a los hombres características de tener capacidades de liderazgo, gestionar conflictos y saber expresarse en público. Al igual que en los puestos técnicos se considera a los hombres más aptos para ejercerlos.

En cambio, a las mujeres se les suele encontrar en cargos de secretaria llevando las actas, por su reputación de ser más cuidadosas y ordenadas. También se comentó que las mujeres ocupan puestos de tesorería haciendo el trabajo de administración, a menudo sin pedir pago por este trabajo. Las mujeres también están de responsables del comité de Saneamiento e Higiene, por preocuparse más de la salud de la familia.

En este aspecto, la formación para habilitación laboral, tuvo el propósito de promover un cambio en la construcción social de género y la modificación de este esquema a través del desarrollo de capacidades para que ambos sexos puedan ejercer los cargos requeridos para la gestión de los sistemas de agua y asumir poderes.

La influencia del machismo

El machismo como obstáculo

La tradición machista se opone a la redistribución igualitaria de puestos y poderes de participación en los CAPS. Se opone a que las mujeres asuman responsabilidades fuera de casa, mantienen la opinión que las mujeres no son aptas para ciertas labores por la falta de estudios y por no haber cursado formaciones técnicas. Al mismo tiempo, los hombres no están de acuerdo en abrir espacios, ni proporcionar recursos para el desarrollo profesional de las mujeres, opinan, “tu lugar es la casa, salir es cosa de mujeres vagas”.

Se mencionó que algunos hombres veían la formación ofrecida como “lavado de cerebro” y afirmaban “Aquí mando yo”. Las mujeres que contradicen a su pareja corren el riesgo de ser víctimas de violencia, pues esto se ve como herramienta legítima del hombre para establecer orden en la familia. Otras mujeres si lograron apertura en su pareja o familia para cursar la formación en habilitación laboral.

Los entrevistados identificaron la inseguridad como motivación de los hombres para cerrarse frente a posibles cambios estructurales. Temen que las tareas extra a nivel familiar puedan llevar a una desintegración. Además, protegen su dominio y no quieren compartir los conocimientos de “sus” trabajos para no perder liderazgo e influencia.

Motivación de mujeres

Limitaciones de tiempo de mujeres

Otra limitante práctica es la larga jornada de una mujer madre. Su jornada empieza antes que la de los hombres, para acarrear agua y preparar el desayuno y acaba después con la

Iglesia como conservador machista

Más del 80% de la población sigue a una iglesia cristiana. Su influencia respecto a la cantidad de personas creyentes y la frecuencia de reuniones es alta. Algunas denominaciones conservan los roles de género y la inferioridad de las mujeres frente a los hombres. Varias iglesias predicán la potestad del hombre sobre su mujer, “la mujer es sujeta al hombre”, “el hombre es cabeza de la mujer” y que es el hombre quien es responsable por mantener su familia “con el sudor de su frente”. Creencias como estas contribuyen a mantener a las mujeres sumisas y conservar las brechas de desigualdad.

Naturalidad de roles de género

El machismo prevalece, privando a las mujeres a desarrollarse libremente e independizarse. Esta situación causa que las mujeres crean naturalmente en los roles de género y de esta manera ponen un techo de cemento sobre sus aspiraciones de cambiar e incursar en tareas no asignadas tradicionalmente. Bajo estas condiciones, es común encontrar a mujeres con una baja autoestima y con miedo para salir de su rol tradicional y tener que enfrentar una sociedad conservadora. Esta condición se encontró especialmente en mujeres de una edad entre 35 y 50 años. A pesar de su interés por la gestión comunitaria del agua no se inscribieron en la formación, convencidas que no son capaces de poder ejercer un cargo en un CAPS, temiendo fallar.

preparación de la cena cuando los hombres vuelven a casa. Durante el día lavan la ropa y cuidan a los niños que les ocupa todo el día. Sin que otra persona les desocupe de algunas tareas puntuales, se le imposibilita desplazarse de su casa para asumir más carga de trabajo o asistir a reuniones.

Falta de entusiasmo

Se comentó que muchas mujeres perciben el involucramiento en los CAPS como una carga adicional a su jornada. No ven utilidad de asumir puestos no pagados y las oportunidades para su empoderamiento. Por esta razón, muchas mujeres no consideraron tomar parte en la formación ofrecida para facilitar su integración en los CAPS. Sin embargo, muchas de estas mujeres cambiaron su opinión, después de que mujeres que participaron en la formación compartieron su experiencia, sobre las capacidades adquiridas.

Mujeres quieren servir a la comunidad.

La motivación de las mujeres que asistieron a la formación ha sido alta, querían mejorar y aplicar sus capacidades para el bienestar de su familia y comunidad. Además, varias mujeres aspiran a ser contratadas por un CAPS como administradora o fontanera

Las mujeres mostraron un alto compromiso para poder asistir al proceso. Algunas se levantaban a las 3 am o a las 4 am para cumplir con sus responsabilidades domésticas o para caminar muchos kilómetros para llegar puntual a la formación. Las asistentes del ámbito urbano se quedaron impresionadas por el desempeño de las mujeres rurales. Trabajaron con cariño, amor y entusiasmo poder contribuir a la mejora del servicio de agua de su comunidad.

Generación joven quiere el cambio

Un gran interés por las formaciones se encontró en mujeres entre 16 y 35 años. Quieren aprovechar las oportunidades que se les presentan, tanto en participación activa, en temas comunitarios, en oportunidades de inserción laboral y ocupar un puesto pagado. El 56% de las estudiantes tienen una escolaridad de secundaria y 32% universitaria. Expresaron que son ellas mismas las responsables para hacer realidad la igualdad de género y tomaron la de-

cisión personal, de entrenarse y superarse para hacerse independientes, viviendo la actitud de “Yo quiero, yo puedo.”

Para las organizaciones facilitadoras fue una sorpresa que muchas mujeres que ya tenían una formación universitaria o estaban en proceso de finalizarla, se inscribieron en la formación dado que no eran parte de los grupos meta identificadas previamente. Estas mujeres vieron en la formación, en habilitación laboral, un medio para llegar a su autonomía económica, de poder generar ingresos propios y controlarlos, su autonomía física, de tener control sobre su cuerpo, y su autonomía política, para participar de manera activa en las decisiones que afectan a sus vidas y su colectividad.



Análisis general de los hallazgos

Premisas para el empoderamiento de mujeres

Analizando los hallazgos sobre la posición de la mujer en su entorno familiar, en su comunidad y las condiciones de su vida, se perfilaron varias premisas necesarias para que la habilitación laboral puede apoyar el empoderamiento de las mujeres en la Gestión Comunitaria del Agua:

- La mujer está motivada para asumir un cargo en un CAPS o para ser contratada por el CAPS por sus servicios.
- Su esposo o familia le dan la libertad de formarse.
- Su esposo u otros se ocupan de las tareas domésticas y del cuidado de niños durante la ausencia de la mujer para asistir a clases.
- La mujer desarrolla la capacidad de empoderarse y “llevar la semilla a florecer”
- La Comunidad o CAPS le dan la oportunidad de involucrarse.
- En caso de servicios contratados, la comunidad está dispuesta a pagar por los servicios prestados por una mujer.
- En el caso de operación y mantenimiento, la mujer tiene la posibilidad de profundizar sus conocimientos.

Apertura de la comunidad

El Consorcio Paragua sensibilizó a los CAPS previo a la formación, enfatizando que las

capacitaciones de mujeres y hombres son para una mejora en la Gestión Comunitaria del Agua. De esta manera se quería tener la apertura de la comunidad para enviar miembros de su comunidad a la formación, con el compromiso entre ellos de recibirlos después.

A las mujeres y hombres interesados en participar, se les exigió comunicar si había un acuerdo entre ellos y el CAPS de su comunidad. Estos acuerdos incluían la posibilidad de poder trabajar después para el CAPS, un incentivo económico adicional al viático pagado por el Consorcio y la intención de subir las tarifas de agua para ofrecerles un puesto pagado.

En el nivel familiar, tuvieron que negociar la realización de tareas domésticas durante la jornada formativa.

Era de esperar que el interés de las mujeres por matricularse en el módulo de Administración de los Sistemas de Agua Potable y por saber del “manejo de recursos” ha sido mayor, que en Operación y Mantenimiento del Sistema de Agua Potable. Sin embargo, la formación técnica tuvo como propósito “sembrar la semilla” para que las y los integrantes busquen después de la formación oportunidades para profesionalizarse debidamente.

Empoderamiento personal y en la familia

Según declaraciones de mujeres, la formación les sirvió para aumentar su poder interior. El módulo transversal de género les ayudó a reflexionar sobre el tema, y a conocer cómo influye su posición y condiciones dentro de la familia y sociedad. Algunas mujeres mencionaron que cambiaron su perspectiva y ahora

pueden decidir libre de estereotipos de género sobre los cambios para mejorar las relaciones humanas dentro del hogar y la comunidad. Han aprendido que el sexo por sí no limita las opciones laborales y la capacidad de adquirir conocimientos para ejercer cualquier profesión. Comentaron que ganaron confianza en ellas

mismas para expresarse frente a la comunidad. Lograr la participación de las mujeres en la formación, implicó un proceso de sensibilización, gracias a eso, ahora asisten a asambleas de interés comunitario y viajan a encuentros para fortalecer sus capacidades y su visión de vida. A las mujeres, para quienes antes su participación pública se limitaba a la iglesia, ahora la asistencia a cursos y formaciones forma parte de sus vidas.

A nivel familiar, varias mujeres formadas en administración mejoraron la gestión de recursos financieros y de tiempo para el bienestar de su familia y de ellas mismas. Dicen que hoy

satisfacen primero las necesidades básicas antes de realizar otros gastos secundarios y manejan su tiempo de forma más eficiente para atender sus intereses como estudios, generación de ingresos propios y trabajos domésticos. La necesidad de desocupar el tiempo de una mujer madre para poder asistir a la formación, generó cambios en la distribución de las tareas domésticos. Los hombres empezaron a hacerse cargo del cuidado de niños durante su ausencia. Ello se mantiene en algunos casos hasta hoy día cuando asisten a asambleas. En conclusión, han ganado poder de actuar, movilizarse, negociar para el bienestar de ellas mismas y de sus familias.

Empoderamiento en la Gestión Comunitaria del Agua

En áreas rurales no se encuentran ingenieros, el apoyo de instituciones públicas y de otros actores es escaso. Las comunidades tienen que ser autónomas para asegurar el manejo de sus sistemas comunitarios de agua, asegurar un buen nivel de administración, llevar los libros de contabilidad, y velar por la operación y mantenimiento (manejo de bombas, reparar tubos y fisuras), lo que garantiza la sostenibilidad de servicio de agua. Esta situación hizo que las comunidades apreciaran la oportunidad de formar miembros de su comunidad para el desarrollo de dichas tareas.

De las 54 mujeres formadas en los Municipios de Jinotega, León y Achuapa, se logró levantar información sobre 38 mujeres, para saber si están involucradas en CAPS o no. De estas 38 mujeres, 8 mujeres (21%) no han ingresado a un CAPS y 30 mujeres (79%) si ocupan cargos en CAPS o los apoyan. De estas últimas, 13 mujeres siguen con el mismo cargo que realizaban antes de la formación, y 17 mujeres se involucraron por primera vez. En el ámbito de la administración, entre las mujeres entrevistadas y según sus conocimientos sobre otras mujeres formadas, solo hay un caso en el cual una joven recibe un salario completo. Otras mujeres trabajan como voluntarias o por compensaciones pequeñas.

Los obstáculos mencionados en las entrevistas para lograr un involucramiento de las

mujeres en los CAPS han sido diversos. Algunas comunidades quieren reelegir su CAPS y no quieren hacer cambios en los actuales miembros. Otros CAPS formados por hombres mayores no tienen interés en los servicios prestados por mujeres. En otros casos la comunidad se opone a subir las tarifas para contratar mujeres formadas.

Respecto a la formación en operación y mantenimiento, hay poca apertura de los hombres fontaneros para compartir sus conocimientos con las mujeres. Siguen prevaleciendo los prejuicios de roles de género, que una mujer no debe trabajar en fontanería.

La mayoría de las mujeres entrevistadas son activas en CAPS y relataron los impactos positivos que han tenido sobre el funcionamiento interno del CAPS y la mejora de colaboración entre el CAPS y la comunidad, también mencionaron que la comunidad aprecia su involucramiento. Esto contribuye a la sostenibilidad del sistema.

A nivel interno se han podido definir mejor los roles de los miembros y sus responsabilidades. Esto ha ayudado a reducir el predominio de los hombres en la Junta Directiva de los CAPS y generar un ambiente más igualitario entre hombres y mujeres. La formación en género mejoró la valoración de las mujeres en las asambleas y ahora son escuchadas y tomadas en cuenta.

Con la formación en el ámbito de administración varias mujeres han podido fortalecer sus CAPS. Se identifican varios casos de mejora tales como: un CAPS que actualmente pasa por una auditoría como parte del proceso para su legalización, se benefició de la introducción de registros y procesos para el control y uso de fondos y materiales que antes no existía. Otro CAPS se benefició de la claridad adquirida sobre temas fiscales y procesos de legalización de CAPS que pudieron aplicar. En otras comunidades, se ha podido mejorar la sostenibilidad económica de los sistemas de agua, al aplicar un nuevo procedimiento para el cálculo de la tarifa del servicio de agua, lo que sensibilizó a los usuarios a pagar más por el servicio.

También se ha promovido una mayor sensibilización sobre la importancia de la conservación y funcionamiento del área de recarga hídrica de su fuente de agua. Las mujeres fueron capacitadas en la mejora del saneamiento colectivo y en promover actividades de reforestación de estas áreas.

En coordinación con la Junta Directiva del CAPS y la comunidad, han podido promover

Empoderamiento colectivo

Se comentó, que las mujeres, que anteriormente no estaban involucradas en espacios comunitarios, ahora toman parte, incluso hasta en roles de liderazgo en la gestión comunitaria del agua. Se han creado espacios en donde las mujeres se proyectan. Las mujeres ahora están al frente, son activas y dirigen proyectos, al mismo tiempo que apoyan en la planificación del trabajo.

Algunas mujeres crearon alianzas informales para apoyarse mutuamente. Por medio del internet, crearon grupos en Whatsapp y Facebook donde comparten experiencias de sus CAPS y reciben respuestas a dudas que tienen en el ejercicio de sus funciones. Otro ejemplo de empoderamiento colectivo es la Red de CAPS en Malpaisillo liderada por una mujer que se formó para asistir a la legalización de CAPS.

Varias mujeres entrevistadas han podido transferir los conocimientos administrativos y

actividades para un mejor uso del agua, reduciendo el derroche.

Cada uno de estos logros se fundamentó en el desempeño calificado de mujeres mostrando su capacidad y mejorando el bienestar de su comunidad. Los padres y hombres aprecian que las mujeres salieron de casa para aprender algo que les sirve a ellas y a su comunidad. Las participantes de la formación mencionaron que reciben apoyo de mujeres entre 35 y 50 años, que admiran y aplauden su superación y haber salido de los límites tradicionales. El testimonio que están dando no solo les incrementa su autoestima individual, sino también el aprecio de todas las mujeres cuyo potencial está oculto por los roles de género.

Las participantes de la formación también advirtieron que los CAPS se debilitan cuando una persona formada en la Gestión Comunitaria del Agua sale de la comunidad. Esto ocurre, cuando egresadas de la capacitación laboral no encuentran oportunidades en los CAPS de su comunidad y las encuentran fuera de la comunidad.

técnicos que han adquirido, a otros ámbitos fuera de la gestión del agua. Por ejemplo, la coordinadora del CAPS de La Pintora #1 en el Municipio de León, ha contribuido al fortalecimiento de una cooperativa de madres de escasos recursos económicos en la gestión de micro créditos, y en otro caso, las mujeres de El Barro en el Municipio de Achupaca han creado una cooperativa que realiza trabajos técnicos.

Según las entrevistadas, la asistencia a la formación les facilitó su empoderamiento a distintos niveles desde el nivel personal, analizar y expresar necesidades y prioridades, y adquirir capacidades para su satisfacción; en el nivel colectivo, organizarse con simpatizantes, hasta en el nivel político, participar de manera activa en la gestión del agua y cambiar normas culturales.

Recomendaciones y consideraciones para el empoderamiento de mujeres en la Gestión Comunitaria en el área rural

Se ha evidenciado que la formación de mujeres en género y habilitación laboral ha sido una estrategia acertada para el empoderamiento de las mujeres, promover su propio desarrollo, su participación activa en la Gestión Comunitaria del Agua y el fortalecimiento de los CAPS.

Para aumentar el impacto de la formación, es necesario:

- Promover que más mujeres tomen los módulos de formación,
- Sensibilizar a la comunidad para generar apertura para las mujeres capacitadas,
- Fomentar la inserción laboral en instancias comunitarias,
- Generar espacios para aprovechar los conocimientos de la persona formada en la comunidad,
- Promover el compromiso de las mujeres capacitadas, para multiplicar los conocimientos en el área rural,
- Formar en nueva masculinidad, como mecanismo para romper con el machismo y
- Promocionar la réplica de los módulos de formación por otros actores.

Se recomiendan las siguientes estrategias:

Crear apertura con las familias y la comunidad

Para crear apertura en la comunidad y a nivel familiar se recomienda realizar actividades de sensibilización en alianza con actores y organizaciones locales influyentes, como líderes, maestros, CAPS, Red municipal de CAPS y pastores que estén abiertos al tema de género.

El actor local más influyente, que genera confianza y permanencia, es la iglesia. Se debería determinar de qué manera se puede aumentar las alianzas con las iglesias, para apoyar la sensibilización y formación de la comunidad en temas de género. Por ejemplo, invitar al pastor a reuniones de CAPS y a visitar comunidades donde las mujeres participan activamente en la Gestión Comunitaria del Agua.

Se pueden aprovechar las estructuras existentes de los aliados para definir las necesidades

de capacitación del CAPS, brindar la formación, y sensibilizar sobre temas de género.

Fomentar la inserción laboral

Según el interés expresado por las entrevistadas, se debería considerar ofrecer formaciones más largas o complementarias para profundizar en algunos de los temas. Idóneamente se podría institucionalizar la formación para llegar a 800 horas lectivas, con prácticas para recibir un certificado vocacional que ayude a la inserción laboral.

Selección de participantes en habilitación laboral

Como el CAPS y la comunidad determinan y generan los espacios para aprovechar los conocimientos de la persona formada, deberían estar involucrados en la selección de los participantes en los procesos de formación.



Se recomienda que la inscripción de mujeres interesadas en la formación se realice a través del CAPS. De esa forma, también se puede generar el compromiso del CAPS para ofrecerle un puesto, ya sea pagado o no.

La formación debería estar abierta a todas las personas interesadas, aunque por limitación de espacio se recomienda dar preferencia a:

- Mujeres de comunidades con sistemas de abastecimiento complejos (bomba eléctrica, solares), y donde haya probabilidad de poder pagar para servicios contratados
- Mujeres asentadas en la comunidad
- Mujeres con un compromiso firme con el CAPS y su comunidad
- Mujeres que ya son miembros de un CAPS

Además, sería recomendable crear una base de datos con las personas formadas, gestionada por redes que trabajan el tema de agua y saneamiento, para facilitar sus contactos de acuerdo a solicitudes de los CAPS u otros actores. Por ejemplo, para realizar actividades relacionadas con la promoción de higiene y saneamiento en la comunidad y escuelas o para prestar asistencia técnica pagada.

Multiplicar los conocimientos en el área rural

Existe una alta probabilidad que los jóvenes que forman parte de un CAPS salgan de la comunidad por razones de estudios, trabajo o matrimonio. Para evitar que en los CAPS se cree un vacío en estos casos, se recomienda que la persona formada transfiera sus conocimientos a otros miembros de la comunidad. Estas actividades entre iguales se podrían desarrollar en una escuela de formación permanente para el área rural.

Para capturar el conocimiento de las mujeres, se recomienda elaborar guías prácticas aterrizadas a la realidad rural, que pueden servir a los CAPS de referencia y para autoevaluar la calidad de sus prácticas. Podrían cubrir temas como el proceso de legalización, llevar los libros de contabilidad o el mantenimiento del sistema.

Romper con el machismo

Para promover una nueva masculinidad y generar un cambio de perspectiva en los hombres que rompa con el machismo, se debería hacer uso de distintos canales para promocionar modelos familiares “actuales”. Por ejemplo, utilizando la radio, redes sociales u otros medios que sean utilizados por los hombres.

Por un lado, las mujeres pueden dar testimonio del beneficio que conlleva su participación activa en la Gestión Comunitaria del Agua. Estas campañas de sensibilización podrían ser realizadas por esposos “actuales” que apoyan a sus mujeres para generar una nueva realidad de igualdad de género.

Promocionar su réplica por otros actores

Compartir experiencias con otros actores y organizaciones sobre esta formación en habilitaciones laborales, compartir currículo y materiales de enseñanza para que se repliquen en las áreas rurales donde la comunidad necesita gestionar de manera autónoma sus sistemas de agua y saneamiento.

Se recomendó adecuar la metodología para mujeres que vienen de áreas muy rurales y ofrecerles herramientas más simples. Para la formación en Operación y Mantenimiento se aconseja ofrecer más actividades prácticas. Se sugiere agregar temas como herramientas para fortalecer la coordinación y resolución de conflictos con todo tipo de personas en la comunidad, entre otros.

¡Seguimiento!

Los indicadores del proyecto han quedado cortos. Es un proceso largo de cambiar roles de género. ¡El seguimiento, acompañamiento y apadrinamiento de las personas formadas aumentaría el impacto!

Conclusión

El estudio de caso demostró que la formación en habilitaciones laborales asistió a mujeres para empoderarse en la Gestión Comunitaria del Agua y en su vida en general.

Frente a las brechas de género identificadas, este logro muestra la posibilidad de cambiar una mentalidad profundamente arraigada en las comunidades. Es un proceso que empieza cuando una mujer se decide a salir de los roles de género que la sociedad le asignó y alcanza el consentimiento familiar para poder acceder a la formación ofrecida.

En su mayoría, se formaron mujeres jóvenes con el propósito de mejorar la gestión de agua, acceder a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y encontrar una fuente de ingreso. Varias mujeres que no habían sido involucradas en la Gestión del Agua accedieron a puestos en CAPS o los apoyan tras haber cumplido la formación. La mayoría de las mujeres trabaja de forma voluntaria, debido a la falta de voluntad de las comunidades de pagar por un servicio contratado. Con excepción de una mujer identificada entre las mujeres entrevistadas quien logró un salario completo en un CAPS. Se trata de un CAPS con muchos usuarios y genera suficientes ingresos para pagarle. Aun así, el aumento paulatino de salario ha tardado años.

La inserción laboral de mujeres entrevistadas se limitó al ámbito de administración. La inserción de mujeres formadas en operación y mantenimiento no fue posible, por la preferencia de la comunidad en fontaneros masculinos y la falta de interés de fontaneros actuales en formarlas más en la práctica. Aun así, la formación

técnica empoderó a las mujeres a opinar sobre temas técnicos y hacer uso de los conocimientos en reparaciones menores. A pesar de las dificultades existentes para la inserción laboral de mujeres en este ámbito, la formación debe existir para dar una señal de cambio y concientizar a la sociedad.

El módulo de género y los conocimientos laborales adquiridos, han podido aumentar la autoestima de las mujeres. Las mujeres pueden utilizar las habilidades adquiridas más allá de la gestión del agua, para la mejora del funcionamiento de cooperativas y a nivel familiar. En el transcurso de la formación se formaron amistades entre mujeres que dio inicio a la creación de redes informales para apoyarse mutuamente en el ejercicio de sus cargos en los CAPS. Para muchas mujeres la formación significó romper las 'barreras de casa' e involucrarse en temas de interés comunitario, continuar con los estudios y su propio desarrollo.

La posición subordinada de las mujeres y los roles de género adscritos a ellas, son producto de la construcción social a lo largo de siglos. Esta imagen se ha naturalizado en las comunidades, y el cambio necesita de un apoyo prolongado. Las mujeres entrevistadas expresaron su deseo de recibir acompañamiento después de la formación. De esta manera se puede apoyar al buen crecimiento de la 'semilla de cambio' que se plantó. Estando cerca al proceso de su empoderamiento, se posibilita

asistir con consejos personalizados, fomentar el apoyo mutuo entre mujeres formadas y realizar actividades de sensibilización en su comunidad.

Se debe procurar mantener los vínculos con las mujeres activas en la Gestión Comunitaria del Agua y aprovechar sus logros para influenciar a otras comunidades a abrirse al cambio y motivar a otras mujeres a comenzar con su camino de empoderamiento. Los testimonios sobre el valor de las mujeres en la Gestión Comunitaria del Agua deberían ser divulgados por los medios de comunicación y redes sociales. Para visibilizar sus actividades y para asegurar que los conocimientos permanezcan en el área ru-

ral, las mujeres formadas deben compartir sus conocimientos en su comunidad, idóneamente con ayuda de guías prácticas.

Concluyendo, la formación en habilidades laborales de mujeres es una estrategia acertada para fortalecer su participación en la Gestión Comunitaria del Agua, aumentar su poder en la toma de decisiones y su propio desarrollo. Se aconseja institucionalizar la formación con las recomendaciones dadas en forma de una escuela permanente en alianza con instituciones públicas de enseñanza y de apoyo al sector rural



Bibliografía

Alcaldía Municipal de León, 2010; Diagnostico de la calidad de agua e infraestructura de agua y saneamiento en los tres sectores rurales del Municipio de León.

Alcaldía Municipal de León, 2011; Plan estratégico 2011-2010 de Agua, Saneamiento y Drenaje Pluvial del Municipio de León. Dirección de Gestión Ambiental.

Alcaldía del Municipio de Achuapa, 2012; Caracterización del Municipio de Achuapa.

Asamblea Nacional, 2013. Datos estadísticos sobre igualdad y equidad de género en Nicaragua. Unidad técnica de género, Managua.

Centro Humboldt, 2016. Crisis socio-ambiental de Nicaragua post sequía 2016. Nicaragua

Consortio Paragua, 2014. Informe de evaluación de aprendizaje de formación en habilitaciones laborales para la gestión comunitaria del agua.

FAO, 2012. Estudio de caracterización del Corredor Seco Centroamericano. Honduras.

INIDE, 2016. Anuario Estadístico 2015. Gobierno de la Reconciliación y Unidad Nacional, Managua

Murguialday, C., 2012; Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua: una práctica de planificación conjunta de las ONGD españolas y la AECID en Nicaragua. AECID

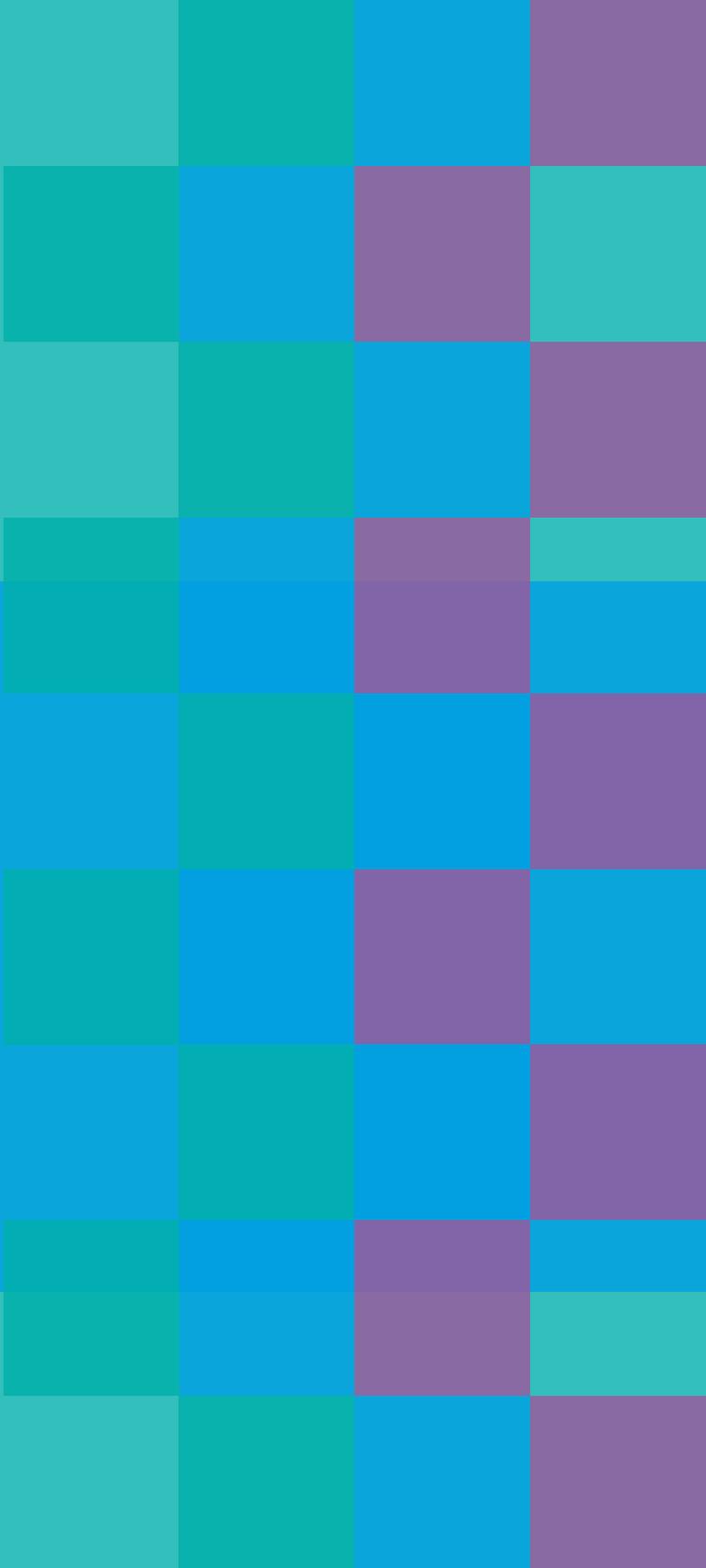
Murguialday, C.; Vázquez, N.; González, L., 2008; Un paso más: evaluación del impacto de género. 2ª edición. Barcelona, Cooperació.

OMS, 2015, Boletín Informativo El Agua en Nicaragua 2016

Pangare, V, 2015. Guidelines on how to collect sex-disaggregated water data. Gender and Water Series. WWAP. Paris, UNESCO.

Rodriguez, Eleanora, 2016. La problemática del agua en Nicaragua. Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, UNAN Managua.

Seager, Joni. 2015. Indicadores desglosados por sexo para la presentación de informes, evaluación y seguimiento de recursos hídricos. Documento técnico. Serie WWAP Género y Agua. WWAP. París, UNESCO.



GWP es una red internacional que promueve la Gestión Integrada de Recursos Hídricos (GIRH) a través de la creación de foros a nivel global, regional y nacional dirigidos a facilitar procesos de diálogo entre actores, como un medio para lograr el uso sostenible del agua basado en el conocimiento y el intercambio de experiencias.

GWP Centroamérica

E: gwpcam@gwpcentroamerica.org

T: (504) 2232 0052 • (504) 2239 0588

D: Apdo Postal 4252, Tegucigalpa, Honduras

www.gwpcentroamerica.org