

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

Elaborado por
Clara Murguialday



Una iniciativa de:



Amigos de
la Tierra

ecodes
tiempo de actuar



Ingeniería
Sin Fronteras

ONGAWA
INGENIERÍA PARA EL DESARROLLO HUMANO



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN NICARAGUA



aecid
OFICINA TÉCNICA
DE COOPERACIÓN





PRESENTACIÓN

El presente documento sistematiza la fase inicial de planificación de una experiencia a mediano plazo orientada a introducir la variable de la igualdad de género en el ámbito de la gestión comunitaria del agua y el saneamiento en el medio rural de Nicaragua. Pretende convertirse en una contribución práctica, significativa y sistemática al debate sobre la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación al desarrollo y en particular en los proyectos de acceso al agua. Por extensión, pudiera también constituir una aproximación de utilidad en iniciativas vinculadas en general a la gestión y aprovechamiento de otros recursos naturales.

Para entender el origen de esta iniciativa conjunta es preciso resaltar la serie coincidente de oportunidades que la han hecho posible:

- La existencia de un grupo de 5 ONGDs españolas con sensibilidad de género trabajando en el acceso rural al agua potable y al saneamiento en Nicaragua, son: Amigos de la Tierra, Fundación Ecología y Desarrollo, Ingeniería Sin Fronteras Valencia, ONGAWA y Solidaridad Internacional.

Estas 5 ONGDs cuentan con proyectos financiados por la cooperación descentralizada y/o la AECID, en este caso en el marco de los instrumentos de convenios y proyectos con ONGs y el Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento (FCAS). Se caracterizan a su vez

por la proximidad territorial de sus respectivas áreas de intervención, lo que también ha permitido dotar de coherencia geográfica a este trabajo conjunto.

- La aprobación y reglamentación en el año 2010 de la Ley 722, Especial de los Comités de Agua Potable y Saneamiento (CAPS), ha permitido contar con el marco necesario de política pública, hasta entonces inexistente, sobre el que armonizar una estrategia de apoyo a estas estructuras comunitarias de gestión.
- La Oficina Técnica en Nicaragua de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), decidió hacer efectivas las recomendaciones de la Estrategia de Género de la Cooperación Española 2007 y los mandatos del III Plan Director de la AECID 2009-2012, en un **Plan de Acción de Género 2009-2012**. Este fue diseñado con el propósito de *trazar mecanismos concretos para fortalecer las capacidades de la OTC y de la cooperación española en general en la identificación, ejecución y seguimiento de proyectos o programas, tendentes a favorecer los principios de equidad de género, igualdad de oportunidades y empoderamiento de las mujeres*.

En el marco de este Plan, y en concreto de la línea estratégica de Calidad Programática, la OTC de Nicaragua organizó una serie de cursos formativos dirigidos a su propio personal y al de las ONGDs españolas



y sus contrapartes nacionales. Estos cursos fueron impartidos por la especialista en género y desarrollo Clara Murguialday, que a la postre ha sido el referente técnico que ha permitido estructurar la presente propuesta con la rigurosidad que requería el caso.

De esta manera, el proceso emprendido ha consistido en primer lugar en analizar bajo un enfoque de género la situación social e institucional en la que se enmarcan las iniciativas que las ONGDs tienen en marcha. En particular, el diagnóstico de género, primera parte de este documento, se realizó en base al estudio de caso de una muestra de comunidades rurales de los Departamentos de Chinandega y Jinotega en donde trabajan las ONGDs Amigos de la Tierra, ONGAWA y Solidaridad Internacional.

A partir del diagnóstico comenzó una segunda fase en la que se trató de traducir las brechas de género identificadas en la gestión comunitaria del agua potable y el saneamiento en acciones concretas de trabajo que quedaran recogidas en las matrices de planificación de las intervenciones en marcha, identificando además los indicadores adecuados para medir la efectividad de la propuesta. La segunda parte del documento versa por tanto sobre posibles opciones a tener en cuenta en la introducción efectiva de la perspectiva de género en este tipo de proyectos, incluyendo también elementos para el establecimiento de una línea de base.

Por otra parte y para reforzar los aspectos de coherencia y complementariedad, las ONGDs implicadas formularon de manera coordinada el proyecto Fortalecimiento de los procesos de gestión comunitaria del agua en Nicaragua, que fue aprobado por la AECID en la convocatoria de proyectos del año 2011. Este proyecto, liderado por las

ONGDs Fundación Ecología y Desarrollo y Amigos de la Tierra, pretende reforzar y armonizar la estrategia de trabajo que cada una de las ONGDs lleva a cabo con las CAPS presentes en su territorio de influencia, fortaleciéndose de esta manera la capacidad de gestión de un total de 431 CAPS de 17 municipios de los departamentos de Chinandega, Managua, León y Jinotega.

Se prevé de esta manera que este proyecto se encargue, entre otras funciones, de levantar una línea de base compartida y de sistematizar de esta manera los resultados concretos que esta primera fase de planificación con enfoque de género tenga en la gestión comunitaria del agua potable y el saneamiento en 431 comunidades rurales de Nicaragua. Por tanto el presente documento debe considerarse como el primer capítulo de una práctica que seguirá contando con el debido acompañamiento técnico y sin duda con una sistematización final.

Es por último necesario agradecer a aquellas otras instituciones y organismos que han estado y están apoyando técnica y/o financieramente el trabajo de las 5 ONGDs involucradas en la gestión comunitaria del agua potable y el saneamiento, en especial a la Alianza por el Agua, a Fundación AVINA y a la Junta de Castilla – La Mancha. También un agradecimiento especial para aquellas organizaciones e instituciones locales contrapartes que se responsabilizan de la ejecución y la viabilidad de las diferentes iniciativas en marcha.

Oficina Técnica de la AECID en Nicaragua



ÍNDICE

	Página
1. COMENZANDO POR EL PRINCIPIO:	
Identificar las brechas de género existentes en la gestión comunitaria del agua	01
2. IMAGINANDO UN FUTURO DISTINTO:	
Pensar puertas de entrada a los cambios	03
2.1. Etapa de preparación	05
2.2. Etapa de construcción	08
2.3. Etapa de legalización del CAPS	10
3. FORTALECIENDO CAPACIDADES:	
Diseñar estrategias para promover el empoderamiento de las mujeres y fortalecer las estructuras comunitarias que gestionan el agua	12
3.1. Formación/reflexión sobre las desigualdades entre las mujeres y los hombres	14
3.2. Contar con recursos humanos formados en género	16
4. INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN COMUNITARIA DEL AGUA	18
4.1 Colocar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nivel de los objetivos	20
4.2 Construir la Línea de Base con enfoque de género	22
Anexo I. FORMATO DE ENCUESTA PARA LEVANTAR LA LINEA DE BASE	24
Anexo II. BIBLIOGRAFÍA DE UTILIDAD	26

CAPÍTULO 1

COMENZANDO POR EL PRINCIPIO

Identificar las brechas de género existentes en la gestión comunitaria del agua¹

Es un hecho ampliamente asumido, y un axioma indiscutible en los estudios y la práctica del desarrollo, que el agua potable es un *asunto de mujeres*, que el acceso al vital elemento es una *necesidad práctica de género* de las mujeres y que son estas las que más resienten su carencia porque son las que realizan las tareas reproductivas y de cuidado que requieren del vital elemento.

A pesar de esta aparente asignación cultural de la gestión del agua potable al género femenino, cuando analizamos los diferentes roles y responsabilidades de las mujeres y los hombres en el acceso, uso y control del agua saltan a la vista importantes *desbalances de género* en el trabajo requerido para conseguir el agua, en los usos domésticos de la misma y en la participación en las estructuras comunitarias que gestionan y deciden sobre el recurso.

Analizar la gestión del agua desde un enfoque de género implica revisar los roles y responsabilidades de mujeres y hombres en la satisfacción de la demanda doméstica de agua potable, pero también reconocer los conocimientos y las restricciones que unas y otros tienen en cuanto al control del recurso, y analizar las relaciones y dinámicas de poder generadas en torno al mismo.

La herramienta básica para hacerlo es el *análisis de género*, que consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres teniendo en cuenta que unas y otros no disfrutan de las mismas oportunidades para acceder a los recursos económicos, a los bienes y servicios necesarios para una vida digna, al ocio y al descanso, a la participación política y al poder.

El análisis de género aplicado a la gestión comunitaria del agua busca recopilar toda la información necesaria para que podamos identificar las *brechas de género*² existentes en el acceso, uso y control del recurso agua, y para comprender cómo se generan y reproducen estas brechas.

De esta forma se realizó un diagnóstico en comunidades rurales de los Departamentos de Jinotega y Chinandega (Nicaragua)³, habiéndose identificado tres brechas de género en el ámbito de la gestión comunitaria del agua.

La primera brecha de género se ubica en el ámbito del trabajo y puede ser formulada así: *Como reflejo de la división sexual del trabajo predominante en la sociedad nicaragüense, las tareas requeridas para construir, mantener, administrar y hacer sostenible el sistema de agua*

1- Este diagnóstico está referido a las desigualdades que se producen en la gestión comunitaria del agua potable para uso doméstico y no aborda, por tanto, las dinámicas relativas a los usos del agua para actividades productivas.
2- Brecha de género es la distancia entre el nivel logrado por las mujeres y el nivel logrado por los hombres respecto a determinadas variables, por ejemplo, el promedio salarial de un país (brecha salarial de género), el uso de las TICs (brecha digital de género), el acceso a cargos de representación (brecha política de género), etc. Las brechas de género expresan, a menudo de manera cuantitativa pero no siempre, las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres en una sociedad concreta.



siguen pautas de género que excluyen a las mujeres de aquellas tareas más valoradas en términos económicos y sociales.

La construcción de los sistemas de agua requiere la realización de diversas tareas y funciones (abrir zanjas, remover la tierra, acarrear el material, organizar, planificar y supervisar el trabajo de las cuadrillas zanjeadoras, llevar registro del avance de las obras, participar en los comités técnicos de seguimiento...) que son consideradas, en general, adecuadas para ser desempeñadas por los hombres. Mientras tanto, las mujeres limitan su participación durante la etapa de construcción a realizar tareas de apoyo a las cuadrillas de zanjeadores (remover la tierra, acarrear material y equipos) y tareas de restauración (suministro de agua y alimentos) para los hombres de sus hogares que realizan el trabajo.

La gestión comunitaria del agua también se traduce en diversas funciones y tareas asumidas por quienes integran la junta directiva del Comité de Agua Potable y Saneamiento (en adelante CAPS)⁴, pero estas no están distribuidas de manera igualitaria, entre otras razones porque operan una serie de prejuicios sobre lo que es adecuado para los hombres y lo que es adecuado para las mujeres.

3- En estos dos Departamentos trabajan las ONGD ONGAWA, Solidaridad Internacional y Amigos de la Tierra.
4- De acuerdo a la Ley 722, Especial de Comités de Agua Potable y Saneamiento, se reconoce a los CAPS como organizaciones comunitarias sin fines de lucro, integradas por personas naturales electas democráticamente por la comunidad, como instrumentos que contribuyen al desarrollo económico y social, a la democracia participativa y la justicia social de la nación, creando, en este caso, las condiciones necesarias para garantizar el acceso al agua potable y saneamiento a la población en general, con la finalidad de ejecutar acciones que contribuyen a la Gestión Integral del Recurso Hídrico (GIRH). Es obligación del Estado garantizar su promoción y desarrollo.

Cuando se contrata a personas externas a la junta para realizar tareas de mantenimiento o gestión del sistema se tiende a contratar a hombres más que a mujeres, con el argumento de que son ellos los que conocen los aspectos técnicos del mantenimiento, saben manejar la bomba o leer los medidores. Cuando se contrata a mujeres y hombres para la misma tarea, como cobrar los recibos del agua, se ha observado que en algunos casos se aplican criterios de retribución diferentes y en perjuicio de las mujeres.

Cuando nos proponemos reducir una brecha de género mediante una intervención de desarrollo es conveniente tener predefinido el *horizonte de equidad* al que quisiéramos dirigirnos. En relación a esta brecha en particular, el horizonte deseable incluiría:

- el logro de un mayor nivel de participación de las mujeres en algunas de las tareas de construcción consideradas importantes (responsable de cuadrilla, por ejemplo) y en los Comités Técnicos de Seguimiento;
- la visibilización y valoración de las tareas de apoyo y de restauración realizadas por las mujeres como tareas valiosas para la buena marcha del trabajo de construcción del sistema de agua;
- la eliminación de discriminaciones hacia las mujeres en los criterios de selección para tareas técnicas y en los sistemas de retribución para tareas remuneradas, como son a menudo la lectura de medidores o la elaboración y cobro de los recibos.

La **segunda brecha de género** se ubica en el ámbito de la **participación en los espacios de poder** y se puede formular así: *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 ocupando, en general, posiciones subalternas y/o de escaso poder de decisión.*

El proceso de participación de las mujeres y hombres de la comunidad comienza con la convocatoria a la “asamblea general de pobladores interesados en organizarse para la autogestión comunitaria del abastecimiento de agua potable”⁵, en la que los potenciales usuarios serán informados de que ha sido aprobado el financiamiento para instalar un sistema de agua en la comunidad. En esta asamblea participan “un miembro de cada familia y/o vivienda beneficiada”⁶ o “un representante por vivienda equivalente a una conexión domiciliar”⁷; en cualquier caso, se asume que quienes asisten a la asamblea representan a las mujeres y hombres de todas las edades que cohabitan en las viviendas que serán beneficiadas por el sistema de agua, que expresan



a cabalidad los intereses de estas⁸ y que, por tanto, quedarán inscritos e inscritas como miembros del CAPS.

Las asambleas de pobladores generan, en la práctica, dos tipos de participación: la consultiva/deliberativa y la representativa. Mientras la primera se expresa en los momentos dedicados a recibir información, a emitir opiniones en procesos de consulta y a deliberar sobre distintas alternativas, la segunda se expresa en los momentos de tomar decisiones mediante votación, teniendo cada vivienda un voto que es emitido por quien ostenta la representación de la vivienda. Las mujeres que no son representantes de su vivienda y por tanto, no están registradas como miembros del CAPS, tienen poca motivación para asistir a las asambleas decisorias y si lo hacen, no pueden votar.

El resultado es que si bien muchas mujeres de la comunidad asisten a las asambleas (aunque casi nunca en la misma proporción que los hombres), participan poco expresando sus opiniones, sobre todo cuando se trata de aspectos técnicos del sistema de agua, y votan menos todavía, porque son minoría en el conjunto de personas registradas como miembros del CAPS.



También su presencia en las juntas directivas es inferior a la de los hombres, en el mejor de los casos ronda el 30% del total de directivos. Y esto es debido a diversos factores, entre los que destacan los obstáculos que enfrentan –diferentes a los de los hombres– a la hora de postularse a cargos de las juntas directivas de los CAPS. Cuando son preguntadas sobre este aspecto, su primera respuesta alude siempre a un problema de falta de tiempo, como consecuencia de la larga extensión de su jornada de trabajo doméstico a la que, en muchos casos, suman las horas dedicadas a actividades generadoras de ingresos.

Si bien esta carencia de tiempo libre es real, las mujeres a menudo argumentan en tal sentido para no decir claramente que no se sienten capaces de desempeñar determinados cargos, precisamente aquellos considerados más importantes o técnicos. Resulta que estos suelen ser los cargos ocupados mayormente por hombres: los considerados imprescindibles en el funcionamiento de la junta directiva o implican funciones de representación oficial (presidencia), requieren capacidades técnicas (operación, mantenimiento) o reciben pago. Los cargos ocupados mayormente por mujeres son los considerados secundarios (vicepresidencia, secretaría) o de apoyo (fiscal, vocal); los que implican mucho trabajo no retribuido o se desarrollan en ámbitos considerados femeninos, como la salud o el medioambiente. Además, en los últimos tiempos se viene promoviendo algunas iniciativas encabezadas por ONGs, gremios e incluso partidos políticos dirigidas a la integración

de las mujeres en las organizaciones sociales, que orientan que las mujeres ocupen la vicepresidencia de las Juntas Directivas u otros cargos subalternos, justificando de esta manera que se reserve el cargo de presidente para los hombres.

Cuando se profundiza más en sus obstáculos para participar, las mujeres llegan a explicitar los prejuicios sociales en torno a su supuesta inadecuación para realizar determinadas tareas directivas, en particular las que implican movilidad fuera de la comunidad, interlocución con las instituciones estatales o abordaje de asuntos técnicos con los ingenieros. También mencionan las restricciones, directas e indirectas, explícitas o veladas, que sus maridos les imponen a que ocupen cargos directivos. Y por último, algunas expresan que tienen miedo a los conflictos que pueden sobrevenir en la gestión del sistema de agua y su intuición de que, si fueran directivas del CAPS, no sabrían cómo enfrentarlos.

En relación a esta brecha de género, y en estrecha relación con algunas de las alternativas planteadas para la brecha anterior, el horizonte de equidad deseable incluiría:

- el logro de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las juntas directivas de los CAPS, que se exprese no sólo en términos de paridad numérica sino también en términos de acceso igualitario a los cargos directivos considerados importantes;
- la promoción de mujeres a cargos directivos tradicionalmente considerados masculinos y de hombres a cargos directivos tradicionalmente femeninos, de modo que todos los cargos “vayan dejando de tener género” y lleguen a ser ocupados por las personas más adecuadas, independientemente de su sexo;
- el impulso de procesos permanentes de empoderamiento personal de las mujeres, que les ayuden a erradicar los prejuicios que ellas mismas mantienen sobre sus capacidades para desempeñar tareas directivas.

La **tercera brecha de género** se ubica en el ámbito de las **pautas culturales** y puede formularse así: *Está socialmente aceptado que abastecer de agua al hogar cuando ésta se consigue por medios precarios, y utilizarla en las tareas domésticas son “funciones propias de las mujeres”. Sin embargo, la construcción de los sistemas de agua, la responsabilidad de su mantenimiento y el control de su gestión son considerados “asuntos propios de los hombres”.*

En términos de responsabilidades culturalmente establecidas, las mujeres y las niñas son –y se sienten– las responsables de las tareas domésticas que requieren del agua para su realización, en tanto que los hombres se sienten los responsables, en última instancia, de que los hogares tengan acceso a un sistema de agua potable cuando este

5- Art. 6 de la Ley 722 o Ley Especial de CAPS (14 de julio 2010). / 6- Según establece el art. 6 de la Ley 722. / 7- Según indica el art. 4 del Reglamento Interno de los CAPS.

8- Esta participación se asienta en dos supuestos que a menudo son falsos: uno, que una sola persona, generalmente el hombre jefe de hogar, expresa siempre y de manera adecuada el criterio de todos los integrantes de la vivienda; y dos, que este criterio es siempre el resultado de un acuerdo doméstico por el que se ha resuelto cualquier potencial conflicto de intereses al interior del hogar. Amartya Sen refuta ambos supuestos en su consideración sobre el hogar como “espacio del conflicto cooperativo”.

involucra una obra de infraestructura. Sólo cuando el acceso al agua se logra mediante fórmulas precarias (acarreo manual desde un río o pozo) o cuando no hay hombres adultos en el hogar, está bien visto que las mujeres asuman el protagonismo central en la tarea de conseguir el agua.

Estas diferentes posiciones de mujeres y hombres ante el acceso y uso del agua son consideradas *naturales* y están profundamente interiorizadas en el medio rural: es *natural* que las mujeres realicen solas todas aquellas tareas domésticas que requieren el agua como insumo (y las demás también) y que la acarreen desde donde se encuentre si no llega a la vivienda; y también es *natural* que los hombres se encarguen de *traer al hogar* un servicio básico que es gestionado en el espacio extra doméstico, comunitario, que involucra a instituciones públicas y de la cooperación internacional, y que requiere una obra de infraestructura que utiliza maquinaria pesada, trabajo físico pesado e interlocución con personal técnico (masculino, en general).

De las dinámicas observadas en varias comunidades rurales de Jinotega y Chinandega podemos deducir que este reparto de responsabilidades en torno al agua varía en función de los siguientes factores:

a) La organización familiar: las familias nucleares tradicionales presentan una asignación por sexo de responsabilidades más rígida que las familias monomarentales o que aquellas en las que los hombres son migrantes temporales.



b) La titularidad de la vivienda: cuando el hombre es el único propietario queda automáticamente justificada su designación como representante de la vivienda y su nombramiento como miembro del CAPS, lo que le proporciona un mayor protagonismo en la toma de decisiones sobre el sistema de agua.

c) La participación laboral femenina: cuando las mujeres dedican largas jornadas al trabajo doméstico y/o el trabajo remunerado, su participación en los espacios públicos se reduce al límite, lo que redunda en su exclusión de los espacios donde se toman las decisiones relativas al sistema de agua.

Una determinada combinación de estos factores llevaría a que, por ejemplo, allí donde las familias se organizan según el modelo tradicional de las unidades domésticas campesinas (esto es, las mujeres no trabajan remuneradamente y los hombres son los únicos propietarios de la tierra y la vivienda), habría más probabilidades de que prosperase una rígida división sexual de las responsabilidades y tareas de gestión comunitaria del agua.

En su expresión más extrema, tal rigidez de los roles daría lugar a esta situación: aunque es la mujer la que utiliza mayormente el agua para las tareas domésticas y la acarrea cuando está menos accesible, es el hombre el que se siente dueño del sistema de agua potable porque él es el titular de la tierra y la vivienda, porque aporta el trabajo -visible y cuantificado- para la construcción del sistema, porque asume la responsabilidad de gestionar y mantener el recurso, y porque el pago del agua se hace con el dinero que él aporta al hogar.

En esta situación, la mujer tiene acceso al agua, la utiliza para realizar el trabajo doméstico, pero no tiene el control sobre el agua. En relación a esta brecha de género, el horizonte de equidad deseable implicaría que mujeres y hombres compartieran de manera más igualitaria tanto el uso como el control del recurso agua.

Seguramente este horizonte requiere pasos graduales desde la situación actual, en la que la utilización del agua para fines domésticos es casi un monopolio femenino mientras el control del sistema de agua es casi un monopolio masculino, a otra situación en la que se asuma que las decisiones sobre el sistema de agua (tarifas, localización de las instalaciones, horarios, mantenimiento, etc.) deben estar en manos de quienes utilizan el agua como insumo de su trabajo habitual... hasta llegar finalmente a otra en que mujeres y hombres compartan tanto las tareas domésticas que requieren del agua como el control sobre este recurso.



CAPÍTULO 2

IMAGINANDO UN FUTURO DISTINTO

Pensar puertas de entrada a los cambios

Cuando esquematizamos el proceso de gestión comunitaria que se produce en torno a la instalación de un sistema de agua potable en una comunidad podemos distinguir tres etapas en el proceso: la de preparación, la de construcción y la de legalización del CAPS.

2.1. Etapa de preparación (o pre-inversión)

Esta etapa comienza cuando la comunidad es informada de que “**va a venir un proyecto de agua**” y empieza a prepararse para realizar las tareas implicadas en la gestión comunitaria del mismo (levantar o actualizar la lista de beneficiarios directos e indirectos, brindar información para el diseño del sistema, organizar las cuadrillas para cavar las zanjas, etc.), en tanto la ONGD, Alcaldía u otra institución completa el perfil del proyecto, recoge información para el diseño, realiza licitaciones para estudios o contrataciones, etc.

Desde la perspectiva de la equidad de género en la gestión comunitaria del agua, lo significativo de esta etapa es que en ella se realiza la primera asamblea general de pobladores⁹, que reúne a todos los potenciales beneficiarios del sistema de agua a construir y tiene como objetivos, entre otros, el de constituir la estructura comunitaria que gestionará el sistema de agua y elegir a su junta directiva.

9- Así llamada por la Ley 722 pero conocida también como asamblea de miembros del CAPS, asamblea de usuarios o asamblea comunitaria. Es posible que la constitución del CAPS ya esté completada con antelación a la aparición del proyecto de inversión. / 10- Art. 8 del Reglamento de la Ley 722.

Es importante observar que esta primera asamblea tiene carácter de *asamblea constituyente* del CAPS¹⁰, aunque suele ocurrir que la junta directiva que en ella se elija tenga carácter provisional (a efectos de organizar las tareas de la construcción, por ejemplo) y deba ser ratificada o cambiada una vez esté construido el sistema de agua y se inicie el proceso de legalización del CAPS.

La Asamblea general de pobladores, siendo la máxima autoridad del CAPS, es un espacio muy relevante para la participación de las mujeres y los hombres de las viviendas beneficiarias. Desde la perspectiva de la equidad de género hemos de prestar atención a las situaciones de desventaja para las mujeres que se producen ya desde la primera asamblea de pobladores y específicamente en:

- La convocatoria y agenda de la primera asamblea.
- Los criterios de representación de las viviendas en la asamblea.
- La elección de la junta directiva del CAPS: mecanismo de propuesta, criterios de elegibilidad, requerimientos específicos de algunos cargos de la junta directiva, cuotas para mujeres versus paridad en la representación.
- Las modalidades de participación en las asambleas de pobladores.



Con el objetivo de encontrar caminos para avanzar hacia relaciones más igualitarias entre las mujeres y los hombres que participan en la gestión comunitaria del agua, se proponen a continuación algunas posibles *puertas de entrada*¹¹ o *estrategias para generar cambios positivos en el desbalance de género* durante esta etapa de preparación o pre-inversión:

PUERTA 1.

Se incluye siempre a la mujer y al hombre de cada vivienda en la convocatoria de la primera asamblea general de pobladores.

Como dijimos, esta asamblea es clave por su carácter constituyente del CAPS y porque elige a su junta directiva. Pero también lo es porque en ella quedará establecido quién son los miembros del CAPS ya que sólo 1 representante por vivienda puede suscribir el Acta de Constitución del CAPS, quedar inscrito en el Libro de Registro de Miembros del CAPS y optar a ser elegido para algún cargo de la junta directiva¹².

Por tanto, para asegurar que el CAPS funciona en base a acuerdos contruidos colectivamente, los criterios para ser representante de la vivienda debieran ser acordados en esta asamblea. Si en ella participan tanto la mujer como el hombre de cada vivienda (para lo

cual es necesario invitar expresamente y por escrito tanto a una como a otro), este puede ser el momento de exponer, discutir y consensuar los requisitos para ser representante de la vivienda y, en base a ellos, identificar a quiénes van a ser registrados como miembros del CAPS¹³.

También debiera garantizarse que estén presentes en la asamblea todas las mujeres jefas de hogar (de hogares monomarentales o no), de modo que sean automáticamente consideradas representantes de su vivienda y queden registradas como miembras del CAPS.

PUERTA 2.

Los criterios adoptados para ser representante de la vivienda no discriminan a las mujeres sino que, por el contrario, tratan de favorecer que las mujeres queden registradas como miembras del CAPS.

Es importante establecer criterios que no excluyan automáticamente a las mujeres de ser representantes de su vivienda: por ejemplo, no se considerará requisito único ni principal ser titular de la vivienda; no se asimilará automáticamente al hombre jefe de hogar con el representante de la familia ante el CAPS; no se asumirá que el hombre es siempre el mejor o el natural representante del hogar hacia el

11- Las puertas de entrada han sido definidas como las acciones prioritizadas y tácticas que nos permiten ampliar un espacio de maniobra en una coyuntura dada, para superar las limitaciones que bloquean las intervenciones de género deseadas o para utilizar el potencial que podría aportar la utilización de un recurso. / 12- Art. 4 del Reglamento Interno del CAPS. / 13- Como plantea ONGAWA, una de las ONGD participantes en este diagnóstico, es posible diferenciar al “miembro del CAPS”, es decir el representante de la familia, hogar o vivienda en el CAPS, del “usuario del sistema de agua”, habitualmente denominado así el titular de la vivienda.

exterior; etc. Más bien se debieran pensar criterios que favorezcan que las mujeres salgan nombradas representantes de sus viviendas ante el CAPS, por ejemplo: ellas son las que más utilizan el agua para las tareas domésticas, por tanto son las más interesadas en que el sistema funcione correctamente, o necesitamos de sus conocimientos sobre calidad del agua para asegurar la sostenibilidad medioambiental del sistema.

Un ejemplo de criterios novedosos que, en principio, no excluyen a las mujeres son los siguientes: Son requisitos para poder ser representante de familia ante la Asamblea General de Miembros del CAPS: ser mayor de 18 años, gozar de sus derechos civiles y que hayan sido nombrados por sus familiares habitantes de la casa como su representante, sin vicios conocidos, o que no tengan o hayan tenido una conducta escandalosa en el ámbito público o familiar¹⁴.

La discusión sobre los criterios y la posterior definición de quién es el representante de cada vivienda no van a ser procesos fáciles. Los hombres pueden no estar deseosos de ceder el título de representante del hogar y miembro del CAPS a las mujeres, pero estas podrían ver ahí una oportunidad para finalmente ser reconocidas como principales usuarias del agua y tener un rol protagónico en la gestión comunitaria del recurso. La actitud positiva de la institución que co-financia el sistema de agua y su buen desempeño en hacer pedagogía de género, pueden ser claves para facilitar estas discusiones y apoyar a las mujeres dispuestas a involucrarse en el CAPS.

Por último, no hay que olvidar que las características sociales y culturales de cada región también influyen en hacer más o menos fáciles los cambios. Por ejemplo, en el caso de algunos municipios de Chinandega en los que muchas mujeres son propietarias de su vivienda, realizan trabajo remunerado y tienen experiencia de organización sindical o comunitaria, y una buena cantidad de hombres migran estacionalmente a otros países, podrían darse circunstancias favorables para que las mujeres fueran masivamente reconocidas como representantes de su vivienda y miembros del CAPS.

PUERTA 3.

Se promueve la participación de las mujeres, incluso de aquéllas que no quedaron registradas como miembros del CAPS, en todas las asambleas generales de pobladores.

Para lograr un mayor involucramiento de las mujeres de la comunidad en la gestión del sistema de agua, la participación en las asambleas no debiera restringirse a los y las representantes de las viviendas¹⁵. Puede argumentarse a favor de esta *puerta de entrada* que los



CAPS persiguen objetivos específicos que involucran actuaciones que las mujeres realizan en mayor medida que los hombres en el ámbito doméstico y comunitario (vigilar la calidad del agua, realizar actividades de educación sanitaria y ambiental, mejorar las condiciones de saneamiento, higiene y salud, velar por el correcto uso del agua, incentivar el ahorro sistemático del agua...)¹⁶, por lo que se justifica tratar de mejorar la participación de las mujeres en las asambleas donde se aborden o planifiquen actuaciones en estos campos.

En general, debiera promoverse activamente la presencia de mujeres, aun cuando no sean las representantes de sus viviendas, en todas las asambleas informativas o deliberativas, e incluso en las asambleas decisorias con voz pero sin voto. Es particularmente importante que las mujeres participen en aquellas asambleas destinadas a capacitar a los y las usuarias en la ley del Agua, la ley de CAPS, sobre el uso y valor del agua, la importancia de la organización, etc. Otros momentos importantes para la participación de las mujeres son aquellos en los que se decide el tipo y diseño del sistema, así como la ubicación, tipo y cantidad de tomas de agua en los hogares o puestos públicos, según sea el caso.

14- Reglamento interno del CAPS Las Delicias (Jinotega). / 15- Esta propuesta puede justificarse en base al artículo 19 del Reglamento Interno del CAPS, que establece como deber de los usuarios del servicio de agua el de asistir a la asamblea general de pobladores, sin especificar que deba hacerlo únicamente el representante de la vivienda. / 16- Art. 5 de los Estatutos del CAPS.



Los horarios en que se realizan las asambleas son claves. Habitualmente son los hombres quienes establecen los horarios y por eso mismo, las asambleas se realizan cuando ellos no están trabajando. Pero si éstas se convocaran en horas en que los hombres trabajan, las mujeres quizás tendrían más oportunidades de asistir en representación de la vivienda.

PUERTA 4.

Se establecen mecanismos para lograr la paridad en la junta directiva del CAPS, incluidos los cargos considerados importantes.

La elección de quiénes ocuparán los cargos de la junta directiva es la ocasión idónea para lograr paridad en la presencia de mujeres y hombres en las instancias directivas de los CAPS¹⁷, pero también para cuestionar prejuicios existentes sobre las capacidades de las mujeres y de los hombres para ocupar los cargos considerados importantes, más tecnicados o susceptibles de recibir algún tipo de remuneración.

Si el mecanismo de propuesta aceptado es que quienes participan en la asamblea de pobladores proponen, de manera espontánea, nombres

17- La paridad en la representación política es una estrategia para avanzar hacia la igualdad entre las mujeres y los hombres, pero también es una meta democrática: la imagen de un colectivo paritario de representantes es más democrática y justa que las habituales fotos del monopolio masculino de la representación política. La formulación más actual del principio de la paridad es la siguiente: ninguno de los dos sexos debe ocupar menos del 40% o más del 60% de los puestos de representación disponibles.

de personas candidatas a cada cargo que serán sometidas a votación por la asamblea, este mecanismo podría ser complementado con una discusión previa sobre los criterios de idoneidad para el desempeño de cada uno de los cargos de la junta, y una búsqueda de acuerdo sobre dichos criterios. En particular, debieran discutirse aquellos prejuicios que atribuyen a las mujeres y a los hombres una mayor predisposición *natural* para desempeñar mejor unos u otros cargos.

También debiera hacerse hincapié en la importancia del aprendizaje: nadie nace sabiendo ser presidente de un CAPS ni se estudia para ello; los liderazgos se aprenden ejerciéndolos y en el caso de las mujeres, la constante asignación de cargos que se consideran *apropiados* para ellas es uno de los factores que más limitan el desarrollo de sus capacidades y de sus potenciales liderazgos. De la misma manera, los hombres están acostumbrados a ocupar los cargos de representación pública o los más tecnicados, y es conveniente que aprendan a trabajar en equipos mixtos en los que las mujeres detentan también los cargos más valorados.

Por otro lado, la presencia paritaria de mujeres y hombres en la junta directiva no debiera limitarse al aspecto formal de cuántas mujeres y cuántos hombres están en la junta, sino que debiera aspirar a ser una paridad real en el sentido de compartir de manera igualitaria también, y sobre todo, los cargos considerados más importantes (paridad de poder). En resumen, quienes convoquen la primera asamblea general de pobladores debieran garantizar que asistien a la misma tanto una mujer como un hombre de cada vivienda, si los hubiera, pero también que el orden del día de la asamblea reserva suficiente tiempo para discutir y adoptar acuerdos en torno a tres temas que afectan fuertemente a la participación de las mujeres en los CAPS: a) los criterios para ser representante de la vivienda, b) los criterios para ser nombrados candidatos a los diversos cargos de la junta directiva, y c) los procedimientos para asegurar que la junta directiva del CAPS sea paritaria, tanto en términos numéricos como en términos de reparto de los cargos más valorados.

2.2. Etapa de construcción (o ejecución de obra)

Cuando el proyecto del agua ha sido aprobado y se han solventado todos los trámites administrativos necesarios para empezar a ejecutar las obras, comienza el proceso de construcción del sistema de agua, durante el cual la comunidad aporta trabajo no pagado.

Lo que los proyectos denominan habitualmente *aporte comunitario* es, en realidad, una contribución que cada vivienda beneficiaria realiza a la ejecución y sostenibilidad del sistema de agua y que puede adoptar en algunos casos la forma de aporte monetario para la compra de medidores o para crear un fondo de ahorro para mantenimiento y reparación del sistema, pero en la mayoría de las intervenciones consiste en el aporte de trabajo no cualificado para la ejecución de la obra, el cual involucra la construcción del tanque, el zanjeo, la remoción de tierra y el acarreo de tuberías y materiales. La organización de este trabajo suele requerir la formación de cuadrillas de trabajo, generalmente integradas por hombres, y la designación de un responsable por cada cuadrilla que se encarga de planificar la tarea diaria, organizar el trabajo y llevar el control del avance diario de la obra¹⁸.

La ejecución de la obra involucra también, habitualmente, la formación de un Comité Técnico de Seguimiento (CTS) que suele estar integrado por los responsables de cuadrillas, la junta directiva del CAPS y los ingenieros que dirigen o supervisan la obra (el ingeniero residente, aportado por la empresa constructora, el ingeniero de la alcaldía y eventualmente, el aportado por la ONGD), que son casi siempre hombres. Es competencia de este comité establecer la cantidad total de metros lineales de zanjeo que cada vivienda debe realizar y el número de días de trabajo necesarios para hacerlo, así como el coste diario a pagar en caso de que los integrantes de una vivienda opten por contratar a alguien externo al hogar para hacer el trabajo que les correspondería.



18- “Los responsables de cuadrillas son elegidos por ser líderes comunitarios... no zanjean ellos sino algún hijo o la esposa, pero consta que son ellos... a veces las mujeres trabajan, pero apuntan al hombre” (Técnica de género de una alcaldía). / 19- No obstante, en un CAPS de Chinandega un número importante de mujeres, y no sólo jefas de hogar, cavaron zanjas en las mismas condiciones que los hombres. La coordinadora de este CAPS es también la responsable de la bomba eléctrica, lo que es algo bastante excepcional.

Queda a criterio de cada vivienda quién realizará el trabajo voluntario pero el resultado habitual es que el hombre cava la zanja y la mujer realiza labores de ayuda y restauración para él: remueve la tierra, cierra la zanja, acarrea material, le suministra agua y comida. En el caso de los hogares monomarentales donde no hay un hijo capaz de realizar el trabajo, pocas mujeres se animan a zanjear y tienen que pagar a alguien para que les realice la tarea¹⁹.

La organización, ejecución y supervisión de las tareas de construcción del sistema son actividades importantes desde el punto de vista de la participación comunitaria, puesto que en ellas se concreta la disposición de las familias usuarias a involucrarse en el trabajo requerido para llevar el agua potable a sus casas. Desde la perspectiva de la equidad de género hemos de prestar atención a varios momentos en los que pueden generarse situaciones de desventaja para las mujeres durante esta etapa:

- El registro del trabajo aportado por las mujeres a la construcción del sistema de agua.
- La conformación de las cuadrillas de zanjeo.
- La designación de los responsables de cuadrilla.
- La integración del Comité Técnico de Seguimiento.

Al igual que en el apartado anterior, proponemos a continuación algunas posibles *puertas de entrada* que generen cambios positivos en el desbalance de género durante esta etapa de construcción o ejecución de obra:

PUERTA 5.

Las tareas realizadas por las mujeres son reconocidas y valoradas como parte del aporte de trabajo de cada vivienda a la construcción del sistema de agua.

Las mujeres adultas y jóvenes realizan tareas en la construcción del sistema de agua que a menudo quedan invisibles, sea porque son actividades de apoyo a la labor de abrir zanjas o porque son servicios prestados al hombre de la vivienda durante su jornada de trabajo. Algunas de las tareas aportan directamente a la ejecución de la obra, moviendo tierra, acarreando material o tapando zanjas; otras al mantenimiento de la fuerza de trabajo del hombre proporcionándole alimentos y bebidas, pero ambos tipos de trabajos contribuyen a que la obra sea ejecutada de manera más eficaz y eficiente, por tanto, deben ser reconocidos como aportes de las mujeres a la construcción del sistema de agua.

Registrar las horas dedicadas a este tipo de tareas, contabilizarlas y asignarles un valor monetario (al igual que se hace con las tareas de zanjeo que realizan los hombres) serían los pasos necesarios para que el trabajo de las mujeres no quede invisible, para que cada vivienda tenga una visión completa del trabajo total aportado por sus integrantes y para que, en definitiva, los trabajos de las mujeres adquieran mayor reconocimiento social y económico.

El reconocimiento del aporte de las mujeres debiera hacerse de manera pública y reiterada siempre que se mencione el aporte de la comunidad y de los hogares a la construcción del sistema de agua, al tiempo que se cuestiona críticamente el hecho de que la cultura machista que predomina en las zonas rurales considera que el trabajo productivo que hacen las mujeres es siempre secundario o de apoyo al de los hombres, y que las tareas reproductivas o de cuidado ni siquiera son consideradas trabajo.

PUERTA 6.

Se abre a las mujeres jefas de hogar, en viviendas donde no haya hombres, la oportunidad de desempeñar el cargo de responsable de cuadrilla.

Las funciones de responsable de cuadrilla son básicamente de planificación, registro y supervisión del trabajo de abrir zanjas; no requieren capacitación especial pero sí saber leer y escribir para llevar recuento de los metros lineales de zanja abiertos por cada poblador. Las mujeres jefas de hogar, en viviendas donde no haya hombres jóvenes o adultos que abran zanjas, debieran tener la oportunidad de desempeñar el cargo de responsable de cuadrilla y pagar así la parte que corresponde a sus viviendas en la construcción del sistema, lo que les ahorraría un gasto que puede ser excesivo para su presupuesto doméstico.

PUERTA 7.

Se promueve la mayor participación de mujeres en el Comité Técnico de Seguimiento.

El Comité Técnico de Seguimiento (CTS) es un espacio importante para el seguimiento de la obra: participa en el proceso de licitación asistiendo a las sesiones de apertura de ofertas, identifica aspectos clave de la obra que puede monitorear la comunidad, etc. Su composición no está regulada sino que queda al arbitrio de cada comunidad de usuarios, lo que hace posible implementar algún mecanismo específico para promover una mayor presencia de



mujeres en ese espacio: por ejemplo, si las mujeres accedieran a más cargos en la junta directiva y/o detentasen la función de responsables de cuadrillas, automáticamente aumentaría la presencia femenina en los CTS.

En términos de su empoderamiento personal, las mujeres podrían obtener importantes beneficios de su participación en los CTS, por ejemplo capacitarse en aspectos técnicos y administrativos relacionados con el sistema de agua, conocer y aplicar las herramientas para el seguimiento de proyectos, o participar directa y activamente en el seguimiento de la obra.

2.3. Etapa de legalización del CAPS

Esta etapa comienza cuando finaliza la construcción del sistema de agua y acaba con la legalización del CAPS. En esta etapa es cuando el CAPS debe ratificar o elegir la junta directiva definitiva, establecer sus normas de funcionamiento interno y tomar diversas decisiones sobre, por ejemplo, las tarifas y modalidades de pago, las normas de uso del agua y el horario de bombeo, la gestión del mantenimiento, la rendición de cuentas mensual y el manejo del dinero, el tratamiento de aguas grises, la contratación de servicios externos, además de iniciar el largo recorrido administrativo hasta obtener el certificado de registro en el Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (INAA) que legalice el CAPS²⁰.

18- “Los responsables de cuadrillas son elegidos por ser líderes comunitarios... no zanjean ellos sino algún hijo o la esposa, pero consta que son ellos... a veces las mujeres trabajan, pero apuntan al hombre” (Técnica de género de una alcaldía). / 19- No obstante, en un CAPS de Chinandega un número importante de mujeres, y no sólo jefas de hogar, cavaron zanjas en las mismas condiciones que los hombres. La coordinadora de este CAPS es también la responsable de la bomba eléctrica, lo que es algo bastante excepcional. / 20- La Ley 722, Especial de CAPS, designa al INAA como la Autoridad de Aplicación de la Ley. El Certificado de Registro que debe otorgar el INAA a los CAPS de acuerdo a procedimiento es documento suficiente para acreditar al CAPS a todos los efectos legales que puedan corresponder.

Esta etapa es clave desde el punto de vista de la participación comunitaria porque es cuando se constituye la junta directiva que quedará registrada en la documentación oficial del CAPS y sus integrantes reciben capacitación de INAA sobre administración y mantenimiento del sistema. Pero también porque es cuando el CAPS debe adoptar decisiones importantes que afectarán las condiciones en que las viviendas accederán al agua potable, su organización interna, la asignación de responsabilidades sobre tareas técnicas, la contratación de servicios técnicos o administrativos externos, y otros aspectos que garantizarán el buen funcionamiento futuro del CAPS y del sistema de agua instalado.

Desde la perspectiva de la equidad de género hemos de prestar atención a dos tipos de decisiones que se adoptan habitualmente en esta etapa y que suelen generar situaciones de desventaja para las mujeres: el monto de la tarifa del agua y la asignación de determinadas tareas administrativas o técnicas a integrantes de la junta directiva o la contratación de personal externo para tales funciones.

Al igual que en los apartados anteriores, proponemos a continuación algunas posibles *puertas de entrada* que generen cambios positivos en el desbalance de género durante esta etapa de legalización del CAPS:



PUERTA 8.

Se establecen mecanismos para asegurar que los criterios de las mujeres para establecer las tarifas del agua son tan valorados como los criterios de los hombres.

La experiencia ilustra claramente como existe una *mirada femenina* a la tarifa del agua, centrada en pagar lo menos posible por el agua, puesto que las mujeres son las responsables de administrar un presupuesto de gastos domésticos familiares generalmente limitado, y una *mirada masculina*, centrada en asegurar que el fondo de ahorro sostenido con las tarifas pagadas cubra de manera suficiente previsible gastos de mantenimiento y reparación del sistema de agua. Ambas miradas son lógicas y correctas, y ambas debieran ser tomadas en consideración, pero en la práctica es la mirada masculina la que finalmente suele ser adoptada por la junta directiva y la asamblea de miembros del CAPS... aunque el pago del agua lo hagan siempre las mujeres del presupuesto doméstico con el que ellas deben cubrir los gastos familiares.

Sería conveniente que estas diferentes *miradas* fueran puestas en evidencia en la asamblea donde finalmente se acuerde la tarifa del agua, para que tanto las mujeres como los hombres sean conscientes de sus distintos roles en relación al uso y pago del agua, compartan sus diferentes argumentaciones y se asegure que la tarifa acordada toma en consideración los criterios de unas y otros.

Aunque se adoptan en la etapa de construcción, una argumentación similar puede plantearse respecto a las decisiones sobre la ubicación de puntos de toma, lavaderos, etc., pues se ha observado que los criterios aportados por las mujeres no siempre son tomados en consideración por los hombres que finalmente deciden sobre estos aspectos.

PUERTA 9.

Las mujeres acceden en igualdad de condiciones que los hombres a las funciones que sean remuneradas, sean estas realizadas por integrantes de la junta directiva o por personal externo a la misma.

Los CAPS presentan situaciones bastante diversas en lo que se refiere a la remuneración de algunas tareas, desde aquellos en los que ninguna tarea recibe retribución y todas son desempeñadas indistintamente por mujeres u hombres de las juntas directivas, hasta otros en los que la mayoría de tareas administrativas o técnicas son remuneradas; en este último caso, la tendencia es a contratar hombres para estos trabajos. Las modalidades de remuneración también son diversas, desde el CAPS que establece como pago de quien cobra las tarifas un porcentaje del dinero recolectado hasta el que paga un salario fijo mensual a quien lee los medidores y cobra los recibos.

La experiencia de algunos CAPS en los que las mujeres desempeñan estas tareas técnicas y administrativas demuestra que la capacitación requerida para estos trabajos es mínima y que únicamente los prejuicios sexistas justifican que no haya más mujeres realizándolas. Como dijo una entrevistada de un CAPS en Chinandega, “antes había una mujer fontanera en una de las comunidades, pero al juntarse las 3 comunidades fue sustituida por un hombre bombero al que capacitaron en media hora”.

Las decisiones sobre contrataciones y pagos son competencias propias de los CAPS, por lo que la junta directiva y la asamblea de pobladores son quienes tienen la última palabra sobre los criterios a seguir en estas cuestiones. Por eso mismo, es importante que estas instancias reflexionen sobre las razones por las que a menudo los hombres son priorizados para desempeñar tareas remuneradas o las que les llevan a asumir que las mujeres, por serlo, están siempre dispuestas a hacer tales tareas gratuitamente.



CAPÍTULO 3

FORTALECIENDO CAPACIDADES

Diseñar estrategias para promover el empoderamiento de las mujeres y fortalecer las estructuras comunitarias que gestionan el agua

Actualmente, todos los proyectos orientados por el enfoque del derecho humano al agua buscan fortalecer los procesos de gestión comunitaria del agua, y, por tanto, prestan especial atención a las organizaciones sociales encargadas de dicha gestión. En general, todos los proyectos bajo este enfoque se plantean como objetivo fortalecer las capacidades organizativas, administrativas, técnicas y de incidencia de las estructuras comunitarias encargadas del agua, los CAPS en el caso de Nicaragua.

Ahora bien, los CAPS, como todas las organizaciones sociales, son estructuras *generizadas*, en el sentido de que reproducen en su interior las desigualdades entre mujeres y hombres que existen en la sociedad, así como los mecanismos que reproducen dichas desigualdades. El concepto *capacidad institucional de género* se refiere, precisamente, a la capacidad de las organizaciones sociales para percibir la existencia de tales desigualdades al interior de ellas mismas y en la sociedad, a la voluntad política de poner los medios necesarios para eliminarlas, a su disposición para emprender actuaciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres.

Para conocer qué *capacidad institucional de género* tiene una organización integrada por mujeres y hombres, como son los CAPS, hemos de revisar su visión y misión, las políticas, estrategias y metodologías que aplica, la estructura y procedimientos de que se dota, y la cultura organizacional que predomina en la organización,

y analizar en qué medida todos estos elementos están orientados a promover mejores niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres que integran el CAPS.

Cuando analizamos los CAPS desde esta perspectiva no es difícil concluir que en general poseen una limitada *capacidad institucional de género*. También es fácil concluir que el fortalecimiento de sus capacidades no podrá lograrse si la mitad de los pobladores, las mujeres, no se sienten motivadas a participar, o, si deseando participar, no encuentran las condiciones favorables para hacerlo, o, si participando, no sienten que sus necesidades e intereses son atendidos por los dirigentes que dicen representarlas.

De ahí que el fortalecimiento de los CAPS requiera *invertir* en el empoderamiento de las mujeres para que las energías de mujeres conscientes de sus derechos, dispuestas a tener voz y a hacerse escuchar, también contribuyan a hacer estructuras comunitarias más democráticas y más eficientes. En resumen, hay una relación muy estrecha entre el empoderamiento de las mujeres, su participación cada vez más activa en los CAPS y la sostenibilidad democrática de estas estructuras.

Las estrategias que buscan promover el empoderamiento de las mujeres no pueden reducirse a favorecer su mayor presencia en asambleas y cargos de las juntas directivas. Siendo esta una meta deseable, es muy



limitada su capacidad para transformar las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres en el ámbito doméstico y en los espacios públicos. Por eso, el fomento de la participación social y política de las mujeres ha de complementarse con otras estrategias que persigan:

- Promover su empoderamiento personal, mediante un proceso de formación/reflexión sobre las identidades de género, los roles desempeñados en el hogar y la comunidad, los obstáculos que las mujeres encuentran para su autonomía y protagonismo.
- Garantizar que las mujeres se capacitan en todos los aspectos organizativos, técnicos y administrativos involucrados en la gestión comunitaria del agua.
- Fortalecer las capacidades de las lideresas locales y generar nuevos liderazgos femeninos, mediante su formación y su participación en los espacios comunitarios donde se toman decisiones relevantes (incluidas las juntas directivas de los CAPS y las redes de CAPS).
- Promover la organización de las mujeres en las comunidades y su integración a redes locales de organizaciones de mujeres. Todas estas estrategias debieran estar contempladas en el diseño de los proyectos de agua y funcionar como guías que orientan las actuaciones que estos se planteen de cara a fortalecer las estructuras comunitarias que gestionan el agua.

3.1. Formación/reflexión sobre las desigualdades entre las mujeres y los hombres

De todas ellas, la estrategia básica e imprescindible es la de promover procesos de empoderamiento personal a través de la formación/reflexión sobre las desigualdades de género, es decir sobre las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos.

Esta formación/reflexión debe llegar a todas las integrantes de las juntas directivas de los CAPS si se quiere lograr una *masa crítica* de mujeres directivas concienciadas de sus derechos, que sean capaces de provocar cambios en las dinámicas de funcionamiento de los CAPS. Para que emerjan y se desarrollen los liderazgos femeninos es necesario que exista una buena cantidad de mujeres que hayan reflexionado sobre su condición de género subordinado, que hayan construido la noción de “a nosotras, las mujeres, nos pasa que...”, que hayan vivido dinámicas grupales de elaboración de demandas y planes de actuación... Sin este entorno de apoyo, sin esta *masa crítica*, las lideresas individuales, aisladas no sobreviven.

Además, estos planes de formación/reflexión tendrían que aterrizar en la temática de Agua y Género, y tener como objetivo principal el brindar herramientas a las mujeres para que puedan identificar las desigualdades de género que se producen en todos los ámbitos en los que ocurre la gestión comunitaria del agua, que no es solamente

el ámbito comunitario. Los planes de formación/reflexión debieran contener al menos los siguientes temas:

- a) Empoderamiento subjetivo de las mujeres: identificación de las brechas de género en el uso y control del agua, análisis de la división sexual del trabajo en el uso y control del agua, las mujeres y la tecnología, acceso de las mujeres al liderazgo social, cómo aumentar el poder de negociación de las mujeres al interior del hogar, en relación al uso y control del recurso agua, etc.
- b) Empoderamiento colectivo de las mujeres: la organización autónoma de las mujeres, modelos de organización de las mujeres en torno al agua, redes y articulaciones de mujeres para el desarrollo local, etc.
- c) Empoderamiento político de las mujeres: incidencia política a favor de las demandas de las mujeres, cómo formular demandas relacionadas con el acceso y el control del agua, técnicas de incidencia política ante la alcaldía, organizaciones mixtas y otras instituciones, etc.



3.2. Contar con recursos humanos formados en género

Para aplicar la estrategia de formación/reflexión y el resto de estrategias mencionadas anteriormente es necesario contar con personas formadas en género. Estas personas, generalmente mujeres, pueden ser aportadas por el proyecto (por ejemplo, una experta en género contratada como parte del equipo de coordinación del proyecto) o pueden estar ya trabajando en las entidades que intervienen en el proyecto: ONGD españolas, organizaciones socias locales, alcaldías . .

Los CAPS también han de plantearse la importancia de contar con recursos humanos específicamente dedicados a promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Un posible camino es crear una Comisión de Apoyo dedicada a este fin, como existen otras dedicadas al tema de la salud o los asuntos medioambientales. Los Estatutos y Reglamento Interno de los CAPS permiten crear esta comisión si se justifica que es para el logro de los fines y objetivos del CAPS²¹, regulan su funcionamiento²² y establecen que una vocalía específica en la junta directiva coordinaría tal comisión²³. Las funciones de las Comisiones de Apoyo establecidas en el artículo 26 de los Estatutos de los CAPS pueden adaptarse al campo de actuación específico de la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, debiendo establecerse los derechos y responsabilidades de sus integrantes.

Otra posibilidad es contar con mujeres expertas en género pero que son externas al proyecto, por ejemplo estableciendo marcos de colaboración con ONG locales de mujeres que tengan experiencia en capacitación sobre temas de género, en cómo organizar a mujeres rurales en torno a sus necesidades e intereses de género, o en la realización de campañas de incidencia ante alcaldías, organizaciones sociales mixtas e instituciones.

La asociación con ONGs o grupos de mujeres es recomendada en el caso de proyectos que apuntan abiertamente a cambiar roles tradicionales de género. El fomento de la identidad colectiva y la organización de las mujeres aumenta su autoconfianza, evita que sean penalizadas por transgredir normas sociales, contribuye a cambiar la percepción de los hombres sobre las capacidades de las mujeres y contribuye a mejorar el poder de negociación de las mujeres en el hogar²⁴.



21- Art. 23 del Reglamento Interno de CAPS. / 22- Art. 24 del Reglamento Interno de CAPS establece que debiera estar conformada por entre 3 y 5 mujeres, tener una coordinadora nombrada por la junta directiva a propuesta de la propia comisión, y estar subordinada a la junta directiva la cual aprueba sus planes de trabajo e informes. / 23- Art. 25 de los Estatutos de los CAPS. / 24- COSUDE, 2005: Género y Agua. Integración de la equidad de género en las intervenciones de agua, higiene y saneamiento.

CAPÍTULO 4

INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO

en la planificación de la gestión comunitaria del agua

La integración del enfoque de género en la planificación y el ciclo del proyecto requiere poner en marcha diversos procedimientos:

- Diagnosticar la realidad donde se va a intervenir usando las herramientas propias del análisis de género, e identificar las brechas de género existentes en el ámbito del proyecto.
- Incorporar objetivos de equidad de género y empoderamiento de las mujeres en la lógica de intervención del proyecto, traduciéndolos a estrategias explícitas y resultados medibles.
- Construir la Línea de Base que cuantifica las brechas de género existentes en el momento de iniciar la intervención.
- Garantizar que toda la información referida al colectivo destinatario de la intervención visibiliza la situación y posición de las mujeres, lo que implica:
 - ✓ Desagregar por sexo toda la información sobre el colectivo destinatario y todos los indicadores.

✓ Construir *indicadores de género*²⁵ para cada objetivo y resultado planteados, para poder evaluar el impacto de género del proyecto.

- Asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las actividades de ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto, así como la incorporación del enfoque de género a los procesos evaluativos.

Sobre el primero de estos procedimientos ha tratado ampliamente el primer capítulo de este documento. Abordamos a continuación algunas reflexiones sobre los otros procedimientos, surgidas en el transcurso del proceso objeto de esta sistematización.

4.1. Sobre la importancia de colocar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nivel de los objetivos

Para garantizar que las intervenciones de desarrollo contribuyen a combatir las múltiples desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres, es necesario reflejar de alguna manera en el objetivo general

25- Los indicadores de género sirven para medir los cambios en las relaciones de género en una sociedad a lo largo del tiempo. Tienen dos funciones principales: a) identificar las situaciones que materializan las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención (esta es su utilidad para la Línea de Base) y b) mostrar los cambios ocurridos en las relaciones de género a lo largo del tiempo (esta es su utilidad a la hora de evaluar hasta qué punto el proyecto ha contribuido a avanzar en la equidad de género).



del proyecto que avanzar hacia mayores niveles de equidad -incluida la de género- también forma parte del fin buscado por la intervención²⁶. Igualmente, el objetivo específico del proyecto debiera explicitar que este tiene como *propósito principal* o como *propósito significativo* mejorar los niveles de igualdad entre los hombres y las mujeres usuarias del sistema de agua.

Como hemos comentado anteriormente, los proyectos de agua y saneamiento guiados por el enfoque del derecho humano al agua conceden una importancia estratégica a las estructuras comunitarias que gestionan el recurso hídrico, por lo que el fortalecimiento de sus capacidades de gestión es un componente habitual de estos proyectos y un resultado activamente buscado, aunque en pocas ocasiones llega a ser el propósito principal o un propósito significativo del proyecto²⁷.

Cuando el fortalecimiento de los CAPS sí es uno de los objetivos buscados por el proyecto, una manera de asegurarnos de que las buenas intenciones no se evaporarán en el proceso de formulación del proyecto es plantear que tal fortalecimiento se logrará también a través de uno o varios de los medios siguientes:

- la participación activa de las mujeres usuarias en la gestión comunitaria del agua,
- el empoderamiento de las mujeres integrantes y directivas del CAPS,
- el fortalecimiento de la capacidad institucional de género del CAPS.

A continuación se presentan tres ejemplos de posibles intervenciones que, estando guiadas por el mismo objetivo general -contribuir al desarrollo sostenible y equitativo mediante el manejo eficiente del recurso hídrico y la gobernabilidad democrática del agua-, cada una de ellas sigue una estrategia distinta para mejorar la situación y condición de las mujeres: mayor participación de estas en un caso, impulso de procesos de empoderamiento de las mujeres en otro, y fomento de dinámicas organizacionales más equitativas en el último.

A su vez, estas distintas estrategias responden a enfoques diversos sobre cómo trabajar con las mujeres en la práctica del desarrollo: la primera respondería al enfoque Mujeres en el Desarrollo-MED, la segunda al enfoque de empoderamiento y la tercera al enfoque Género en el Desarrollo-GED; y dan lugar a objetivos específicos parcialmente diferentes para cada intervención. Los resultados esperados, las

26- En una revisión de 9 proyectos de agua y saneamiento ejecutados en Centroamérica (febrero 2012) se encontró que sólo uno tenía como objetivo general el “contribuir al desarrollo sostenible y equitativo”; el resto usaba formulaciones generales del tipo “mejora de la calidad de vida, las condiciones básicas, el bienestar o la salud de... poblaciones, habitantes, familias o comunidades”, sin incluir indicadores de género que permitieran visualizar el impacto esperado en las condiciones de vida y posición de las mujeres. / 27- De los 9 proyectos mencionados en la nota anterior, uno se proponía “fortalecer capacidades de gestión equitativa y sostenible” y otro “mejorar la salud a través del empoderamiento de las mujeres en el manejo y administración del recurso”. El resto planteaba como objetivo específico el acceso a los servicios de agua y saneamiento o la promoción de procesos de autogestión comunitaria del recurso hídrico, sin llegar a incluir ningún indicador de género en el nivel del propósito del proyecto.

actividades y los indicadores de género de cada intervención serán también parcialmente distintos, aunque posiblemente más complementarios que antagónicos, como se recoge en el Cuadro 1.

Cuadro 1 Ejemplos de matrices de planificación con enfoque de género

Objetivo general	Contribuir al desarrollo sostenible y equitativo mediante el manejo eficiente del recurso hídrico y la gobernabilidad democrática del agua		
Objetivo específico	Caso A (Integración)	Caso B (Empoderamiento)	Caso C (Equidad de género)
	Fortalecer la capacidad de gestión del CAPS mediante la participación activa de las mujeres usuarias en la gestión comunitaria del agua	Fortalecer la capacidad de gestión del CAPS mediante el empoderamiento de las mujeres que lo integran (miembras registradas, directivas)	Fortalecer la capacidad de gestión del CAPS mediante el fortalecimiento de su capacidad institucional de género
Resultado	Mejorada la participación de las mujeres usuarias en la gestión comunitaria del agua	Las mujeres integrantes del CAPS, y en especial las directivas, avanzan en sus niveles de empoderamiento	Fortalecida la capacidad del CAPS para realizar una gestión equitativa del sistema de agua
Población meta	Las mujeres beneficiarias de la instalación del sistema de agua	Las mujeres miembras y directivas del CAPS	Las mujeres y hombres miembros y directivos del CAPS
Estrategia para mejorar la situación y condición de las mujeres	Que el mayor número posible de mujeres participen en las actividades relacionadas con el sistema de agua; que lo hagan de manera activa y sostenida, que sean capaces de plantear sus demandas en las asambleas.	Que las mujeres miembras y directivas del CAPS tomen conciencia sobre sus derechos, mejoren su nivel de organización y liderazgo, sean propuestas a cargos directivos y electas para los cargos más valorados de las juntas directivas, redes, etc.	Que las estructuras, estatutos y reglamentos y toda la dinámica organizativa del CAPS contribuyan a que las relaciones entre los hombres y las mujeres que integran el CAPS sean más democráticas e igualitarias
Enfoque de la estrategia	Integración de las mujeres (Mujer en el Desarrollo-MED)	Empoderamiento de las mujeres	Equidad de género (Género en el Desarrollo-GED)
Indicadores de género (ejemplos)	• Al menos 70% de las mujeres usuarias han asistido a más de la mitad de las asambleas durante el segundo año del proyecto • Al final del primer año del proyecto se ha incrementado al menos un 50% el número de mujeres usuarias que asisten a las asambleas • Se ha creado un grupo de mujeres dedicado a promover la participación de las mujeres en las actividades relacionadas con el agua, antes de empezar a ejecutar la obra	• Al menos el 50% de las mujeres miembras del CAPS han recibido capacitación en aspectos técnicos y administrativos del sistema de agua • Duplicado el número de mujeres integrantes de las juntas directivas definitivas de los CAPS, en comparación con las JD formadas en la primera asamblea de pobladores • Las mujeres representan al menos el 40% del total de personas que ocupan la presidencia de las juntas directivas definitivas	• Brindar formación de género a todos los hombres y mujeres directivas de los CAPS. • Realizado un diagnóstico de género sobre el acceso, uso y control del agua en cada comunidad, municipio o mancomunidad donde se ejecuta el proyecto • El 100% de las mujeres y los hombres que ocupan cargos directivos han participado en no menos de 10 talleres de formación sobre género, al finalizar la ejecución del proyecto

Indicadores de género (ejemplos)	• Al menos el 50% de las mujeres usuarias expresan satisfacción por sus niveles de participación en la gestión del sistema de agua • Aprobado por la asamblea el procedimiento para que las mujeres puedan ser responsables de cuadrillas en la construcción del sistema • Al menos el 70% de las mujeres que han sido responsables de cuadrilla expresan satisfacción por haber desempeñado esa función • CAPS funcionando con normas que favorecen la participación de las mujeres en la gestión del sistema • Al menos 70% de los hombres directivos expresan satisfacción por las medidas adoptadas para promover la participación femenina	• Las mujeres representan al menos el 60% del total de quienes desempeñan tareas de fontanería, cuidado de la bomba, lectura de medidores y cobro de tarifas • El 100% de las mujeres que ocupan cargos directivos han participado en al menos 10 talleres de formación sobre género y liderazgo • La Comisión de Apoyo para la participación de las mujeres convoca al menos al 50% de las usuarias del sistema de agua en asambleas de mujeres dos veces al año • Las juntas directivas han aprobado al menos 3 propuestas presentadas por las mujeres y relacionadas con normas y procedimientos para garantizar la asistencia de las mujeres a las asambleas	• Son mujeres al menos el 30% de las personas que integran las redes municipales o departamentales de CAPS, al finalizar el proyecto • Creada la Comisión de apoyo para la participación de las mujeres antes de terminada la obra y funcionando estable antes de legalizar el CAPS • Al menos 60% de los CAPS cuentan con participación paritaria de mujeres en las juntas directivas cuando son legalizados • Al menos 30% de los CAPS han integrado las demandas de las mujeres en sus planes de trabajo • La red municipal de CAPS ha presentado al menos 2 propuestas para aplicar la Política Municipal de Género al ámbito de los CAPS
Actividades (ejemplos)	• Garantizar que llega a todas las mujeres la información sobre cómo participar en el proceso de constitución del CAPS, las actividades comunitarias involucradas en la construcción del sistema de agua, la gestión del sistema, etc. • Asegurar los medios para que asistan a las asambleas de usuarios - Promover la creación de grupos de mujeres donde puedan discutir sus demandas y propuestas a llevar a las asambleas, acompañar a estos grupos con formaciones específicas, etc. • Promover procesos de reflexión con las usuarias sobre sus roles en relación con el agua, cómo negociar sus intereses al interior del hogar, formas de participar en la gestión comunitaria del agua, habilidades para expresarse en ámbitos mixtos.	• Garantizar que las mujeres miembras del CAPS asisten a las capacitaciones técnicas, sea junto con los hombres o en sesiones específicas para ellas solas • Promover procesos de formación sobre Género y Agua con todas las mujeres directivas de los CAPS, para proporcionarles herramientas que les permitan identificar las desigualdades de género que se producen en los procesos de gestión comunitaria del agua • Asesorar el fortalecimiento de la Comisión de apoyo a la participación de las mujeres, capacitarlo en metodologías participativas, de educación popular y de comunicación con mujeres... • Promover el trabajo en red de las Comisiones de apoyo a la participación de las mujeres. • Promover que estas Comisiones se coordinen con otras organizaciones, ONG o redes de mujeres a nivel municipal, departamental o regional	• Asesorar el fortalecimiento organizativo de la Comisión de apoyo a la participación de las mujeres, capacitarlo en metodologías participativas, herramientas de educación popular y de comunicación con mujeres... • Brindar formación de género a todos los hombres y mujeres directivas de los CAPS • Promover el trabajo en red de las Comisiones de apoyo a la participación de las mujeres - Preparar acciones de incidencia de los CAPS ante las alcaldías, a favor de las demandas y derechos de las mujeres

Fuente: Elaboración propia

4.2. Construir la Línea de Base con enfoque de género

La Línea de Base (en adelante LB) es un tipo de investigación aplicada centrada en los indicadores, que se define como un “estudio de la situación de un grupo poblacional específico, en un área geográfica determinada y con especial énfasis en unos determinados componentes”.

En su sentido estricto la LB es un listado con el primer valor de los indicadores contemplados en la matriz de planificación del proyecto; ahora bien, si reducimos la LB a un listado de indicadores cuantificados, ésta perdería buena parte de su utilidad potencial porque el listado de indicadores resume situaciones relevantes del proyecto pero no las explica ni permite ver su conexión con otros fenómenos.

Para que los primeros valores de los indicadores sean útiles a la toma de decisiones en la gestión del proyecto y ofrezcan información clave para el monitoreo, deben venir respaldados por un diagnóstico del conjunto de personas e instituciones potencialmente destinatarias y partícipes, o que pueden verse afectadas por la intervención, que nos ayude a tener un mejor conocimiento de su situación, potencialidades, dificultades, necesidades y prioridades.

Cuando planeamos intervenciones que buscan mejoras en la situación y posición de las mujeres, los estudios de LB han de incluir análisis de género de la realidad donde se va a intervenir. Una *Línea de Base con enfoque de género* sería, por tanto, una investigación aplicada centrada en los indicadores de género, y debiera estar fundamentada en un diagnóstico que hubiera identificado las brechas de género existentes en cuanto a condiciones de vida y necesidades, niveles de participación, acceso a recursos económicos y a espacios de toma de decisiones, etc.

Los proyectos que se proponen fortalecer los procesos de gestión comunitaria del agua tienen dos tipos de colectivos destinatarios: por un lado, las mujeres y hombres integrantes de las viviendas que se beneficiarán de la instalación del sistema de agua y por otro, las organizaciones comunitarias encargadas del mantenimiento y gestión del sistema de agua, que recibirán apoyo en sus procesos de legalización, capacitación, fortalecimiento organizativo y articulación en red. Por tanto, el diagnóstico que sustenta la LB ha de *acercar la lupa* a ambos colectivos para obtener información pertinente, actualizada y contrastada sobre dos variables fundamentales:

- la desigual participación de mujeres y hombres en la gestión comunitaria del agua, sus causas e implicaciones; y
- las capacidades institucionales de los CAPS para promover procesos de empoderamiento de las mujeres y avances hacia la igualdad.



La información recolectada ha de servir para establecer los valores iniciales de aquellos indicadores de género que hayan sido seleccionados como los más adecuados para evaluar el impacto de género del proyecto.

La *Matriz de Línea de Base* (MLB) es la principal herramienta metodológica de que disponemos para operativizar el proceso de elaboración de la Línea de Base. Se trata de una matriz de cinco columnas que retoma los problemas identificados en el Arbol de Problemas del proyecto, los descompone en variables significativas para formular indicadores útiles para medir los cambios buscados, indica la fuente de la información que cuantifica los problemas identificados y finalmente, ofrece los valores iniciales de dichos indicadores.

El Cuadro 2 es un ejemplo de Matriz de Línea de Base con enfoque de género sobre la gestión comunitaria del agua.

Cuadro 2. Ejemplo de matriz de línea de base con enfoque de género sobre la gestión comunitaria del agua

Problema general Las mujeres no participan en condiciones de igualdad con los hombres en la gestión comunitaria del agua.		Variables significativas	Indicadores de la Línea de Base (detallar el número de la pregunta de la encuesta de donde procede el valor inicial del indicador)	Valor inicial de los indicadores
Problemas específicos	Causas del problema			
PE1. Como reflejo de la división sexual del trabajo predominante en la sociedad nicaragüense, las tareas requeridas para construir, mantener, administrar y hacer sostenible el sistema de agua siguen pautas de género que excluyen a las mujeres de aquellas tareas más valoradas en términos económicos y sociales.	P1.1. Existe una división sexual del trabajo de construcción de los sistemas de agua.	- Tareas realizadas en la construcción del sistema, según tipo de tarea.	ILB1. % de tareas de construcción del sistema de agua que son realizadas por mujeres, según tipo de tarea.	
	P1.2. Existe una división sexual del trabajo de gestionar y mantener los sistemas de agua.	- Tareas realizadas de mantenimiento y gestión del sistema, según tipo de tarea y si son o no remuneradas.	ILB2. % de mujeres y % de hombres usuarios que realizan tareas de mantenimiento y gestión del sistema de agua, según tipo de tarea. ILB3. % de tareas remuneradas que son realizadas por mujeres, según tipo de tarea. ILB4. Grado de importancia que las mujeres y hombres integrantes de los CAPS atribuyen a determinadas tareas de construcción, gestión y mantenimiento del sistema de agua.	
PE2. 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 ocupando, en general, posiciones subalternas y/o de escaso poder de decisión.	P2.1. Existen desigualdades de género en ámbitos relevantes para la participación en la gestión comunitaria del agua.	- Acceso a capacitación técnica . - Uso de los tiempos de trabajo, según tipo de trabajo. - Capacidades para la participación social, según tipo de capacidad.	ILB5. % de mujeres y % de hombres integrantes de los CAPS capacitados/ os en cuestiones técnicas relacionadas con el sistema de agua. ILB6. Número de horas (promedio semanal) de trabajo reproductivo, productivo y comunitario realizadas por las mujeres directivas y los hombres directivos de los CAPS. ILB7. % de mujeres y % de hombres integrantes de los CAPS según tipo de capacidades: experiencia organizativa, formación política, nivel de liderazgo...	
	P2.2. Existen prejuicios y estereotipos de género relativos a la participación social de las mujeres.	- Opiniones sobre la idoneidad de mujeres y hombres para ocupar determinados cargos en las juntas directivas de los CAPS.	ILB8. % de mujeres y % de hombres integrantes de los CAPS, según grado de aceptación de que las mujeres ocupen determinados cargos en las juntas directivas.	

	P2.3. Esposos y hombres de la comunidad muestran actitudes que obstaculizan la participación de sus (las) mujeres.	- Resistencias de los hombres a que las mujeres participen, según tipo de actitudes que presentan.	ILB9. % de hombres usuarios que expresan acuerdo con actitudes masculinas obstaculizadoras de la participación de las mujeres (control de su movilidad, negativa a que representen a los hogares, uso de la violencia para impedirles participar...)	
PE3. Está socialmente aceptado que abastecer de agua al hogar cuando esta se consigue por medios precarios, y utilizarla en las tareas domésticas son “funciones propias de las mujeres”. Sin embargo, la construcción de los sistemas de agua, la responsabilidad de su mantenimiento y el control de su gestión son considerados “asuntos propios de los hombres”.	P3.1. Existen responsabilidades diferenciadas por género, según el sistema de acceso al agua potable.	- Opiniones sobre la responsabilidad de traer el agua al hogar, según sistema de acceso al agua.	ILB10. Opiniones de las mujeres y de los hombres integrantes de los CAPS sobre quién es responsable de conseguir el agua para el hogar, según grado de precariedad de la fuente de agua: a) hay que ir a buscarla al río u otra fuente precaria. b) hay que construir un sistema público de acceso al agua.	
	P3.2. Se da un uso diferenciado por género del agua para el trabajo doméstico.	- Tareas realizadas de trabajo doméstico que requieren del agua, según tipo de tarea.	ILB11. % de mujeres y % de hombres integrantes de los CAPS que realizan tareas domésticas que requieren usar agua potable, según tipo de tarea.	

Fuente: Elaboración propia

Nótese que si, en la fase de identificación del proyecto, el Arbol de Problemas no ha incorporado el enfoque de género a la hora de designar y priorizar las situaciones negativas sobre las cuales incidirá el proyecto, será difícil construir una MLB con enfoque de género. La realidad es que Árboles de Problemas *ciegos al género* son bastante habituales en las formulaciones de proyectos de agua y saneamiento, lo que nos plantea la necesidad de buscar caminos alternativos para construir la MLB.

En la experiencia práctica relatada por esta sistematización, ante la *ceguera de género* de los Árboles de Problemas incluidos en los proyectos, la MLB se diseñó partiendo de las brechas o desigualdades de género que fueron identificadas en el diagnóstico sobre la gestión comunitaria del agua (capítulo primero de este documento). Se consideró que estas brechas y sus causas constituían los problemas o situaciones negativas que los proyectos deberían atender si tuvieran un enfoque de género, por lo que se procedió a desglosarlos en variables que pudieran ser incorporadas como preguntas en los instrumentos para recolectar la información, y que dieran lugar a los indicadores de género de la Línea de Base.

Estos últimos han sido formulados tomando en consideración que los cambios que buscamos –superar la desigual participación de mujeres y hombres en la gestión comunitaria del agua, sus causas e implicaciones han de producirse tanto en el ámbito de la división sexual del trabajo (primera brecha de género) como en el de la desigual participación de mujeres y hombres en los espacios de poder (segunda brecha) y en las pautas culturales sobre los roles adecuados para unas y otros (tercera brecha). Como muestra el Cuadro 2 en su columna cuarta, se propone una batería de 11 indicadores de género que podrían ser útiles para medir los cambios buscados.

Ahora bien, puesto que estos indicadores responden a los problemas identificados en el diagnóstico de la gestión comunitaria del agua, puede que resulten insuficientes para medir el logro de los objetivos y resultados concretos que se propone alcanzar cada proyecto en particular, y que estarán reflejados en su correspondiente Matriz de Planificación. De ser así, habrá que completar este listado con otros indicadores de género adecuados a los diversos objetivos y resultados, como los ejemplificados en los tres casos expuestos en el Cuadro 1.

Finalmente, para obtener información sobre cuáles es la capacidad instalada que tienen los CAPS para promover procesos de empoderamiento de las mujeres y avances hacia la igualdad, podemos recurrir a un conjunto de indicadores referidos a la “capacidad institucional de género” de las organizaciones sociales integradas por mujeres y hombres²⁸.

Para el caso de los CAPS, en el Cuadro 3 se proponen algunos indicadores útiles para medir los cambios en sus habilidades y capacidades para promover la igualdad, y que podrían ser incluidos en la Matriz de Línea de Base a fin de recolectar información sobre sus valores iniciales.

Cuadro 3. Posibles indicadores para medir cambios en las habilidades y capacidades para promover la igualdad

1. Identidad de los CAPS	
Visión y Misión	- Los CAPS incorporan a sus objetivos de trabajo el de promover la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en la gestión comunitaria del agua.
2. Política institucional	
Políticas y estrategias	- Los CAPS tienen una estrategia dirigida a promover la participación activa de las mujeres en las asambleas de usuarias y usuarios del agua. - Los CAPS dedican recursos humanos y económicos al trabajo de promover la participación de las mujeres usuarias.
Metodologías de intervención	- Los CAPS utilizan el análisis de género cuando planean sus actividades comunitarias. - Los CAPS disponen de herramientas metodológicas con enfoque de género (materiales educativos, guías y manuales...)
3. Funcionamiento interno	
Estructura	- Los CAPS tienen participación paritaria de mujeres y hombres en sus asambleas y Juntas Directivas, tanto en términos numéricos como en términos del acceso a los cargos considerados importantes y/o técnicos. - Los CAPS ponen en marcha acciones positivas para promover a las mujeres a los cargos directivos tradicionalmente masculinos.
Mecanismos y procedimientos	- Los CAPS cuentan con un cargo en la junta directiva dedicado de manera específica a promover la participación de las mujeres. - Los CAPS cuentan con una Comisión de apoyo a la participación de las mujeres. - Los CAPS desarrollan programas de sensibilización y formación sobre la equidad de género, dirigidos a todas las usuarias y usuarios de los sistemas de agua. - Los CAPS cuentan con procedimientos aprobados para desarrollar las capacidades y habilidades de las mujeres (cursos sobre género o liderazgo; acciones positivas para que las mujeres directivas representen a su CAPS en las redes, etc.)
Cultura organizacional	- Los CAPS tienen mecanismos para garantizar que las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta, al igual que las de los hombres, en cuestiones como el establecimiento de tarifas o los lugares donde colocar las pajas - Los CAPS valoran como igualmente importantes las actividades que mayormente hacen uno u otro sexo en la construcción, gestión y sostenibilidad del sistema de agua.

Fuente: Elaboración propia

28- Para una lista exhaustiva de este tipo de indicadores ver Murguialday, Vázquez y González (2008): Un paso más: evaluar el impacto de género. Barcelona, Cooperació.

Con estas diversas baterías de indicadores, unas emanadas de las brechas de género identificadas y otras respondiendo a la lógica de intervención concreta del proyecto *Fortalecimiento de los procesos de gestión comunitaria del agua en Nicaragua*²⁹, se ha construido la Matriz de la Línea de Base con enfoque de género de este proyecto. El proceso de análisis y discusión de esta matriz ha servido para aplicar los resultados en las matrices de planificación de los otros proyectos de las ONGDs participantes³⁰. Para ello, se han formulado indicadores generales e indicadores de género para cada resultado esperado, se han establecido las respectivas

fuentes de verificación y señalado las preguntas de las encuestas que permitirán obtener los valores iniciales de cada indicador.

En el cuadro 4 se presenta esta matriz como referencia técnica y resultado final del proceso. También en el anexo 1 se presenta el formato de encuesta utilizado para levantar la línea de base. La encuesta se levantará sobre una muestra representativa de las 431 CAPS, garantizando una sub muestra en cada uno de los territorios en los que trabajan las 5 ONGDs implicadas.

Resultados	Indicadores del Proyecto	Fuentes de Verificación	Preguntas Relacionadas con los Indicadores	Indicadores de Género Relacionados	Fuentes de Verificación	Preguntas relacionadas con los Indicadores de Genero
R1. Fortalecidas las capacidades de 431 CAPS de 17 municipios en aspectos técnicos, administrativos, legales y ambientales de los sistemas de agua potable y saneamiento.	1.1 El 50% (216) de los 431 CAPS de los 17 municipios con atención integral, han elevado sus capacidades y conocimientos técnicos, administrativos o Jurídicos para el manejo y cuidado de los sistemas de agua potable y saneamiento conocimientos técnicos, administrativos o Jurídicos para el manejo y cuidado de los sistemas de agua potable y saneamiento.	1. Memoria de los talleres 2. Lista de participantes 3. Evaluaciones de los participantes de los talleres en cuanto a sus capacidades, actitudes y prácticas en temas legales, de mantenimiento, administración y organizacionales 4. Cuatro manuales prácticas de capacitación publicados en los siguientes temas: *Leyes relacionadas con los CAPS, agua potable y saneamiento; *Mantenimiento de los acueductos rurales; *Manejo administrativo; *Estatutos de la Red CAP	1. Información sobre el nivel académico del entrevistado 2. Información de nivel de capacitación en temas de operación y mantenimiento 3. Información del nivel de capacitaciones en temas administrativos 4. Información del nivel de capacitación en temas legales 5. ¿Recibe usted información para el manejo y la gestión del agua? Si. No 6. ¿En qué escala de conocimiento se ubica en el tema de agua y saneamiento? a. Excelente b. Muy bueno c. Bueno d. Regular e. Malo	1. Número de mujeres y de hombres que han participado activamente en las capacitaciones en temas técnicos, administrativos y Jurídicos 2. Número de mujeres y hombres que manifiestan su satisfacción por las capacitaciones recibidas 3. Material didáctico de capacitación contiene lenguaje no sexista, imágenes no estereotipadas, etc.	1. Encuesta aplicada para la línea de base a miembros de la Junta Directiva de los CAPS 2. Lista de participantes de los cursos o módulos de capacitación 3. Evaluación de los cursos de capacitación por parte de los participantes 4. Contenidos de los documentos e imágenes 5. Evaluación del Material por parte de los participantes de los diferentes talleres de capacitación.	1. ¿Cuáles son los mayores problemas que enfrentan los miembros de los CAPS para asistir a las capacitaciones? 2. La comunidad cuenta con: a. Fontanero b. Fontanera c. Ninguno de los anteriores d. NS/NR 3. De cada 10 personas que participan en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres? 4. De cada 10 personas que hablan en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres? 5. De cada 10 personas que hacen propuestas en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres? 6. Información de nivel de capacitación en temas de operación y mantenimiento. (Preguntas de la encuesta: 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4) 7. Información del nivel de capacitación en Temas Legales. (Preguntas de la encuesta: 7.4.3, 7.4.4, 7.4.5, 7.4.6, 7.4.7, 7.4.8) 8. ¿Los CAPS disponen de materiales educativos, guías o manuales que hablen de las diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres?

29- Proyecto financiado por la AECID a las ONGDs presentadas en consorcio Fundación Ecología y Desarrollo, Amigos de la Tierra e Ingeniería Sin Fronteras – Valencia, junto a varias contrapartes nacionales. Se trata también de un proyecto coordinado con las acciones desarrolladas en la materia por parte de Solidaridad Internacional y ONGAWA. Tiene previsto trabajar con 431 CAPS de 17 municipios, mejorando su nivel de asociatividad y sus capacidades en aspectos técnicos, administrativos, legales y ambientales. También persigue sensibilizar a los y las usuarios/as de los sistemas de agua potable y saneamiento y mejorar la coordinación entre alcaldías, Red de CAPS y otras instituciones del sector. Los/as beneficiarios/as son 2155 líderes, lideresas y miembros de las juntas directivas de los 431 CAPS que brindan el servicio de agua potable y saneamiento a un total de aproximadamente 108 mil personas. / 30- En concreto los proyectos financiados por el Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento denominados *Mejora de las condiciones de agua potable y saneamiento en 6 municipios de Chinandega Norte y Fortalecimiento de capacidades locales para la gestión, abastecimiento, saneamiento y conservación del recurso hídrico en comunidades rurales del Golfo de Fonseca, Nicaragua* ejecutados respectivamente por Solidaridad Internacional y Amigos de la Tierra.

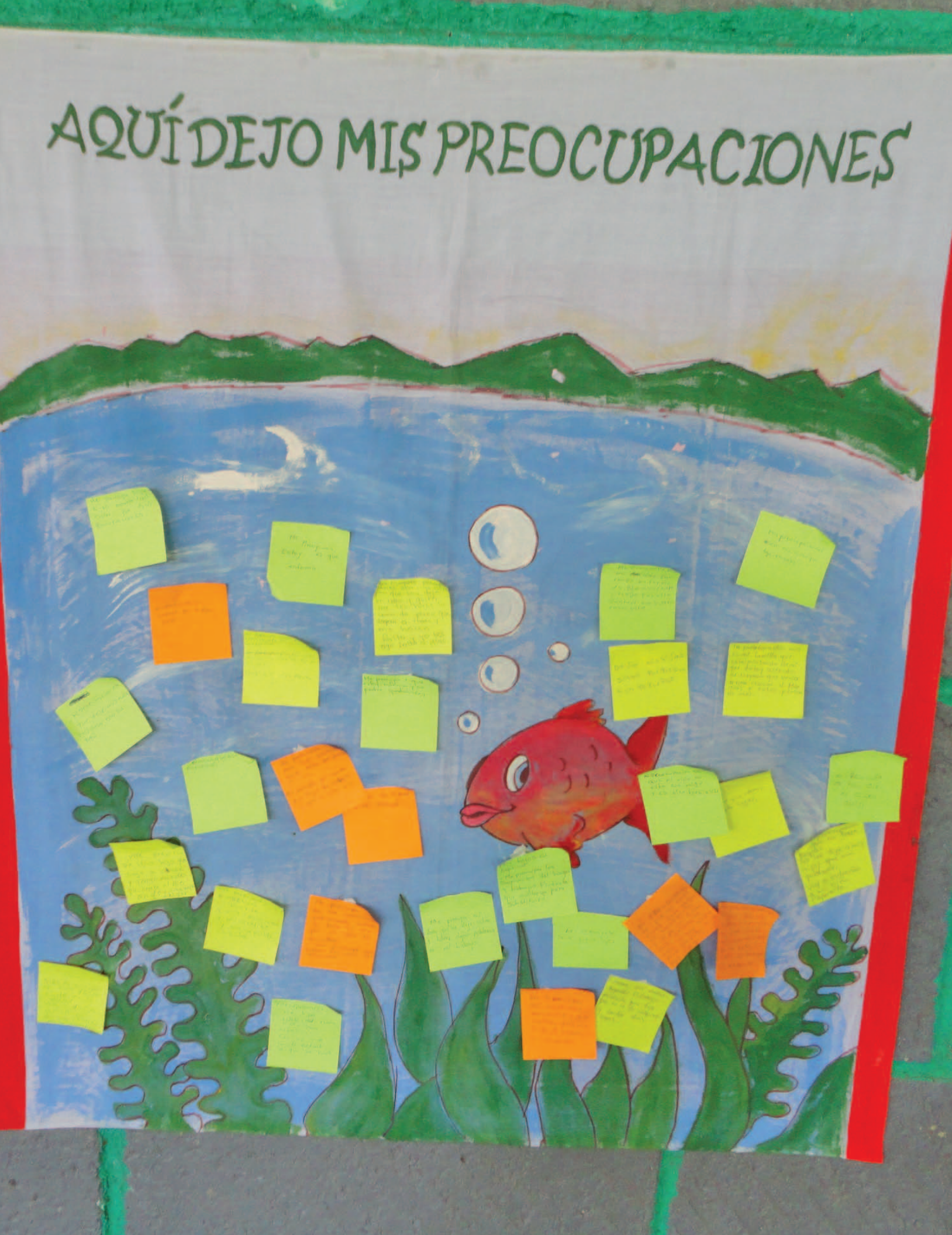
R1	1.2. 46 CAPS han mejorado la calidad del agua de sus sistema de abastecimiento.	1. Inspecciones in situ, fotografías, e informes de los consultores sobre la instalación de Bio jardineras, inodoros ecológicos, sistemas de clorado y filtrados. 2. Análisis químico (coliformes fecales, cloro residual, turbidez, PH)	1. Información sobre la calidad del agua. 2. ¿Existen letrinas en su comunidad? 3. En general ¿Cuál es el estado de la mayoría de las letrinas existentes en su comunidad? 4. ¿En general, como se eliminan las aguas de uso domestico? 5. ¿Cómo eliminan la basura? 6. ¿Cuáles son las enfermedades más comunes que afectan a los miembros de la comunidad? 7. ¿Quiénes son los más afectados? Aguas Residuales: 8. ¿Cuál es la cantidad de viviendas con sumideros?	1. Número de mujeres y hombres conscientes de la necesidad del manejo y tratamiento de las aguas residuales 2. Número de mujeres y hombres que manifiestan conocer los resultados de la calidad del agua en su sistema de agua 3. Número de hombres y mujeres que participan en las actividades relacionadas con el tratamiento de agua? 4. Número de mujeres que integran comisiones o comités de saneamiento?	1. Las encuestas de línea de base 2. Los registros de los CAPS 3. Las encuestas de línea de base	1. ¿En general, quien limpia las letrinas? a. Hombre b. Hombre Joven c. Niños/Niñas d. Mujer e. Mujer Joven f. Nadie 2. Tiene conocimiento usted de algún tratamientos que realizan a las aguas residuales de su comunidad (aguas grises contaminadas por jabones y productos de limpieza que utilizamos en la cocina, lavandero, y baño) y aguas negras (contaminada con orina y heces fecales)? ¿Cuáles son?: 1. Biojardineras 2. Inodoros ecológicos 3. Pilas sépticas 4. Otros Agua de Consumo: 3. ¿Tiene conocimiento usted de los tratamientos que realizan a las aguas de consumo de su comunidad? 4. En caso afirmativo, ¿cuáles son?: a. El uso de cloración b. Uso de filtros c. Hervir el agua d. El uso de desarenadores e. Tratamiento SODIS f. Otros 4. ¿Les dan a conocer en las asambleas o por otros mecanismos los resultados de los análisis de agua?
	1.3 El 70% (301) de los 431 CAPS de los 17 municipios atendidos han realizado acciones para proteger (cercado o reforestación) sus fuentes de agua.	1. Inspecciones in situ, fotografías, e informes de seguimiento de áreas reforestadas y cercadas en el proyecto.	Situación de la fuente de agua 1. Se seca la fuente en verano 2. Estado del área aguas arriba de la captación: a. Arborizado b. Medianamente deforestado c. Deforestado 3. ¿Cuál es el uso del suelo aguas arriba de la fuente?: a. Ganadería b. Siembra de granos básicos c. Siembra de hortalizas d. Bosque e. Sistemas agroforestales f. Otros 11. ¿Qué tipo de acciones para proteger la fuente han desarrollado en su área de recarga?	1. Número de hombres y mujeres que tienen conocimiento de las acciones para proteger las fuentes de agua en su comunidad 2. Número de hombres y mujeres que participan en las actividades relacionadas con el acciones para proteger las fuentes de agua 3. Número de mujeres que integración comisiones o comités de saneamiento.	1. Las encuestas de línea de base 2. Los registros de los CAPS	Grupos Focales: ¿Tienen conocimiento las mujeres de las actividades que realizan en su comunidad para la protección de las fuentes de agua? ¿Participan las mujeres en actividades relacionadas con la protección de las fuentes de agua? ¿Existe presencia activa y efectiva de las mujeres en las comisiones ambientales que se conforman en las comunidades?

R2. Legalizado los CAPS de 17 municipios y mejorada la asociatividad (a través de las redes de CAPS) municipal, departamental y nacional	2.1 El 70% (301) de los 431 CAPS existente en el total de 17 municipios beneficiarios se han inscrito legalmente en los registros municipales y nacionales y están funcionando según la Ley.	1. Número de gestiones que se realizan en las diferentes instituciones para la legalización de los CAPS. 2. Número de CAPS inscritos legalmente en los registros municipales y nacionales.	1. Año de fundación del CAPS 2. ¿El CAPS cuenta con un reglamento interno? 3. ¿Hacen uso del reglamento? 4. ¿El CAPS cuenta con un libro de actas? 5. ¿En el libro de actas quedan escritos los acuerdos y compromisos tomados en las reuniones del CAP? 6. ¿Cada cuánto eligen a los miembros directivos? 7. ¿En qué fecha fue elegida la junta directiva actual? 8. ¿Cada cuánto se reúne la Junta Directiva del CAPS? 9. ¿Cada cuánto se reúne la Asamblea? 10 ¿Se ha aplicado la Ley 722, LEY ESPECIAL DE CAPS, en el proceso de legalización de su CAPS? 11. ¿Gestiones que fueron o están siendo realizadas por el CAPS para la inscripción en el registro municipal y nacional? 12. ¿El CAPS está inscrito legalmente en los registros municipales? 13. ¿El CAPS está inscrito legalmente en los registros nacionales? 14. ¿Cuál de los siguientes puntos cree usted que es el más importante para la inscripción legal del CAPS en el registro Municipal? Escoja una opción. a. El acompañamiento de un especialista en derecho b. El fortalecimiento de las gestiones a nivel de municipalidades (reuniones, acuerdos, etc.). c. NS/NR	Porcentaje de mujeres y hombres que tienen acceso y el control al agua y otros recursos (tierra, créditos, etc.).	Número o porcentaje de hogares con jefatura femenina, masculina o mixta beneficiados con conexión domiciliar de agua.	1. ¿Quién es el propietario de la vivienda? a. Mujer b. Hombre c. Otro 2. ¿Quién aparece como titular de la instalación domiciliar de agua? a. Mujer b. Hombre c. Otro 3 ¿Quién es el o la responsable por el pago de la tarifa del agua? a. Mujer b. Hombre 4. ¿Cuál es el total de integrantes del CAPS u organización que administran el sistema, cuántos son mujeres y cuantos hombres? 5. ¿De cada 100 personas que van a las asambleas del CAP, cuantas diría usted que son mujeres? 6. ¿Cuáles son las medidas que utiliza la Junta Directiva del CAPS para promover la participación activa de las mujeres en las asambleas de usuarias y usuarios del agua? 7. ¿Existen dentro del CAPS estructuras o comités de mujeres que promueven la igualdad entre hombres y mujeres?.
---	---	---	---	---	---	---

R2	2.1		15. ¿Cuál de los siguientes puntos cree usted que es el más importante para la inscripción legal del CAPS en el registro nacional? Escoja una opción. a. El acompañamiento de un especialista en derecho b. El fortalecimiento de las gestiones a nivel de municipalidades (reuniones, acuerdos, etc.). c. Contar con presupuesto para realizar las gestiones para la inscripción a Nivel Nacional.			
	2.2 El 70% (301) de los CAPS beneficiarios en los 17 municipios, funcionan asociados a nivel municipal, departamental y nacional conforme los Estatutos de la Red CAPS.	1. Número de encuentros municipales, departamentales y nacionales realizados, en donde participan las diferentes redes CAPS 2. Memoria de los encuentros que contengan acuerdo en pro de trabajar de una manera más coordinada y asociada 3. Lista de participantes de los encuentros 4. Número de reuniones de JD 5. Acuerdos relacionados con una trabajo coordinado	1. ¿Cada cuanto tiempo tienen reuniones de coordinación la junta directiva de la RED? 2. ¿Cada cuanto la red tienen asambleas con los miembros de los comités de agua potable de los municipios? 3. ¿Participa la Red CAPS en encuentros Municipales o departamentales o nacionales? 4. ¿Con que frecuencia participan los miembros de la RED CAPS en las actividades descritas en el siguiente cuadro? 5. La red coordina algunas acciones o actividades 6. ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación que utiliza la red con las instituciones? 7 La Red ha participado en: •Intercambios de experiencia nacionales •Intercambios de experiencia locales •Intercambio de experiencia internaciones.	1. % de mujeres y % de hombres integrantes de los CAPS según grado de experiencia organizativa (hacer escala), grado de formación política (hacer escala) o nivel de liderazgo (comunitario, municipal). 2. Considerar la variable más significativa para el acceso de las mujeres a la JD de los CAPS.	% de mujeres que participan en las estructuras de toma de decisión de los CAPS que participan en encuentros.	1. ¿Tiene información sobre los miembros de la RED? 2. Número de representantes de los CAPS 3. Número de representantes de los CAPS hombres 4. Número de representantes de los CAPS mujeres 5. La red brinda apoyo en las siguientes actividades: a. Proporciona la red apoyo específico a las mujeres socias b. Garantiza la red que tanto hombres como mujeres pueden participar en los eventos de capacitación c. Proporciona formación/creación de capacidad en hombres socios d. Proporciona formación/creación de capacidad en mujeres socias e. Proporciona diferentes tipos de formación/creación de capacidad a hombres y mujeres f. Garantiza que las actividades de la red no entren en conflicto con las actividades generadoras de ingresos en los hogares.

R 3. Usuarios/as de los sistemas de agua potable y saneamiento sensibilizados/as y apropiados/as.	3.1. 50% de los usuarios han cambiado su percepción al menos sobre 1 aspecto en la gestión de agua.	1. Número de beneficiarios del proyecto que tienen acceso a las revistas y boletines que divulgan las buenas prácticas y el trabajo de las redes CAPS 2. Número de beneficiarios que conocen los afiches y material audiovisual generado por el proyecto 3. Memoria de los intercambios de experiencias y foros. 4. Número de beneficiarios del proyecto que participan en los intercambios 5. Lista de participantes de los intercambios de experiencias y foros.	1. Visitas a los medios de Comunicación Local a. una vez al mes b. dos veces por semana. c. Nunca d. No los conoce 2. La Comunicación entre asambleas distritales, organizaciones y el gobierno locales es: a. Excelente b. Muy buena c. Buena d. Mala e. No existe. 3. Los medios de comunicación más útiles para su trabajo en la comunidad son Marque los tres más importantes. a. La radio b. El perifoneo c. Los periódicos d. La televisión e. Los afiches /carteles/ papelógrafos f. Avisos leídos por curas, pastores, maestras g. .La visita casa por casa 8. ¿Con que frecuencia participan los miembros de la RED CAPS en las actividades que se describen a continuación? a. Encuentros Municipales b. Encuentros departamentales c. Encuentros Nacionales 10. La Red ha participado en: a. Intercambios de experiencia Nacionales b. Intercambios de experiencia Locales c. Intercambio de experiencia Internaciones.	1. Se ha incrementado el número de mujeres usuarias que asisten a las asambleas durante el segundo año del proyecto 2. Al menos el 50% de las mujeres usuarias expresan satisfacción por el aumento de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. 3. Al menos el 50% de las mujeres usuarias expresan satisfacción por disponer de mayor tiempo para otras actividades al compartir la responsabilidad entre los miembros de la familia en el proceso de traído y/recolección del agua a sus viviendas	1. Lista de mujeres y hombres que reciben información 2. Entrevista de línea de base de los CAPS 3. Número de mujeres que participaron en los intercambios.. 4. Número de mujeres que cuentan con información sobre las actividades comunitarias involucradas en la construcción del sistema de agua, la gestión del sistema, etc.	1. ¿Recibe usted información para el manejo y la gestión del agua? 2. ¿Es tomada en cuenta su opinión en la toma de decisiones sobre las acciones a impulsar para un mejor manejo y gestión del agua? 3. Los medios de comunicación más útiles para su trabajo en la comunidad son (marque los 3 más importantes): a. La radio b. El perifoneo c. Los periódicos d. La televisión e. Los afiches o carteles f. Las vallas publicitarias o grafitis g. Los avisos leídos por curas, pastores, maestras/os h. La visita casa por casa 5. Si se desea hacer una campaña de sensibilización en el tema de agua y saneamiento. ¿Cuáles serían los medios de comunicación más apropiados para la campaña? (Marque con una X todas las opciones que aplican). a. Viñetas de radio b. TV c. Brochures d. Periódicos e. Camisetas f. Otros 7. ¿Cuántos miembros de Juntas Directiva del CAPS de su comunidad son mujeres y cuantos son hombres? 8. ¿Los CAPS disponen de materiales educativos, guías o manuales que hablen de las diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres? 9. ¿Quien se encarga dentro del hogar de traer el agua?
R4. Mejorada la coordinación entre instituciones y actores relacionados con los CAPS y el recurso agua.	4.1 Al menos 12 de las 17 municipalidades beneficiadas han establecido y capacitado Unidades Técnicas Municipales (UTM) según la Ley 722 con apoyo del proyecto.	1. Memoria de los talleres de capacitaciones de las Unidades Técnicas Municipales (UTM). 2. Lista de participantes de los talleres 3. Evaluaciones de los participantes en los talleres	1. ¿La Alcaldía cuenta con una Unidades Técnicas Municipales (UTM) o Unidades Municipales de Agua y Saneamiento (UMAS) según la Ley 722.	1. Capacidad de los técnicos de las UMAS en temas de Genero.	Encuesta dirigida a las Municipalidades.	1. ¿Han recibido los funcionarios de los UTM/UMAS talleres o capacitaciones de género? a. Si b. No 3. ¿Quiénes las han recibido? (Marque con una X. Puede marcar varias opciones= a. El/la responsable/s de la UTM b. El/la técnico/s de la UTM 3. Los dos anteriores 4. Otros

R4	4.2. 12 de los 17 municipios beneficiarios con atención integral, disponen de mecanismos de coordinación entre autoridades municipales (a través de sus UTM) con INAA y dirigentes de la redes de CAPS municipal, departamental y nacional.	1. Acuerdos establecidos en las acta relacionados con la coordinación entre las instituciones (Municipalidades, INAA, Redes de los CAPS) 2. Actas de reuniones 3. Lista de Participantes	1. ¿Cada cuantos meses se reúne la UTM/UMAS con los CAPS para coordinar acciones conjuntos referente al tema legal de los CAPS? 2. ¿El o la técnico(a) UMAS/ UTM coordina actividades con la Red Municipal de CAPS? 3. ¿Cada cuánto se reúne la Red Municipal de CAPS?	No aplica.	No aplica.	No aplica.
-----------	---	--	--	------------	------------	------------



ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA PARA LEVANTAR LA LÍNEA DE BASE

Encuesta No:

Entrevista de Estudio de Línea de Base del Proyecto

“Fortalecimiento de los Procesos de Gestión Comunitaria de Agua en Nicaragua” Dirigida a Miembros del CAPS”

2012

Buenos días, mi nombre es trabajo para el proyecto de “Fortalecimiento de los Procesos de Gestión Comunitaria de Agua en Nicaragua”. Este estudio tiene como objetivo conocer un poco sobre las características de los CAPS para poder entender mejor su funcionamiento y estado. Todas las respuestas que nos brinden son muy valiosas, por lo tanto no hay respuestas buenas o malas. Gracias por su tiempo. Responda por favor en lapicero. La información que usted nos brinde va ser de suma importancia para mejorar la gestión y acceso del agua.

¿Desea usted participar en esta entrevista? Si ☐ No ☐

I. Parte. Información que debe llenar el Técnico del Proyecto

1.1	Departamento:	1. León 2. Chinandega 3. Jinotega 4. Managua	☐																																				
1.2	Municipio: Marque en la siguiente lista el Municipio al que corresponde. Marque sólo una	<table><thead><tr><th>Municipio</th><th>Marque con X</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.La Paz Centro</td><td></td></tr><tr><td>2. León</td><td></td></tr><tr><td>3. Nagarote</td><td></td></tr><tr><td>4. Achuapa</td><td></td></tr><tr><td>5. Somotillo</td><td></td></tr><tr><td>6. Villanueva</td><td></td></tr><tr><td>7. Cinco Pinos</td><td></td></tr><tr><td>8. Santo Tomás</td><td></td></tr><tr><td>9. San Pedro del N</td><td></td></tr><tr><td>10. San Fco del Norte</td><td></td></tr><tr><td>11. El Viejo</td><td></td></tr><tr><td>12. Puerto Morazán</td><td></td></tr><tr><td>13. San Rafael del Norte</td><td></td></tr><tr><td>14. San Sebastián de Yali</td><td></td></tr><tr><td>15. Jinotega</td><td></td></tr><tr><td>16 La Concordia</td><td></td></tr><tr><td>17. Ticuantepe</td><td></td></tr></tbody></table>	Municipio	Marque con X	1.La Paz Centro		2. León		3. Nagarote		4. Achuapa		5. Somotillo		6. Villanueva		7. Cinco Pinos		8. Santo Tomás		9. San Pedro del N		10. San Fco del Norte		11. El Viejo		12. Puerto Morazán		13. San Rafael del Norte		14. San Sebastián de Yali		15. Jinotega		16 La Concordia		17. Ticuantepe		
Municipio	Marque con X																																						
1.La Paz Centro																																							
2. León																																							
3. Nagarote																																							
4. Achuapa																																							
5. Somotillo																																							
6. Villanueva																																							
7. Cinco Pinos																																							
8. Santo Tomás																																							
9. San Pedro del N																																							
10. San Fco del Norte																																							
11. El Viejo																																							
12. Puerto Morazán																																							
13. San Rafael del Norte																																							
14. San Sebastián de Yali																																							
15. Jinotega																																							
16 La Concordia																																							
17. Ticuantepe																																							

1.3	Comunidad o comunidades. (Poner todas las comunidades que cubre el CAP)	
1.4	Código de CAPS:	
1.5	Fecha de Entrevista:	DDMMAA
1.6	Técnico Responsable:	

II. Parte. Información general de la persona encuestada

2.1	Nombres y Apellidos:																																			
2.2	Edad en años:																																			
2.3	Cargo que ocupa dentro de la Junta Directiva:	1. Presidente /ta 2. Tesorero/ra 3. Secretario/ria 4.Otros	☐																																	
2.4	Sexo:	1. Mujer 2. Hombre	☐																																	
2.5	Sabe leer y escribir.	1 . Si 2. No → Ir a preg. 2.7	☐																																	
2.6	Nivel de Escolaridad: (escoger sólo una opción)	Primaria: 1.Completa 2.Incompleta Secundaria: 3.Completa 4.Incompleta Técnico: 5.Completa 6.Incompleta Universidad: 7.Completa 8.Incompleta	☐																																	
2.7	Marque las principales tareas que realizan los hombres y las Mujeres dentro del CAPS al que pertenece de la lista que se muestra a continuación. Marque con una X las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades:	<table><thead><tr><th></th><th>Hombres comunidad</th><th>Mujeres comunidad</th><th>PERSONA FUERA COMUNIDAD</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 Llevan las cuentas (Registros)</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>2 Cobran el agua</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>3 Revisan medidores</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>4 Se encargan de la operación y mantenimiento</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>5 Cloran el agua</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>6 Convocan a la comunidad a asambleas</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>7 Gestionan apoyo o proyectos con La municipalidad u ONG´s</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></tbody></table>		Hombres comunidad	Mujeres comunidad	PERSONA FUERA COMUNIDAD	1 Llevan las cuentas (Registros)	☐	☐	☐	2 Cobran el agua	☐	☐	☐	3 Revisan medidores	☐	☐	☐	4 Se encargan de la operación y mantenimiento	☐	☐	☐	5 Cloran el agua	☐	☐	☐	6 Convocan a la comunidad a asambleas	☐	☐	☐	7 Gestionan apoyo o proyectos con La municipalidad u ONG´s	☐	☐	☐		
	Hombres comunidad	Mujeres comunidad	PERSONA FUERA COMUNIDAD																																	
1 Llevan las cuentas (Registros)	☐	☐	☐																																	
2 Cobran el agua	☐	☐	☐																																	
3 Revisan medidores	☐	☐	☐																																	
4 Se encargan de la operación y mantenimiento	☐	☐	☐																																	
5 Cloran el agua	☐	☐	☐																																	
6 Convocan a la comunidad a asambleas	☐	☐	☐																																	
7 Gestionan apoyo o proyectos con La municipalidad u ONG´s	☐	☐	☐																																	

8	Protegen las fuentes de agua			
9	Promueven prácticas higiénicas	☐	☐	☐
10	Velan porque la comunidad este limpia	☐	☐	☐
11	Nada	☐	☐	☐
99	S/NR	☐	☐	☐
		☐	☐	☐

III. Información de los CAPS				
3.1	Año de fundación del CAPS:		_____ (poner 4 dígitos)	
3.2	Cuál es el total de integrantes del CAPS u organización que administran el sistema, cuántos son mujeres y cuantos hombres?			
	3.2.1 Cargo	3.2.2 Sexo de la Persona que Ocupa el Cargo	3.2.3 Escolaridad	
		1. Hombre 2. Mujer	1. Analfabeta 2. Sabe leer y escribir, 3. Primaria incompleta. 4. Primaria completa. 5. Secundaria incompleta, 6. Secundaria completa, 7. Carrera Técnica Completa, 8. Carrera técnica incompleta, 9. Universidad incompleta, 10.Universidad completa. 11. NO SABE	
	1 Presidente			
	2 Vicepresidente			
	3 Tesorero			
	4 Secretario			
	5 Primero Vocal			
	6 Segundo Vocal			
	7 Otro			
8 Otro				
3.3	¿El CAPS cuenta con un reglamento interno?	1 .Si 2. No → Ir a pregunta. 3.5		☐
3.4	¿Hacen uso del reglamento?	1. Si 2 . No 99 . NS/NR		☐
3.5	¿El CAPS cuenta con un libro de actas?	1 . Si 2 .No → Ir a pregunta. 3.8 99 . NS/NR→ Ir a pregunta. 3.8		☐
3.6	¿En el libro de actas quedan escritos los acuerdos y compromisos tomados en las reuniones del CAP?	1 . Si 2 . No 99 . NS/NR		☐

3.7	¿Quién de la siguiente lista da seguimiento a las actas y al cumplimiento de sus acuerdos? Marque con una X las que apliquen, puede marcar varias posibilidades:	1 Presidente	☐	
		2 Vicepresidente	☐	
		3 Tesorero	☐	
		4 Secretario	☐	
		5 Primer Vocal	☐	
		6 Segundo Vocal	☐	
		7 Otro	☐	
		8 Otro	☐	
3.8	¿Cada cuánto eligen a los miembros directivos? ESCOGER SOLO UNA OPCIÓN	1 .Mensual 5 .Anual 2 .Bimensual 6 .Bianual 3 .Trimestral 7. Otro_____ 4 .Semestral 99 .NS/NR	☐	
3.9	¿En qué fecha fue elegida la junta directiva actual?	____/____/____ DD MM AA		
3.10	¿Cada cuánto se reúne la Junta Directiva del CAPS? ESCOGER SOLO UNA OPCIÓN	1 . Mensual 4 .Semestral 2 .Bimensual 5. Otro_____ 3 .Trimestral 99 .NS/NR	☐	
3.11	¿Cada cuánto se reúne la Asamblea? ESCOGER SOLO UNA OPCIÓN	1 .Mensual 5 .Anual 2 Bimensual 6 .Bianual 3 .Trimestral 7. Otro_____ 4 .Semestral 99 .NS/NR	☐	
3.12	¿De cada 100 personas que van a las asambleas del CAP, cuantas diría usted que son mujeres?	1 .0 - 24 4 .75 - 100 2 .25 - 49 99. NS/NR 3 .50 - 74	☐	
3.13	¿Cuáles son las medidas que utiliza la Junta Directiva del CAPS para promover la participación activa de las mujeres en las asambleas de usuarias y usuarios del agua? Marque con una X las que aplican, puede marcar varias posibilidades:	1.NO SE APLICA NINGUNA. IR A LA SIGUIENTE PREGUNTA		
		2.Se planifican las reuniones y asamblea en horarios puedan participar las mujeres		
		3.Se invita directamente a los hogares y se indica que sería apropiada la participación de la mujer		
		4. El estatuto o el reglamento del CAPS contemplan un % de mujeres que participan dentro de la Junta Directiva?		
		5. Otros:_____		

3.14	¿Existen dentro del CAPS estructuras o comités de mujeres que promueven la igualdad entre hombres y mujeres?.	1 . Si 2 .No 99 . NS/NR	☐																		
3.16	¿Existe alguna persona en la Junta Directiva del CAP que sepa cómo promover la participación de las mujeres usuarias?	1 .Si 2 .No → Ir a pregunta. 3.19 99 . NS/NR No → Ir a pregunta. 3.19	☐																		
3.17	¿Qué cargo ocupa la persona dentro de la Junta Directiva que tiene conocimiento sobre la promoción de la participación de las mujeres usuarias. SELECCIONE SOLO UNA OPCIÓN	1 .Presidente 2 .Vicepresidente 3 .Tesorero 4 .Secretario 5 .Primer Vocal 6 .Segundo Vocal 7 .Otro: _____ 8 .Otro: _____ 99 .NS/NR	☐																		
3.18	¿Cómo llego a obtener ese conocimiento? Marcar todas las que apliquen. Marque con una X . Puede marcar varias posibilidades. Si marco opción otro diga cuál?. <table><tr><td></td><td>Alcaldías</td><td>Otros ->Cuál ?</td></tr><tr><td>1 .Capacitaciones de género</td><td>☐</td><td>☐ _____</td></tr><tr><td>2 .Foros de capacitación</td><td>☐</td><td>☐ _____</td></tr><tr><td>3 .Lectura Individual</td><td>☐</td><td>☐ _____</td></tr><tr><td>4 .Se informo por la radio</td><td>☐</td><td>☐ _____</td></tr><tr><td>5 .Otra actividad : _____</td><td>☐</td><td>☐ _____</td></tr></table>				Alcaldías	Otros ->Cuál ?	1 .Capacitaciones de género	☐	☐ _____	2 .Foros de capacitación	☐	☐ _____	3 .Lectura Individual	☐	☐ _____	4 .Se informo por la radio	☐	☐ _____	5 .Otra actividad : _____	☐	☐ _____
	Alcaldías	Otros ->Cuál ?																			
1 .Capacitaciones de género	☐	☐ _____																			
2 .Foros de capacitación	☐	☐ _____																			
3 .Lectura Individual	☐	☐ _____																			
4 .Se informo por la radio	☐	☐ _____																			
5 .Otra actividad : _____	☐	☐ _____																			
3.19	¿Los CAPS disponen de materiales educativos, guías o manuales que hablen de las diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres?	1 . Si 2 .No 99 .NS/NR	☐																		
3.20	¿Cuáles son los factores más importantes que limitan a las mujeres a participar en las actividades relacionadas con la gestión del CAPS? Marque con una X las opciones que aplican, puede marcar varias posibilidades: 1 . No sabe leer o escribir 2 . Su compañero no la deja ir a las reuniones. 3 . Baja autoestima. 4 . No asiste a reuniones de la comunidad. 5 .Pena para hablar en público 6 .Poca libertad para elegir amistades de hombres o mujeres. 7.Las actividades se hacen en horas en que la mujer no puede ir		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐																		

IV. Administración de los CAPs				
4.1	¿Quien se encarga de las tareas administrativas (llevar cuentas, cobro, etc.) en su organización? MARQUE con UNA X . Puede marcar varias posibilidades.			
	1. El tesorero de la junta directiva		☐	
	2. El Administrador		☐	
	3. Entre todo el equipo de trabajo		☐	
	4. La persona que ocupa la presidencia del CAPS		☐	
	5. El contador externo		☐	
	6. Nadie		☐	
4.3	¿Cuál es el mecanismo que usaron para definir cuanto se va a pagar por el agua?. Marque con una X en la columna de la derecha. MARQUE LAS OPCIONES QUE APLIQUEN			
	1. Por cálculo de operación y mantenimiento según el sistema (Bombeo, por gravedad, por la profundidad del pozo, etc.)		☐	
	2. Por la capacidad de pago de la gente.		☐	
	3. Lo que la comunidad decida.		☐	
	4. Siguiendo los parámetros que aparecen en el recibo de ENACAL		☐	
	5. Otro. Cuál? _____		☐	
4.4	Quien definió cuanto se va pagar por el agua? Marcar una sola Opción	1. La Junta Directiva CAPS. 2. El y/o la líder Comunitario 3. Organismo que construyo proyecto. 4. INAA 5. La Asamblea comunitaria 99 NS/NR	☐	
4.5	4.5 ¿Cómo reparan el sistema de agua? Marquen con una X las Opciones que correspondan. puede marcar varias posibilidades.		1. Trabajo voluntario de la comunidad	☐
			2. Recolectas de fondos de la comunidad independiente de la tarifa	☐
			3. Donación de una persona externa	☐
			4. Nunca lo hacen	☐
			5. Colaboración de la Alcaldía	☐
			6. Recursos provenientes de la tarifa recolectada	☐
			7. Otro . Cuál? : _____	☐

4.6	¿La tarifa que se cobra es suficiente para cubrir las necesidades de gastos de operación y mantenimiento del sistema?	1 .Si 2 .No 99. NS/NR	☐
N1	¿Después que se cubren todos los costos asociados al mantenimiento del sistema quedan fondos para hacer otras actividades para mejorar el mismo (ampliarlo, mejoramiento fuentes, reforestación , pintar tanque, etc.)	1 .Si. ¿Cuánto es el porcentaje?____ 2 .No 99. NS/NR	☐
4.8	¿Cada cuanto se paga la tarifa?	1. Cada Mes 4. Cada 6 Meses 2. Cada 2 Meses 5. Otro 3. Cada 3 Meses 99. NS/NR	☐
4.9	¿Quién recauda la tarifa? Marquen con una X las opciones que correspondan. Puede marcar varias posibilidades.	1. Hombre adulto 2. Hombre Joven 3. Mujer adulta 4. Mujer Joven	☐ ☐ ☐ ☐
4.11	¿De cada 10 usuarios de agua cuantos no pagaron la tarifa del agua el último mes/ último cobro?	PONER NÚMERO EN RECUADRO →	☐
4.12	¿Cuál es el monto de la morosidad en córdobas acumulada al día o mes de la entrevista?	PONER MONTO EN RECUADRO → PONER 99 SI NS/NR	☐
4.13	¿Qué ayuda y/o salario en córdobas se paga mensualmente al fontanero?	PONER MONTO EN RECUADRO → PONER 99 SI NS/NR	☐
4.14	¿El CAPS cuenta con libros contables?	1 . Si 2 . No 99 .NS/NR	☐
4.15	¿Cuáles de la siguiente lista son los libros que utiliza el CAPS? Marque con una X las que apliquen.	1.Libro diario (Ingresos/Egresos) 2.Control de pagos 3. Registro de Informes Mensuales 4.Libro de Inventario 5. Control de Usuario 6.Talonario de recibos 7. Ninguno 8. Libro mayor (ingreso y egresos mensuales) 9. NS/NR	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4.16	¿El secretario/a de la Junta Directiva del CAPS maneja el libro de actas?	1. Si 2. No 3.Otro lo maneja 99 .NS/NR	☐

4.17	¿El CAPS tiene una cuenta bancaria?	1 . Si 2 .No 99 .NS/NR	☐
4.18	¿Cada cuanto rinden cuentas a la comunidad del estado financiero del CAPS?	1 .Anual 4 .Mensual 2 .Semestral 6. Bimensual 3 .Trimestral 5 .Otra:_____ 99 .NS/NR	☐

V. Legalización de los CAPS con respecto a la Ley 722			
5.1	¿Han aplicado ustedes la Ley 722, LEY ESPECIAL DE CAPS , en el proceso de legalización de su CAPS?	1. Si 2. No 99. NS/NR	☐
5.2	Marque las gestiones que fueron o están siendo realizadas por el CAPS para la inscripción en el registro municipal y nacional		
	1. El CAPS ya lleno el acta de constitución que dio la municipalidad. Enseñar FORMATO	1. Si 2. No 99. NS/NR	☐
	2. El CAPS ya aprobó los estatutos que dio la municipalidad. Enseñar FORMATO	1 .Si 2. No 99 .NS/NR	☐
	3. El CAPS ya lleno el formulario de los estatutos que dio la municipalidad. Enseñar FORMATO	1 .Si 2 .No 99 .NS/NR	☐
	4. El CAPS ya aprobó los reglamentos internos que dio la municipalidad. Enseñar FORMATO	1 .Si 2 .No 99. NS/NR	☐
	5. El CAPS ya lleno el formulario de los reglamentos internos que dio la municipalidad. Enseñar FORMATO	1.Si 2.No 99 .NS/NR	☐
5.3	¿El CAPS está inscrito legalmente en los registros municipales?	1.Si 2. No 99. NS/NR	☐
N2	¿El CAPS está inscrito legalmente en los registros nacionales?	1.Si 2. No 99. NS/NR	☐
5.4	¿Cuál de los siguientes puntos cree usted que es el MÁS importante para la inscripción legal del CAPS en el registro MUNICIPAL? Escoja una opción.	1. El acompañamiento de un especialista en derecho 2. El fortalecimiento de las gestiones a nivel de municipalidades (reuniones, acuerdos, etc.). 99. NS/NR	☐
5.5	¿Cuál de los siguientes puntos cree usted que es el MÁS importante para la inscripción legal del CAPS en el registro NACIONAL? Escoja una opción.	1. El acompañamiento de un especialista en derecho 2. El fortalecimiento de las gestiones a nivel de municipalidades (reuniones, acuerdos, etc.).	☐

		3. Contar con presupuesto para realizar las gestiones para la inscripción a Nivel Nacional. 99. NS/NR	
--	--	--	--

VI. Información sobre Cobertura				
6.1	Año en que fue construido el sistema	Año (4 dígitos) : _____		
6.2	Número total de tomas domiciliarias	_____		
6.3	No total de usuarios del sistema:	_____		
6.4	No de usuarios sin cobertura:	_____		
6.5	Está funcionando el sistema:	1 .Bien 2. Regular 3. Malo 4. No funciona del todo 99. .NS/NR	☐	
6.6	¿Cuál es la fuente de abastecimiento de agua potable que administra su CAPS? Marque con una X las opciones que aplican, puede marcar varias posibilidades:	1.Pozo Perforado		
		2. Pozo Excavado		
		3.Rio, Riachuelo, Quebrada		
		4 . Arroyo, Manantial		
		5 .Nacimiento, Ojo de Agua, Vertiente		
		6. Cosecha de agua de lluvia almacenada		
	7 .Otros: _____			
6.7	Tipo de Sistema: Marque con una X las opciones que aplican. Puede marcar varias posibilidades:	1 ☐ MAG 4 ☐ MABE eng. comercial 2 ☐ PPBM 5 ☐ PEBM 3 ☐ MABE p. solar 6 ☐ MABE Motor diesel 7. ☐ Otro		
VII. Información sobre el Nivel de Capacitación de los CAPS				
7.1	¿Cuáles crees usted que son los mayores problemas que enfrentan los miembros de los CAPS para asistir a las capacitaciones? Marcar con una X las que apliquen. Preguntar primero para los hombres y luego para las mujeres		Hombres	Mujeres
	1.Capacitación durante su jornada laboral		☐	☐
	2.No valoran la importancia de las capacitaciones		☐	☐
	3.Falta de tiempo por tener muchas funciones en la comunidad		☐	☐
	4.Capacitaciones lejos de su comunidad		☐	☐
	5.La pareja no da permiso para asistir a capacitaciones		☐	☐
	6.El miedo a los conflictos que pueda generar la gestión del sistema de agua		☐	☐
	7.No se sienten capaces de aprender sobre temas técnicos		☐	☐
	8.No tiene quien le cuide los hijos		☐	☐

7.2 Información de nivel de capacitación en temas de operación y mantenimiento			
7.2.1	La comunidad cuenta con:	1. Fontanero 2 .Fontanera 3 .Ninguno de los anteriores 99. NS/NR	☐
7.2.2	¿El fontanero y/o fontanera ha sido capacitado en operación y mantenimiento del sistema?	1 .Si 2 . No 99 . NS/NR	☐
7.2.3	¿En caso de no tener fontanero quién da el mantenimiento al sistema?	1. Nadie 2. Contrata alguien de afuera 3. OTRO _____	☐
7.2.4	¿Hay más de una persona capaz de operar el sistema correctamente?	1 .Si 2. No 99. NS/NR	☐
7.2.5	¿Cuáles de los siguientes temas cree usted que los miembros del CAPS o de la comunidad necesitan recibir capacitación? Leer opciones. Marque con una X las opciones que apliquen. Puede marcar varias posibilidades	1 .Estudio Tarifario (como elaborar la tarifa)	
		2 .Como reparar y dar mantenimiento a las tuberías	
		3 .Como leer los medidores	
		4. Conocimiento de los diferentes tipos de sistemas y sus componentes	
		5. Protección fuente de agua y reforestación	
		6 .Como usar y darle mantenimiento al sistema de cloración	
		7 .Como dar mantenimiento a la caseta de bombeo	
		8 .Como dar mantenimiento al cercado	
		9. Como darle mantenimiento a las tomas domiciliarias	
		10. Delimitación y protección de zonas de recarga hídrica	
		11. Otras _____	
7.2.6	De cada 10 personas que participan en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres?		☐
7.2.7	De cada 10 personas que hablan en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres?		☐
7.2.8	De cada 10 personas que hacen propuestas en las capacitaciones de operación y mantenimiento del sistema. ¿Cuántas diría usted que son mujeres?		☐

7.3 Información del nivel de capacitaciones en temas administrativos			
7.3.1	¿La personas encargadas del manejo administrarivo del CAPS ha sido capacitados/as?	1 .Si 2 .No → Ir a pregunta. 7.3.5 99. NS/NR	☐
7.3.2	De cada 10 personas que participan en las capacitaciones en aspectos administrativos, ¿cuántas diría usted que son mujeres?		☐
7.3.3	De cada 10 personas que hablan en las capacitaciones sobre aspectos administrativos, ¿cuántas diría usted que son mujeres?		☐
7.3.4	De cada 10 personas que hacen propuestas en las capacitaciones de operación en aspectos administrativos, ¿cuántas diría usted que son mujeres?		☐
7.3.5	¿En qué temas administrativo cree usted que los miembros del CAPS necesitan capacitarse? Marque con una X las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades.	1 .Control de agua consumida	
		2 .Lectura de medidores	
		3. Recibos oficiales	
		4. Recibos que son utilizados para darles a las personas mensualmente	
		5 .Formato de reconección	
		6 .Formato de corte	
		7.Libros contables (diario, mayor, inventario	
	8. Planificación inversiones		
7.4 Información del nivel de capacitación en Temas Legales			
7.4.1	¿Algún miembro de la Junta Directiva del CAPS ha sido capacitada en la Ley 722 (Ley especial de los Comites de Agua Potable y saneamiento)?	1. Si 2 .No → Ir a pregunta. 7.4.6 99. NS/NR	☐
7.4.2	¿En que temas específicos legales han recibido capacitación? Marque con una X las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades.	1.Como hacer el acta constitutiva	
		2 .Como hacer los estatutos	
		3. Como hacer los reglamentos	
		4 .Como solitar hacer la solicitud para la inscripción municipal	
		5 .Como solitar hacer la solicitud para la inscripción nacional	
	7. NINGUNA		
7.4.3	De cada 10 personas que participan en las capacitaciones en aspectos legales, ¿cuántas diría usted que son mujeres?		☐

7.4.4	De cada 10 personas que hablan en las capacitaciones en aspectos legales, ¿cuántas diría usted que son mujeres?	☐	
7.4.5	De cada 10 personas que hacen propuestas en las capacitaciones de operación en aspectos legales, ¿Cuántas diría usted que son mujeres?	☐	
7.4.6	¿Cree usted que las mujeres tienen la capacidad para ocupar puestos en la JD del CAPS?	1. Si 2 .No 99 .NS/NR	☐
7.4.7	¿Cree usted que los hombres tienen la capacidad para ocupar puestos en la JD del CAPS?	1 .Si 2 .No 99 . NS/NR	☐
7.4.8	¿Reciben algún apoyo o estimulo las mujeres del CAPS para tomar cargos de la JD?	1 .Si 2 .No 99 .NS/NR	☐

VIII. Información sobre la Calidad del Agua			
8.1 Saneamiento comunitario			
8.1.1	¿Existen letrinas en su comunidad?	1 .Si 2 .No 3. NS/NR poner 99 Si dice si ---→¿Cuántas? _____	☐
8.1.2	¿En general, cual es el estado de la MAYORÍA de las letrinas existentes en su comunidad?	1 .Excelente 3 .Regular 2 .Buenas 4 .Mala	☐
8.1.3	¿En general, quien limpia las letrinas? Marque con una X. Puede marcar varias posibilidades.	1 .Hombre	
		2 .Hombre Joven	
		3. Niños/Niñas	
		4.Mujer	
		5 .Mujer Joven	
		6.Nadie	
8.1.4	¿En general, como se eliminan las aguas que salen del uso de lavar traste y ropa en su comunidad?, Marque con una x. Puede marcar varias opciones	1.Biofiltro	
		2.Filtro	
		3.Zanja u Hoyo	
		4.Ninguna	
8.1.5	¿La basura como la eliminan?, Marque con una x . Puede marcar varias posibilidades:	1.La entierran	
		2.La queman	
		3 .La depositan en un hoyo	
		4.La tiran al camino/cauce	
		5.La clasifica	
		6.Ninguna	

8.1.6	¿Cuáles son las enfermedades más comunes que afectan a los miembros de la comunidad? Marque con una X. Puede marcar varias posibilidades.	1 .Enfermedades diarreicas.	
		2 .Enfermedades respiratorias.	
		3. Enfermedades de la piel	
		4.Renales	
		5.Otra	
8.1.7	¿Quines son los más afectados? ESCOGER SOLA UNA OPCION	1 .Hombre 4. Mujer Joven 2 .Mujer 5 .Niños/Niñas 3. Hombre joven 6 .Todos	☐
8.2 Aguas Residuales			
8.2.1	Tiene conocimiento usted de algún sistema o los tratamientos que realizan a las aguas residuales de su comunidad (Aguas grises contaminadas por jabones y productos de limpieza que utilizamos en la cocina, lavandero, y baño) y aguas negras (contaminada con orina y heces fecales)?	1 .Si 2 .No → Ir a pregunta. 8.2.3 99 . NS/NR	☐
8.2.2	Cuales son: Marque con una x. Puede marcar varias posibilidades.	1 . Biojardineras	
		2 . Inodoros Ecológicos	
		3 . Pilas sépticas	
		4. Otros	
8.2.3	¿Cuál es la cantidad de viviendas sumideros?	Poner cantidad de viviendas ----->	
8.3 Agua de Consumo			
8.3.1	¿Tiene conocimiento usted de los tratamientos que realizan a las aguas de consumo de su comunidad?	1 . Si 2 . No → Ir a pregunta. 8.3.3 99 . NS/NR	☐
8.3.2	Marque con una x. Puede marcar varias posibilidades.	1 .El uso de cloración	
		2 . Uso de filtros,	
		3 . Hervir el agua	
		4 .El uso de desarenadores	
		5. Tratamiento SODIS	
		6.Otros	
8.3.3	¿Realizan algún muestreo fisicoquímico o bacteriológico de la calidad de agua?:	1 .Si 2 .No → Ir a pregunta. 8.3.5 99 . NS/NR	☐
8.3.4	Tipo de Muestreo: Marque con una X. Marque las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades.	1.Bacteriológico	
		2.Fisicoquímico	
		3. Otros	

8.3.5	Qué tipo de producto utiliza usted para desinfección del agua en su sistema? Marque con una X. Marque las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades.	1 .CTI8 (tableta)		
		2 .Cloro líquido		
		3 .Cloro Granulado		
		4. Sistema de inyección (MABE)		
		5. Otros _____		
		6.Ninguno		
8.3.6	El sistema de agua de ustedes cuenta con desarenador ?	1. Si 2. No. Si dice no pasar a 8.3.7 99. NS/NR	☐	
N3	¿Cuál es el estado del desarenador?	1.Bueno 2.Regular 3.Malo	☐	
8.3.7	¿Les dan a conocer en las asambleas o por otros mecanismos los resultados de los analisis de agua?	1. Si 2. No 99. NS/NR	☐	
8.4 Estado del sistema de agua (Para MAG y MABE)				
	Marque con una X	1.Bueno	2.Malo	3.Regular
	1. Captación	☐	☐	☐
	2. Clorinador	☐	☐	☐
	3. Cerca del captación	☐	☐	☐
	4. Pozo perforado	☐	☐	☐
	5. Tanque de almacenamiento	☐	☐	☐
	6. Cercado del tanque	☐	☐	☐
	7. Línea de conducción	☐	☐	☐
	8. Pilas rompe carga	☐	☐	☐
	9. Red de distribución	☐	☐	☐
	10. Tomas domiciliars	☐	☐	☐
	11. Puestos públicos	☐	☐	☐
	12. Desarenador/tanque de filtración	☐	☐	☐
	13.Caseta de bombeo	☐	☐	☐
	14. Bomba	☐	☐	☐
	15. Sarta de bombeo	☐	☐	☐
16. Estado medidores domiciliars	☐	☐	☐	

8.5 Estado del sistema de agua (Para PPBM y PEBM)				
	Marque con una X	1.Bueno	2.Malo	3.Regular
	1. Pozo	☐	☐	☐
	2. Cerca del pozo	☐	☐	☐
	3. Brocal	☐	☐	☐
	4. Calzado	☐	☐	☐
	5. Delantal	☐	☐	☐
	6. Tapa de visita	☐	☐	☐
	7. Canal de drenaje	☐	☐	☐
	8. Bomba de mecate	☐	☐	☐
	9. Baños y lavaderos	☐	☐	☐
	10. Tiene techo	☐	☐	☐
	11. Resumidero	☐	☐	☐
8.6 Situación de la fuente de agua				
8.6.1	Nombre de la fuente:			
8.6.2	Se seca la fuente en verano.	1. Si 2 .No 99.NS/NR	☐	
8.6.3	¿Racionan el agua en su comunidad?	1 .Si 2 .No 99 .NS/NR	☐	
8.6.4	A nombre de quien está legalizada la fuente de agua del proyecto. ESCOGER SOLO UNA OPCION	1 .Alcaldía 3 .Privada 2 .Comunidad /CAPS 4. No esta legal	☐	
8.6.5	¿Qué documento de legalización de la fuente tienen?. ESCOGER SOLO UNA OPCION	1.Escritura. 2.Contrato de arriendo. 3.Carta donación 4.Ninguno	☐	
8.6.6	Tienen algún conflicto por la fuente de agua o el terreno de la fuente:	1 .Si 2 .No 99 .NS/NR	☐	
8.6.7	Estado del área aguas arriba de la captación	1 .Arborizado 2 .Medianamente deforestado 3 . Deforestado	☐	
8.6.8	¿Cuál es el uso del suelo aguas arriba de la fuente?: Marque con una X. Marque las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades.	1 .Ganadería 2 . Área de granos básicos 3 .Área de hortalizas 4 .Bosque 5 .Cafetales 6 .Otros: _____		

8.6.9	¿Qué tipo de acciones para proteger la fuente han desarrollado en la parte de s arriba de la fuente?: Marque con una X. Marque las que apliquen. Puede marcar varias posibilidades	1 . Ninguna	
		2 .Diques	
		3 .Reforestación	
		4 .Regeneración natural	
		5 .Barreras vivas	
		6 . Curvas a nivel	
		7 .Barreras muertas	
		8 .Zanjas de infiltración	
		9 .Otros: _____	
8.6.10	¿Existe otra fuente de agua cerca de la comunidad?	1 .Si 2 .No. 99 .NS/NR Distancia en km: _____	☐
IX. Información de medios de Comunicación			
9.2	Visitas a los medios de Comunicación Local. ESCOGER SOLO UNA OPCION	1. 1 vez al mes 2. 2 veces por semana. 3. Nunca 4. No los conoce	☐
9.3	La Comunicación entre asambleas distritales, organizaciones y el gobierno locales es:.... ESCOGER SOLO UNA OPCION	1. Excelente 2. Muy buena 3 Buena 4 Mala 5. No existe.	☐
9.4	Los medios de comunicación más útiles para su trabajo en la comunidad son Marque con una X los tres más importantes.		
		1 La radio	
		2.El perifoneo	
		3.Los periódicos	
		4.La televisión	
		5.Los afiches /carteles/ papelógrafos	
		6.Avisos leídos por curas, pastores, maestras	
		7.La visita casa por casa	
		8.Mantas	
9.NS/NR			

ANEXO 2
BIBLIOGRAFÍA DE UTILIDAD

Alcalde González-Torres, A. y López Méndez, I. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Ministerio de Asuntos Exteriores 2004. Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la cooperación española. Madrid.
http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/C_DESARROLLO/Guia_practica_para_la_integracion_de_la_igualdad_en_los_proyectos_de_cooperacion_al_desarrollo.pdf

• EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer).1998.Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. País Vasco.
<http://www.cooperahabana.cu/cdl/images/8/8a/Guia.pdf>

• FUNDACIÓN IPADE 2011. Guía de herramientas para la integración del enfoque de género en proyectos de Agua y Saneamiento. Experiencia de Guatemala. Madrid.
<http://www.fundacion-ipade.org/upload/pdf/guia-genero-agua-guatemala.pdf>

• Gender&WaterAliance. PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). CAP NET. 2006. Guía de recursos sobre transversalización del enfoque de género en la gestión del agua. 2 edición. México.
http://www.un.org/esa/sustdev/inter_agency/gender_water/resourceGuide_Spanish.pdf

• Instituto Nacional de la Mujer (INAM), Red de Agua y Saneamiento de Honduras (RAS-HON). Programa de Agua y Saneamiento, América Latina y el Caribe (WSP-LAC). 2007. La Inclusión del enfoque de equidad de género en el sector de agua y saneamiento en Honduras. Honduras.
http://www.wsp.org/wsp/sites/wsp.org/files/publications/629200752119_genero.pdf

• Ministerio de Medio Ambiente y Agua, Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico, Estado Plurinacional de Bolivia. 2010. Guía de implementación del enfoque de Equidad de Género en los proyectos del sector de Saneamiento Básico en Bolivia. Bolivia.
<http://www.mmaya.gob.bo/vapsb/biblioteca/DOCS/DOCS2011/GUIA%20Genero%20-%20dic2010.pdf>

• Murguialday Clara, Vázquez Norma, González Lara. COOPERACCIO. 2008. Un paso más: Evaluación del impacto de Género. Barcelona.
http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf

• Naciones Unidas. Grupo de Trabajo Género y Agua. 2006. Género, Agua y Saneamiento: una guía para la acción.
www.unwater.org/downloads/unwpolbrief230606.pdf

• Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades en Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe (PREVAL).2003. Enfoque de género en la gestión de cuencas hidrográficas. Capítulo V: Sistema de monitoreo y evaluación sensible al género para un plan de manejo de las cuencas hidrográficas.
<http://preval.org/files/00802.pdf>

• Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades en Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe (PREVAL). Indicadores de Género, Lineamientos Conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe.
<http://preval.org/files/00405.pdf>

• Programa de Agua y Saneamiento América Latina y el Caribe (PAS) del Banco Mundial. 2002. Construyendo la equidad de Género: Metodología e Instrumentos para su inclusión en proyectos de agua y saneamiento. Lima, Perú
http://www.wsp.org/wsp/sites/wsp.org/files/publications/and_genero.pdf

• Red Internacional para el Desarrollo de Capacidades en la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos y La Alianza de Género y Agua (CAP-NET). 2006. PORQUE EL GÉNERO IMPORTA, Tutorial para gestores y gestoras del agua. Países Bajos.
http://www.un.org/esa/sustdev/inter_agency/gender_water/tutorial_textspanish.pdf

• Sever C. COSUDE (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación). 2005. Género & Agua: Integración de la equidad de género en las intervenciones de agua, higiene y saneamiento. Berna
http://www.deza.admin.ch/ressources/resource_es_63846.pdf

• UNIÓN MUNDIAL PARA LA NATURALEZA. FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. Elaborar proyectos con genero Manual UICN. Costa Rica 1998.
<http://es.scribd.com/doc/71427648/Elaborar-proyectos-con-genero-Manual-UICN-L-Aguilar>.

