

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



Culturalmente son las mujeres que tienen que asegurar la disponibilidad de agua en casa. A pesar de este vínculo, ellas cuentan con poco poder para la participación activa y toma de decisiones en la gestión comunitaria del agua.

GESTIÓN COMUNITARIA DEL AGUA Y GÉNERO

Nicaragua tiene grandes reservas de agua. Aun así, en áreas rurales el acceso al vital líquido con fuentes mejoradas es deficiente con una cobertura de 52%. La gestión de sistemas comunitarios de agua es responsabilidad de los Comités de Agua y Saneamiento (CAPS).

Miembros de la comunidad eligen y componen la Junta Directiva de los CAPS. A pesar de que las mujeres suelen ser las responsables de ejecutar las tareas reproductivas que engloban casi la totalidad de usos de agua a nivel familiar, se las encuentra sub representadas en estructuras de la gestión comunitaria del agua con poco poder en la toma de decisiones.

Es por ello que ONGAWA, Amigos de la Tierra, ECODES y La Cuculmeca llevaron a cabo capacitaciones técnicas sobre la gestión comunitaria del agua en 17 municipios de Nicaragua, incluyendo los municipios de Jinotega, León y Achuapa, para capacitar mujeres y hombres, y aumentar el liderazgo de mujeres.

Dicha capacitación se llevó a cabo entre mayo y agosto 2014 y ofreció la posibilidad de formarse en una de tres áreas ocupacionales: Administración de los Sistemas

Se estima que las mujeres ocupan entre 5 y 8.5 horas de su jornada en la gestión y uso del agua en sus hogares. 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.

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 Integrada de los Recursos Hídricos (GIRH).

A través de la habilitación 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.

Para darle seguimiento a la experiencia de la formación, GWP Centroamérica elaboró un caso de estudio para determinar las causas de las brechas de género identificadas (ver Gráfico 1), y conocer el ámbito que se quiere cambiar a través de la formación. Además, para determinar el empoderamiento que las mujeres

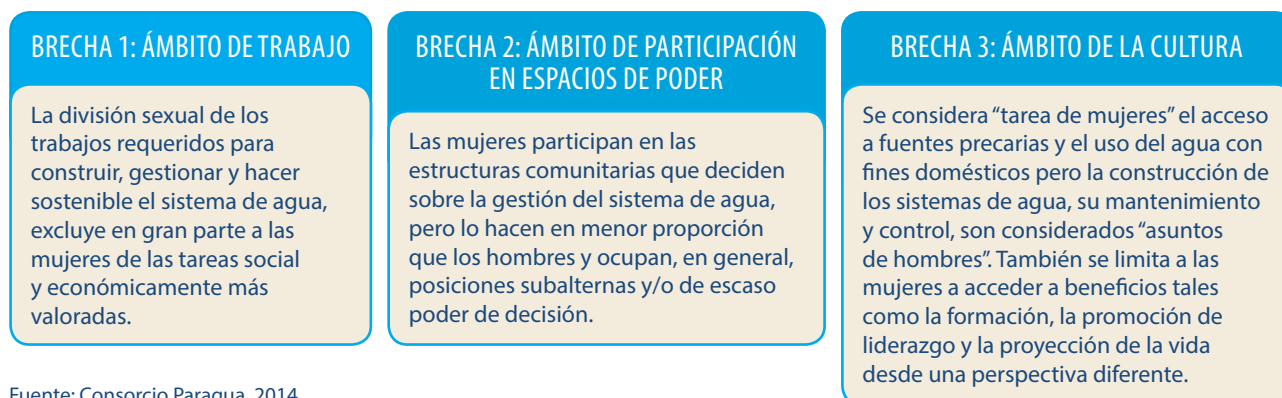
han logrado en el sector, tres años después de haber participado en la formación. De igual interés son el ámbito de cambio del rol de género a nivel familiar y en su entorno social.

Esta hoja informativa es un resumen del estudio de caso "Mujeres en la gestión comunitaria del agua en Jinotega, León y Achuapa". 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 GIRH.

"La creciente interconexión entre los temas de género, el agua y el desarrollo sostenible reclama que hagamos más para garantizar una mayor equidad de género, en cada uno de nuestros esfuerzos para salvaguardar y gestionar de forma adecuada el escaso y valioso recurso del agua para las generaciones futuras." (GWP, 2014)

Grafico 1. Brechas de género en la gestión comunitaria del agua en los municipios analizados



Fuente: Consorcio Paragua, 2014

JINOTEGA, LEÓN Y ACHUAPA

El Municipio de Jinotega se encuentra en el Noreste del país en el departamento del mismo nombre. La mayoría de las 103 comunidades que lo conforman se abastece de fuentes de agua superficiales y en menor grado de fuentes subterráneas. En 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. La cobertura de agua en zonas rurales es 56.1% y de saneamiento 52.1%.

El Municipio de León se sitúa en la parte occidental del país en el departamento del mismo nombre. 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.

MUJERES Y AGUA EN JINOTEGA, LEÓN Y ACHUAPA

A continuación se describe algunas generalidades y hallazgos de la interpretación de los indicadores, tras las entrevistas realizadas:

VALORACIÓN Y CONTROL SOBRE SISTEMAS COMUNITARIOS DE AGUA

Tanto las mujeres como los hombres entrevistados confirman que las mujeres se preocupan más sobre

De un total de 113 comunidades, 60 son abastecidas por 47 CAPS, de los cuales 25 CAPS están legalizados.

El Municipio de Achuapa se encuentra en la parte occidental del país en el departamento de León. 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.

Los tres municipios tienen un reto en cuanto a la calidad del agua por su actividad agropecuaria; estudios muestran contaminación microbiológica, fisicoquímica y por agroquímicos, dependiendo de la temporada. Igualmente se puede mencionar que los tres municipios son vulnerables ante los impactos del cambio climático.

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.

Por la inversión de tiempo y esfuerzo en la gestión y uso del agua, las mujeres en general estarían dispuestas a pagar una tarifa más alta y crear un fondo para construir

Cuadro 1. 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

un mejor sistema con conexiones domiciliarias, los hombres no.

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, pero las mujeres no opinan cuando las decisiones tienen que ver con contribuciones económicas. En casos de contradicción entre mujeres y hombres la decisión tiende a favorecer la opinión de los hombres.

DISTRIBUCIÓN SEXUAL DE CARGOS EN LOS CAPS

En general los cargos son ocupados por hombres de 45 años o mayores. Y los puestos que se consideran más importantes en el CAPS (coordinación y tesorería), caen en manos de hombres. Hay algunos casos en donde hay mujeres líderes, pero son la excepción.

REFLEJO DE ROLES DE GÉNERO EN CAPS

Este desequilibrio en el reparto de puestos en los 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: los hombres culturalmente son los que controlan el dinero y se rigen en los espacios públicos y

las mujeres están en la casa donde realizan los trabajos reproductivos y el cuidado de familiares, un trabajo que no es retribuido y recibe poco respeto. En el ámbito de los CAPS, los hombres ocupan los puestos de liderazgo y las mujeres ocupan cargos de secretaría o de higiene.

LA INFLUENCIA DEL MACHISMO

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.

MOTIVACIÓN DE MUJERES

Muchas mujeres perciben el involucramiento en los CAPS como una carga adicional a su jornada. Pero pueden cambiar de opinión al ver que otras mujeres se involucran. La motivación de las mujeres que asistieron a la formación fue mejorar y aplicar sus capacidades para el bienestar de su familia y comunidad. Es de especial mención, la participación de mujeres entre 16 y 35 años, quienes expresaron su interés en ser parte del cambio.

Cuadro 2. 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
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%

CONCLUSIONES

- **La formación es fundamental** para que mujeres se empoderen en la Gestión Comunitaria del Agua y en su vida en general.
- **Es posible el cambio de mentalidad** que está profundamente arraigada en las comunidades. El primer paso es cuando una mujer se decide a salir de los roles tradicionales de género.
- **El acceso a puestos asalariados sigue siendo un reto para las mujeres**, debido a la falta de voluntad de las comunidades de pagar a las mujeres por un servicio contratado.
- **La formación de mujeres en fontanería debe existir** para dar una señal de cambio y concientizar a la sociedad, a pesar de las dificultades existentes para la inserción laboral de mujeres en actividades no tradicionales a su rol de género.
- **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.
- **Se han formado redes informales** entre las mujeres que participaron en la capacitación, para apoyarse mutuamente en el ejercicio de sus cargos en los CAPS.
- **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.
- **Las mujeres formadas deben compartir sus conocimientos en su comunidad**, idóneamente con ayuda de guías prácticas, para visibilizar sus actividades y para asegurar que los conocimientos permanezcan en el área rural.
- **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.

OTRAS RECOMENDACIONES:

- **Crear apertura con las familias y la comunidad:** realizar actividades de sensibilización en alianza con actores y organizaciones locales influyentes, como líderes, maestros, CAPS, red municipal de CAPS e iglesias que estén abiertos al tema de género.
- **Fomentar la inserción laboral:** ofrecer formaciones más largas o complementarias para profundizar en algunos de los temas y así, poder ofrecer un certificado vocacional que ayude a la inserción laboral.
- **Selección de participantes en habilitación laboral:** dar prioridad a la participación de mujeres comprometidas con su comunidad. Se recomienda que el CAPs realice la inscripción de mujeres interesadas en la formación, así habrá compromiso para ofrecerles un puesto, ya sea pagado o no.
- **Multiplicar los conocimientos en el área rural:** se recomienda que la persona formada transfiera sus conocimientos a otros miembros de la comunidad. Así mismo, elaborar guías prácticas aterrizadas a la realidad rural, que pueden servir a los CAPS de referencia y para autoevaluar la calidad de sus prácticas.
- **Romper con el machismo:** realizar campañas de sensibilización para promover una nueva masculinidad y generar un cambio de perspectiva en los hombres. También diseminar experiencias positivas de mujeres que han tenido una participación activa en la gestión comunitaria del agua.
- **Promocionar su réplica por otros actores:** compartir currículo y materiales de enseñanza con otras comunidades para que la experiencia se replique en las áreas rurales donde la comunidad necesita gestionar de manera autónoma sus sistemas de agua y saneamiento.
- **Seguimiento:** es un proceso largo de cambiar roles de género. Por ello, el seguimiento, acompañamiento y apadrinamiento de las personas formadas aumentaría el impacto.

E gwpcam@gwpcentroamerica.org
T (504) 2232-0052 • (504) 2239-0588
D Apdo Postal 4252. Tegucigalpa, Honduras

www.gwpcentroamerica.org
www.facebook.com/gwpcam
gwpcam.wordpress.com

Esta hoja informativa es un resumen del estudio de caso "Desafíos en la gestión del agua en el Valle del Jiboa, El Salvador" producido por GWP Centroamérica. GWP Centroamérica es una red internacional de organizaciones involucradas en la gestión del agua. Nuestra visión es la de un mundo con seguridad hídrica y nuestra misión es promover la gobernabilidad y gestión de los recursos hídricos para un desarrollo sostenible y equitativo.