

Agua, Saneamiento y Género

Guía operativa para proyectos en zonas
rurales

Germán Sturzenegger
Marina Dockweiler

División de Agua y Saneamiento

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-01437

Agua, Saneamiento y Género

Guía operativa para proyectos en zonas rurales

Germán Sturzenegger
Marina Dockweiler

Agosto 2019



Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Sturzenegger, Germán.

Agua, saneamiento y género: guía operativa para proyectos en zonas rurales / Germán
Sturzenegger, Marina Dockweiler.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1437)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Water-supply, Rural-Social aspects-Latin America. 2. Sanitation-Social aspects-
Latin America. 3. Gender mainstreaming-Latin America. 4. Rural women-Latin
America. 5. Women in development-Latin America. I. Dockweiler, Marina. II. Banco
Interamericano de Desarrollo. División de Agua y Saneamiento. III. Título. IV. Serie.
IDB-TN-1437

Códigos JEL: Q25, Q28, Q20, Q54, Q44, O18, O19.

Palabras Clave: Agua, Saneamiento, Higiene, Género, Proyectos, Rural, Guía.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



AGUA, SANEAMIENTO Y GÉNERO

Guía operativa para
proyectos en zonas rurales



AGRADECIMIENTOS

Esta guía se ha hecho con la participación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que a través del Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento ha ofrecido aportes tanto en contenidos como en su revisión, con una especial mención a la participación en el taller realizado en Cartagena de Indias en 2012, donde se abordaron los principales aspectos que conforman el documento. La Guía refleja el interés de ambas instituciones, BID y AECID, en reconocer la importancia del género en los programas de desarrollo y el papel clave que tiene en el sector. El Fondo Español de Cooperación de Agua y Saneamiento para América Latina y Caribe (FECASALC) cristaliza la alianza entre el BID y la AECID a través de programas que contribuyen a hacer efectivo el que millones de personas en la región puedan acceder a un recurso vital como es el agua y se disponga de facilidades de saneamiento.

Los autores de esta publicación agradecen los aportes de los especialistas del BID: Anne-Marie Urban, Andrea Monje, Monserrat Bustelo, Sisi Larrea y Anamaría Nuñez por sus aportes y contribuciones en el proceso de revisión. También a Viviana de la Oliva, especialista de agua y saneamiento.

Marina Dockweiler es ingeniera civil con una amplia experiencia en la incorporación de aspectos de género en proyectos de agua y saneamiento en zonas rurales. Marina se graduó ingeniera en la Escuela Militar de Ingeniería (Mariscal Antonio José de Sucre) de Bolivia. Tiene una Maestría en Desarrollo Internacional por la Universidad de Birmingham y ha trabajado como consultora para el Banco Interamericano de Desarrollo y otros organismos por varios años.

Germán Sturzenegger es Especialista Senior de Agua y Saneamiento del Banco Interamericano de Desarrollo. Ha participado en el diseño e implementación de proyectos de agua y saneamiento en zonas rurales de toda América Latina y El Caribe. Lidera la agenda de evaluación de impacto y de cambio de comportamiento, apoyando el desarrollo de evidencia empírica en el sector de agua, saneamiento e higiene. Germán ha publicado varios trabajos de investigación y política pública sobre temas de sostenibilidad, promoción de mercados de agua y saneamiento, y los desafíos que enfrenta el sector bajo la nueva agenda de desarrollo, entre otros. Fue Becario Fulbright, tiene una maestría en Políticas Públicas de la Universidad de Harvard, y ha estado activamente involucrado en el mundo del desarrollo durante los últimos diez años.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

| | |
|---|---|
| Consideraciones de género en el sector de A&S | 1 |
| Enfoque de la Guía | 2 |
| Objetivo de la Guía | 3 |
| Desarrollo de la Guía | 4 |
| Grupo meta de la Guía | 4 |
| Estructura de la Guía | 5 |

CAPÍTULO 1: Género en el Ciclo de Proyecto

| | |
|---|----|
| 1.1 Fases, componentes y Líneas de Acción | 7 |
| 1.2 Módulos para la integración transversal del enfoque de género en el ciclo de proyecto | 10 |
| 1.3 Metodología para la integración transversal del enfoque de género en el ciclo de proyecto | 11 |

Módulo 1. Preinversión: Bases para la incorporación transversal del enfoque de género en el diseño de proyectos de A&S en zonas rurales

| | |
|---|----|
| 1. Objetivo del Módulo | 15 |
| 2. Aspectos de género | 15 |
| 3. Responsables de la implementación del módulo | 16 |
| 4. Líneas de Acción | 18 |

Módulo 2. Inversión: Bases para la incorporación transversal del enfoque de género en la ejecución de proyectos de A&S en zonas rurales

| | |
|---|----|
| 1. Objetivo del Módulo | 33 |
| 2. Aspectos de género | 33 |
| 3. Responsables de la implementación del módulo | 35 |
| 4. Líneas de Acción | 35 |

Módulo 3. Postinversión: Bases para la incorporación transversal del enfoque de género en la gestión de servicios de A&S en zonas rurales

| | |
|---|--|
| 1. Objetivo del Módulo | |
| 2. Aspectos de género | |
| 3. Responsables de la implementación del módulo | |
| 4. Líneas de Acción | |

CAPÍTULO 2: Género en el Organismo Ejecutor

| | |
|---|----|
| 2.1 Consideraciones generales | 59 |
| 2.2 Género en la estructura organizativa del proyecto | 59 |
| 2.3 Capacidades del equipo de proyecto | 64 |
| 2.4 Género en el diseño de las intervenciones | 66 |
| 2.5 Materiales de difusión y capacitación | 68 |

CAPÍTULO 3 - Enfoque de Género en el Monitoreo y Evaluación del Proyecto

| | |
|--|----|
| 3.1 Conceptos generales | 69 |
| 3.2 Enfoque de Género en el monitoreo | 70 |
| 3.3 Enfoque de Género en la evaluación | 71 |

Anexo 1. Referencias Bibliográficas

71

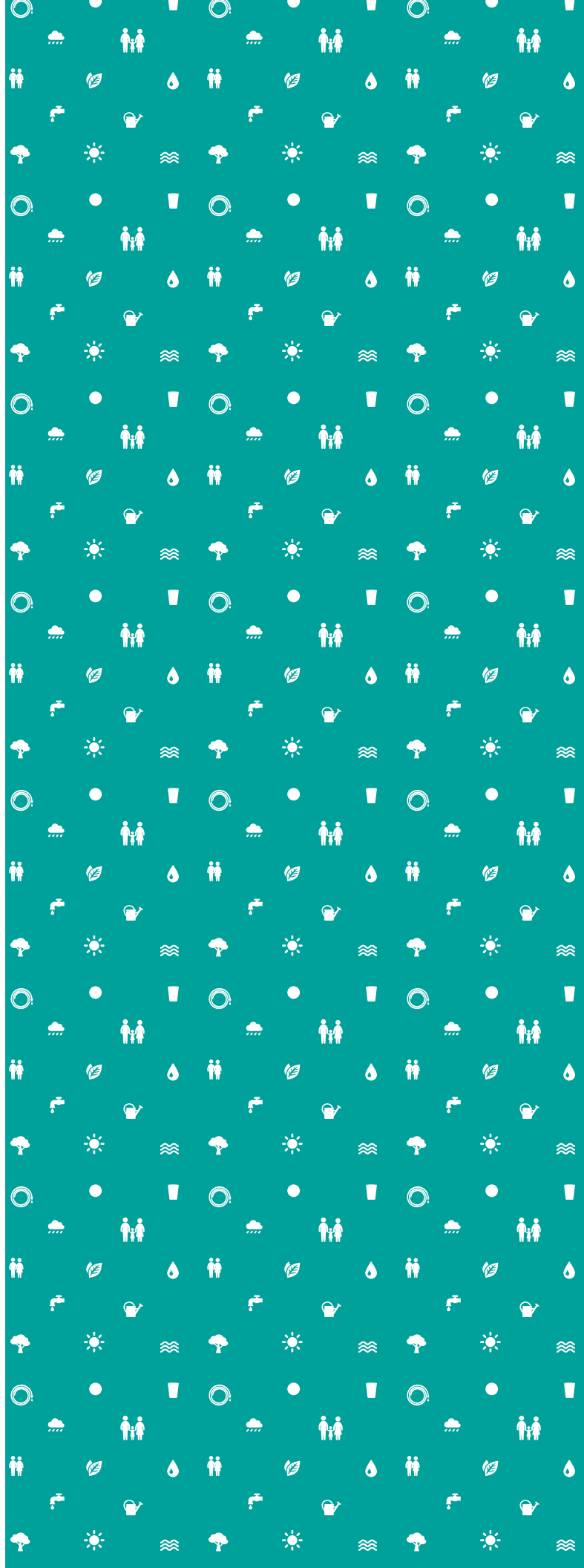
Anexo 2. Herramientas y Dinámicas

71



ABREVIATURAS

| | |
|-----------------|--|
| A&S | Agua y Saneamiento |
| ADRA | Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos |
| AECID | Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo |
| A&S | Agua y Saneamiento |
| BID | Banco Interamericano de Desarrollo |
| CIP | Comité Impulsor del Proyecto |
| CONAGUA | Comisión Nacional del Agua (México) |
| COSUDE | Cooperación Suiza para el Desarrollo |
| FCAS | Fondo Español de Cooperación para Agua y Saneamiento en América Latina y el Caribe |
| GED | Género en el Desarrollo |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONG | Organización no Gubernamental |
| O&M | Operación y Mantenimiento |
| PHESA | Promoción para la Higiene y la Educación Sanitaria y Ambiental |
| PRONASAR | Programa Nacional de Agua y Saneamiento Rural |
| SANBASUR | Saneamiento Básico Integral en la Sierra Rural del Perú |
| UNICEF | Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia |



Acción afirmativa: Es la adopción temporal de medidas especiales –legislativas, administrativas, o técnicas–, destinadas a impulsar la igualdad de oportunidades, en diferentes ámbitos, para grupos de la sociedad históricamente excluidos, sub-representados o discriminados. Son acciones que tienen por objetivo corregir los desfases entre la igualdad formal, consagrada en las normas y en la legislación, y un sistema de relaciones sociales marcado por desigualdades y jerarquías.

Análisis de género: Es el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles tradicionalmente asignados.

Género: Se refiere a las características de comportamiento, actitudes, valores y personalidad que son socialmente atribuidos a mujeres y hombres en determinados contextos históricos, culturales y socioeconómicos y en sus diferentes ámbitos de acción: la familia, el trabajo y la comunidad. Las sociedades configuran una serie de responsabilidades, papeles y funciones que determinan diferencias en el acceso a los recursos, en las necesidades y en la visión del mundo de las mujeres y los hombres de las distintas clases sociales. En el léxico del desarrollo, género es una variable de análisis que permite analizar los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres y sus respectivas dificultades, necesidades y oportunidades.

Dinámicas: Son actividades orientadas a lograr cambios en un grupo de personas a partir de procesos reflexivos con el objeto de promover actitudes colectivas hacia un objetivo común.

División sexual del trabajo: Tanto mujeres como hombres trabajan para mantener sus hogares y comunidades, pero su trabajo tiende a ser diferente en tipo y valor. Estas diferencias son un aspecto central en las relaciones de género. Las sociedades han asignado diferentes papeles, responsabilidades, actividades y poderes a mujeres y hombres de acuerdo con lo que se considera apropiado, otorgándoles una valoración social a los mismos, lo que implica una jerarquización y da lugar a posiciones de poder diferentes.

Empoderamiento de las mujeres: La capacidad de toda persona para tomar las riendas de su propia vida, alcanzar sus propios objetivos, vivir de acuerdo con sus propios valores, llegar a ser autosuficiente y tener la posibilidad de elegir e influir tanto de manera individual como colectiva en las decisiones que afectan a su vida. El empoderamiento es un proceso que puede resultar largo y complejo y que exige la creación de las condiciones imprescindibles para que mujeres y hombres adquieran los recursos, los conocimientos, la representación política y la capacidad de organización necesarios.

Equidad de género: Trato imparcial de hombres y mujeres según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en materia de derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, el objetivo de lograr la equidad de género exige frecuentemente la incorpo-

ración de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Flexibilización de roles: Apertura, disponibilidad y posibilidad de hombres y mujeres para lograr una distribución más igualitaria de actividades, expectativas y oportunidades en el ámbito público y privado. Los hombres y mujeres realizan tareas que son consideradas tradicionalmente masculinas o femeninas según las circunstancias y necesidades, o como tareas compartidas, sin que por ello se consideren desvalorizadas o sobredimensionadas sus identidades de género.

Herramientas: Son instrumentos que se aplican en diferentes actividades de las líneas de acción, ya sea para levantar información, registrar compromisos, elaborar tareas conjuntas, etc.

Igualdad de género: Hombres y mujeres tienen las mismas condiciones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y para alcanzar su potencialidad en términos sociales, económicos, políticos y culturales.

Indicadores de género: Son indicadores que miden los resultados específicos y diferenciados para hombres y mujeres de un proyecto, incluyendo cobertura de necesidades prácticas insatisfechas, cambios de las relaciones de género o en el estado de condición y posición de hombres y mujeres en el tiempo. Pueden ser cuantitativos (basados en datos estadísticos desagregados por sexo), o cualitativos.

Intereses estratégicos de género: Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan la posición de hombres y mujeres. Muestran la manera en que el género determina el poder, el status y el control sobre las decisiones y los recursos. Por ejemplo, la discriminación en el acceso a la propiedad, el trabajo, la educación o la toma de decisiones.

Necesidades prácticas de género: Se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su condición, sus circunstancias materiales e inmediatas. Por ejemplo, falta de agua, recarga de trabajo, falta de servicios de salud, etc.

Participación: Mayor o menor grado en que los beneficiarios y beneficiarias de los proyectos influyen y comparten el control sobre las actividades, decisiones y beneficios del proyecto. Es un proceso en el que se puede pasar gradualmente, de una pasividad casi completa (ser beneficiario y beneficiaria) al control de su propio proceso (ser actor del autodesarrollo).

Relaciones de género: Las funciones o roles de género definen la forma de interacción, o relaciones de género, entre hombres y mujeres. Estas relaciones crean diferencias en la posición relativa de hombres y mujeres y reproducen sistemas de poder y subordinación, marginación y exclusión generalmente en desmedro de las mujeres, ocasionando desigualdades que restringen sus derechos, y obstaculizan sus oportunidades de desarrollo y participación en espacios de poder de decisión.

Roles de género: Es el conjunto de conductas, actitudes y valores que las organizaciones sociales determinan como apropiadas o inapropiadas para cada sexo, a partir de la división sexual del trabajo. Son de tres tipos: i) rol reproductivo, asociado a las tareas domésticas que cumplen las mujeres, tales como el cuidado de los infantes y ancianos, alimentación de la familia e higiene del hogar, a menudo invisibilizadas y económicamente desvalorizadas; ii) rol productivo, a través de actividades tradicionalmente asignadas a los hombres como proveedores y que generan ingresos económicos; iii) el rol social o comunitario, que en el caso de las mujeres es visto como una extensión de su rol reproductivo y está asociado a actividades educativas, de salud y trabajo social; en el caso de los hombres, estos ejercen acciones administrativas, relacionadas con representación y gestión, generalmente asociadas a espacios de toma de decisión y reconocidas económica, social o políticamente.

Sexo: Se refiere a las características físicas y biológicas con las que se nace y que no se modifican de forma natural.

Técnica: Es el/los medio(s) que se puede(n) utilizar para realizar las acciones estratégicas de género, tales como encuestas, grupos focales y caminatas por la comunidad entre otras.

Sobre el ciclo de proyecto

Organismo ejecutor: Es la agencia delegada por los gobiernos prestatarios o beneficiarios de los convenios de financiamiento para la ejecución de los Programas de Agua y Saneamiento. Será la responsable por la implementación de las estrategias de género y diversidad en los proyectos, como parte del componente social de los mismos.

Entidad operadora: Es la organización de base comunitaria responsable por la administración, operación y mantenimiento de los servicios de agua (y saneamiento) conformada sobre la base de un marco inclusivo de igualdad de oportunidades para la participación de hombres y mujeres, sin discriminación de su condición étnica o su posición social dentro de la comunidad.

Facilitador(a) social de campo: Es la persona encargada de implementar los componentes de promoción de higiene y educación ambiental y de fortalecimiento de capacidades para la gestión de los servicios; es responsable de promover y asegurar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los hitos identificados en el ciclo de proyecto.

Nivel de servicio: Es la forma en la que se distribuye el agua a las familias dentro de la comunidad, que puede ser a través de conexiones domiciliarias o conexiones multifamiliares o pileta pública.

Opción técnica: Es la forma más viable y apropiada (de las varias posibles) en que se capta y conduce el agua potable para la familia y la comunidad. Para la elección de una opción técnica debe tomarse en cuenta el número de habitantes, la fuente de agua que existe, la voluntad de pago y de trabajo de la comunidad, así como las necesidades prácticas diferenciadas de hombres y mujeres.

Proyecto: Es un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que se desarrollan para solucionar un problema o cubrir una necesidad. Representa la unidad mínima de asignación de recursos.

Programa: Es un conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos, que pueden diferenciarse para trabajar con poblaciones diferentes y/o utilizar distintas estrategias de intervención.

Servicio sostenible de agua y saneamiento: Es aquel que regularmente, y de manera confiable, provee de agua en calidad aceptable y cantidad suficiente durante el período para el que fue diseñado, de acuerdo a la percepción de usuarios y autoridades, por lo menos para uso doméstico, bajo un manejo técnico, administrativo y financiero adecuado, sin daños al medio ambiente.

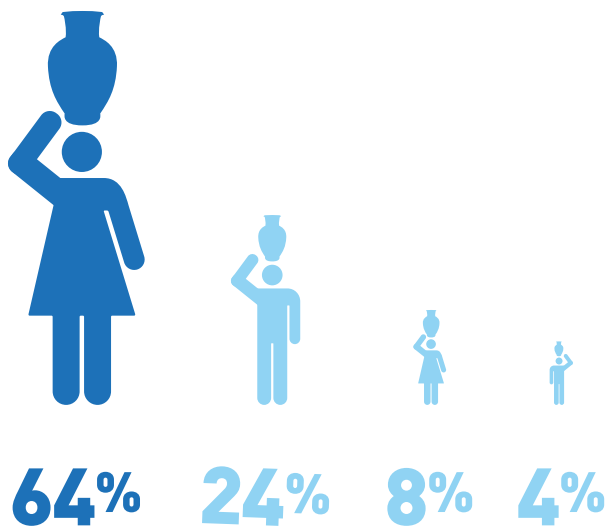


INTRODUCCIÓN



CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN EL SECTOR DE A&S

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), mujeres, niñas y niños dedican diariamente más de 125 millones de horas a la recolección y acarreo de agua. Las mujeres son las principales responsables de este trabajo: 64% del tiempo total insumido en actividades de acarreo es realizado por mujeres versus un 24% por hombres y un 12% por niños y niñas.¹ Es decir, si un hogar no cuenta con acceso domiciliario a un sistema de agua, son en mayor medida las mujeres quienes ocupan una parte importante de su tiempo para recogerla y acarrearla, utilizando recipientes que pueden pesar hasta 20 kilogramos y caminando hasta tres horas por día. Son también las mujeres quienes habitualmente administran el agua para la alimentación del hogar, higiene de la vivienda y el cuidado de los miembros de la familia.



A pesar del rol protagónico de las mujeres en cuanto a la recolección y administración del agua, son los hombres quienes predominan en los espacios de toma de decisiones que se generan a la hora de planificar o ejecutar un proyecto de Agua y Saneamiento (A&S). Son los hombres quienes, en la mayoría de los casos, deciden sobre los aspectos técnicos de los proyectos, las modalidades de aporte familiar, la gestión de los servicios y los arreglos institucionales relacionados al manejo de los mismos. Como consecuencia, se crea y reproduce un desequilibrio en las relaciones de género, frecuentemente en detrimento de las mujeres, que no toma en cuenta sus necesidades específicas y limita sus capacidades y derechos de participación, representación y decisión sobre las cuestiones asociadas al proyecto.



¹ BID (2015). ¿Tiene género el agua?

Como se observa en el Figura 1, este bajo nivel de participación en la toma de decisiones puede obedecer a diversos aspectos:

Figura 1. Factores que restringen la participación de las mujeres en proyectos de A&S



Generar cambios en estos aspectos (o factores) requiere de procesos de transformación social de largo plazo que un proyecto de A&S “per se” difícilmente pueda revertir. Sin embargo, al ser el agua un elemento vital y aglutinante para el hogar y la comunidad, los proyectos de A&S representan una oportunidad (a partir de su gestión como recurso y como servicio) para plantear actividades que permitan modificar las estructuras de toma de decisiones, así como los roles y normas de género instituidos.

ENFOQUE DE LA GUÍA

La presente Guía adopta un *Enfoque Transversal de Género en el Desarrollo (GED)*, cuyo objetivo es promover la participación activa y en igualdad de condiciones de hombres y mujeres en la toma de decisiones asociadas a los proyectos y a la gestión de los servicios de A&S. Tanto la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) comparten este enfoque como marco orientador de sus intervenciones en A&S. El mismo asume que la integración transversal del enfoque de género permite:

- Asegurar que hombres y mujeres se beneficien de forma igualitaria de los recursos que los proyectos introducen en la comunidad (infor-

mación, nuevas capacidades, habilidades y conocimientos en liderazgo, organización, administración y técnicos).

- Identificar potenciales consecuencias de un proyecto de A&S sobre hombres y mujeres, y mitigar cualquier efecto negativo que pueda surgir durante el desarrollo del proyecto.
- Promover la participación activa de las mujeres, generando una mayor apropiación de las soluciones tecnológicas, al ser ellas las promotoras del uso del agua en el hogar.

En definitiva, se asume como hipótesis de trabajo que los proyectos de A&S tienen una mayor probabilidad de éxito cuando: (i) se toman en cuenta, de manera diferenciada, los roles, necesidades, conocimientos e intereses de beneficiarios y beneficiarias; y (ii) se promueve la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las etapas del ciclo de proyecto (preinversión, inversión y postinversión).²

² Existe evidencia de que los proyectos de A&S que promueven la participación y empoderamiento de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, y tienen mejores resultados en términos de gestión de los servicios, uso eficiente del recurso y sostenibilidad de la infraestructura en general (ver: Fong et al, 1996; Kudat et al, 1991; WASH, 2006, entre otros).

CUADRO 1. FACTORES CLAVE PARA UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA

- Fortalecer la organización de grupos locales (incluyendo organizaciones de mujeres) para que sean capaces de representar sus intereses en el proyecto.
- Asegurar que los sectores y grupos de la sociedad que tengan relación con el A&S estén equitativamente representados.
- Acordar los procedimientos y reglas de base para la participación igualitaria en los distintos hitos del proceso.
- Generar el compromiso y apoyo de líderes y lideresas para apoyar el proceso y retroalimentar su sostenibilidad.
- Promover la confianza y la credibilidad entre los distintos grupos de actores.
- Visibilizar los logros intermedios en el cambio de relaciones de género respecto al A&S a lo largo del proceso.
- Promover “cuestiones” de interés común para impulsar cambios mayores.

Fuente: Adaptado del National Civic League, citado en la serie “Construyendo Tiempo” de UN-HABITAT.

OBJETIVO DE LA GUÍA

El objetivo de la presente Guía es brindar herramientas operativas para la integración transversal del enfoque de género en proyectos de A&S implementados en zonas rurales³. Específicamente, la Guía apunta a:

- Brindar insumos para la comprensión de las relaciones de género y su vinculación con los proyectos de A&S en zonas rurales.
- Orientar las estrategias de diseño y ejecución del proyecto para dar respuesta a esas relaciones de género.
- Definir los elementos mínimos requeridos para la integración transversal del enfoque de género en las entidades ejecutoras.
- Brindar insumos que faciliten el monitoreo de la transversalización del enfoque de género en función de indicadores específicos.

La Guía propone así un marco de análisis y diagnóstico diferenciado por género, así como estrategias y acciones concretas que contribuyan a superar las limitantes (o impulsar las oportunidades) de una participación igualitaria en el acceso, uso y gestión de los servicios de A&S en zonas rurales. Incluye también una batería de indicadores, a nivel de proceso, producto y resultado, que complementa las estrategias identificadas y contribuye a medir el progreso y efectividad de los proyectos.

Por otra parte, las actividades y recomendaciones contenidas en esta Guía contribuyen al cumplimiento de los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible, puntualmente al **Objetivo 6**, que se propone para el 2030 lo-

grar el acceso universal y equitativo a agua potable y saneamiento de manera segura, poniendo fin a la defecación al aire libre y **prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas**.

DESARROLLO DE LA GUÍA

La presente Guía fue desarrollada a partir de una revisión de diferentes herramientas existentes en la literatura para la incorporación transversal del enfoque de género en proyectos de A&S (Anexo 1). Complementariamente, se llevó adelante un estudio cualitativo orientado a identificar buenas prácticas, lecciones aprendidas y metodologías que han trabajado el enfoque de género en la región, concretamente en Perú, Bolivia, México y Chile⁴. El estudio fue desarrollado sobre la base de información recolectada a través de grupos focales comunitarios (diferenciados entre hombres y mujeres) y entrevistas a integrantes de entidades operadoras comunitarias y equipos técnicos de los organismos ejecutores de proyectos.

Como parte del análisis, se efectuó un diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres y hombres en las distintas etapas del ciclo de proyecto, identificándose las brechas de género y las barreras para una

³ Algunas de las dinámicas y actividades propuestas en esta Guía podrían potencialmente aplicar a zonas urbanas y periurbanas, pero la misma se focaliza exclusivamente en proyectos de A&S en zonas rurales, y ese debe ser su ámbito de aplicación.

⁴ En Perú se analizaron tres proyectos del Programa Nacional de Agua y Saneamiento Rural (PRONASAR) en La Huaca, Marcavelica y Santa Rosa de Quives, y un proyecto de SANBASUR (COSUDE-CARE) en la comunidad de San Salvador, de la región de Cusco. En Bolivia se analizó un proyecto de la ONG ADRA en la comunidad de Ingavi, dos proyectos de Unicef (comunidades de Elvira y Villa Alba en el departamento del Beni) y un proyecto de la ONG WaterforPeople en la comunidad de Achumani del Departamento de Cochabamba. En Chile se analizó el Programa de Agua Potable Rural en general, y el caso de la cooperativa de Requegua en particular. En México, se analizaron tres proyectos de la Comisión Nacional del Agua (Conagua) en las comunidades Los García, Los Pozitos y Agua Tinta del Municipio de Teocalticha en Guadalajara, Jalisco.

participación igualitaria, así como las oportunidades y factores promotores de participación.

La metodología propuesta fue sometida a un proceso de validación y retroalimentación a través de un taller regional que contó con la presencia de setenta representantes de organismos ejecutores y profesionales expertos, así como personal del BID y de AECID.

GRUPO META DE LA GUÍA

La presente Guía está destinada a:

- Equipos técnicos responsables de la ejecución y seguimiento de proyectos de A&S en zonas rurales, incluyendo los equipos de facilitación social de campo, equipos técnicos de gobiernos nacionales, subnacionales o locales que planifican y ejecutan inversiones, así como el personal de las entidades operadoras de servicios.
- Personal técnico de organizaciones multilaterales y bilaterales de cooperación internacional.
- Personas interesadas en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo.

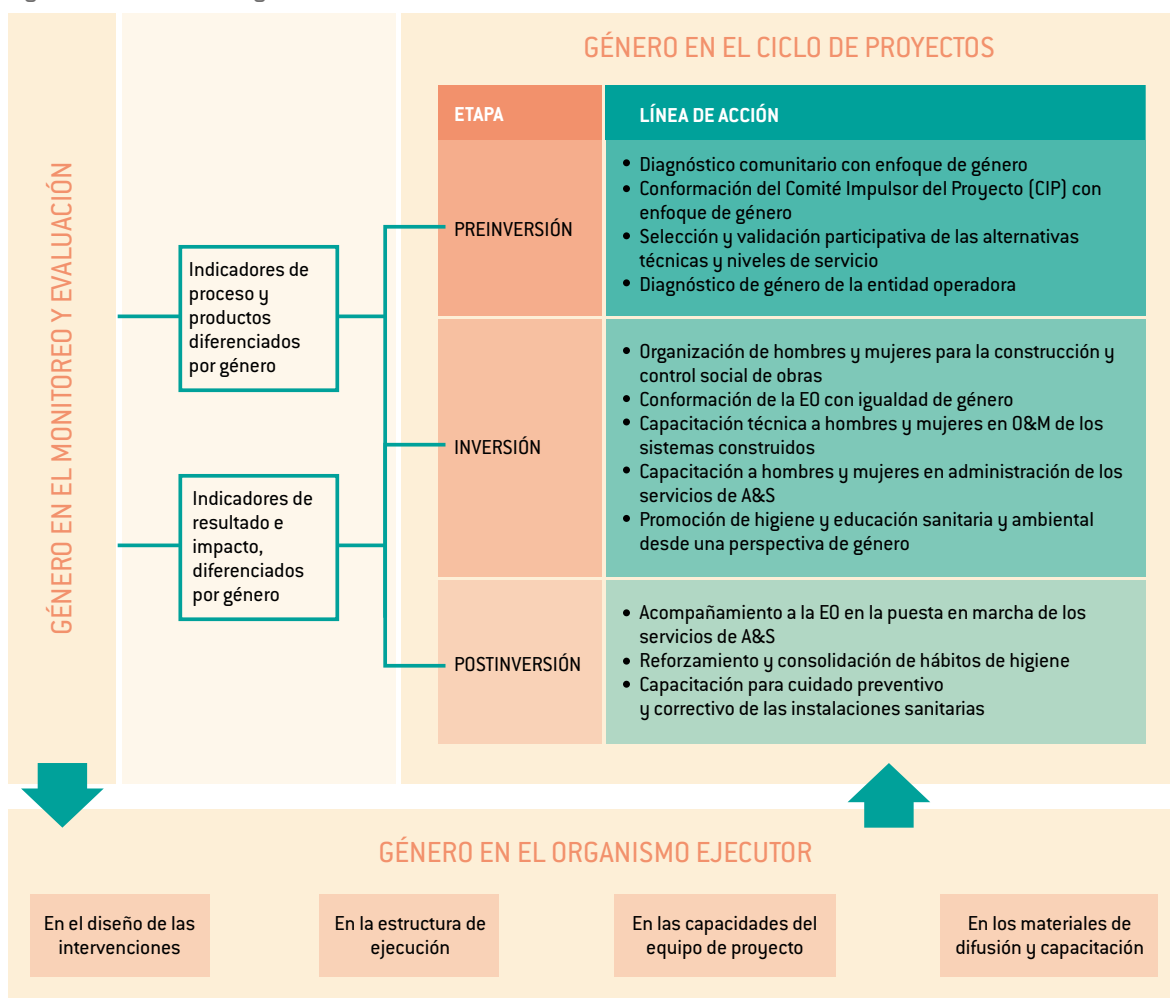
ESTRUCTURA DE LA GUÍA

La Guía está estructurada en tres capítulos. El primer capítulo, *Género en el Ciclo de Proyecto de A&S*, contiene una serie de estrategias para la incorporación del enfoque transversal de género en el ciclo de proyecto (preinversión, inversión y postinversión), presentando líneas de acción asociadas a hitos clave de decisión y participación en las distintas fases. Este capítulo se complementa con un *Anexo de Herramientas y Dinámicas*, cuyo propósito es facilitar la aplicación de los conceptos vertidos en la Guía para cada línea de acción⁵. El segundo capítulo, denominado *Género en el Organismo Ejecutor*, describe los lineamientos básicos para la incorporación del enfoque de género en los procesos, instrumentos y estructuras de ejecución de los organismos responsables de la implementación de proyectos de A&S. Finalmente, el tercer capítulo, *Género en el Monitoreo y la Evaluación*, integra el enfoque de género en los procesos de monitoreo y evaluación de proyectos a través de indicadores de producto y resultado.

Como se muestra en la Figura 2, estos tres capítulos constituyen elementos interrelacionados que facilitan la implementación del enfoque transversal de género en proyectos de A&S en zonas rurales.

Se reconoce que la dimensión de género es particular a cada contexto, por lo que las líneas de acción, técnicas, dinámicas y herramientas propuestas a lo largo de la Guía tienen un carácter orientativo y deberán adaptarse a las diferentes realidades y contextos socioculturales de cada sitio donde se implementen los proyectos.

Figura 2. Estructura de la guía



⁵ Una línea de acción se entiende como actividades específicas para la implementación del enfoque de género para este tipo de proyectos.



CAPÍTULO 1: GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO



1.1 FASES, COMPONENTES Y LÍNEAS DE ACCIÓN

FASES

Típicamente, el ciclo de un proyecto de A&S se estructura en tres fases:

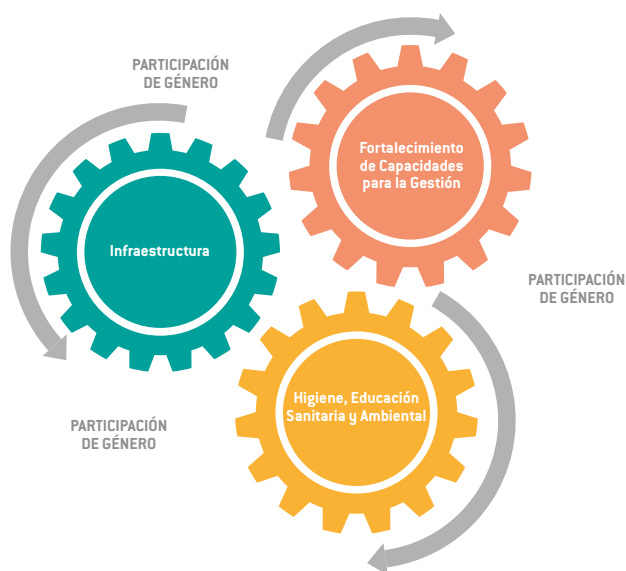
- Preinversión o fase previa a la construcción de las obras
- Inversión o fase de construcción de las obras
- Postinversión o fase de administración, operación y mantenimiento de las obras

COMPONENTES

En el caso de proyectos de A&S en zonas rurales, cada una de estas fases generalmente se estructura en tres componentes (ver Figura 3):

- Técnico, referido al diseño y construcción de obras de infraestructura tanto de agua como de saneamiento.
- Social, vinculado con la información, sensibilización y educación de hombres y mujeres de la comunidad en temas de higiene, uso adecuado de la infraestructura y cuidado del medio ambiente.
- Institucional, referido a la conformación de la entidad operadora (EO)⁶ de los servicios de A&S y a la capacitación de sus integrantes para la administración, operación y mantenimiento de los sistemas construidos.
- La ejecución de un proyecto de A&S requiere así de un enfoque interdisciplinario y un equipo de proyecto con formación en las áreas de ingeniería, desarrollo social e institucional. Idealmente, las actividades de los tres componentes deben estar interrelacionadas y cada uno ofrece oportunidades para incluir eventos que tomen en cuenta los intereses estratégicos y necesidades prácticas de hombres y mujeres y faciliten su participación.

Figura 3 – Componentes de un proyecto de A&S



⁶ Para la administración, operación y mantenimiento (O&M) de los servicios rurales de A&S se requiere de una organización de base comunitaria, que en esta guía se denomina entidad operadora (EO). Puede ser constituida bajo la figura de un comité o junta de agua, microempresa comunitaria, cooperativa u otra forma organizacional. En general, una EO en el área rural está compuesta por la asamblea de socios/as como máxima instancia de decisión, una instancia directiva (presidencia y vocalías) y una instancia administrativa o de apoyo (tesorería y secretaría). Adicionalmente, existe una instancia de vigilancia y control social, que comúnmente se denomina fiscalía. La EO estará regida por estatutos y reglamentos que, además de ser la base para su constitución legal u obtención de personería jurídica, regulan su funcionamiento.

LÍNEAS DE ACCIÓN

La Guía contiene una serie de líneas de acción, es decir, actividades específicas para la implementación de estrategias de género en todas las fases del ciclo de proyecto y componentes del mismo (técnico, social e institucional). En el Cuadro 2 se resumen las líneas de acción asociadas a cada fase y componente, incluyendo una breve descripción del contenido de género específico y una estimación de su tiempo de ejecución.

1.2 MÓDULOS PARA LA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTOS DE A&S

Siguiendo las tres fases del ciclo de proyecto, se presentan a continuación tres módulos para promover la integración transversal del enfoque de género en proyectos de A&S en zonas rurales:

- **Módulo Preinversión**, en el cual se sientan las bases para la incorporación del enfoque de género en el diseño de proyectos de A&S en zonas rurales, y cuyo objetivo es analizar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres con relación al A&S, e identificar alternativas (tecnológicas y de nivel de servicio) que respondan a estas necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- **Módulo Inversión**, en el cual se sientan las bases para la incorporación del enfoque de género en la ejecución de proyectos de A&S en zonas rurales, y cuyo objetivo es apoyar la implementación de los proyectos a través de acciones que den respuesta a las necesidades prácticas y a los intereses estratégicos de hombres y mujeres.
- **Módulo Postinversión**, en el cual se sientan las bases para la incorporación del enfoque de género en la gestión de servicios de A&S en zonas rurales, y cuyo objetivo es reforzar las estrategias implementadas en los módulos anteriores con el fin de continuar promoviendo procesos de participación igualitaria en los ámbitos de toma de decisiones asociados a la gestión de los servicios de A&S y asegurar una distribución igualitaria de los beneficios del proyecto.

Cada uno de estos tres módulos está organizado de la siguiente manera:

1. **Objetivo** de género asociado al módulo.
2. **Aspectos de género** asociados al módulo.
3. **Responsables** de la implementación del módulo (más detalle en el capítulo 2).
4. **Líneas de acción** para promover la participación igualitaria de hombres y mujeres, incluyendo:
 - Resultados esperados;
 - Acciones estratégicas para operacionalizar el enfoque de género;
 - Productos e indicadores asociados a las acciones estratégicas; y
 - Técnicas, dinámicas y herramientas orientadas a facilitar la implementación de las acciones (ver figura 4).

Cuadro 2. Fases, componentes y líneas de acción del ciclo de proyecto de A&S en zonas rurales

| FASE | COMPONENTE | LÍNEA DE ACCIÓN | CONTENIDOS DE GÉNERO | TIEMPO DE EJECUCIÓN |
|---------------|---|---|--|---|
| PREINVERSIÓN | Técnico | Selección y validación participativa de alternativas técnicas y niveles de servicio. | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis sobre la situación de género a nivel personal, familiar y comunitario. • Participación igualitaria de hombres y mujeres en la definición del proyecto. • Sensibilización de líderes y lideresas para la participación igualitaria de hombres y mujeres en el ciclo de proyecto. • Ejercicios y actividades de autoestima. • Ejercicio sobre igualdad de derechos entre hombres y mujeres. • Análisis y reflexión sobre los roles de género y la división sexual del trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Dependiendo de los alcances y complejidad del proyecto se estima aproximadamente una duración de entre 3 y 6 meses. |
| | Social | Diagnóstico comunitario con enfoque de género. | | |
| | Institucional | <p>Conformación del comité impulsor del proyecto (CIP) con enfoque de género</p> <p>Diagnóstico de género en la EO (cuando exista y operando un sistema a ser ampliado o mejorado).</p> | | |
| INVERSIÓN | Técnico | Organización de hombres y mujeres para la construcción y control social de obras. | <ul style="list-style-type: none"> • Participación igualitaria de hombres y mujeres para la ejecución del proyecto. • Reconocer la existencia de estereotipos de género. • Ejercicios y actividades de autoestima. • Flexibilización de roles de género. • Ejercicio de derechos de las mujeres. • Reconocimiento de derechos de las mujeres por parte de los hombres. • Gestión de conflictos. | <ul style="list-style-type: none"> • 1 mes antes del inicio de obras. • Todo el tiempo que dure la construcción de las obras. |
| | | Capacitación técnica a hombres y mujeres en operación y mantenimiento (O&M) de los sistemas construidos . | | |
| | Social | Promoción de higiene y educación sanitaria y ambiental con enfoque de género. | | |
| Institucional | <p>Conformación de la EO con igualdad de género.</p> <p>Capacitación a hombres y mujeres en administración de los servicios de A&S.</p> | | | |

| FASE | COMPONENTE | LÍNEA DE ACCIÓN | CONTENIDOS DE GÉNERO | TIEMPO DE EJECUCIÓN |
|---------------|---------------|---|--|--|
| POSTINVERSIÓN | Técnico | Reforzamiento de capacitaciones y acompañamiento a hombres y mujeres en la O&M de los sistemas construidos. | <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de liderazgos femeninos. • Distribución de roles respecto a la O&M de los sistemas de A&S. | <ul style="list-style-type: none"> • Luego de la entrega definitiva de la obra, el área social debe continuar sus acciones estratégicas durante 6 meses al menos. |
| | Social | Reforzamiento y consolidación de hábitos de salud e higiene. Capacitación en cuidados preventivos de las instalaciones sanitarias. | | |
| | Institucional | Acompañamiento a la EO en la puesta en marcha de los servicios de A&S. | | |

Figura 4. Técnicas, dinámicas y herramientas

TÉCNICAS

• ¿CÓMO?

Es el conjunto de métodos que utiliza el/la facilitador (a) social para llevar a cabo su trabajo de campo. Pueden ser documentales [revisión de documentos e investigaciones] o de campo [talleres, asambleas, encuestas, entrevistas o grupos focales].

DINÁMICAS

• ¿A TRAVÉS DE QUÉ?

Son actividades orientadas a lograr cambios en un grupo de personas a partir de procesos reflexivos, con el objeto de promover actitudes colectivas hacia un objetivo común. Se realizan generalmente durante la aplicación de técnicas grupales como talleres o grupos focales.

HERRAMIENTAS

• ¿CON QUÉ?

Son instrumentos tangibles que se aplican en diferentes actividades de las líneas de acción, ya sea para levantar información, registrar compromisos, elaborar tareas conjuntas, etc. Pueden ser matrices, cuestionarios, actas, entre otros, que se levantan como resultado de la aplicación de técnicas o dinámicas participativas y sirven además como medio de verificación de un proceso.

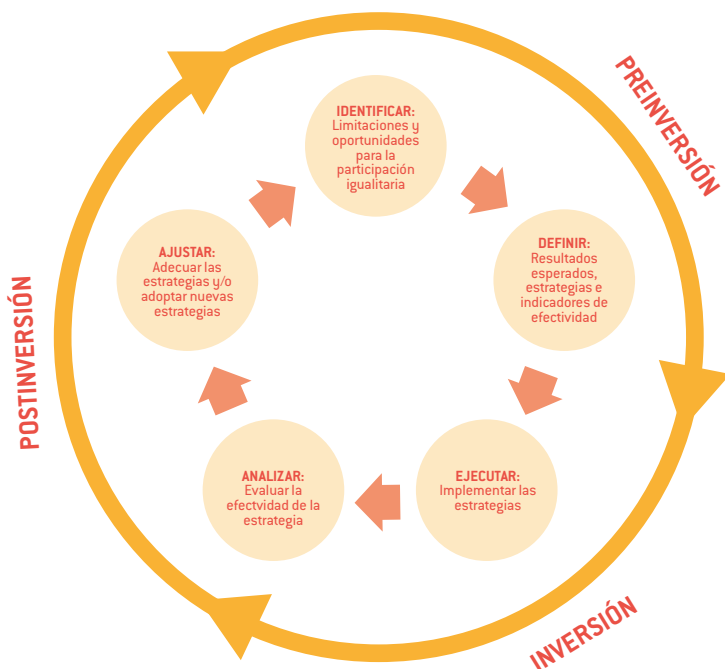
1.3 METODOLOGÍA PARA LA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTOS DE A&S

Antes de ingresar en la descripción detallada de cada uno de los módulos, es importante destacar que la metodología planteada en la Guía está compuesta por cinco pasos que buscan facilitar la integración del enfoque de género en el ciclo de proyecto de A&S en zonas rurales:

- **Primer paso: Identificar limitaciones y oportunidades** para la participación igualitaria de hombres y mujeres.
- **Segundo paso: Definir resultados y productos esperados** en términos de atención a las desigualdades y necesidades identificadas, así como las estrategias a aplicarse para su logro (incluyendo las herramientas y dinámicas prácticas para facilitar su implementación) y los indicadores para medir la efectividad de estas estrategias.
- **Tercer paso: Ejecutar** o implementar las **estrategias**.
- **Cuarto paso: Analizar, monitorear y evaluar**, con la participación de las y los beneficiarios de los proyectos, la pertinencia y efectividad de las acciones ejecutadas en términos de los logros intermedios que se van alcanzando.
- **Quinto paso: Ajustar** o complementar las **estrategias** mediante la adopción de medidas correctivas.

Estos cinco pasos se muestran de manera gráfica y resumida en la siguiente figura:

Figura 5. Esquema metodológico para la incorporación del enfoque de género



El diseño y planificación de las intervenciones en materia de género debe realizarse incorporando las necesidades prácticas e intereses estratégicos de todos los actores implicados, reconociendo que hombres y mujeres tienen generalmente una situación desigual de partida, en cuanto a:

- Ejercicio de sus derechos y obligaciones.
- Control, acceso y uso a diferentes recursos.

- Asignación y responsabilidades en las diferentes tareas dentro de los hogares.
- Distribución del tiempo en las tareas diarias.
- Prioridades y metas.

Como tal, la incorporación transversal del enfoque de género en todo el ciclo del proyecto debe tomar en cuenta:

- Las actividades ➡ quién hace qué y cómo se distribuye la carga de forma igualitaria.
- Los recursos ➡ quién tiene acceso al A&S / control sobre el A&S.
- Los beneficios ➡ qué factores controlan el acceso a los beneficios del A&S.
- Los niveles de participación efectiva y de calidad ➡ cómo y cuándo participan hombres y mujeres en la realización de los proyectos de A&S.

MÓDULO 1.

PREINVERSIÓN:

BASES PARA LA INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE PROYECTOS DE A&S EN ZONAS RURALES

1. OBJETIVO DEL MÓDULO

El objetivo de este módulo es promover la participación activa e igualitaria de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones que se generan durante la fase de preinversión de un proyecto de A&S, procurando que el mismo se diseñe y desarrolle en función de las necesidades, prácticas e intereses diferenciados de hombre y mujeres. De esta manera, se intenta promover la representatividad de los distintos grupos y la apropiación de los sistemas y servicios por parte de usuarios y usuarias.

Este módulo contiene así orientaciones para la incorporación del enfoque de género en la fase de preinversión. Puntualmente: i) el análisis de la problemática de A&S de la comunidad, ii) el diseño técnico del proyecto, y iii) la planificación de acciones para la implementación de los tres componentes: técnico, social e institucional.

2. ASPECTOS DE GÉNERO

En zonas rurales, la rígida división sexual del trabajo y los estereotipos culturales arraigados pueden limitar la plena participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Bajo esta dinámica, sus opiniones y puntos de vista no son tomados en cuenta a la hora de diagnosticar la situación del A&S de la comunidad, diseñar las alternativas técnicas y seleccionar los niveles de servicio asociados a un proyecto de A&S. Consecuentemente, los sistemas de agua y/o soluciones de saneamiento pueden ser parcialmente utilizados o incluso rechazados por las mujeres en tanto no se adaptan a sus necesidades de funcionalidad, seguridad, comodidad o privacidad. Al no apropiarse de los sistemas y/o soluciones construidas, muy probablemente tampoco promuevan su uso al interior del hogar y la comunidad.

La limitada participación de las mujeres (tanto en términos cuantitativos como cualitativos) en las instancias donde se toman decisiones sobre el diseño del proyecto (sean talleres o asambleas comunitarias) puede obedecer, entre otras razones, a que:

- Los hombres no reconocen los derechos individuales de las mujeres a participar en el diseño del proyecto y sólo ellos acuden a las convocatorias.
- Las mujeres desconocen sus propios derechos y no se integran a estos procesos.
- Se preconice que las decisiones sobre el diseño del proyecto son de “naturaleza técnica”, lo que “atemoriza” y desincentiva el interés de

las mujeres; mientras que los hombres se sienten con mayor seguridad por su experiencia en construcción.

- En estas instancias se discute la estructura preliminar de la cuota familiar para el pago por los servicios, aspecto que toca al ingreso familiar, por lo que los hombres se sienten con mayor derecho a opinar y decidir en su rol de proveedores⁷, segregando a las mujeres de los espacios de toma de decisiones.
- Las entidades ejecutoras de proyectos consideran que las necesidades prácticas de hombres y mujeres son homogéneas y no realizan esfuerzos para promover la participación de estas últimas;
- Las reuniones, talleres y/o asambleas se realizan en horarios que no son convenientes para las mujeres y que entran en conflicto con sus responsabilidades en el hogar.

Por consiguiente, ni la planificación ni el diseño del proyecto se basan en información desagregada por sexo o en un análisis (diagnóstico) de género.

CUADRO 3. EXPERIENCIAS QUE DEBEN SER TOMADAS EN CUENTA PARA MEJORAR LOS PROYECTOS DE A&S

En el proyecto de implementación de módulos sanitarios en la comunidad Suman, en el municipio de Marcavelica, (Perú), se tuvieron que rehacer los inodoros ya construidos porque las mujeres no los usaban. La altura de estos dificultaba su uso por el peso y confección de numerosos pliegues de las polleras (faldas de vestimenta típica andina).



⁷ Este derecho autootorgado se debe también al hecho de que, generalmente, los hombres de la comunidad canalizan la demanda de los servicios ante sus autoridades y se sienten en la obligación de continuar con todo el proceso del proyecto, del cual se sienten dueños.



RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL TRABAJO EN COMUNIDADES RURALES

- Coordinar las distintas actividades del proyecto con las autoridades locales
- Asegurar que la convocatoria a las diferentes actividades del proyecto (asambleas, talleres, entrevistas y otros) incluya tanto a hombres como a mujeres. Si las características del contexto lo ameritan, condicionar la realización de las actividades a la participación igualitaria o a un nivel de participación que se considere representativo de ambos grupos (hombres y mujeres).
- Ofrecer facilidades para promover la asistencia de las mujeres a las reuniones: (i) flexibilidad de los horarios, de manera que sean aptos para la asistencia de hombres y mujeres; (ii) establecer, por ejemplo, un servicio de guardería coordinado con las mismas mujeres en la comunidad para el cuidado de niñas y niños; (iii) paciencia en los procesos y respeto por los usos y costumbres de la comunidad.
- Promover continuamente la reflexión sobre las necesidades diferenciadas, los roles y las relaciones de género respecto al A&S en la vivienda y en la comunidad. Enfocar los espacios de reflexión hacia los beneficios de la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y la promoción de igualdad de condiciones de acceso para el ejercicio del derecho de participación igualitaria.
- Velar por el uso correcto del lenguaje no sexista, tanto en el material didáctico utilizado, como en la impartición de talleres y adecuarlo a la audiencia siendo sencillos, gráficos y asequibles al nivel de escolaridad de la comunidad (especialmente de las mujeres).
- De ser necesario, según el contexto, organizar actividades previas solo para mujeres, donde se difundan los derechos igualitarios a la participación en espacios de toma de decisiones y la información sobre aspectos técnicos y administrativos básicos de los sistemas de A&S.
- En las reuniones, asegurar la voz (opinión) y voto (facultad de elección) de ambos sexos, de forma igualitaria, fomentando especialmente la participación de las mujeres para la toma de decisiones.
- Devolver los resultados de cada línea de acción a la comunidad en su conjunto en talleres o eventos, asegurando la participación igualitaria de hombres y mujeres.
- Promover el liderazgo de actores locales a fin de generar las habilidades, confianza y apoyo necesarios para lograr el soporte en todo el proceso de diseño e implementación del proyecto.
- Motivar la participación de las mujeres a través de sus organizaciones y redes sociales con capacidad de incidencia. Una buena estrategia es trabajar en red con otras organizaciones que inciden en temas de liderazgo y/o derechos de las mujeres a nivel local.
- Planificar la participación de mujeres y hombres en las obras y eventos de acuerdo a su disponibilidad, sin sobrecargar con más horas de trabajo, sobre todo a las mujeres.
- Dependiendo del contexto, evaluar la pertinencia que la facilitación social de campo sea ejecutada por mujeres y/o por hombres.
- Fomentar la transversalización del enfoque de género en la normativa local asociada al A&S.

3. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO

Los responsables de la implementación del módulo en la comunidad son: el/la facilitador/a social de campo y el/la responsable de diseño técnico del proyecto⁸. Idealmente, ambas instancias deberían llevar a cabo y facilitar conjuntamente los eventos de difusión y validación del proyecto complementando, desde sus campos de conocimiento, los insumos que se requieren para transmitir las alternativas y alcance del proyecto a la población. Si esto no fuera posible por los tiempos y condiciones de implementación, se debe al menos asegurar que el diseño técnico considere las recomendaciones realizadas por el/a facilitador/a social, sobre la base de la información recolectada participativamente. A continuación, se presenta un gráfico que evidencia el tipo de información y la forma de coordinación entre la instancia técnica y social.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN

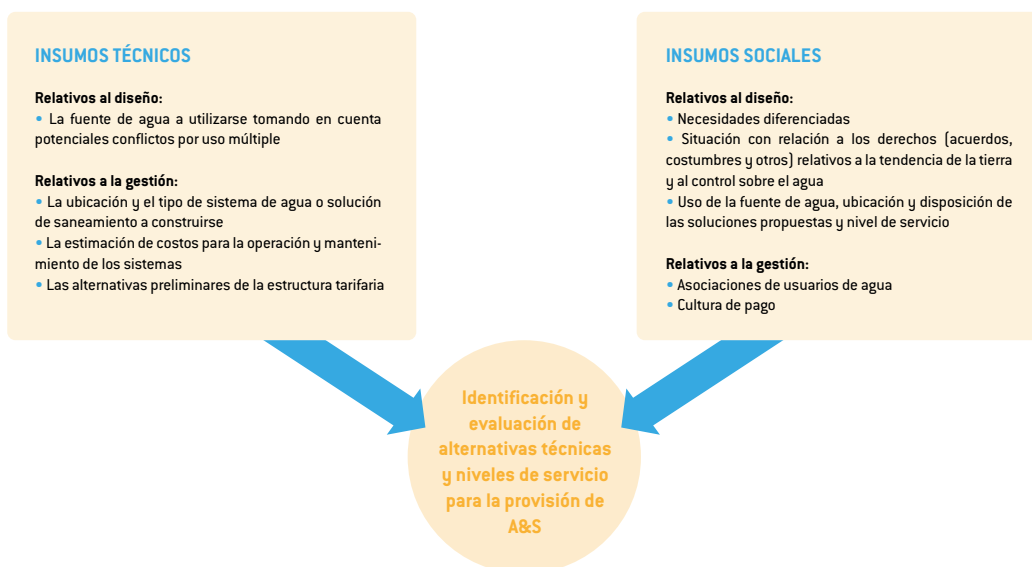
Como parte de la fase de preinversión, se proponen las siguientes tres líneas de acción:

- I. Diagnóstico comunitario con enfoque de género.
- II. Conformación de un comité impulsor del proyecto (CIP)⁹ con participación de hombres y mujeres.
- III. Selección y validación de las alternativas técnicas y niveles de servicio por parte de hombres y mujeres.

En caso de proyectos de ampliación, mejoramiento o rehabilitación en el marco de los cuales ya existe una entidad operadora (EO), puede identificarse una cuarta línea de acción:

- IV. Diagnóstico de género de la EO.

Figura 6. Coordinación de Aspectos Técnico-Sociales en la Fase de Preinversión



LÍNEA DE ACCIÓN I. DIAGNÓSTICO COMUNITARIO CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿En qué consiste esta línea de acción?

El *diagnóstico comunitario con enfoque de género* representa el primer paso para conocer, a partir de datos desagregados por sexo, los factores que promueven o limitan la participación igualitaria de hombres y mujeres en espacios públicos y privados de decisión. Contempla dos análisis básicos e interconectados.

1. Análisis del estado de situación del A&S en la comunidad, que consiste en identificar y analizar el contexto del proyecto y los factores que determinan restricciones formales/informales u oportunidades para la participación igualitaria de hombres y mujeres. Se incluye:

- La identificación de los roles de género en la comunidad asociados al A&S.
- La identificación de las necesidades prácticas de hombres y mujeres respecto al A&S.
- La identificación del marco político/normativo, así como las lógicas estructurales de la organización familiar y de la comunidad, que determinan los roles y relaciones de género en relación al A&S.
- Un análisis del contexto del proyecto y de los factores que determinan las restricciones y oportunidades formales/informales para la participación igualitaria de hombres y mujeres en espacios de decisión familiares y comunitarios.
- Un análisis sobre el acceso diferenciado y el nivel de control sobre recursos (A&S y económicos), por parte de los hombres y mujeres de la comunidad.

⁸ En el capítulo 2 se presentan más detalles sobre los perfiles del facilitador social de campo y del responsable de diseño técnico del proyecto.

⁹ El término comité impulsor del proyecto se utiliza genéricamente, pero esta figura podría estar representada por cualquier tipo de organización comunitaria existente o a constituir. En casos como México, por ejemplo, la denominación utilizada es comité de obra.

Preguntas guía para el análisis del estado de situación del A&S en la comunidad

- ¿Cuál es para las mujeres el principal problema de la comunidad en relación con el A&S?
- ¿Cuál es para los hombres el principal problema de la comunidad en relación con el A&S?
- ¿En qué se diferencian las necesidades de ambos respecto al proyecto y dónde se encuentran las coincidencias?
- ¿Cuáles son las principales condiciones del entorno y relaciones de género que influyen en la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones?

2. Análisis de participantes (hombres y mujeres), consiste en identificar los intereses estratégicos de los distintos grupos afectados respecto al A&S, así como sus potencialidades, limitaciones y demandas específicas para participar activa y efectivamente en el proyecto.

Preguntas guía para el análisis de participantes

- ¿Quiénes son los líderes y lideresas?
- ¿Quiénes toman las decisiones en los espacios familiar y comunal?
- ¿Cuál es el tipo de participación diferenciado (cuantitativo y cualitativo¹⁰) de hombres y mujeres en estos espacios?
- ¿Son las opiniones de las mujeres consideradas en la toma de decisiones? ¿Para qué tipo de decisiones o temas se las toma en cuenta?
- ¿Cuáles son las dificultades para la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones?

El diagnóstico se realiza en tres fases:

- Recopilación de datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo, a través de la recolección de datos secundarios disponibles, así como de técnicas participativas y de investigación social (encuestas, entrevistas a informantes clave o grupos focales).
- Análisis de información, a través del procesamiento de la información recopilada (ordenarla, compararla) en una línea de base y el diagnóstico desagregada por sexo.
- Diseminación de la información, a través de un proceso de socialización de los resultados con todos/as los/las participantes, de manera que tanto los integrantes de la comunidad como los agentes externos se beneficien de la información obtenida y puedan validar/retroalimentar los resultados obtenidos del diagnóstico.

¿Qué se propone lograr con esta línea de acción?

La misma se orienta a reconocer las diferencias entre las necesidades prácticas e intereses estratégicos¹¹ de hombres y mujeres respecto al A&S. Se pretende que, a partir de este ejercicio participativo, se identifiquen las barreras y/u oportunidades que podrían impedir o promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en el proyecto, generando a la vez un espacio de sensibilización sobre la situación de las relaciones de género en torno al A&S.

PREGUNTAS GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

- ¿Cuál es el nivel de toma de decisiones y de relaciones de poder dentro de la familia y cómo podría afectar a la participación de hombres y mujeres en espacios de decisión local en general y del proyecto en particular?
- ¿Quiénes ocupan más los cargos directivos en la comunidad (en esferas sociales y políticas): los hombres o las mujeres? ¿Qué desigualdades y exclusiones son evidentes y a qué se deben?
- ¿Qué pasaría en la comunidad si las mujeres asumiesen un mayor rol y ocuparían más cargos directivos en la comunidad?
- ¿Qué instituciones intervienen en la comunidad y cómo promueven la participación tanto de hombres como mujeres en el desarrollo de la comunidad, el cuidado de la salud y la educación?
- ¿Cómo inciden las formas de organización y autoridad en la participación igualitaria de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones?
- ¿Cuáles son las necesidades y demandas prácticas diferenciadas de hombres y mujeres respecto al A&S?
- ¿Cómo son afectados los roles de género por la carencia de estos servicios?
- ¿Cómo influye el uso de tiempos en la movilidad de los hombres y en especial de las mujeres y qué implicancias tiene para su participación en el proyecto?
- ¿Cómo nos aseguramos de que tanto las necesidades de las mujeres como de los hombres sean consideradas cuando se toma una decisión en la comunidad?

¹⁰ Para medir de forma cualitativa debemos preguntar en cuántos eventos las mujeres participan al año y de qué tipo son estos eventos comunitarios: así como qué tipo de opiniones emiten y qué decisiones o iniciativas presentan las mujeres con el fin de identificar si están empoderadas en estos espacios.

¹¹ Las definiciones de ambos conceptos se explican en detalle en el glosario de términos.

¿Por qué es importante que las mujeres participen en el diagnóstico?

- Las prioridades de uso y oportunidades de acceso al A&S son distintas a las de los hombres.
- Al acarrear el agua a diario, ellas cuentan con conocimientos valiosos que aportar respecto a la disponibilidad y comportamiento de fuentes alternativas de agua, su calidad, cantidad y usos múltiples.
- Es una oportunidad para que se valoren las actividades y roles que desempeñan y conozcan sus derechos individuales sobre el uso, acceso y control de los recursos.
- Es necesario identificar su concepción sobre el trabajo comunitario como futuras usuarias del sistema y su relación con la adquisición de derechos sobre el acceso al A&S.

¿Cuáles son los indicadores de resultado esperados?

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|---|
| Necesidades, intereses, expectativas en relación con el proyecto y servicio de A&S identificadas según género. | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño técnico del proyecto validado por hombres y mujeres de la comunidad. <p>Medios de verificación: Documentos de diseño de las obras, actas de validación, actas de talleres, memorias de eventos.</p> |

¿Qué acciones se desarrollarán, qué técnicas, dinámicas o herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|--|---|
| 1. Reunión Informativa <ul style="list-style-type: none"> • Convocar a líderes y lideresas de la comunidad para informar sobre el proyecto y coordinar/solicitar la organización de una Asamblea Comunitaria. <i>Durante la convocaría para participar en la Asamblea, asegurarse transmitir la importancia de una participación igualitaria de hombres y mujeres en la misma.</i> | Técnicas para convocatoria: <ul style="list-style-type: none"> • Altavoces, comunicados radiales, invitaciones casa por casa | La convocatoria debería realizarse al menos 1 semana antes de la Asamblea Comunitaria |
| 2. Mapeo de Actores <ul style="list-style-type: none"> • Efectuar un mapeo de actores sociales e institucionales de la comunidad. Este mapeo permitirá identificar a los líderes/lideresas de la comunidad y asegurar representatividad de las organizaciones de hombres y mujeres más relevantes en la Asamblea Comunitaria. | Técnicas para mapeo: <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas y reuniones con actores (hombres y mujeres) clave y población seleccionada al azar Dinámicas para mapeo: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 1 – Mapeo de Actores Clave y Organizaciones en la Comunidad | 1-2 días |
| 3. Asamblea Comunitaria <ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo la Asamblea Comunitaria con hombres y mujeres de la comunidad para que: i) se informe sobre el proyecto, ii) se explique el alcance del diagnóstico con enfoque de género que se llevará a cabo, y iii) se organice la realización de asambleas, reuniones, entrevistas, encuestas, talleres y/o grupos focales con miembros de la comunidad. | Técnicas para llevar a cabo la Asamblea: <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con la comunidad | De 1 a 2 horas |
| 4. Recolección de información diferenciada por género y mapeo [físico] de la comunidad <ul style="list-style-type: none"> • Organizar grupos de trabajo diferenciados con hombres y mujeres. Estos permitirán recolectar información sobre las necesidades, prácticas e intereses de hombres y mujeres de forma diferenciada. Durante las reuniones con los grupos de trabajo, realizar un ejercicio de mapeo de la comunidad con el fin de conocer las características físicas de la misma | Técnicas para organizar los grupos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Grupo focal Dinámicas para recolectar información diferenciada por género: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 2 - Mapa de finca con enfoque de género • Dinámica 3 - Uso del tiempo y roles de género en A&S • Dinámica 4 - Calendario estacional de actividades con enfoque de género Dinámicas para realizar el mapeo: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 5 - Mapa de la comunidad • Dinámica 6 – Identificación y diagrama de cuenca en la comunidad | 2 días |

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|---|---|
| <p>5. Presentación/Validación de Información y Planificación de Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se obtengan las conclusiones de cada grupo reunir a hombres y mujeres para consensuar la información y planificar las acciones a ser efectuadas a corto, mediano y largo plazo. Asegurarse de asignar roles de liderazgo a las mujeres en las diferentes tareas planificadas. | <p>Técnicas para trabajo en grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión en plenaria (hombre y mujeres) | De 5 a 10 horas |
| <p>6. Realización de Censo Comunitario y de la Encuesta Familiar como insumos del Diagnóstico Comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuestas familiares en una muestra representativa de hogares. • Procurar que la muestra sea aleatoria (a partir de un protocolo de aleatorización) y la participación tanto del hombre como de la mujer de cada familia. Prestar especial atención a los hogares bajo jefatura femenina | <p>Técnicas para recolectar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas familiares a una muestra representativa de viviendas de la comunidad <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta 1 -encuesta familiar | 1 día (dependiendo el tamaño de la población y la muestra determinada, así como del protocolo de aleatorización) |
| <p>7. Levantamiento del Perfil Organizacional-Institucional como insumo del Diagnóstico Comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el perfil organizacional-institucional de la comunidad a líderes y lideresas de la comunidad. | <p>Técnicas para recolectar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestructurada <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta 2 –Perfil organizacional-institucional | 15 minutos |
| <p>8. Elaboración del Diagnóstico Comunitario con Enfoque de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con base en la información recolectada, elaborar el diagnóstico Comunitario con enfoque de género identificando las necesidades, prácticas, intereses y asimetrías existentes entre hombres y mujeres respecto al A&S. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de escritorio | 10 días |
| <p>9. Elaboración de un Plan de Acción Social (o equivalente)¹²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar grupos focales mixtos para desarrollar un Plan de Acción Social donde hombres y mujeres planifiquen acciones para corregir y superar las asimetrías de género existentes en materia de A&S. • Elaborar en escritorio el Plan de Acción Social sobre la base de los insumos obtenidos en el Diagnóstico Comunitario y grupos focales. | <p>Técnicas de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales <p>Dinámicas de trabajo en grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 7 – Análisis de problemas e identificación de alternativas | Entre 4 a 6 horas que pueden estar distribuidos en varios días, según tiempos de hombres y mujeres de la comunidad. |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico comunitario con enfoque de género elaborado. • Plan de Acción Social elaborado. <p>Medios de verificación: Documento de Diagnóstico Comunitario, Plan de Acción Social.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres que participan en la Asamblea Comunitaria • % de mujeres que participan en los grupos focales |

¹² El Plan de Acción Social constituye una herramienta de planificación donde se sistematizan las acciones y actividades orientadas a corregir y superar las asimetrías de género existentes en materia de A&S. El mismo puede formar parte de la estrategia de intervención social del proyecto. Como todo Plan, el mismo debería contener, al menos, las siguientes secciones: 1. Objetivos; 2. Descripción del proyecto; 3. Descripción de la problemática de género; 4. Actividades; 5. Esquema de ejecución y arreglos institucionales; 6. Cronograma de ejecución; 7. Presupuesto estimado.

LÍNEA DE ACCIÓN II. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ IMPULSOR DEL PROYECTO (CIP) CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿En qué consiste esta línea de acción?

Consiste en el establecimiento de un mecanismo de coordinación y control social representado por hombres y mujeres de la comunidad que actuará desde la etapa de pre-inversión. En el marco de la Guía, esta instancia se denomina Comité Impulsor del Proyecto (CIP), pero podría estar representada por cualquier tipo de organización comunitaria existente o a constituir.

El CIP, idealmente conformado por un grupo de 2 a 4 personas (hombres y mujeres de la comunidad), tendría como responsabilidades:

- Coordinar y organizar a la comunidad para las actividades asociadas al proyecto.
- Acompañar todas las tareas que hacen al desarrollo del diagnóstico comunitario, la validación y aprobación del diseño y alcance del proyecto, construcción de las obras, y diseño e implementación del Plan de Acción Social.

¿Qué se propone lograr con esta línea de acción?

Vale aclarar que no todos los proyectos de A&S en zonas rurales tienen necesariamente que promover la conformación de un CIP. No obstante, en el marco de esta Guía se sugiere la constitución del mismo como instancia coordinadora de la participación de la comunidad en la fase de pre-inversión (y posteriormente inversión), y como instancia facilitadora del involucramiento y apropiación del proyecto por parte de la comunidad.

A través de esta línea de acción se busca alcanzar una participación igualitaria de hombres y mujeres en el CIP como instancia de representación comunitaria.

¿Cuáles son los indicadores de resultado esperados?

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--------------------------------------|--|
| CIP integrado por hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none">• % de mujeres que forman parte del CIP¹³• % de mujeres por tipo de cargo <p>Duración (en meses o años) de las mujeres en los cargos Medio de verificación: acta de constitución del CIP y lista.</p> |

¹³ En el marco de esta Guía no se establece un porcentaje meta. Por lo general, se procura que al menos un 30% de los miembros del CIP sean mujeres, pero la viabilidad de este porcentaje dependerá del contexto específico de la zona de intervención del proyecto. Con el objeto de promover la participación de la mujer en esta instancia, en algunos proyectos se definen cuotas mínimas de participación de mujeres, validándose la constitución del CIP (o equivalente) únicamente cuando esta cuota está cumplida.

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|--|--|---|
| <p>1. Organización de un taller sobre control social de proyectos dirigido a mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar un taller sobre control social de proyectos con el objetivo de asegurar que las mujeres de la comunidad cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para tener una participación activa en los eventos y actividades del proyecto. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres <p>Dinámicas de trabajo en grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dinámica 8 – Mis capacidades y mis limitaciones | 2 horas aproximadamente |
| <p>2. Conformación y socialización del CIP</p> <ul style="list-style-type: none"> Convocar a una Asamblea General para la elección de los integrantes del CIP. Luego de la selección y conformación del CIP, realizar un taller con los miembros electos para: definir, delimitar o ampliar las funciones y responsabilidades del mismo y socializarlas. | <p>Técnicas para convocatoria y trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Alta voces, comunicados radiales, invitaciones casa por casa Taller con el CIP <p>Técnicas la selección de los integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asamblea con la comunidad. <p><i>Los horarios deberían ser definidos de acuerdo a los tiempos de hombres y mujeres de la comunidad. Se debe asegurar la adecuada representatividad de hombres y mujeres en la composición de la Asamblea.</i></p> <p><i>En el proceso de selección, promover, en la medida de lo posible, una participación igualitaria de hombres y mujeres en su composición.</i></p> <p><i>En casos de comunidades rurales grandes (mayores a mil habitantes), se puede sectorializar a la comunidad y seleccionar a representantes por zona, barrio u organizaciones para facilitar coordinación de actividades y aportes con sus representados y representadas</i></p> <p>Herramienta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramienta 3 - Modelo de acta de constitución del CIP | Por ser actividades con diferentes grupos, se recomienda que las mismas se ejecuten en diferentes días (por un total de 3 días). Cada reunión durará 2 horas aproximadamente |
| <p>3. Capacitación sobre igualdad de género al CIP</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar un taller de capacitación sobre igualdad de género con todos los miembros del CIP que permita sensibilizar a los mismos sobre las diferencias de género y facilite la inclusión de mujeres en el CIP y la temática de género en el proyecto. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taller con el CIP <p>Dinámicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dinámica 9 – Intercambio de roles | 2 horas |
| <p>4. Capacitación del CIP</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar un taller de capacitación al CIP en materia de monitoreo y control de los procesos clave de la fase de preinversión: <ul style="list-style-type: none"> Selección de la opción técnica Selección del nivel de servicio | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taller con el CIP <p><i>Asegurar que las mujeres que forman parte del CIP participen en esta capacitación.</i></p> | 2 horas |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <p>CIP conformado por hombres y mujeres de la comunidad</p> <p>Medio de verificación: Acta de conformación del CIP</p> | | <ul style="list-style-type: none"> % de mujeres que participan en el taller sobre control social de mujeres que participan en la Asamblea General (del total de participantes). |

LÍNEA DE ACCIÓN III. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN PARTICIPATIVA DE LAS SOLUCIONES TÉCNICAS Y NIVELES DE SERVICIO

¿En qué consiste esta Línea de Acción?

Consiste en consensuar con hombres y mujeres de la comunidad las distintas alternativas técnicas y niveles de servicio que existen para el diseño de los sistemas de A&S y seleccionar entre ellas la más adecuada a sus necesidades, capacidades y preferencias¹⁴. Este proceso de consenso, genéricamente denominado *diseño participativo*, es uno de los hitos más importantes del ciclo del proyecto. Se lleva a cabo en una o

varias reuniones comunitarias, comúnmente denominadas asambleas, complementadas con recorridos por la comunidad. Estas asambleas constituyen el espacio para incorporar la visión de hombres y mujeres de la comunidad en el diseño de los proyectos en términos de: uso de la fuente de agua, ubicación y disposición de las soluciones propuestas y definición del nivel de servicio.

¿Por qué consultar a las mujeres?

- Por los conocimientos que tienen las mujeres respecto a la disponibilidad y comportamiento de fuentes alternativas de agua, su calidad, cantidad y usos múltiples.
- Porque la mujer es la que más utiliza los servicios de A&S, por lo tanto es su derecho a decidir la mejor forma de acceso a los mismos.
- Porque por su rol como promotoras de salud e higiene al interior del hogar, ellas deben estar convencidas de que la solución propuesta es la mejor, para poder incentivar su uso efectivo al resto de los integrantes.
- Porque por su fisiología, costumbres sociales y creencias, las mujeres requieren infraestructura que les brinde privacidad, comodidad y seguridad de uso.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

Esta línea de acción se orienta a promover la participación comunitaria, especialmente de las mujeres, en la selección de las tecnologías de los sistemas y los niveles de servicio a fin de impulsar la apropiación desde el inicio del proyecto e incentivar su participación en las etapas de construcción, operación, administración y mantenimiento, y consecuentemente su uso efectivo.

Los elementos del diseño de proyecto, tales como la selección del tipo de soluciones de saneamiento y su ubicación, o la disposición y dimensiones de artefactos sanitarios (bateas, lavados o piletas domiciliarias) deben responder no sólo a criterios técnicos, sino también socioculturales que tomen en cuenta las necesidades prácticas, intereses y demandas diferenciadas por género.

¿Cuáles son los indicadores de resultado esperados?

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|--|
| El proyecto responde a las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres de la comunidad. | <ul style="list-style-type: none">● # de hombres y # de mujeres que usan efectivamente los servicios de A&S <p>Duración (en meses o años) de las mujeres en los cargos</p> <p>Medios de verificación: Encuestas de satisfacción de usuarios y usuarias.</p> |

¹⁴ Existen otras variables a tener en cuenta a la hora de definir la solución técnica y el nivel de servicio ofertado a la comunidad. Una de esas variables es la capacidad de pago de los beneficiarios del proyecto. Típicamente se utiliza como regla que los costos de los servicios de agua y saneamiento no deben superar el 5% del ingreso total del hogar. Se propone como meta lograr (para 2030) el acceso universal y equitativo al agua potable, a un precio asequible para todos, definiendo asequible cuando el pago por servicios no afecta la posibilidad de acceso o impide al hogar acceder a otras necesidades básicas.

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|---|--|
| <p>1. Taller de preparación con mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar un taller previo para mujeres miembros del CIP y lideresas comunitarias donde se difundan los derechos igualitarios a la participación en espacios de toma de decisiones y la información sobre aspectos técnicos básicos de los sistemas de A&S propuestos. | <p>Técnicas para organizar los grupos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres con mujeres miembros del CIP y lideresas | <p>1 hora</p> |
| <p>2. Asamblea General</p> <ul style="list-style-type: none"> Convocar a una Asamblea General de la comunidad donde hombres y mujeres, con base en la presentación de diferentes niveles de servicio y opciones técnicas, identifiquen las que más se adecuen a sus necesidades. | <p>Técnicas para organizar la reunión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asamblea deliberativa <p>Dinámicas de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dinámica 10 – Selección del nivel de servicio por hombres y mujeres <p>Herramientas:</p> <p>Herramienta 4 - Modelo de Acta de Selección de la Alternativa Técnica de Servicio</p> <p><i>Para aplicar en la Asamblea y contar con la información analizada desde la perspectiva de género sobre cada una de las opciones de agua y saneamiento. Esto incluye: i) alternativas de fuente existentes en la comunidad, requerimientos de uso de la fuente, tipo de captación, así como los riesgos asociados de contaminación ambiental; ii) ventajas y desventajas respecto a la eficacia de funcionamiento esperada de los sistemas de agua y soluciones de saneamiento; iii) presupuesto y tiempo de construcción estimados; iv) duración de los sistemas y requerimientos de sostenibilidad; v) requisitos de operación y mantenimiento y costos asociados (en tiempo y dinero), incluyendo la cuota o tarifa estimada para el funcionamiento de los sistemas; vi) opciones de diseño de los accesorios sanitarios a ser financiados (bateas, sanitarios, etc.).</i></p> <p><i>Procurar además llevar imágenes, fotos o maquetas de las opciones técnicas y hacer uso del mapa de la comunidad elaborado durante el diagnóstico de la comunidad para explicar donde se localizarían las obras.</i></p> | <p>4 horas dependiendo la complejidad y alcances del proyecto.</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <p>Diseño del proyecto validado por hombres y mujeres de la comunidad.</p> <p>Medio de verificación: Acta de aceptación y validación de la alternativa técnica seleccionada, suscrita por los y las participantes de la asamblea</p> | <ul style="list-style-type: none"> % de mujeres que participan en la asamblea de selección de la opción técnica y nivel de servicio. % de mujeres que aprueban en la asamblea la opción técnica y nivel de servicio. | |

LÍNEA DE ACCIÓN IV. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA ENTIDAD OPERADORA (EO)

¿En qué consiste esta línea de acción?

Consiste en elaborar un diagnóstico de la situación de género en la entidad operadora (EO)¹⁵, es decir, en el comité, junta u organización comunitaria responsable de la prestación de servicios de agua y/o saneamiento en la comunidad rural. El mismo puede ser realizado por el facilitador social de campo. Esta línea de acción solo aplica en caso de que la EO ya exista (legalmente o no). Si la EO no existe, esta se conformará durante la fase de inversión a través de la línea de acción: “Conformación y composición de la EO con enfoque de género”.

Para el diagnóstico (cuando aplique), se consideran los siguientes aspectos:

- El marco legal: revisión que los estatutos y reglamentos de la EO no impongan barreras al acceso a los servicios ni a la participación igualitaria de hombres y mujeres en las instancias de toma de decisiones y rendición de cuentas.
- La organización interna de la entidad: revisión de la forma de elección de la directiva e instancias de membresía, promoción de la participación de hombres y mujeres; se identifica si las funciones, responsabilidades y período de vigencia en el cargo limitan o no la participación de las mujeres.
- Los requisitos y condiciones de afiliación: revisión de los derechos y obligaciones de usuarios y usuarias o socios y socias.
- La convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias: revisión si los procedimientos de rendición de cuentas impulsan la participación e inclusión de mujeres o las limita.

- La determinación y forma de cobro de tarifas: revisión si las mismas incluyen medidas para la población más vulnerable (ej. hogares de bajo nivel de ingreso con jefas mujeres, viudas solas, personas con capacidades especiales, etc.).
- La capacitación en administración, operación y mantenimiento (A0&M): revisión si la planificación de capacitaciones dentro de la EO impulsa la participación e inclusión de mujeres o las limita.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

A través de esta línea de acción se busca identificar en los reglamentos, estatutos y documentos de la EO especificaciones que puedan limitar la participación igualitaria de hombres y mujeres y recomendar, sobre esa base, medidas correctivas orientadas a promover una participación igualitaria en la EO.

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|--|
| <p>El diagnóstico de género identifica medidas y acciones en los reglamentos, estatutos y documentos de la EO que limitan la participación igualitaria de hombres y mujeres y recomienda medidas correctivas.</p> <p>Los documentos de la EO para la gestión de los servicios incorporan el enfoque de género promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos, estatutos y documentos de la EO inclusivos (no obstaculizan la participación igualitaria de hombre y mujeres). <p>Medio de verificación: Reglamentos, estatutos y documentos de la EO.</p> |

¹⁵ En zonas rurales, la A0&M de los servicios de agua es realizado típicamente por una organización de base comunitaria, que en esta guía se denomina Entidad Operadora (EO). Puede ser constituida bajo la figura de un comité o junta de agua, microempresa comunitaria, cooperativa u otra forma organizacional. En general, una EO en el área rural está compuesta por la asamblea de socios/as como máxima instancia de decisión, una instancia directiva (presidencia y vocaldas) y una instancia administrativa o de apoyo (tesorería y secretaría). Adicionalmente, existe una instancia de vigilancia y control social, que comúnmente se denomina fiscalía. La EO suele estar regida por estatutos y reglamentos que, además de ser la base para su constitución legal u obtención de personería jurídica, regulan su funcionamiento. Las EO se constituyen mayoritariamente durante la fase de inversión de los proyectos, pero en los proyectos de rehabilitación o expansión de obras, el proyecto puede intervenir en una comunidad rural donde ya exista una EO. En países como México, el servicio en zonas rurales suele ser prestado por un operador municipal, pero que típicamente cuenta con algún tipo de organización comunitaria que se encarga del cobro de las cuotas y de canalizar las demandas de la comunidad al operador municipal.

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|--|--|---|
| <p>1. Reunión con la entidad operadora (EO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocar a todo el personal de la EO y explicar el objetivo del diagnóstico. | <p>Técnicas para organizar el grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con EO <p><i>Asegurarse que tanto hombres como mujeres que forman parte de la EO estén presentes en la reunión.</i></p> | 30 minutos |
| <p>2. Revisión y ajustes de la documentación legal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar con los integrantes de la EO que los estatutos y reglamentos no impongan barreras a la participación igualitaria de hombres y mujeres¹⁶. • Recomendar acciones o medidas a ser incluidas en los reglamentos y/o estatutos para fomentar la participación de la mujer en la EO. <p>Una vez revisados los documentos, trabajar temas de participación igualitaria de género con ellos.</p> | <p>Técnicas para organizar la reunión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con EO <p>Dinámicas de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 11 - Siluetas | 1.5 horas (Esta acción se puede desarrollar conjuntamente con la anterior) |
| <p>3. Revisión de la documentación administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar los registros de usuarias y usuarios: quiénes son los titulares y cuáles son los requisitos para ser registrado como titular de los servicios. • Verificar el registro de pagos, la puntualidad, morosidad, multas, etc. • Verificar la periodicidad de organización de asambleas y si se utilizan mecanismos de promoción que faciliten la participación de mujeres, sobre todo cuando se tenga que tomar decisiones. • Proponer y elaborar los cambios necesarios identificados. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Trabajo de escritorio | 2 horas |
| <p>4. Revisión de la conformación actual de la EO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar por sexo la ocupación de cargos directivos y de apoyo. Si se identifica desigualdad, indagar los motivos. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Trabajo de escritorio | 2 horas |
| <p>5. Desarrollar el diagnóstico de género de la EO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez hechas todas las revisiones, desarrollar el diagnóstico de género que incluya los hallazgos de la revisión y recomendaciones para eliminar cualquier barrera que exista contra la participación. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de escritorio | 3 días |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de género de la EO elaborado. <p>Medio de verificación: Informe de diagnóstico del/la facilitador/a social y documento del diagnóstico de género.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Número de medidas o acciones que promueven la participación de las mujeres en los estatutos y reglamentos y de la EO. |

¹⁶ Cuando no existan estatutos o reglamentos, proponer el desarrollo de los mismos evitando que impongan barreras a la participación igualitaria de hombres y mujeres e incluyan acciones o medidas que fomenten la participación de la mujer en la EO.

MÓDULO 2.

INVERSIÓN:

BASES PARA LA INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE A&S EN ZONAS RURALES

1. OBJETIVO DEL MÓDULO

La fase de inversión consiste en la ejecución de los proyectos en sus tres componentes: técnico, institucional y social. Durante la misma, típicamente se lleva adelante la construcción de las obras, la conformación, cuando no exista, de la EO, y la capacitación de sus integrantes para la operación y mantenimiento de los sistemas y la administración de los servicios. También se realizan las actividades de promoción de buenas prácticas de higiene a nivel de hogar y comunal y de educación sanitaria y ambiental.

El objetivo de este módulo es generar las condiciones necesarias para asegurar la participación igualitaria y efectiva de hombres y mujeres en la construcción de las obras de A&S y en la gestión de los servicios. Asimismo, a través de este módulo se busca promover la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en temas de salud e higiene a nivel de vivienda y hogar y saneamiento ambiental de la comunidad.

2. ASPECTOS DE GÉNERO

Los aspectos relevantes de género aplican a tres momentos que hacen a la fase de inversión:

- a) La construcción de las obras
- b) La conformación de la EO
- c) Los eventos de capacitación en AO&M y en educación sanitaria y ambiental.

a) En la construcción de las obras

En contextos rurales, los aportes familiares a las obras están generalmente condicionados a los estereotipos de género, relacionados a la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género (los hombres son responsables de lo técnico y las mujeres de lo social). En general, los hombres aportan en las actividades de construcción, ocupando los puestos de jefes de cuadrillas, albañiles o responsables de la excavación de zanjas y tendido de tuberías, por los que son remunerados económicamente; mientras que las mujeres suelen aportar con el traslado de material local hasta el lugar de la obra o preparan los alimentos para las cuadrillas, tareas que no son remuneradas ni visibilizadas como aporte, sino como tareas de apoyo.

CUADRO 4. En la comunidad Ingavi, municipio de Viacha, (Bolivia), la organización de la comunidad para la ejecución de obras resultó ser una tarea desgastante para la Presidenta del Comité Impulsor del Proyecto. En varias oportunidades tuvo que confrontar a los “mallkus” o autoridades comunitarias tradicionales por mantener el liderazgo en estas tareas. Esta situación le creó conflictos con la comunidad y con su propio esposo, quien frecuentemente recibía reclamos de los mallkus por los “excesos” que cometía la esposa al sobrepasar su autoridad. Este desgaste terminó obstruyendo sus ganas de continuar una carrera de liderazgo comunal y terminó apartándose del Comité.

Proyecto de la ONG ADRA, comunidad Ingavi, municipio de Viacha, (Bolivia)

b) En la conformación de la entidad operadora de los servicios de A&S

En contextos rurales, los cargos de decisión de las EO, sobre todo de presidencia, son ocupados generalmente por hombres, mientras que los cargos considerados de apoyo (Tesorería y Secretaría), son ocupados por mujeres. Cuando se observa participación de mujeres en las áreas directiva y administrativa, ésta se debe principalmente a cuatro factores:

- Liderazgos fuertes y consolidados de mujeres a nivel de la comunidad.
- La migración temporal de los hombres que, en muchos casos, hace que las mujeres puedan asumir esos roles.
- La inclusión y aplicación en los estatutos y reglamentos de las EO de medidas de afirmación positiva, como el establecimiento de un porcentaje mínimo de participación de mujeres.
- La eliminación de barreras legales que discriminan el acceso en condiciones de igualdad de hombres y mujeres a los cargos de decisión y representación.

c) En los eventos de capacitación en AO&M y educación sanitaria y ambiental

En estas actividades es donde más resaltan los estereotipos de género. Cuando se trata de participar en los eventos de capacitación, las mujeres forman parte generalmente de las actividades y talleres asociados con la higiene y la salud, mientras que los hombres asisten a los cursos de O&M. En general, se considera que la realización de las tareas de O&M requiere de fuerza física y conocimientos técnicos previos y por lo tanto se considera que los hombres son los únicos que pueden realizar este tipo de tareas. En ocasiones, las mujeres participan en capacitaciones sobre administración de los servicios, pero generalmente en menor medida que los hombres.

CUADRO 5. Eliminación de restricciones legales a la participación igualitaria de género en las entidades operadoras

El marco regulatorio sectorial puede imponer barreras de participación igualitaria. En Chile y Perú, los estatutos y reglamentos modelo para la constitución de las entidades operadoras establecían la calidad de propietario(a) del terreno como requisito para integrar la asamblea de usuarios y usuarias donde se ejerce el derecho de voz y voto para la gestión de los servicios. El ser miembro de la asamblea, a su vez, se constituía en un requisito para poder postularse a un cargo de la junta directiva, favoreciendo así a los hombres, quienes mayoritariamente poseen la titularidad de la tierra en ambos países. Este requisito de titularidad no solo restringía el liderazgo y la participación de las mujeres sino también de la juventud. En el caso de Chile, esta barrera fue eliminada, incorporando en los estatutos modelo la siguiente aclaración: “Las mujeres casadas no necesitarán de la autoridad del marido para ingresar a la Cooperativa y actuar como socias” (art. 5 de los Estatutos Modelo). En el caso de Perú, se estableció que la persona propietaria del terreno y/o su cónyuge tenían derecho de afiliación como miembros en las asambleas.

CUADRO 6. Limitantes para el involucramiento de los hombres en las tareas de higiene y salud

También en la comunidad de Ingavi, Bolivia, las capacitaciones o eventos relacionados a higiene y salud se impartieron en días y horarios en que los hombres estaban trabajando en las chacras o en las ciudades, lo que limitó su participación. En gran parte, esto se debió a que la facilitadora social de campo debía también cumplir su rol de género en su familia, lo que le impedía estar en la comunidad en horarios nocturnos o durante fines de semana.

“La falta de interés de los hombres en estos temas es muy evidente, nunca participan, son flojos y dormir nomás quieren y nosotras tenemos que levantarnos a las 5 de la mañana a preparar a los chicos para ir a la escuela y para hacer el desayuno, nunca nos ayudan” (Representante del Club de madres de la comunidad”). **Proyecto de A&S en la comunidad de Ingavi, La Paz - Bolivia (ADRA).**

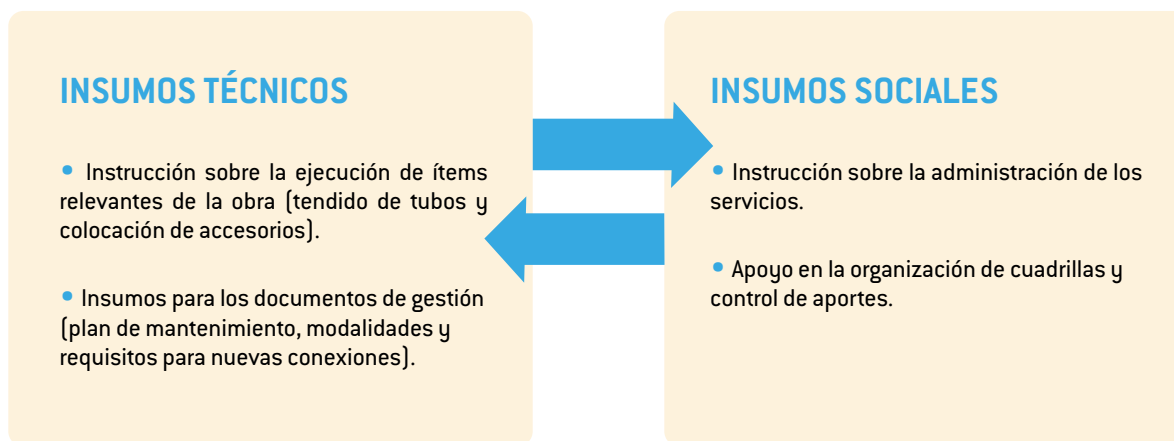


3. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO

Los responsables de la implementación del módulo a nivel de la comunidad son: el/la facilitador/a social de campo y la entidad contratista de obras que, en caso de adoptar la modalidad de autoconstrucción, se simplifica en la figura de dirección de obra. El facilitador(a) social de campo es el responsable de llevar adelante los procesos correspondientes a las líneas de acción de esta fase. Sin embargo, requerirá de los insumos de la entidad contratista o director/a de obra (tales como el cronograma y presupuesto de obras) y de la coordinación con ésta para la ejecución de los aportes. La coordinación entre la figura del equi-

po facilitador social de campo y las entidades contratistas o la dirección de obra, sobre todo en los eventos de “capacitación en acción” para la operación y mantenimiento de los servicios, es importante, a fin de que se aproveche el proyecto para ejemplificar cómo se puede aportar al cambio de manera concreta. La figura de la supervisión es fundamental para asegurar esta coordinación de trabajos y productos en el tiempo y calidad especificados en un diálogo adecuado entre lo técnico y social, como se ve en la figura a continuación.

Figura 7. Coordinación de las instancias técnico-sociales para la inversión



4. LÍNEAS DE ACCIÓN

Como parte de la fase de inversión, se establecen las siguientes cinco líneas de acción:

- I. Organización de hombres y mujeres para la construcción y control social de obras
- II. Conformación de la EO promoviendo la igualdad de género
- III. Capacitación técnica a hombres y mujeres en O&M de los sistemas construidos
- IV. Capacitación a hombres y mujeres en administración de los servicios de A&S
- V. Promoción de higiene y educación sanitaria y ambiental desde una perspectiva de género

LÍNEA DE ACCIÓN I. ORGANIZACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y CONTROL SOCIAL DE OBRAS

¿En qué consiste línea de acción?

Consiste en el establecimiento de un mecanismo de coordinación para el cumplimiento de los aportes comunales para las obras¹⁷, los cuales pueden ser: (i) en especie: mano de obra no calificada (excavación, relleno de zanjas, albañilería, transporte de cemento, tubos, etc.) o aporte

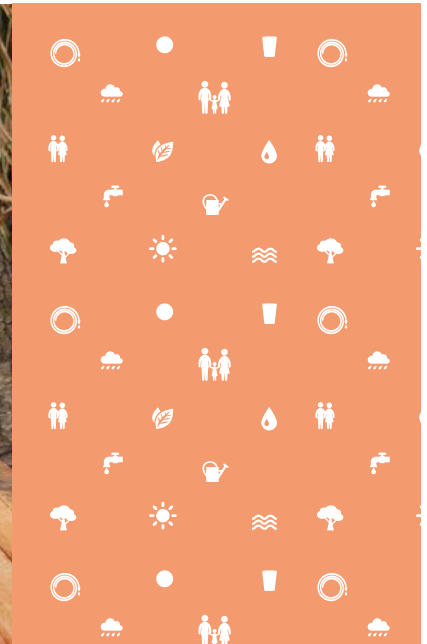
de materiales locales (piedras, arena y agua); (ii) en efectivo (donar un porcentaje del costo total del proyecto); o (iii) una combinación de aportes en especie y en efectivo.

La línea de acción comprende así:

- La conformación de una instancia de coordinación responsable de que los aportes se efectúen según planificación e incluyendo a mujeres. Si en la fase de pre-inversión se conformó el CIP, esta sería la instancia natural responsable de establecer mecanismos de coordinación para el cumplimiento de los aportes comunales y el control social de las obras¹⁸.
- La planificación de las tareas de construcción (que caen bajo responsabilidad de la comunidad), estableciendo responsables y plazos para su ejecución y su respectiva socialización, así como el establecimiento de los aportes comunales para las obras¹⁹.
- El acompañamiento y asistencia técnica al CIP en el control del cumplimiento de la planificación y en el diseño e implementación del esquema de control social de obras.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

Con esta línea de acción se busca que la comunidad cumpla con sus compromisos de aporte y con su rol de control social de obras de acuerdo a la disponibilidad real de tiempo de hombres y mujeres, y que sus aportes a la obra sean igualmente valorados y reconocidos.



Aportes de contrapartida (mano de obra y materiales locales) para la construcción de soluciones de saneamiento

¹⁷ En algunos proyectos, los habitantes de la comunidad deben hacer aportes para la construcción de las obras, pero esto no es automático, sino que depende del tipo de proyecto y de los acuerdos a los que llegan el OE y la comunidad.

¹⁸ En tanto es probable que hayan transcurrido varios meses o un año entre las fases de pre-inversión e inversión (o inicio de las obras), puede ser necesario fortalecer el CIP en materia de género.

¹⁹ En algunos casos, el aporte de contraparte local no se prevé porque se piensa que habrá problemas para contabilizar los aportes o por el temor a que estos no se cumplan o simplemente porque la baja capacidad de pago de la comunidad no lo permite

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|--|
| <p>Los aportes comunales comprometidos a la obra se realizan en los tiempos y con la calidad esperada. La participación de mujeres de acuerdo con la disponibilidad real de tiempo de ellas y sus aportes a la obra son reconocidos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres que participan en la construcción, desglosado por puestos y responsabilidades asumidas. • % de mujeres que participan en el control social de la obra, desglosado por puestos y responsabilidades asumidas. <p>Medios de verificación: Actas de aportes de la comunidad a la obra desagregadas por sexo</p> |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|--|---|
| <p>1. Fortalecimiento y/o conformación de la instancia de coordinación (CIP o equivalente)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el CIP no fue conformado durante la pre-inversión, seguir los pasos de la línea de acción 2 de la fase de pre-inversión o en caso de que quienes lo conformaban ya no tengan disponibilidad de tiempo, habrá que conformar un nuevo CIP (o equivalente). <p>Si el CIP fue conformado durante la pre-inversión, se deben reforzar los contenidos y responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocar a miembros del CIP y líderes y lideresas de la comunidad para reforzar el CIP (o equivalente) conformado, así como la información asociada al proyecto. • Reforzar los contenidos de derechos de las mujeres, control social, u otros temas a través de talleres de capacitación, a las personas que componen el CIP (o equivalente). • En Asamblea General, con la dirección del CIP (o equivalente), tomar las decisiones para la ejecución de las obras y para la organización de las capacitaciones. | <p>Técnicas para organizar el grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres • Reuniones con líderes y lideresas • Asamblea con la comunidad <p><i>Se deberá asegurar la adecuada representatividad de hombres y mujeres en su composición.</i></p> <p>Dinámicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 8 – Mis capacidades y mis limitaciones <p>Herramienta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta 3 - Modelo de acta de elección del Comité Impulsor del Proyecto | <p>1 mes - para asegurar la participación de más personas, la acción se realizará en diferentes sesiones.</p> |
| <p>2. Elaboración del cronograma de aportes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El/la facilitador/a social brindará apoyo continuo al CIP (o equivalente), especialmente a las mujeres líderes del CIP, y asistirá a las mujeres en caso de conflictos con autoridades locales, empresa constructora y/o la comunidad, sobre todo en sistemas donde la participación de las mujeres ha sido históricamente baja. • Trabajar con el CIP el cronograma de aportes a la construcción de obras, estableciendo responsabilidades, tiempo y tipo de contribución, desagregando la lista de responsables por sexo. Tomar en cuenta los resultados del análisis de género del diagnóstico sobre capacidad de movilidad y disponibilidad de tiempos. • En asamblea general de la comunidad, socializar y aprobar el cronograma de aportes. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres con el CIP • Asamblea con la comunidad <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta 5 – Modelo de cuadro de control de aportes (diferenciado por sexo) • Herramienta 6 - Modelo de Acta de Aportes de la Comunidad a la Obra | <p>Todo el tiempo que dure la construcción del proyecto.</p> |
| <p>3. Organización para el control social de obras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los/las representantes del CIP (o equivalente), deberán asegurarse de que los aportes de las mujeres sean contabilizados, registrados y socializados. Estos deben quedar registrados en actas, libros o cuadros de aportes y ser explícitamente mencionados en las asambleas o cada vez que se hable del costo total de la obra. • Acompañar y capacitar al CIP (sobre todo mujeres) en el monitoreo y control de los procesos clave de la ejecución de obras: adjudicación de contratos, seguimiento al cronograma y presupuesto ofertados, etc. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de escritorio del CIP • Talleres de capacitación | <p>Todo el tiempo que dure la construcción de las obras.</p> |

| INDICADORES DE PRODUCTO | INDICADORES DE PROCESO |
|---|---|
| <p>Cronograma de aportes y control social de obras incorporando el enfoque de género y promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres.</p> <p>Medio de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lista de participantes de la capacitación en monitoreo y control.</i> • <i>Acta y cronograma de tareas y aportes comunales a las obras elaborado y aprobado en Asamblea/Registro de aportes a la obra diferenciado por sexo y socializado con la comunidad.</i> • <i>Acta de asamblea de presentación de aportes.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres y mujeres integrantes del CIP (o equivalente) que participaron en los talleres de capacitación en monitoreo y control de procesos, desglosados por taller brindado. |

LÍNEA DE ACCIÓN II. CONFORMACIÓN DE LA ENTIDAD OPERADORA CON IGUALDAD DE GÉNERO

¿En qué consiste línea de acción?

Consiste en establecer los acuerdos para la constitución de la Entidad Operadora (EO) y la conformación de su directorio (en el caso de no existir) o para la reformulación de los instrumentos de constitución, en el caso que la EO ya exista. Abarca, entre otros, la definición de: i) la organización interna de la EO (forma de elección del equipo directivo, representantes legales y órganos de fiscalización y sus funciones, responsabilidades y período de vigencia en el cargo, entre otros aspectos); ii) los requisitos y condiciones de afiliación, impedimentos, derechos y obligaciones de usuarios y usuarias o socios y socias; iii) el régimen de sanciones, causales y procedimientos; iv) la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias y procedimientos de rendición de cuentas; y v) el régimen económico y fiscal tales como el patrimonio, presupuesto, disolución y liquidación.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

Se busca generar las condiciones, a partir de los instrumentos formales de conformación de la EO, para la participación igualitaria de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones de la EO.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|---|---|
| <p>EO y su directiva conformada por hombres y mujeres en cargos directivos y administrativos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres en cargos directivos (Presidencia y Vocalías)²⁰ • % de mujeres en cargos de apoyo (Tesorería y Secretaría) <p>Medio de verificación: <i>Acta de constitución de la EO, estatutos y reglamentos de la EO</i></p> |

²⁰ Estos tres indicadores pueden variar en el tiempo visto que los miembros de la EO son elegidos por un periodo determinado.

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|--|---|
| <p>1. Convocar a Asamblea de la comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar a la comunidad sobre: i) la elección de representantes para trabajar/revisar los estatutos y reglamentos; ii) la socialización de estatutos y reglamentos; y iii) la elección y conformación de la directiva de la EO. En caso de ser necesario, se sugiere utilizar acciones afirmativas para asegurar la participación de las mujeres en el EO como por ejemplo que debe existir un % mínimo de mujeres en las listas de candidatos a la directiva²¹. • Conformar grupos pequeños o diferenciados de hombres y mujeres y explicar la importancia de contar con la EO. | <p>Técnicas para organizar el grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asamblea de la comunidad • Organización de grupos focales pequeños <p><i>Efectuar la invitación expresa a un hombre y una mujer de cada hogar (considerando los casos de jefatura de hogar individual o padres, madres solteras)</i> para que ambos (hombre y mujer) asistan a la(s) asamblea(s).</p> <p><i>Asegurar la participación de mujeres jefas de hogar.</i></p> | Entre 1 y 2 horas |
| <p>2. Promocionar a las mujeres en cargos directivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover y gestionar el apoyo de las autoridades locales y de la población masculina a la postulación femenina a los cargos de la EO a través de eventos de sensibilización y talleres sobre igualdad de género. • Sensibilizar y concientizar a las mujeres sobre su posición como usuarias principales de los servicios y el derecho y responsabilidad a participar en los espacios de toma de decisiones. Sensibilizar y concientizar a los hombres sobre los derechos de las mujeres a participar. Motivar la participación de las mujeres a través de sus organizaciones y redes sociales. Una buena estrategia es trabajar en red con otras organizaciones que inciden en temas de liderazgo y/o género a nivel local. Enfocar los espacios de reflexión hacia los beneficios de la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y la promoción de igualdad de oportunidades. • Coordinar la asamblea para la elección de los y las integrantes de la EO (si fuese necesario, las representantes de las mujeres podrían ser nominadas por las mujeres en grupos focales independientes). | <p>Técnicas de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales • Talleres • Reunión con habitantes y autoridades locales <p><i>Ponerse en contacto con redes sociales y de mujeres para impulsar su participación.</i></p> <p>Dinámicas de sensibilización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 12- Análisis para la conformación de redes sociales <p>Herramienta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramienta 7 - Modelo de acta de conformación de la entidad operadora | 2 horas |
| <p>3. Revisión de los Estatutos y Reglamentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con los representantes seleccionados en Asamblea, revisar y analizar los Estatutos y Reglamentos (si es necesario, trabajar estos documentos con grupos diferenciados por sexo). Discutir en cada grupo la necesidad e importancia de que hombres y mujeres compartan responsabilidades para la administración, operación y mantenimiento de los servicios, aclarando las funciones y responsabilidades que cada cargo tendría. • Asegurar que los estatutos y reglamentos sean inclusivos, y no impongan barreras a la participación igualitaria de hombres y mujeres. La adopción de medidas de afirmación positiva, como el establecimiento de un porcentaje mínimo de participación femenina en la directiva de la EO, o la alternancia obligatoria en gestiones sucesivas de cargos decisorios (presidencia y fiscalía) entre hombres y mujeres, pueden emplearse para asegurar una adecuada representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. • Definir los criterios de postulación desde una perspectiva de género para cada uno de los cargos de la EO, evitando la exigencia de capacidades que puedan ser restrictivas para ejercer cargos directivos, operativos y administrativos, las cuales podrían disuadir la postulación de las mujeres. • Socializar los acuerdos sobre el texto de estatutos y reglamentos con el resto de la comunidad y facilitar la aprobación en Asamblea. | <p>Técnicas para organizar los grupos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres • Grupos focales • Asamblea de la comunidad <p><i>Procurar revisar estatutos y reglamentos vigentes en cada país que servirán de base para esta acción.</i></p> | 2 semanas, aproximadamente, dependerá de la aceptación de la comunidad. |

²¹ El porcentaje establecido dependerá de lo que el diagnóstico haya informado sobre la participación de las mujeres en la comunidad, de si su nivel de participación es alto o bajo en los espacios públicos y de su liderazgo en general. En los casos donde la participación de las mujeres es baja y su nivel de empoderamiento aún incipiente, es posible que no pueda establecerse una cuota muy alta sino gradual. En ningún caso se debe promover un 50-50% de hombres y de mujeres sin conocer el detalle de la comunidad con la que se trabaja.

| INDICADORES DE PRODUCTO | INDICADORES DE PROCESO |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y reglamentos de constitución de la EO, que incorporan la perspectiva de género en todos sus componentes y lenguaje, son aprobados por la asamblea comunal en representación equilibrada de género. <p>Medio de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acta de conformidad con los estatutos y reglamentos de la entidad suscrita por los representantes ante la asamblea. • Acta de elección de la directiva de la EO | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres que participan en la(s) Asamblea(s) de socialización y aprobación de los estatutos. • % de mujeres que participan en la elección de la directiva de la EO. |

LÍNEA DE ACCIÓN III. CAPACITACIÓN TÉCNICA A HOMBRES Y MUJERES EN O&M DE LOS SISTEMAS CONSTRUIDOS

¿En qué consiste Línea de Acción?

Consiste en brindar capacitación técnica con perspectiva de género a los miembros de las EO y/o personas de la comunidad sobre cómo operar y mantener los sistemas de A&S y asegurar el adecuado funcionamiento técnico de los mismos. Se efectúa paralelamente a la construcción de

obras, aprovechando éstas como espacio de aprendizaje²². El contenido de capacitación debe abarcar al menos los siguientes temas, según el tipo de sistema de agua a ser construido:



²² Las capacitaciones suelen realizarse y/o reforzarse también inmediatamente después de construido el sistema.

¿Qué se propone lograr con la Línea de Acción?

Se busca generar capacidades locales entre hombres y mujeres para la O&M de los sistemas.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|--|
| Los servicios son adecuadamente mantenidos y operados por hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • El servicio se provee según las especificaciones de diseño (calidad, cantidad, continuidad) • Número de mujeres que ocupan cargos técnicos (tareas de reparaciones y trabajos de mantenimiento, limpieza y cloración) <p>Medio de verificación: Informes anuales a la comunidad, observación directa</p> |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|--|--|--|
| 1. Sensibilización a hombres <ul style="list-style-type: none"> • Convocar grupos focales de hombres y trabajar dinámicas de sensibilización sobre “estereotipos de género”, que promueven la reflexión sobre las barreras que impiden la valoración de las capacidades de las mujeres. | Técnicas de reunión: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales Dinámicas de participación: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 13 – Ideales en los tiempos de antaño | 1/2 hora |
| 2. Sensibilización a mujeres <ul style="list-style-type: none"> • Convocar grupos focales de mujeres y trabajar dinámicas de motivación para vencer estereotipos de género y elevar la autoestima, de forma que permitan promover cambios en la percepción y valoración de sus propias capacidades para efectuar trabajos técnicos de O&M de los sistemas. | Técnicas de reunión: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales Dinámicas de participación: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 13 – Ideales de los tiempos de antaño | 1/2 hora |
| 3. Talleres de capacitación en fontanería/plomería y albañilería <ul style="list-style-type: none"> • Efectuar talleres iniciales de capacitación teórica sobre fontanería/plomería y albañilería básica, en los que se asegure la presencia de mujeres, con el objeto de equiparar conocimientos técnicos con los hombres. Esto en coordinación con el CIP, la entidad contratista de la obra y/o la firma de supervisión de las obras. | Técnicas de reunión: <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de capacitación bajo la metodología de “aprender haciendo” | 2 meses, dependiendo la complejidad del proyecto, así como el avance de la obra. |
| 4. Pasantías en obras <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar, en lo posible ante los contratistas de obra, a través del CIP, la incorporación de las personas inscritas en la capacitación como trabajadores y trabajadoras no calificadas, para que pongan en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, aprovechando la obra como laboratorio de aprendizaje. | Técnicas de reunión: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales • Reuniones • Pasantías | Todo el tiempo que dure la obra |
| INDICADORES DE PRODUCTO | INDICADORES DE PROCESO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hombres y mujeres de la comunidad capacitados en temas de género y O&M (albañilería, fontanería o plomería) <p>Medio de verificación: Memorias de los eventos, listas de inscripción y certificación técnica, reporte fotográfico</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres que se inscriben en los eventos de capacitación en O&M. • % de mujeres certificadas en fontanería/plomería y O&M. • % de mujeres que participan en las pasantías. • % de mujeres certificadas que trabajan en las obras. | |

LÍNEA DE ACCIÓN IV. CAPACITACIÓN A HOMBRES Y MUJERES EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE A&S

¿En qué consiste Línea de Acción?

Consiste en capacitar a las y los integrantes de la EO, así como a mujeres y hombres de la comunidad²³, en las siguientes tareas asociadas a la gestión administrativa-financiera de los servicios:

| | |
|---|---|
| PLANIFICACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Presupuestación de instalaciones domiciliarias nuevas • Programación operativa y presupuesto anual para la administración, O&M de los servicios |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa: funciones y responsabilidades de los cargos de la entidad operadora • Inventario y kárdex para control físico de materiales y herramientas |
| GESTIÓN COMERCIAL | <ul style="list-style-type: none"> • Catastro de usuarios • Contratos de servicios con los usuarios(as) • Micromedición • Kárdex de control de pagos de usuarios |
| GESTIÓN FINANCIERA | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de costos y cuotas familiares • Plan anual de ingresos y egresos • Recibos de ingresos y egresos • Libros diarios de ingresos y egresos y libro mayor de ingresos y egresos |
| CONTROL INTERNO Y RENDICIÓN DE CUENTAS | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de reportes de gestión • Transparencia y rendición de cuentas a la asamblea |

¿Qué se propone lograr con la Línea de Acción?

Con esta línea de acción se pretende brindar las capacidades necesarias a hombres y mujeres de la comunidad para la administración efectiva de los servicios de agua y/o saneamiento.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|---|---|
| Los servicios de A&S son administrados de forma adecuada por quienes integran la EO | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres a cargo de la administración de los servicios de A&S <p>Medio de verificación: Informes de gestión, auditorías, encuestas de satisfacción de los usuarios y usuarias del sistema de A&S</p> |

²³ Es recomendable capacitar a otros habitantes de la comunidad, además de por quienes integran la EO, en caso deban ser reemplazados.

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|--|--|
| <p>1. Talleres informativos para mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explorar a través de las organizaciones de mujeres (ejemplo: club de madres, asociaciones de productoras, etc.) quiénes podrían tener interés en ser capacitadas. • Persuadir a las mujeres para que participen en las capacitaciones a través de talleres de fortalecimiento de autoestima y autoconfianza, liderazgo, habilidades para hablar en público. <p><i>Generar la demanda de participantes, en especial de mujeres, a las capacitaciones en gestión administrativa de los servicios. Es recomendable capacitar, además de los integrantes de la EO, a otros/as integrantes de la comunidad que puedan suplir en caso de ausencias prolongadas o rotación en los cargos.</i></p> | <p>Técnicas para organizar el grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de capacitación <p>Dinámicas de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 8 - Mis capacidades y mis limitaciones • Dinámica 14 - Soy un árbol que da frutos | <p>1 a 2 horas</p> |
| <p>2. Capacitación técnica en administración de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a hombres y mujeres de la EO, y en lo posible a otros habitantes de la comunidad, en administración de servicios. • Adaptar las herramientas de trabajo (modelos de presupuesto anual, registros de medición, recibos, libros contables, registro de compras y almacenes, etc.) a las características y realidad de las mujeres y hombres, sobre todo en relación a su nivel de escolaridad, de manera que faciliten su trabajo. | <p>Técnicas para organizar el grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de capacitación bajo la metodología de "aprender haciendo". <p>Procurar traer material de referencia sectorial de cada país/entidad sobre administración de sistemas de agua a nivel rural.</p> <p>Asegurar las condiciones para que las mujeres asistan y permanezcan en los eventos de capacitación.</p> | <p>3 meses, lo que dependerá de la complejidad de los servicios que se deben gestionar, así como el nivel de educación de hombres y mujeres de la comunidad.</p> |
| <p>3. Capacitaciones para reforzar conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar referentes comunales en temas administrativos, especialmente contables-financieros, al que los integrantes de la EO, sobre todo las mujeres, puedan acudir en caso necesario. Figuras reconocidas por la comunidad (como maestros/as de las escuelas) pueden ser referentes. Ellos y ellas deberían participar de los eventos de capacitación. • Si se considerara necesario, realizar también talleres de refuerzo solo para mujeres en temas de costos, tarifa, contabilidad básica u otros requeridos para la administración de los servicios. | <p>Técnicas para organizar el grupo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de campo • Talleres (de refuerzo) | <p>Todo el tiempo que dure la obra</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hombres y mujeres de la comunidad capacitados en gestión administrativa de los servicios. <p>Medios de verificación: Información administrativa desagregada por sexo (ej., lista de inscriptos, listas de asistencias, lista de egresados)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres inscritas en los cursos de capacitación en gestión administrativa. • % de mujeres que finalizan los cursos de capacitación en gestión administrativa de los servicios | |

LÍNEA DE ACCIÓN V. PROMOCIÓN DE HIGIENE Y EDUCACIÓN SANITARIA Y AMBIENTAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿En qué consiste Línea de Acción?

Teniendo en cuenta que las labores de limpieza, higiene y cuidados de la casa por lo general recaen en las mujeres, mediante esta línea de acción se pretende sensibilizar tanto a hombres como mujeres de que el trabajo en materia de higiene, educación sanitaria, alimentación y cuidado de la vivienda debe recaer sobre ambos, impulsando de esta manera el concepto de “corresponsabilidad”. La misma se lleva adelante típicamente a través de talleres comunitarios o actividades a nivel de vivienda u hogar. Tanto los talleres como las actividades en cada vivienda u hogar

estarán a cargo de las/los facilitadores/as sociales de campo.

En este marco, puede insertarse también la figura de los de los promotores de salud (PS) o equivalentes, es decir, hombres y mujeres de la comunidad a ser capacitados, con un enfoque de género, como promotores en cuestiones de higiene, educación sanitaria y otros temas relacionados al A&S.

Funciones de los promotores de salud (PS)

- Promover la salud comunal, familiar y personal en toda la comunidad.
- Organizar eventos de limpieza e higiene promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres.
- Participar en los eventos de capacitación y actualización que deberán ser impartidos por los establecimientos de salud o educación, y promover que ambos sectores también trabajen con una perspectiva de género.
- Realizar visitas domiciliarias para registrar periódicamente: avances en la limpieza del hogar, hábitos de higiene, adecuada disposición de excretas y de la basura, uso de baños o letrinas (en caso de que se cuente con este servicio en la comunidad).
- Reportar la información de enfermedades prevalentes u otras enfermedades (de forma desagregada por sexo) al personal de salud cuando se realicen las visitas a las comunidades. En casos de emergencia, buscar e informar al personal de salud, sobre la gravedad del caso.
- Replicar el aprendizaje de prevención y promoción de salud e higiene a las mujeres y los hombres de la comunidad, de manera que se promueva la corresponsabilidad en el hogar.
- Apoyar al personal de salud, en sus actividades de promoción, prevención o control de salud, enfermedades, vacunas y otros.
- Promocionar y organizar en la comunidad medidas para la protección y preservación de fuentes de agua.

¿Qué se propone lograr con la Línea de Acción?

Esta línea de acción tiene como propósito fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la higiene y salud de la vivienda y comunidad.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|---|
| Hombres y mujeres asumen responsabilidades en la salud e higiene de la vivienda, hogar y comunidad | <ul style="list-style-type: none"> • Número de horas semanales de los adultos del hogar destinadas a labores de limpieza, higiene y cuidados de la casa, desagregadas por sexo. • % de mujeres que asume la función de PS |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|---|---|
| <p>1. Convocatoria y formación de promotores sociales (PS) o equivalentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocar a líderes y lideresas de la comunidad y explicarles los alcances del componente social/educativo. • Sensibilizar a los hombres para que participen en las actividades de educación sanitaria y ambiental, a través de visitas domiciliarias o contacto más directo con cada uno de ellos. • En Asamblea General, convocar a interesados e interesadas en participar de los talleres de capacitación para formar el equipo de PS (o equivalente). Si es necesario, aplicar medidas de afirmación positiva, promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres. • Capacitar a los PS (o equivalentes) en temas de igualdad de género, salud e higiene. • Planificar los eventos a nivel viviendas y otros puntos clave como establecimientos de salud o de educación (por ejemplo, campañas de limpieza, aplicación de estrategias de puntos saludables: viviendas, postas de salud, escuelas y parques). | <p>Técnicas para organizar a los grupos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asamblea de la comunidad • Visitas domiciliarias • Talleres de capacitación <p>Dinámicas de capacitación a PS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica 14 - Soy un árbol que da frutos • Dinámica 9 - Intercambio de roles <p>Herramientas complementarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referencias bibliográficas | <p>1 mes. Realizar los trabajos en grupo en varias sesiones en el transcurso del mes de referencia.</p> |
| <p>2. Eventos de educación sanitaria y ambiental en las viviendas y puntos clave de la comunidad</p> <p>El facilitador en colaboración con los PS (o equivalentes) de la comunidad realizará las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar los temas de higiene, salud y cuidados del medio ambiente en las escuelas con las y los profesores, niños y niñas, incorporando en la medida de lo posible esta temática en el currículo educativo y promoviendo la reflexión continua sobre la corresponsabilidad, respeto e igualdad de género. Organizar ferias educativas y campañas con las escuelas por su enorme potencial replicador a nivel familiar. • Trabajar en campañas de salud con el personal sanitario de la comunidad (si existiese). • Trabajar los temas de higiene y salud con todos los integrantes del hogar (en lo posible en cada vivienda o en viviendas piloto) a través de visitas domiciliarias. • Realizar actividades de sensibilización de corresponsabilidad en temas de salud e higiene a través de dinámicas de género con todo el hogar. • Proponer un cronograma de actividades que permita repartir responsabilidades (tales como limpieza, transporte y almacenamiento del agua, etc.) dentro del hogar y explicar las razones por las cuales es necesario cumplir con estas tareas diariamente. | <p>Técnicas para organizar eventos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visitas domiciliarias • Campañas masivas • Talleres de capacitación • Ferias educativas <p>Herramientas complementarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referencias bibliográficas | <p>Todo el tiempo que dure la fase de Inversión.</p> |
| <p>3. Institucionalización de los PS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la figura del PS en la conformación de la EO o, si no es posible, dentro de alguna institución educativa, de salud u organización comunitaria determinar sus responsabilidades y funciones y remuneración para su sostenibilidad en el tiempo. • Desarrollar, junto con los PS, las herramientas que le permitan planificar sus actividades, incluyendo un libro de registro que permita el monitoreo de actividades. • Impulsar estrategias de formación de redes de aprendizaje y conocimiento entre los/las PS con otras instituciones u organizaciones involucradas en los temas de salud y saneamiento. | <p>Técnicas para organizar los grupos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres • Reuniones | <p>Todo el tiempo que dure la obra</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Número de eventos de educación sanitaria y ambiental con perspectiva de género realizados en puntos clave de la comunidad, desagregado por tipo de evento (ej. eventos en las asambleas, talleres de la comunidad, eventos en los colegios, etc.) • Número de promotores institucionalizados, desagregado por sexo | <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de participación de hombres y mujeres a los eventos de convocatoria y formación de PS sobre el total de la población de la comunidad • Tasa de participación de hombres y mujeres a los eventos de educación sanitaria y ambiental en la comunidad sobre el total de la población de la comunidad, desagregado por tipo de evento <p>Medios de verificación: listas de asistencia a eventos, libro de registros de los PS</p> | |

3. POSTINVERSIÓN:

BASES PARA LA INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SERVICIOS DE A&S EN ZONAS RURALES

1. OBJETIVO DEL MÓDULO

Este módulo presenta orientaciones para la integración del enfoque de género en la fase de postinversión, es decir, consolidar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la gestión de los servicios, promover el uso adecuado de la infraestructura y consolidar hábitos en materia de higiene y educación sanitaria entre beneficiarios y beneficiarias del proyecto²⁴.

El mismo comprende: i) el acompañamiento a la EO en la puesta en marcha de los servicios de A&S, ii) el reforzamiento y consolidación de hábitos de higiene; y iii) capacitación para el cuidado preventivo de la infraestructura (puntualmente de las instalaciones sanitarias).

2. ASPECTOS DE GÉNERO

Cuando las mujeres asumen roles más protagónicos, por ejemplo, como parte de la directiva de la EO o como representantes de la comunidad ante los gobiernos municipales, en un principio suelen hacerlo con timidez y temor. Su principal temor suele ser fracasar y ser criticada por los demás miembros de la comunidad o tener problemas con su esposo por el tiempo que debe destinar a estas actividades. Consecuentemente, puede decrecer el interés por participar en estos espacios de toma de decisiones.

3. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO

La responsabilidad sobre la implementación del módulo recae en el/la facilitador/a social de campo. La supervisión y/o fiscalización por parte del Organismo Ejecutor juega un rol fundamental para asegurar que los objetivos trazados se cumplan.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN

Como parte de la fase de postinversión, se establecieron tres líneas de acción:

- I. Acompañamiento a la EO en la puesta en marcha de los servicios de A&S
- II. Reforzamiento y consolidación de hábitos de higiene
- III. Capacitación para los cuidados preventivos de las instalaciones sanitarias

Cuadro 6. Los temores de las mujeres cuando asumen cargos en la EO

“Cuando me eligieron, al principio dudé en aceptar. Me tomaron de sorpresa y pensé qué dirá mi esposo porque me van a demandar más tiempo estas tareas y voy a tener que llegar tarde, quién va a atender a los niños y cocinar. Al principio no le agradó a mi esposo, pero en el proyecto me animaron y le dije que quería hacer algo nuevo y él me apoyó, pero es difícil al comienzo. Tengo siempre miedo de fracasar, de las críticas que me puedan hacer, nadie nos refuerza cuando necesitamos capacitación en algo específico” (Secretaria de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento de Santa Rosa de Quives, Perú).

“Estoy contenta con el cargo... He aprendido varios oficios de gestión de los servicios y a tomar decisiones. A veces sufro reclamos de mi esposo porque llego tarde de las reuniones y tengo que llevarla a mi hijita para que no piense mal” (Tesorera de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento de Miraflores, Perú).

En el “Estudio sobre la Participación y Género en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural” efectuado en las Regiones chilenas Metropolitana y O’ Higgins, las operadoras (mujeres) entrevistadas resaltan la falta de capacitación y el requerimiento de fuerza física en algunas tareas (como la habilitación de arranques domiciliarios) que no las pueden realizar solas. Recurren ya sea a sus “redes familiares o sociales” para gestionar apoyo y “aprenden en el camino, mirando o por socialización verbal” o contratan servicios de terceros. Señalan que su principal motivación para ejercer el cargo es colaborar al desarrollo de la comunidad mientras gozan de una fuente de ingresos segura. Destacan que, además del conocimiento técnico, es importante generar habilidades sociales para la construcción y mantenimiento de las redes de apoyo. En algunos proyectos, se han establecido “Operadores en doble turno”, en el que se dividen los trabajos menos esforzados para las mujeres y aquellos que requieren mayor fuerza para los hombres. Programa de Agua Potable Rural APR-Chile.

²⁴ En proyectos de A&S en zonas rurales, los componentes institucional y social deben idealmente contemplar actividades a ser ejecutadas con posterioridad a la fase de inversión o recepción definitiva de las obras (entre 6 y 9 meses) con el objeto de acompañar la puesta en marcha de los servicios.

LÍNEA DE ACCIÓN I. ACOMPAÑAMIENTO A LA EO EN LA PUESTA EN MARCHA DE LOS SERVICIOS DE A&S

¿En qué consiste esta línea de acción?

Consiste en brindar asistencia técnica a los integrantes de la EO (y representantes de la comunidad) en la realización de las primeras acciones y elaboración de los primeros productos de gestión de los servicios. Particular importancia tiene la capacitación y entrenamiento a las mujeres que asumen estos roles por primera vez, con el objeto de reforzar su capacitación y entrenamiento para la ejecución de sus funciones. En particular:

- Se verificará cómo se están aplicando los estatutos y reglamentos y si se respeta y/o promueve la igualdad de género.
- Se verificará la participación de hombres y mujeres en las instancias de decisión, por ejemplo, en la definición o ajustes de las tarifas, en la designación de roles y funciones para la O&M, así como en el manejo administrativo.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

Se pretende reforzar las capacidades, principalmente de las mujeres, para su participación activa y efectiva en los roles y cargos asumidos.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|---|---|
| La gestión de la EO es llevada adelante de forma igualitaria por hombres y mujeres de la comunidad. | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres en posiciones de apoyo de la EO (tesorería, secretaría, vocal) • % de mujeres en cargos de operación de los servicios. • Duración en los cargos, desagregado por sexo <p>Medio de verificación: Estatutos de la EO. Informes de gestión</p> |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|---|--|
| <p>1. Apoyar la puesta en marcha de la entidad operadora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar el cumplimiento de estatutos y reglamentos, principalmente en lo referente a la igualdad en el acceso de hombres y mujeres a las asambleas, registro de titulares de derecho, postulación de cargos y oportunidades de capacitación. • En caso de que se identifiquen dificultades en el cumplimiento de algún artículo, facilitar su comprensión, aplicación y/o ajuste. • Monitorear los cambios de autoridades de la EO (si existen) y verificar si se está respetando la igualdad de género en el acceso a los cargos y si la división de trabajo entre los y las integrantes es equilibrada con base en los reportes de la EO. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la EO • Revisión de documentos de la EO | Todo el tiempo que dure la Postinversión (6-9 meses) |
| <p>2. Acompañar la puesta en marcha de la gestión operativa de los servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar si hombres y mujeres están ejerciendo como operadores u operadoras de los servicios de agua y/o saneamiento: ¿Hacen periódicamente mantenimiento preventivo o correctivo? ¿Están operando los sistemas de A&S adecuadamente? ¿Tienen capacitación suficiente para ejercer sus cargos de operación de los servicios? • Verificar si se cumple (en caso de existir) un plan de mantenimiento preventivo de los servicios de A&S, así como cuántos hombres y cuántas mujeres participan en este proceso. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de planes de trabajo | Todo el tiempo que dure la Postinversión (6-9 meses) |

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|--|---|---|
| <p>3. Acompañar la puesta en marcha de la gestión administrativa de los servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en rendición de cuentas a hombres y mujeres integrantes de la EO. • Verificar si hombres y mujeres están ejerciendo como administradores u administradoras de los servicios de agua y/o saneamiento: ¿Están cobrando tarifas/cuotas por los servicios?, ¿Hay mora? ¿Se están manejando los libros contables y la rendición de cuentas? • Verificar si son mujeres las que cobran las tarifas o si son hombres, ¿quién o quiénes son las personas que hacen el registro en los libros contables. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de capacitación • Revisión de documentos de actividades EO | <p>Todo el tiempo que dure la Postinversión (6-9 meses)</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • EO cuenta con un plan de gestión operativa y administrativa, donde hombres y mujeres ejercen actividades de forma igualitaria | <ul style="list-style-type: none"> • Número de participantes de la EO a asambleas u oportunidades de capacitación, desagregado por sexo. • Número de hombres y mujeres que están ejerciendo como operadores u operadoras de los servicios de agua, desagregados por tipo de mantenimiento (preventivo o correctivo) • Número de hombres y mujeres que están ejerciendo como administradores u administradoras de los servicios de agua y/o saneamiento, desagregados por tipo de tarea (ej. cobro de tarifas, registro en libro contables, etc.) <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reportes [cuaderno oficial] de la EO • Plan anual de mantenimiento | |

LÍNEA DE ACCIÓN II. REFORZAMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE HÁBITOS DE HIGIENE

¿En qué consiste línea de acción?

Consiste en reforzar las acciones clave que promueven cambios de comportamiento de hombres y mujeres en materia de hábitos de higiene.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

En esta fase de postinversión, la comunidad ya participó, en fases previas, en actividades que buscaron motivar la participación igualitaria de hombres y mujeres. Sin embargo, los cambios de comportamiento son

procesos largos y continuos complejos de cimentar. Por eso, el facilitador o facilitadora social de campo continuará implementando ejercicios de motivación, involucrando a hombres en tareas de promoción e higiene y corresponsabilizando a los mismos (conjuntamente con las mujeres) para garantizar la salud de niños y niñas.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|--|--|
| <p>Hombres y mujeres asumen responsabilidades en la salud e higiene de la vivienda, hogar y comunidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de horas semanales de los adultos del hogar destinadas a labores de limpieza, higiene y cuidados de la casa, desagregadas por sexo. |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|--|--|---|
| <p>1. Reforzamiento y consolidación de hábitos de salud e higiene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las debilidades aún existentes en cuanto a buenas prácticas de higiene de la comunidad. Utilizar la línea de base como instrumento para monitorear los avances en estos temas como resultado del proyecto. • Evaluar los cambios en los roles de género con respecto a la higiene y cuidados de salud en la comunidad; identificar las barreras aún existentes para flexibilizar los roles de los hombres. Utilizar la línea de base como instrumento para monitorear los avances en estos temas como resultado del proyecto. • Reforzar los temas clave identificados con estrategias y dinámicas apropiadas a las debilidades detectadas a los PS y a la comunidad. • Hacer el seguimiento al plan de actividades de los PS y reforzar su posición en la comunidad apoyando la implementación del plan y el fortalecimiento de la red socioinstitucional de los PS. • Trabajar en las escuelas reforzando contenidos y prácticas de salud e higiene con enfoque de género. Consolidar, por ejemplo, la realización de ferias educativas públicas periódicas, donde participen de forma igualitaria los niños, niñas, padres y madres de familia, etc. | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas por muestreo • Grupos focales • Planificación participativa <p>Herramienta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Línea de base de la situación del A&S en la comunidad | <p>Todo el tiempo que dure la Postinversión (6-9 meses)</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Las y los PS cumplen con las actividades planificadas en red con otras instituciones <p>Hombres y mujeres de las comunidades asumen los temas de higiene y sanidad en sus hogares</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de instituciones que participan en actividades comunales de higiene y salud como resultado de la gestión de los PS • Tipo de acciones que promueven los y las líderes de las comunidades en el tema de higiene y sanidad. <p>Medio de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de seguimiento de PS | |

LÍNEA DE ACCIÓN III. CAPACITACIÓN PARA CUIDADO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE LAS INSTALACIONES SANITARIAS

¿En qué consiste línea de acción?

Consiste en capacitar a hombres y mujeres de la comunidad en el uso adecuado de las instalaciones sanitarias, así como en el respectivo mantenimiento preventivo y correctivo de las mismas.

¿Qué se propone lograr con la línea de acción?

Se pretende promover el uso adecuado de las instalaciones sanitarias. Las tareas de reparación de las instalaciones sanitarias son, habitual-

mente, responsabilidad de los hombres, quienes por lo general no están permanentemente en su vivienda. Las mujeres, quienes son las que permanecen más tiempo en el hogar y usan más estos servicios, desconocen típicamente las prácticas de cuidados y reparaciones menores; por lo tanto, muchas veces, las instalaciones quedan en desuso.

| RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE RESULTADO |
|---|--|
| <p>Los servicios domiciliarios de agua y saneamiento son adecuadamente utilizados y mantenidos por los usuarios y usuarias de los servicios</p> | <ul style="list-style-type: none"> • % de instalaciones en buen estado (sobre el total de instalaciones construidas por el proyecto). • Número de mujeres que hacen reparaciones de las instalaciones domiciliarias de A&S en su hogar. <p>Medios de verificación: Visita a hogares</p> |

¿Qué acciones se desarrollarán, con qué técnicas o dinámicas y qué herramientas se utilizarán?

| ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO | TÉCNICAS, DINÁMICAS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO | TIEMPO APROXIMADO |
|---|--|---|
| <p>1. Capacitación para cuidado de las instalaciones sanitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres de capacitación sobre el cuidado de las instalaciones sanitarias con hombres y mujeres de cada hogar, así como del mantenimiento básico de piletas y baños. • Verificar el estado de las instalaciones (lo cual puede ser realizado por el o la PS a través de visitas domiciliarias). | <p>Técnicas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres • Aprender haciendo • Visitas domiciliarias <p><i>Se recomienda llevar fotografías con ejemplos de instalaciones sanitarias</i></p> | <p>Todo el tiempo que dure la Postinversión</p> |
| INDICADORES DE PRODUCTO | | INDICADORES DE PROCESO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Usuarios y usuarias de los servicios de A&S están capacitados para hacer el uso y mantenimiento adecuado de las instalaciones | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres capacitadas en el uso y mantenimiento de instalaciones domiciliarias sanitarias. • % de instalaciones en buen estado (en diferentes tiempos: 1 mes, 6 meses, 1 año después de ser construidos). <p>Medio de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de hombres y mujeres capacitadas en instalaciones domiciliarias; Visión fotográfica | |



CAPÍTULO 2: GÉNERO EN EL ORGANISMO EJECUTOR



2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

Los proyectos de A&S rural son generalmente implementados por un organismo ejecutor (OE). El OE puede ser una entidad gubernamental (nacional, subnacional o local), una ONG o una firma o empresa privada. En algunos casos, la ejecución de estos proyectos es realizada por delegación gubernamental a través de convenios con agencias de cooperación internacional o puede ser también una agencia gubernamental u ONG que ejecuta proyectos directamente con sus propios recursos.

El **objetivo** del presente capítulo es identificar mecanismos para promover la institucionalización del enfoque de género en los OE. En muchas ocasiones, el enfoque de género forma parte de una política o normativa pública gubernamental o del mandato del OE, ni tampoco suele estar institucionalizado en los principios, sistemas, procesos e instrumentos operativos de la entidad. En la mayoría de los casos, el enfoque de género simplemente no existe. En algunos casos, el mismo está enunciado en los documentos de diseño de los programas y proyectos, pero frecuentemente no llega a implementarse a nivel operativo o no se implementa de manera adecuada.

La institucionalización del enfoque de género en los OE es una tarea compleja que implica cambios no sólo en el marco estratégico y operativo del organismo, sino también en su cultura organizacional e instrumentos de trabajo²⁵. Además, requiere la introducción de conocimientos, capacidades y herramientas a nivel interno que permitan planificar, implementar y monitorear cambios en materia de género.

La presente Guía considera que la institucionalización del enfoque de género en los OE debe ser un proceso gradual que requiere acciones en temas de:

- Promoción o cabildeo
- Información
- Capacitación
- Asistencia técnica por parte las agencias de cooperación o del gobierno

A continuación, se describe la estructura organizativa que el OE debería seguir para realizar sus intervenciones con enfoque de género en el marco de proyectos de A&S en zonas rurales.

2.2 GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PROYECTO

Un proyecto siempre es planificado, implementado y monitoreado por un grupo diverso de personas, que aportan diferentes perspectivas, conocimientos y experiencias a la mesa de trabajo. Este grupo de personas se denominará, de ahora en adelante, el “equipo de proyecto”.

Con el objetivo de generar condiciones de sostenibilidad, todo proyecto de A&S rural debería ser implementado siguiendo un enfoque de integralidad, es decir que los componentes técnicos, institucionales y sociales mencionados en el capítulo 1 se ejecutan de manera orgánica y articulada. La implementación del enfoque transversal de género

se facilita si se garantiza este enfoque de integralidad. Tanto la puesta en práctica del enfoque integral como del enfoque de género requieren personal del área técnica-ambiental y de las áreas institucional y social, capaces de facilitar/articular los procesos y actividades desde ambas perspectivas.

La Guía propone una estructura organizativa del equipo de proyecto que permita trabajar el enfoque de género en dos niveles: i) estratégico y ii) operativo. Para esto, el equipo deberá estar compuesto por especialistas del área técnica y de las áreas social e institucional (ver figura 8), y contar, idealmente, con un punto focal de género que sea el responsable de esta última tarea.

Asegurar la efectiva incorporación del enfoque de género en los proyectos es una responsabilidad compartida de todo el equipo, y no sólo del punto focal de género. Por ello, todos los miembros del equipo deben tener formación (al menos básica), o ser capacitados en temas de género.

A continuación, se describen las implicancias de la incorporación de un enfoque de género tanto a nivel estratégico como operativo del equipo de proyecto.

2.2.1 GÉNERO EN EL NIVEL ESTRATÉGICO DEL EQUIPO DE PROYECTO

En el nivel estratégico se concentran las actividades de planificación y monitoreo de la implementación del proyecto. Generalmente, estas actividades están a cargo de quien coordina el proyecto, con el apoyo de especialistas técnico, sociales e institucionales.

El/la coordinador/a. Es responsable por la definición del marco estratégico de la operación, así como de la planificación, coordinación y monitoreo de su ejecución. Sus funciones, en relación a la incorporación del enfoque de género, son:

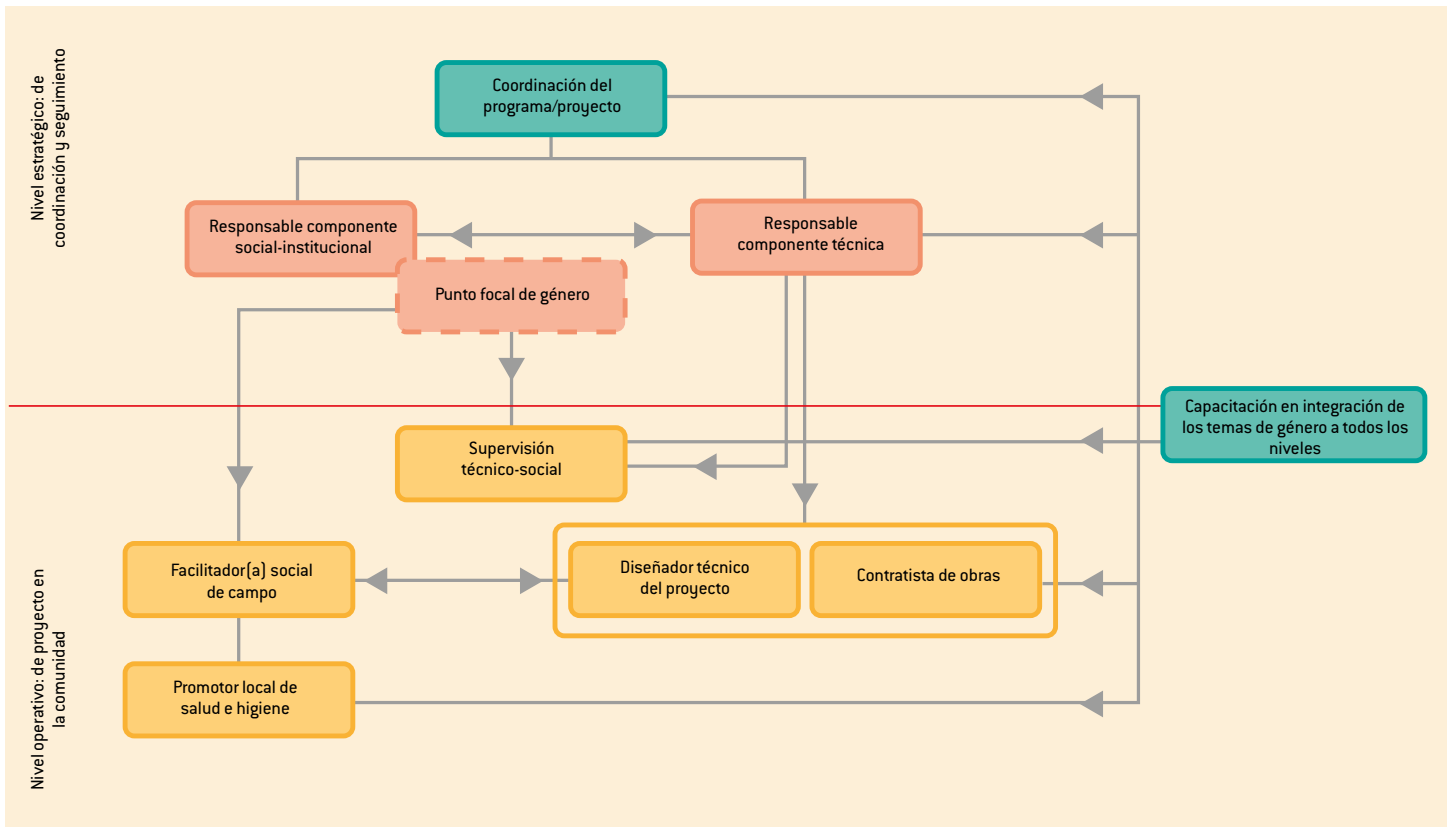
- Asegurar que los instrumentos operativos incorporen la perspectiva de género.
- Asegurar que los términos de referencia del personal del proyecto contengan los productos y actividades para integrar el enfoque de género en relación a sus responsabilidades específicas.
- Coordinar y supervisar las actividades de los diferentes miembros del equipo de proyecto y que estos cumplan con sus responsabilidades y roles en lo que se refiere a la integración del enfoque de género.
- Identificar las limitaciones en las capacidades del personal técnico y social para implementar los proyectos con enfoque de género y elaborar las estrategias de capacitación pertinentes.
- Asegurar que el sistema de monitoreo y evaluación incluya la información necesaria para poder medir los resultados de género, tal como la incorporación de datos desagregados por sexo que permita analizar los resultados sobre hombres y mujeres de manera diferenciada.

El/la especialista técnica. Se hace cargo de la coordinación y seguimiento a los estudios de diseño técnico de los proyectos y a la construcción de las obras. Sus funciones, en relación a la incorporación del enfoque de género, son:

- Asegurar que los términos de referencia para la elaboración del diseño técnico de proyectos incluyan: (i) el requerimiento del levantamiento de necesidades y demandas diferenciadas de hombres y mu-

²⁵ Si bien realizar cambios en la cultura organizacional del OE es extremadamente importante para el suceso de la integración del enfoque de género, esta guía se limitará a tratar los cambios y acciones que deben darse dentro del marco estratégico y operativo, pues es este justamente el objetivo principal de esta Guía.

Figura 8. Estructura organizativa del equipo de proyecto con enfoque de género



eres para definir los tipos de sistemas y niveles de servicios de A&S a diseñarse; y (ii) la necesidad de coordinar con el/la facilitador/a social de campo la selección del tipo de sistema de A&S más adecuado a esas necesidades diferenciadas.

- Monitorear el cumplimiento de los términos de referencia.

El/la especialista social-institucional. Es el encargado de coordinar y, dependiendo del número y complejidad de proyectos, de implementar o supervisar la ejecución de los componentes institucional y social. En algunos OE se prescinde de esta instancia social-institucional de apoyo, quedando la implementación de estos componentes también a cargo del/la responsable técnica. Sin embargo, al tener un solo responsable para ambos componentes podría existir el riesgo de que estos componentes en el proyecto pasen a un segundo plano. Por este motivo, es recomendable contar con un/una especialista social como parte del equipo de proyecto, e idealmente también con un especialista institucional.

A nivel estratégico, se requerirá la designación de un **punto focal o referente** de género que coordine, monitoree y retroalimente las acciones para la integración transversal del enfoque de género en los proyectos.

Dependiendo de los recursos disponibles y la cantidad de proyectos que conforman la cartera de inversiones, esta responsabilidad podría recaer en un especialista de género que se contrate específicamente para tal efecto o en el mismo responsable social-institucional.

Las funciones básicas del punto focal de género o, caso no se cuenten con recursos para un especialista de género, del responsable social-institucional serían:

- Establecer, bajo la dirección del/la coordinador/a del proyecto, la

estrategia de incorporación del enfoque de género en los procesos e instrumentos operativos a ser implementados (a lo largo del ciclo de proyecto) por las áreas técnica y social.

- Asegurar que los términos de referencia para la contratación de los/las facilitadores sociales de campo, del diseñador técnico de los proyectos y de los contratistas de las obras (en las líneas de acción que los involucren), incorporen explícitamente los productos y resultados esperados en materia de género.
- Desarrollar e implementar la modalidad de difusión de la estrategia de integración del enfoque de género en los proyectos, incluyendo la organización de eventos de inducción/capacitación al equipo de facilitadores sociales de campo, diseñador técnico y personal de seguimiento técnico de proyectos. Efectuar el seguimiento, actualizar y brindar asistencia técnica permanente al “equipo de proyecto”, en general, y a los/las facilitadores sociales de campo, en particular.
- Monitorear la implementación de la estrategia de género y la aplicación de los instrumentos operativos.
- Recolectar lecciones aprendidas y buenas prácticas y difundirlas entre el personal técnico y social en los niveles estratégico y operativo de implementación.
- Velar por la sistematización de la información desagregada por sexo generada a partir de los proyectos y agregarla para facilitar su monitoreo, evaluación, reporte y la generación de estadísticas útiles que alimenten la toma de decisiones estratégicas.
- Preparar la información sobre la evolución de la participación de hombres y mujeres para su incorporación en los reportes periódicos de ejecución del proyecto, incorporando las recomendaciones y el plan de trabajo para mejorarla.

2.2.2 GÉNERO EN EL NIVEL OPERATIVO DEL EQUIPO DE PROYECTO

El personal del nivel operativo es quien realiza el trabajo directo con las comunidades/beneficiarios y beneficiarias.

En este nivel, la figura clave para incorporar la dimensión de género es el/la **facilitador/a social de campo**, en tanto es quien interactúa directamente con la comunidad y quien implementará la mayor parte de las actividades contenidas en las líneas de acción. Esto no quiere decir que el personal del área técnica no sea importante; al contrario, su participación en las líneas de acción es complementaria a la del equipo de facilitación social de campo.

La experiencia, destrezas y habilidades del/la **facilitador/a social de campo** para promover y apoyar la participación igualitaria de hombres y mujeres en todo el ciclo del proyecto serán cruciales para el éxito de la incorporación efectiva del enfoque de género.

Las funciones de la facilitación social de campo serían, entre otras, las siguientes:

- Realizar el diagnóstico comunitario, incluyendo el análisis de género de la comunidad.
- Elaborar, en coordinación con el diseñador técnico, la línea de base del proyecto asegurándose de recolectar la información desagregada por sexo y la inclusión de preguntas que permitan capturar el impacto de las actividades de género.
- Sobre la base de la información recolectada, identificar, con la comunidad, las barreras a la participación igualitaria de hombres y mujeres por edad y grupo étnico para desarrollar estrategias complementarias para minimizarlas o eliminarlas.
- Implementar las líneas de acción de los componentes institucional y social integrando el enfoque de género.
- Establecer las metas de género en las líneas de acción de acuerdo a las características de la comunidad y resultados del diagnóstico, análisis de género y línea de base levantados.
- Elaborar un plan de acción para la implementación de las estrategias de los componentes institucional y social (incluyendo las estrategias específicas de género), que contenga las modalidades de implementación y especifique número y tipo de eventos a realizarse, tiempos y presupuesto.
- Incorporar en el presupuesto de la propuesta los recursos requeridos para implementar acciones específicas para la incorporación del enfoque de género durante la implementación.
- Identificar las necesidades de capacitación de las comunidades, en especial para asegurar el involucramiento de las mujeres y organizar las capacitaciones respectivas.
- Asegurar que mujeres y hombres participen, en igualdad de condiciones, en todo el ciclo de proyecto.
- Analizar los cambios logrados en términos de relaciones de género relacionadas con A&S y readecuar las estrategias cuando sea necesario.

Las decisiones concernientes a la provisión de A&S están basadas en una combinación de temas técnicos y sociales. Por consiguiente, es necesario que el equipo de facilitación social de campo cuente con capacidades y disponibilidad para compatibilizar y complementar ambas visiones trabajando lo más cercanamente posible con: i) los equipos técnicos encargados del diseño de proyectos; y ii) los equipos de construcción de obras. Esta necesidad de compatibilizar tiene que estar claramente

establecida en el esquema de ejecución y en los términos de referencia que hacen parte de los contratos de los especialistas (consultores individuales o firmas) para ambos casos.

Los/las diseñadores técnicos. Son los responsables de llevar adelante, durante la fase de pre-inversión, el diseño técnico (de ingeniería) de los proyectos a construir. Sus funciones en materia de incorporación del enfoque de género (que deberán incluirse en los términos de referencia de su contratación) serían:

- Coordinar con el equipo de facilitación social los resultados de la línea de base y el diagnóstico, para determinar los alcances del proyecto.
- Asegurar, conjuntamente con el equipo de facilitación social, que la opción técnica y el nivel de servicio han sido consensuados con los hombres y mujeres de la comunidad y que, por tanto, se adecua a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de ambos grupos.
- Organizar en coordinación con el equipo de facilitación social la Asamblea General para que hombres y mujeres de la comunidad validen el diseño del proyecto.

Los **contratistas de obras** son los responsables de llevar adelante, durante la fase de inversión, la construcción de las obras²⁶. Sus funciones en cuanto a la transversalización de género en sus actividades serían:

- Coordinar con el equipo de facilitación social y con los diseñadores técnicos, cuando aplique, los aportes de hombres y mujeres de la comunidad en la construcción de las obras.
- Coordinar, con el equipo de facilitación social, la capacitación en operación y mantenimiento (O&M), asegurando la participación igualitaria de hombres y mujeres de la comunidad.
- Organizar en coordinación con el equipo de facilitación social la Asamblea General para que hombres y mujeres de la comunidad, aprueben o definan los costos de las tarifas de los servicios de A&S.

2.3 CAPACIDADES DEL EQUIPO DE PROYECTO

El “equipo de proyecto” (no solo el punto focal de género), tanto a nivel estratégico como operativo, requiere contar con capacidades y experiencia para incorporar el enfoque de género en su trabajo y actividades. Para tal efecto, es necesaria la capacitación y actualización permanente en materia de género con el objeto de unificar criterios y metodologías.

Mínimamente, se debería capacitar a todos los integrantes del equipo de proyecto en los siguientes temas:

- Técnicas participativas para trabajo con hombres y mujeres en el ciclo del proyecto.
- Técnicas participativas para recolección de información desagregada por sexo, interpretación de datos y análisis de género.
- Conceptos relacionados con el empoderamiento y la igualdad de género y dinámicas para manejarlos en todo el ciclo de proyecto: derechos de las mujeres, liderazgo y empoderamiento, autoestima, nuevas masculinidades, estereotipos, etc.
- Habilidades comunicativas para trabajo en equipo y con la comunidad.
- Metodologías participativas de evaluación y monitoreo.
- Liderazgo.
- Manejo de conflictos.

²⁶ Estas tareas pueden también ser ejecutadas por los propios gobiernos locales, ONG, o por la misma comunidad

La organización de espacios formales de capacitación, tales como comisiones o grupos temáticos de género, podría complementar los eventos de tipo convencional como talleres de capacitación.

En la Tabla 1, se presenta un resumen las actividades de las áreas social y técnica para las diferentes fases²⁷ del ciclo de proyectos:

Formación de especialistas en desarrollo comunitario para proyectos de A&S

UNICEF (junto a la Universidad NUR en Bolivia) y CARE-COSUDE (con el proyecto PROPILAS en Perú), realizan cursos a nivel técnico para la formación de promotores y promotoras locales de desarrollo comunitario orientados a proyectos rurales de A&S. A partir de esta estrategia, estas entidades no solo amplían su mercado de ejecutores del componente social, sino que promueven el desarrollo de capacidades locales, entre otras, para el análisis de género en la comunidad. Estas capacidades pueden ser replicadas luego en otro tipo de proyectos sectoriales.

Tabla 1. Actividades de las áreas social y técnica

| FASE | ÁREA SOCIAL INSTITUCIONAL | ÁREA TÉCNICA |
|---------------|---|---|
| PREINVERSIÓN | El facilitador social de campo ejecuta el diagnóstico comunitario y transfiere los resultados al diseñador técnico del proyecto. | El diseñador técnico esboza el proyecto y delimita los alcances técnicos de la obra, en cuanto a cobertura, opciones tecnológicas y otros. |
| | Antes de la selección de la opción técnica y niveles de servicio, el/la facilitador/a social de campo realiza eventos de capacitación sobre estos temas, para que hombres y mujeres de la comunidad puedan tomar decisiones informadas y para formar al Comité Impulsor del Proyecto (CIP). Estos eventos deberán tomar como insumos también los estudios de viabilidad socioeconómica. | El diseñador técnico define la opción técnica y nivel de servicio tomando como insumo los intereses y necesidades planteados por hombres y mujeres de la comunidad. La definición deberá estar relacionada también a los estudios de viabilidad socioeconómica. |
| INVERSIÓN | El/la facilitador/a social de campo fortalece capacidades del CIP y de hombres y mujeres de la comunidad para que puedan acompañar la ejecución de las obras, ya sea a través del control social y el aporte de contrapartes locales. | Las obras son ejecutadas por el contratista de acuerdo a diseño aprobado por hombres y mujeres de la comunidad. |
| | El/la facilitador/a social de campo capacita a CIP y hombres y mujeres de la comunidad en administración, operación y mantenimiento de los sistemas de agua y/o saneamiento para la constitución de la entidad operadora (EO). | |
| | El/la facilitador/a social de campo fortalece capacidades de hombres y mujeres para que sean promotores de la salud. | |
| POSTINVERSIÓN | EO y hombres y mujeres de la comunidad ponen en práctica los conocimientos adquiridos en administración, operación y mantenimiento de los servicios con el apoyo del/la facilitador/a social de campo. | Se realiza la entrega provisional de las obras a la comunidad o a la EO a través de un documento contractual. |
| | El/la facilitador/a social de campo capacita a hombres y mujeres de la comunidad en los cuidados preventivos de las instalaciones sanitarias. | Se realiza la entrega definitiva de las obras a la comunidad. |
| | El/la facilitador/a social de campo acompaña la gestión de la EO. | Se ponen en marcha los sistemas. |
| | El/la facilitador/a social de campo refuerza y consolida los hábitos de salud e higiene en hombres y mujeres de la comunidad. | |

²⁷ Típicamente, en el ciclo de los proyectos de A&S existen tres fases de implementación: pre-inversión, inversión y post-inversión. Estas serán descritas en más detalle en este Capítulo.



2.4 GÉNERO EN EL DISEÑO DE LAS INTERVENCIONES

La fase de preparación de un proyecto de A&S es generalmente una responsabilidad compartida entre la autoridad sectorial del gobierno en sus distintos niveles (central, regional o local) y los organismos financiadores²⁸.

En esta fase inicial de diseño se escoge al OE y se establece el marco estratégico, operativo e institucional para la ejecución de las intervenciones, es decir, se definen las reglas de juego, traducidas en los objetivos y resultados esperados, sus indicadores y su esquema de implementación. Por lo tanto, la incorporación del enfoque de género debe asegurarse desde esta fase preparatoria. En este sentido, se hace necesario un análisis de género en las siguientes dimensiones: institucional, estratégico y operativo.

Análisis institucional

Para incorporar efectivamente el enfoque de género en las operaciones, debe incluirse, como parte del análisis institucional del potencial OE, el análisis del grado de desarrollo existente en materia de igualdad de género. Esto implicará examinar:

- Cuál es la **visión de la entidad sobre la igualdad de género** (desde el punto de vista de las instancias gerenciales y de los especialistas sectoriales a cargo de los proyectos de A&S).
- Si la entidad considera al **enfoque de género** como eje transversal y/o como eje sectorial en sus intervenciones, o si tiene una estrategia o política de género y en qué consiste.
- El grado de **familiarización y alineación de la entidad con las políticas y/o compromiso del país con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**.
- El grado de **disposición de la gerencia de la entidad para incorporar el enfoque de género** en su estructura y el presupuesto para la ejecución del programa o proyecto.
- Si el **presupuesto institucional** incorpora una asignación de recursos diferenciada para la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres.
- Si la entidad cuenta con metodologías e **instrumentos de trabajo en igualdad de género y/o con perspectiva de género** y cómo los aplica operativamente.
- **Si tienen un área o unidad de género o para temas de género**
- Cuál ha sido la **experiencia** cuando se considera el enfoque de género como enfoque de trabajo y cuando no se considera, e identificar si existe alguna diferencia sustancial entre ambas modalidades en los resultados finales del proyecto.

- Cuáles han sido y/o son las **limitantes o los cuellos de botella** para incorporar el enfoque de género en los programas o proyectos.

- Si la entidad cuenta con **personal especializado** con experiencia sobre la incorporación del enfoque de género en proyectos o programas sectoriales. Si el mismo es el único encargado de asegurar la efectiva transversalización del enfoque de género o si existen responsabilidades compartidas en todo el equipo de trabajo / institución.

Si existe un esquema de capacitación sobre género para el personal.

Análisis estratégico

- Asegurar que se incorpore el análisis de género en la evaluación del estado de situación del sector de A&S, analizando el marco de política pública existente (o sus vacíos) y las iniciativas previstas y/o en implementación.
- Asegurar que el **planteamiento de la problemática y la justificación** del proyecto incorporen (siempre que esté disponible) información general sobre la condición y posición de la población, desagregada por sexo, respecto a los servicios de A&S e incluyan un análisis de las consideraciones y las brechas de género como parte del problema.
- Incorporar las limitaciones y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en el **análisis de riesgos y supuestos** para la consecución de los objetivos del proyecto.
- Asegurar que se incorpore en los objetivos general y específicos del programa o proyecto, así como los indicadores establecidos en instrumentos de planificación como el marco lógico o la matriz de resultados, los beneficios esperados en términos de la mejora de la condición y posición de las mujeres respecto al A&S.
- Costear y asignar un **presupuesto** específico para acciones dirigidas a la reducción de las brechas de género y empoderamiento de las mujeres en el monto destinado a la implementación de la estrategia social de los programas o proyectos.

Análisis operativo

- Resaltar la importancia de integrar acciones específicas con enfoque de género en los tres componentes del proyecto (técnico, institucional y social).
- Asegurarse que los **instrumentos operativos** (guías y manuales para la ejecución de proyectos, reglamentos operativos, cartillas y otros):
 - > incluyan estrategias y líneas de acción concretas, herramientas e instrumentos operativos para asegurar la participación efectiva e igualitaria de hombres y mujeres en el ciclo del proyecto, así como en la gestión de los servicios;
 - > promuevan que toda actividad del proyecto sea sensible a este enfoque, es decir, que no haya contradicciones entre una actividad específica que contribuye a la igualdad de género y otra que perpetúa los roles y relaciones de poder existentes;
 - > incorporen un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto escrito como gráfico.

²⁸ Cuando el OE es una institución gubernamental ya constituida fuera del sector, este también está involucrado. Este es el caso, por ejemplo, de los fondos de inversión social en países como Bolivia, Honduras y El Salvador.

Los vacíos identificados deberían servir para la planificación e implementación de acciones y presupuestos específicos de fortalecimiento institucional en materia de incorporación del enfoque de género. Una buena práctica es realizar un programa formativo con el equipo al inicio del proyecto en cuestión para completar estos vacíos, tal vez como parte del taller de arranque.

Para el caso de la suscripción de convenios de ejecución de proyectos con distintas ONG o entidades privadas, se podrían introducir criterios de selección que beneficien positivamente a entidades e instituciones que demuestren haber desarrollado competencias en igualdad de género o que tengan apertura a incorporar esta dimensión transversal en sus proyectos.

2.5 MATERIALES DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

Deberá asegurarse que el material de difusión y capacitación del proyecto:

- Utilice un lenguaje escrito y/o gráfico no sexista (mostrando hombres y mujeres en diferentes roles y evitando estereotipos), adecuado a las características culturales de la comunidad y que promueva la visibilización y el reconocimiento de la situación de hombres y mujeres.
- Facilite la recolección de datos y análisis de la información desagregada por sexo que permita el reconocimiento de la situación de hombres y mujeres a partir de los análisis de género.
- Incluya explícitamente contenidos referidos a las contribuciones tanto de los hombres como de las mujeres en el ámbito de A&S, la situación y la posición de las mujeres, el valor agregado de la participación de ambos sexos en la identificación de la problemática e implementación de la solución, además del cuestionamiento a la división del trabajo y los roles de género tradicionales.
- Los temas abordados contemplen las situaciones que puedan fortalecer o proponer cambios específicos en la condición y posición de las mujeres en sus comunidades.



CAPÍTULO 3: ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO



3.1 CONCEPTOS GENERALES

El **monitoreo** es un proceso continuo y sistemático de recopilación y análisis de información durante la implementación de un proyecto. Se orienta a proveer a los OE y a la población beneficiaria indicaciones oportunas acerca del progreso de los productos y resultados planificados. Al efectuarse durante la implementación del proyecto, el monitoreo permite corregir desvíos de manera oportuna. Normalmente, se sustenta en datos administrativos y focaliza en insumos, actividades y productos, pero puede incluir la medición de resultados²⁹.

La **evaluación** es un análisis objetivo de un proyecto en curso o completado. Las evaluaciones se utilizan para responder a preguntas específicas relacionadas con el diseño, la ejecución y los resultados del proyecto. En contraste con el monitoreo, que es continuo, se ejecutan en momentos específicos (discrecionales) con el propósito de analizar si los resultados programados se han alcanzado (o no). Su diseño, método y costo varían considerablemente en función del tipo de pregunta que intenten responder. En términos generales, las evaluaciones pueden abordar tres tipos de preguntas:

- **Preguntas descriptivas.** La evaluación intenta determinar qué está ocurriendo y describe los procesos, condiciones, relaciones organizativas y opiniones de las partes interesadas.
- **Preguntas normativas.** La evaluación compara lo que está ocurriendo con lo que debería ocurrir; evalúa las actividades y si se logran o no los objetivos. Las preguntas normativas pueden aplicarse a los insumos, las actividades y los productos.
- **Preguntas sobre causa y efecto.** La evaluación examina los resultados e intenta determinar la diferencia que ejerce la intervención sobre estos³⁰.

Marco de Monitoreo y Evaluación



La presente Guía presenta una propuesta de esquema de monitoreo a través de un índice que mide el nivel de participación de hombres y mujeres en términos cuantitativos y cualitativos en una serie de instancias específicas del ciclo de proyecto. Complementariamente, presenta una propuesta de evaluación de los aspectos descriptivos y normativos de un proyecto, los cuales son típicamente evaluados en tres instancias o momentos: (i) antes del inicio de la inversión (preinversión), a través de una *evaluación ex – ante* donde se analiza la viabilidad técnica, social, ambiental y económica del proyecto; (ii) durante la inversión, a través de una evaluación intermedia (que puede o no efectuarse dependiendo del organismo financiador o del organismo ejecutor), que resulta de utilidad para verificar el logro o fracaso de resultados intermedios o ajustar aspectos de ejecución; y (iii) una vez concluido el proyecto (postinversión), mediante una *evaluación ex – post* orientada al análisis del logro o no de los resultados planificados³¹.

3.2 ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MONITOREO

El monitoreo es responsabilidad del OE. Para llevar adelante un monitoreo efectivo, se propone aplicar un índice cuyo objetivo es medir el nivel de participación de hombres y mujeres en términos cuantitativos y cualitativos. Este consiste en calificar el grado de participación alcanzado en un rango de 0 a 3, en el que 0 representa el nivel no deseado y 3 el nivel de participación ideal al que deberían apuntar las estrategias de intervención del proyecto. Este índice es de utilidad para el/la facilitador/a social de campo en tanto permite medir la efectividad de sus intervenciones en materia de participación de hombres y mujeres en instancias del ciclo de proyecto. Del mismo modo, es de utilidad para el OE en materia de monitoreo del trabajo en campo.

²⁹ Gertler, Martínez, et. al. "evaluación de impacto en la práctica" http://siteresources.worldbank.org/INTHDOFFICE/Resources/IEP_SPANISH_FINAL_110628.pdf

³⁰ Gertler, Martínez, et. al. "evaluación de impacto en la práctica" http://siteresources.worldbank.org/INTHDOFFICE/Resources/IEP_SPANISH_FINAL_110628.pdf

³¹ La estrategia de evaluación podría contar también con una evaluación de impacto, la cual tiene como objetivo responder a las preguntas sobre causa y efecto, identificando si los cambios en el bienestar de las personas pueden atribuirse al proyecto. Las evaluaciones de impacto estiman generalmente los efectos promedio de un programa sobre los beneficiarios. En el caso de esta Guía, por ejemplo, podría evaluarse cómo la introducción de capacitaciones en materia de género incrementó la participación de mujeres en la EO o si la construcción del proyecto de agua redujo el tiempo de acarreo entre mujeres y niñas.

³² Los responsables del diseño son el equipo técnico del proyecto/programa, incluye por lo general a los ingenieros.

³³ La selección de las opciones tecnológicas y niveles de servicio típicamente incluye la definición de las características y ubicación de los accesorios (sanitarios y otros).

Índice de participación de mujeres y hombres en proyectos de A&S

| ATRIBUTO | | ÍNDICE | CALIFICACIÓN |
|--|---|--------|--------------|
| SELECCIÓN DE LA OPCIÓN TECNOLÓGICA Y NIVEL DE SERVICIO | Las entidades responsables del diseño ³² del proyecto seleccionan las opciones tecnológicas y niveles de servicio ³³ y los presentan solo a las autoridades locales. | 0 | |
| | Las entidades responsables del diseño del proyecto informan a hombres y mujeres sobre las opciones tecnológicas y niveles de servicio, pero sólo los hombres opinan y votan. | 1 | |
| | Las entidades responsables del diseño del proyecto seleccionan las opciones tecnológicas y niveles de servicio y los presentan a autoridades locales y representantes de organizaciones comunitarias (hombres y mujeres) para su validación y aprobación. | 2 | |
| | Las entidades responsables del diseño promueven que hombres y mujeres, en participación igualitaria, propongán, opinen, debatan y decidan sobre los niveles de servicio y opciones técnicas, que son luego analizadas por los responsables del diseño. | 3 | |
| DEFINICIÓN DE APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE OBRAS | Los aportes para las obras son definidos por el organismo ejecutor (OE) para su aplicación. | 0 | |
| | Los aportes para las obras son definidos por el equipo del proyecto e informados en asamblea donde la voz es mayoritariamente (aunque no única) masculina. | 1 | |
| | Los aportes para las obras son definidos entre el equipo del proyecto y los integrantes del CIP y sometido a consulta y voto en asamblea con representación equilibrada de hombres y mujeres. | 2 | |
| | Las mujeres tienen información completa sobre presupuesto y cronograma de la obra, debaten y definen los aportes para la construcción de obras y modalidades de acceso a los servicios en forma participativa, representativa y consensuada. | 3 | |
| CONSTITUCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA ENTIDAD OPERADORA | Los estatutos y reglamentos para el funcionamiento de la EO son realizados por el equipo del proyecto y presentados a las autoridades comunales, quienes designan la directiva de la EO | 0 | |
| | Los estatutos y reglamentos para el funcionamiento de la EO son realizados por el equipo del proyecto en conjunto con la directiva de la EO, que ha sido elegida por hombres y mujeres de la comunidad e informados a la asamblea para su aplicación | 1 | |
| | Hombres y mujeres de la comunidad han tenido información y han participado en la consulta general sobre los estatutos y reglamentos para el funcionamiento de la entidad operadora y eligen a sus representantes ante la directiva | 2 | |
| | Hombres y mujeres debaten y definen en forma participativa, representativa y consensuada los estatutos y reglamentos para el funcionamiento de la EO, proponen sus candidatos y candidatas y eligen la directiva de la EO. | 3 | |
| ESTRUCTURACIÓN DE LA TARIFA Y DEFINICIÓN DE LA FORMA DE PAGO | La tarifa/cuota familiar es definida por el equipo del proyecto y presentada a las autoridades y a la entidad operadora para su aplicación | 0 | |
| | La tarifa/cuota familiar es definida por el equipo del proyecto sobre la base de costos estimados de O&M y es informada en asamblea donde la voz es mayoritariamente (aunque no única) masculina | 1 | |
| | La tarifa/cuota familiar es definida entre el equipo del proyecto y los y las integrantes de la entidad operadora y sometida a consulta y voto en asamblea con representación equilibrada de hombres y mujeres | 2 | |
| | Mujeres de la comunidad tienen información completa, clara y entendible -con uso de lenguaje sencillo- sobre los costos estimados de O&M de los servicios y definen en forma participativa (en representación equilibrada y consensuada) la tarifa/cuota familiar del servicio. | 3 | |
| PROMEDIO | | | |

Índice de participación de mujeres y hombres en proyectos de A&S

| | |
|------------|---|
| De 0 a 1 | El proyecto no ha promovido espacios de participación suficientemente equilibrados e igualitarios entre hombres y mujeres |
| De 1.1 a 2 | El proyecto ha promovido espacios de participación de hombres y mujeres para información y consulta |
| De 2.1 a 3 | El proyecto ha promovido espacios de participación plena y efectiva con enfoque de género |

3.3 ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN

La evaluación, como se mencionó anteriormente, es una foto que se toma al proyecto en diferentes momentos con el propósito de analizar si los resultados programados se han alcanzado (o no). En lo que a proyectos rurales respecta, se analizará en qué medida el proyecto satisface las expectativas y necesidades de hombres y mujeres de la comunidad y cuánto ha influido en la flexibilización de roles estructuralmente definidos y en la construcción de nuevas relaciones de poder. La evaluación se realiza por lo general en 3 momentos: antes (que incluye el levantamiento de la línea de base y la evaluación *ex-ante*), durante (intermedia) y después (*ex-post*).³⁴

3.3.1 EVALUACIÓN *EX-ANTE*

Se refiere al análisis que se realiza durante la etapa de diseño del proyecto y contempla aspectos técnicos, ambientales, económicos, sociales y financieros. Esta actividad es responsabilidad del OE. Como eje transversal, el enfoque de género debe estar presente en cada una de estas dimensiones y responder a preguntas tales como:

Tabla 2. Dimensiones para la evaluación *ex-ante*

| DIMENSIÓN | PREGUNTAS GUÍA |
|----------------------|--|
| Técnica | ¿Responde la opción técnica y el nivel de servicio propuestos a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres? |
| Ambiental | ¿Son las medidas de mitigación ambiental sensibles a las relaciones de género? ¿Qué afectaciones sobre las tareas de las mujeres puede tener el proyecto y cómo se las mitiga? |
| Económica/financiera | ¿Consideran los parámetros de análisis económico los costos y beneficios del proyecto de manera diferenciada por sexo? Ej. monetización del ahorro por tiempo de acarreo del agua, ahorro en gastos de salud por disminución de enfermedades de origen hídrico, etc. ¿Conocen los y las beneficiarios de la comunidad las implicaciones del proyecto en términos de los gastos que se requieren para su construcción (aportes), operación y mantenimiento (tarifas/cuotas familiares, micromedición)? ¿Están de acuerdo con estos? ¿Hay alguna diferencia entre ambos grupos? ¿Cómo afectan estos costos a grupos altamente vulnerables como hogares dirigidos por mujeres o ancianos? |
| Social | ¿En qué grado conocen (hombres y mujeres) el proyecto y consideran que responderá a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos? ¿Hay alguna diferencia entre ambos grupos? ¿Cómo toma en cuenta el proyecto estas diferencias? ¿Podrá el proyecto contribuir a modificar las relaciones de género existentes y promover mayor igualdad? |

³⁴ En todos los casos, es muy importante realizar una devolución de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación a las personas beneficiarias, muy especialmente a las mujeres, ya que contribuye a su proceso de empoderamiento.

3.3.2 LÍNEA DE BASE

La línea de base es la herramienta que refleja la situación previa a la ejecución del proyecto, es decir, “de dónde se está partiendo”. En el marco de la Guía, la misma se levanta durante la fase de preinversión a partir de la información recolectada durante el diagnóstico comunitario con el objeto de reflejar la situación de las relaciones de género antes de las intervenciones asociadas al proyecto. La línea de base debe contener información desagregada por sexo e incluir el análisis de roles, funciones y actividades diferenciadas de hombres y mujeres respecto al A&S, permitiendo evaluar los cambios introducidos por el proyecto sobre cada grupo. La propuesta de herramienta para el levantamiento de la línea de base se muestra en el anexo 2.

3.3.3 EVALUACIÓN INTERMEDIA

Muchos proyectos, especialmente aquellos financiados por organismos multilaterales, contemplan una evaluación intermedia. La misma se realiza durante la ejecución del programa y tiene como objetivo analizar la efectividad de los procesos para el logro de los objetivos propuestos, así como las oportunidades y dificultades encontradas en materia de ejecución.

Como eje transversal, las preguntas que debería responder esta evaluación desde el ángulo del enfoque de género son las siguientes:

Tabla 3. Dimensión para la Evaluación Intermedia

| DIMENSIÓN | PREGUNTAS GUÍA |
|---|--|
| Efectividad de los procesos | ¿Cómo está siendo la participación de hombres y mujeres tomada en cuenta en las distintas fases de los proyectos, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo? |
| Desempeño institucional de los ejecutores | ¿Cómo abordan los organismos ejecutores (OE) la integración de la dimensión de género en sus proyectos? |
| Medidas de mitigación | ¿El proyecto está tomando medidas de mitigación en respuesta a los resultados intermedios encontrados? ¿De qué manera estas medidas de mitigación responden a las necesidades de las mujeres y hombres de la comunidad? |
| Efectos intermedios en materia de género | ¿Se detectaron efectos intermedios en materia de género? Si los efectos son positivos, ¿cómo asegurar su sostenibilidad no solo durante el tiempo que resta de ejecución, sino una vez finalizado el proyecto? Si los efectos son negativos, ¿qué medidas tomará el OE para resolver esto? |

3.3.4 EVALUACIÓN EX-POST

La evaluación *ex-post* se realiza una vez concluida la ejecución del programa/proyecto, idealmente después del primer o segundo año de concluido el proyecto. Tiene como objetivo comparar los productos y resultados alcanzados versus los programados. Para ello, se emplean

indicadores de producto y resultado (como los mostrados en el anexo 2).

Como eje transversal, el enfoque de género debe contener preguntas como:

Tabla 4. Preguntas guía para el análisis de género en evaluación *ex-post*

| DIMENSIÓN | PREGUNTAS GUÍA |
|----------------|---|
| Eficacia | ¿Cuáles han sido los costos y beneficios del proyecto sobre hombres y mujeres? ¿Se diferencian estos costos y beneficios según sexo? |
| Eficiencia | ¿Han sido los recursos (capacidades, personal, tiempo, presupuesto) adecuados y suficientes para promover la integración del enfoque de género en los proyectos/programas? ¿Qué implicaciones ha tenido esta asignación en la implementación? |
| Pertinencia | ¿Ha respondido el proyecto a las demandas e intereses diferenciados de hombres y mujeres? ¿En qué medida la metodología adoptada ha contribuido a que las mujeres perciban las limitaciones existentes y a superarlas? ¿En qué medida la metodología adoptada ha contribuido a que los hombres perciban las limitaciones que tienen las mujeres y contribuyan a superarlas? |
| Impacto | ¿Qué beneficios/desventajas ha tenido el proyecto sobre la condición y posición de las mujeres? ¿En qué grado ha logrado el proyecto promover una relación más igualitaria entre hombres y mujeres? |
| Sostenibilidad | ¿Se mantiene la representatividad en la estructura de la EO? ¿Se mantiene la carga compartida entre hombres y mujeres en las tareas de higiene de la vivienda y la comunidad? ¿En qué medida utilizan las mujeres las capacidades adquiridas en AO&M de los servicios? ¿Cuán sostenible es mantener el enfoque dadas las condiciones institucionales (capacidad de respuesta y experticia, presupuesto, actitud frente a género) actuales del OE? |

Es recomendable que las evaluaciones intermedia y *ex-post* sean efectuadas de manera independiente (externa al OE), asegurándose que los términos de referencia de los servicios a contratarse incluyan la especificidad del análisis diferenciado por género y puedan responder a las preguntas planteadas en las tablas 14 y 15.

3.3.5 EVALUACIÓN DE IMPACTO

La estrategia de evaluación podría contar también con una evaluación de impacto, la cual tiene como objetivo responder a las preguntas sobre causa y efecto, identificando si los cambios en el bienestar de las personas pueden atribuirse al proyecto. Las evaluaciones de impacto estiman generalmente los efectos promedio de un programa sobre los beneficiarios. En el caso de esta Guía, por ejemplo, podría evaluarse cómo la introducción de capacitaciones en materia de género incrementó la participación de mujeres en la EO o si la construcción del proyecto de agua redujo el tiempo de acarreo entre mujeres y niñas o las condiciones de salud de las mujeres de un hogar.

En este sentido, se proponen los siguientes indicadores que permiten identificar los impactos en materia de género para tres grandes categorías: i) salud, ii) ahorro de tiempo, y iii) relaciones de género.

| OBJETIVOS | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN |
|---|--|--|
| Salud: ¿Las mujeres y niñas del hogar han mejorado sus condiciones de salud por eliminación de vías transmisoras de enfermedades de origen hídrico o asociadas a malas condiciones de saneamiento? | <ul style="list-style-type: none"> • Prevalencia o incidencia de diarrea (desagregada por sexo y edad) • Prevalencia o incidencia de otras enfermedades de origen hídrico (desagregada por sexo y edad) • Lesiones físicas asociadas al acarreo de agua | <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Reportes y estadísticas oficiales |
| Ahorro de tiempo: ¿Las mujeres y niñas disponen de mayor tiempo libre para dedicar a otras actividades formativas, recreativas, productivas o sociales o de descanso? | <ul style="list-style-type: none"> • Ahorro de tiempo (hrs/día) por la recolección, acarreo y descontaminación del agua (desagregado por sexo y edad) • % de mujeres que incursionan en actividades a) productivas, b) de formación, c) recreativas o d) de organización social • Asistencia escolar desagrega por sexo | <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas |
| Relaciones de género: ¿Las mujeres participan en espacios de toma de decisiones relacionados al A&S? | <ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres en los CIPS • % de mujeres en la EO | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas y encuestas |



ANEXO 1: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

| TÍTULO | AUTORÍA | OBJETIVO |
|---|---|---|
| Guía de implementación del enfoque de género de equidad de género en los proyectos del sector de saneamiento básico en Bolivia. "Participación de hombres y mujeres en la operación y mantenimiento de los servicios de saneamiento básico" | Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA)/Bolivia, 2010. | Promover, en igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres para la operación y mantenimiento de los servicios. |
| Manual de Capacitación a JASS "Aprendamos a operar y mantener nuestro sistema de agua potable por gravedad y sin planta de tratamiento" | Ministerio de Salud / SANBASUR / COSUDE, Perú, 2005 | Desarrollar competencias y capacidades para operar cada una de las partes del sistema de agua, para que efectúen el mantenimiento preventivo y las reparaciones en forma correcta y oportuna cuando el caso lo requiera. |
| Manual de Capacitación a JASS "Aprendamos gasfitería y cómo reparar nuestro sistema de agua" | Ministerio de Salud / SANBASUR / COSUDE, Perú, 2002 | Servir como guía en la capacitación del Consejo Directivo de la JASS. |
| Manual de Capacitación a JASS "Conozcamos las partes de nuestro sistema de agua por gravedad y sin planta de tratamiento" | Ministerio de Salud / SANBASUR / COSUDE, Perú, 2002 | Material educativo que contribuirá en el desarrollo de competencias y capacidades del Consejo Directivo de la JASS para la administración, operación y mantenimiento de los servicios de saneamiento básico en la comunidad. |
| Manual de Capacitación a JASS "Aprendamos a desinfectar y clorar nuestro sistema de agua" | Ministerio de Salud / SANBASUR / COSUDE, Perú, 2002 | Apoyar en el desarrollo de capacidades del Consejo Directivo de la JASS, para que conozcan y efectúen correctamente la desinfección y cloración del sistema de agua. |
| "Curso Elemental de Albañilería" | ONG. Agua Andina, Bolivia, 1996 | Este manual no tiene nada de enfoque de género; sin embargo, es el referente para capacitar a albañiles y albañileras que aún continúan utilizando en Bolivia los proyectos de A&S. |
| "Curso Elemental de Plomería" | ONG. Agua Andina, Bolivia, 1996 | Este manual no tiene nada de enfoque de género; sin embargo, es el referente para capacitar a plomeros y plomeras. En Bolivia aún lo continúan utilizando los proyectos de A&S. |
| "Manual de Autoconstrucción para vivienda sana y saludable" | Ministerio de Vivienda y Servicios Básicos, Bolivia, 2002. | El manual de autoconstrucción tiene el objetivo de apoyar a los beneficiarios en el proceso de construcción de su vivienda y capacitarlos para que puedan replicar su experiencia, logrando así un mejoramiento en las futuras construcciones de sus comunidades. |
| "Aplicación de la Metodología SARAR" | Ministerio de Servicios y Obras Públicas – Bolivia – KeetSARAR. Bolivia, 2004. | Identificación y análisis de los principales problemas de salud que aquejan a las mujeres de la comunidad. |
| Guía de implementación del enfoque de género de equidad de género en los proyectos del sector de saneamiento básico en Bolivia. | Manual de aprendizaje para la vivienda sana y saludable" /Ministerio de Vivienda y Servicios Básicos / Bolivia, 2002. | Contribuir a la mejora de la calidad de vida, de pobladores rurales, a través de la capacitación de las familias participantes del Programa de Autoconstrucción de Viviendas. |
| "Mi familia vive en un Hogar Saludable" | FUNDACIÓN CONTRA EL HAMBRE / BOLIVIA, 2004 | Proporcionar los lineamientos básicos de consolidación de educación en salud e higiene a los técnicos de Salud, Agua & Saneamiento del SAS, para que transfieran sus funciones prácticas a los RPS, Mujeres Líderes y las familias de las comunidades beneficiarias, con el propósito de fortalecer el "Hogar Saludable". |
| "Progress on sanitation and drinking-water: Joint Monitoring Programme 2010 update" | OMS/UNICEF | Reporte de avance de Monitoreo de Abastecimiento de Agua y Saneamiento, implicaciones y tendencias de los ODM de agua potable. Incluye datos de género. |



ANEXO 2:
HERRAMIENTAS Y DINÁMICAS
PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE
DE GÉNERO EN PROYECTOS RURALES DE A&S

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| INTRODUCCIÓN | 71 |
| HERRAMIENTA 1 - Encuesta Familiar con Enfoque de Género | 74 |
| HERRAMIENTA 2 - Perfil Organizacional/Institucional | 80 |
| Esta herramienta se completa en base a entrevistas con líderes y lideresas de la comunidad | |
| HERRAMIENTA 3 - Modelo de Acta de Constitución del Comité Impulsor del Proyecto (CIP) | 81 |
| HERRAMIENTA 4 - Modelo de Acta de Selección de la Alternativa Técnica de Servicio | 82 |
| HERRAMIENTA 5 - Modelo de Cuadro de Control de Aportes de la Comunidad (Diferenciado por Sexo) | 84 |
| HERRAMIENTA 6 - Modelo de Acta de Aportes de la Comunidad a la Obra | 85 |
| HERRAMIENTA 7 - Modelo de Acta de Conformación de la Entidad Operadora | 86 |
| DINÁMICA 1 - Mapa de Actores y Organizaciones Clave de la Comunidad | 88 |
| DINÁMICA 2 - Mapa de Finca con Enfoque de Género | 89 |
| DINÁMICA 3 - Uso del Tiempo y Roles de Género en A&S | 90 |
| DINÁMICA 4 - Calendario Estacional de Actividades con Enfoque de Género | 91 |
| DINÁMICA 5 - Mapa de la Comunidad | 92 |
| DINÁMICA 6 - Identificación y Diagrama de Cuenca | 93 |
| DINÁMICA 7 - Análisis de Problemas e Identificación de Alternativas | 94 |
| a) Lluvia de ideas | 94 |
| b) Árbol de problemas: diagrama de causas y efectos | 95 |
| c) Matriz de priorización de problemas | 96 |
| d) Matriz de evaluación de soluciones | 97 |
| DINÁMICA 8 - Mis Capacidades y Mis Limitaciones | 98 |
| DINÁMICA 9 - Intercambio de Roles | 99 |
| DINÁMICA 10 - Selección de Nivel de Servicio | 100 |
| DINÁMICA 11 - Siluetas | 101 |
| DINÁMICA 12 - Análisis para la Conformación de Redes Sociales | 103 |
| DINÁMICA 13 - Ideales en los Tiempos de Antaño | 104 |
| DINÁMICA 14 - Soy un Árbol que da Frutos | 105 |

INTRODUCCIÓN



En este Anexo se presenta un conjunto de herramientas y dinámicas para incorporar el enfoque de género en las distintas fases del ciclo de proyecto de A&S, las cuales pueden adecuarse a las condiciones específicas del contexto sociocultural donde van a ser aplicadas.

El Anexo está dividido en dos partes:

1. Herramientas: recursos técnicos para facilitar la implementación de las líneas de acción en el ciclo de proyecto.

2. Dinámicas: instrumentos que se utilizan en determinados procesos informativos, consultivos, de toma de decisiones, entre otros, que se aplican para adquirir conocimientos partiendo siempre de la práctica y experiencia de los propios beneficiarios. En el marco de la Guía, algunas dinámicas representan ejemplos sobre cómo facilitar la recolección y análisis de la información requerida en las herramientas. Otras facilitan la generación de capacidades de género en la comunidad.

I PARTE
HERRAMIENTAS PARA LA FASE
DE PREINVERSIÓN

The image features a solid orange background at the top. Below it, several large, overlapping, curved shapes in shades of light blue and white sweep across the bottom half of the frame, creating a sense of movement and depth. The text is positioned in the upper left corner, rendered in a clean, white, sans-serif font.

HERRAMIENTA 1

ENCUESTA FAMILIAR CON ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVO

El objetivo de la *encuesta familiar* es recolectar información básica sobre la situación demográfica, socioeconómica y de provisión servicios de A&S de la comunidad rural con el objeto de identificar las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres que puedan requerir especial atención en el marco del diseño del proyecto.

INSTRUCTIVO

Es un cuestionario que se aplica a una muestra representativa de hogares de la comunidad rural considerando prioritariamente aquellos en los que existen niños menores de cinco años, ya que este es un grupo poblacional especialmente vulnerable a las enfermedades del agua. En la medida de lo posible, se debe promover que tanto hombres como mujeres respondan la encuesta. Se recomienda difundir los resultados de la información a los miembros de la comunidad y otros interesados a través de asambleas, reuniones, carteles, folletos, circulares, radio y/o televisión comunitaria.

Tiempo necesario: Aproximadamente 60 minutos.

Material requerido: Copias del Formulario de Encuesta Familiar, lápiz o bolígrafo.

RECOMENDACIONES GENERALES:

El responsable del área social del proyecto de A&S debe ejercer la coordinación general de la aplicación de la encuesta. Su deber es el siguiente:

a) Definir e informar a la comunidad sobre la realización de la encuesta. Se recomienda tomar en cuenta las actividades de los habitantes para definir con ellos los mejores días y horarios para hacer las visitas domiciliarias.

b) Definir el área geográfica de la comunidad en un CROQUIS o PLANO. El plano debe contener las calles, avenidas, caminos, callejones y elementos naturales como ríos y quebradas (puede utilizar la "Dinámica - Mapa de la comunidad" de este mismo anexo).

c) Identificar y marcar en el plano las viviendas a través de puntos o cuadros. Es importante no dejar ninguna vivienda fuera, ni asignarla a dos manzanas al mismo tiempo. Asigne un número a cada vivienda consecutivamente comenzando por el número 1.

d) Identificar los miembros de la comunidad que podrían colaborar con la realización de las encuestas y distribuir entre ellos las viviendas marcadas en el punto anterior, tomando en cuenta la ubicación de las/os encuestadoras/es en zonas cercanas a su residencia.

EL CUESTIONARIO

Está conformado por 3 secciones con el objeto de identificar la situación demográfica, socioeconómica y de provisión servicios de A&S de la comunidad:

I. PERFIL DE CONTEXTO

II. PERFIL DE NECESIDADES Y PRIORIDADES RESPECTO AL A&S

III. PERFIL DE ACCESO A RECURSOS RELACIONADOS AL A&S

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVES PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Vivienda: Es una edificación o unidad de edificación, construida, adaptada o convertida para ser habitada por una o más personas en forma permanente o temporal. Debe tener acceso directo e independiente desde la calle o a través de espacios de uso común para circulación como pasillos, patios o escaleras. Debe cumplir los requisitos siguientes:

Separación: si la vivienda está generalmente rodeada por paredes, tapias, etc. y cubierta por un techo que permite que una o más personas se aislen de otras que forman parte de la comunidad.

Independencia: si la vivienda tiene acceso directo desde la calle mediante una escalera, pasillo, corredor, etc., o mediante camino (caso de las viviendas rurales). Es decir, cuando sus ocupantes pueden entrar y salir de su vivienda sin cruzar por las habitaciones ocupadas por otras personas.

Hogar: Es la persona o conjunto de personas, sean o no parientes, que ocupan en su totalidad o en parte una vivienda, comparten las comidas principales y/o atienden en común otras necesidades vitales básicas, con cargo a un presupuesto común.

Ambiente: se refiere a cada una de las habitaciones o espacios de la vivienda, que están separados por paredes completas y son utilizados con fines sociales (sala y/o comedor) o de descanso (habitación).

● Incluye: dormitorios, salas, comedores, sala-comedor, bibliotecas, cuartos de servicio.

● No Incluye pasillos, cocinas, lavaderos, balcones, baños o terrazas, habitaciones divididas por biombos, tabiques, entrepaños, cortinas, consultorios, oficinas, bodegas, talleres o cualquier otro cuarto utilizado con fines comerciales o profesionales lucrativos.



A) FORMULARIO DE ENCUESTA FAMILIAR

Departamento/Región Calle/manzana y # vivienda

Municipio

Comunidad

Fecha # de encuesta:

Nombre del encuestador

Datos del Informante (jefe o jefa del hogar)

Nombre

Sexo (M&F) Edad

Proyecto:

I. PERFIL DE CONTEXTO

PRIMERA PARTE: ANÁLISIS A NIVEL DE HOGAR

1.1. Conformación y dinámica del hogar

a) ¿Podría darme los siguientes datos de los miembros de su hogar que viven con usted?

| Nombre | Parentesco con el/la entrevistado(a) | Sexo (H/M) | Fecha de Nacimiento | Grado de Escolaridad 1. Universidad/Técnico(a) 2. Secundaria completa 3. Secundaria incompleta 4. Primaria completa 5. Primaria incompleta 6. Ninguno | Ocupación Principal | Idioma | Origen Étnico |
|--------|--------------------------------------|------------|---------------------|---|---------------------|--------|---------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

b) ¿Cuántos cuartos o habitaciones de esta vivienda ocupa su hogar, sin contar baño y cocina?

NÚMERO DE HABITACIONES:

De estos cuartos o habitaciones, ¿habitualmente cuántos usan para dormir?

NÚMERO DE HABITACIONES:

1.2. Condiciones socioeconómicas del hogar

a) ¿Cuáles son las principales actividades productivas en el hogar? (Indicar en orden de importancia donde 1 es el más importante y 5 el menos importante)

| Agricultura | Ganadería | Artesanía | Comercio | Otros |
|-------------|-----------|-----------|----------|-------------|
| | | | | |

b) ¿Cuánto es el ingreso hogar/mes?

| | |
|----------------------|--|
| Menos de US\$ 100 | |
| Entre US\$ 100 y 150 | |
| Entre US\$ 150 y 200 | |
| Más de US\$ 200 | |

c) ¿Quién aporta a los ingresos del hogar y en qué %?

| Familiar | % |
|--------------|---|
| Madre | |
| Padre | |
| Hijo/s | |
| Hija/s | |
| Otro/s | |

d) ¿Podría darme la siguiente información sobre quién y cómo generalmente se toman las siguientes decisiones en su hogar?

| Quién de los miembros de su hogar: | Miembro del hogar | | | | Forma en que se toman las decisiones | |
|---|---------------------------|-------|-------|--------|--------------------------------------|-------------|
| | Esposo/conviviente/pareja | Mujer | Ambos | Otro/a | Se impone | En consenso |
| ¿Ejerce la jefatura de familia? | | | | | | |
| ¿Administra los ingresos familiares? | | | | | | |
| ¿Toma las decisiones en la familia? | | | | | | |
| ¿Representa las decisiones que toma la familia? | | | | | | |
| ¿Paga por los servicios básicos y/o cuotas comunales? | | | | | | |
| ¿Participa en las actividades comunitarias? | | | | | | |
| ¿Soluciona los conflictos familiares? | | | | | | |

e) ¿Cuáles son las tendencias de migración temporal y definitiva en su hogar?

| Miembro de la familia que migra | Tiempo de migración | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|------------|
| | Entre 0 y 3 meses/año | Entre 3 y 6 meses/año | Más de 6 meses/año | Definitiva |
| Hombres (entre 18 y 55 años) | | | | |
| Mujeres (entre 18 y 55 años) | | | | |
| Niños/adolescentes varones (<18 años) | | | | |
| Niñas/adolescentes mujeres (<18 años) | | | | |
| Ancianos varones (mayor a 55 años) | | | | |
| Ancianas mujeres (mayor a 55 años) | | | | |

II. PERFIL DE NECESIDADES Y PRIORIDADES RESPECTO AL AGUA Y SANEAMIENTO

PRIMERA PARTE: ACCESO Y USO

2.1. Acceso al agua

a) ¿Cuál es su principal fuente de abastecimiento de agua (para beber y cocinar) y cuáles son los principales problemas asociados con esta fuente? (Puede marcar una o varias opciones)

| Fuente actual (marcar una x) | Distancia promedio a las viviendas (m) | Principales problemas asociados a la fuente actual según las mujeres | | | | Principales problemas asociados a la fuente actual según los hombres | | | |
|--|--|--|---|--------------------|---------------------|--|---|--------------------|---------------------|
| | | Disponibilidad (meses/año) | Calidad (olor, color, sabor, turbiedad) | Seguridad personal | Otros (especificar) | Disponibilidad (meses/año) | Calidad (olor, color, sabor, turbiedad) | Seguridad personal | Otros (especificar) |
| Río o manantial | | | | | | | | | |
| Pozo público | | | | | | | | | |
| Pozo individual | | | | | | | | | |
| Agua de lluvia | | | | | | | | | |
| Pileta pública | | | | | | | | | |
| Cisterna o camión | | | | | | | | | |
| Red domiciliaria (dentro de la vivienda) | | | | | | | | | |
| Red domiciliaria (en el lote) | | | | | | | | | |
| Otros _____ | | | | | | | | | |

2.2. Prácticas sanitarias diferenciadas por sexo

(Puede marcar una o varias opciones)

| USUARIO(A) | La forma más utilizada para disponer las excretas en el hogar | | | | | | |
|-------------------|---|-----------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|------------|
| | Al aire libre lejos de la casa | En un hueco y la tapa | En el patio y la bota | Baño dentro de su casa | Letrina o baño en el lote | Letrina o baño público | Otro _____ |
| Hombre (≥15 años) | | | | | | | |
| Mujer (≥15 años) | | | | | | | |
| Niño (<15 años) | | | | | | | |
| Niña (<15 años) | | | | | | | |

SEGUNDA PARTE: ROLES Y RESPONSABILIDADES DE HOMBRES Y MUJERES RESPECTO AL A&S

2.3. Responsabilidades diferenciadas respecto al abastecimiento de agua

| Responsable | Recoge el agua | Tiempo (hrs) de caminata de ida (a) | Tiempo de espera en la fuente (hrs) (b) | Tiempo (hrs) de recojo de agua (c) | Tiempo (hrs) de caminata vuelta (d) | Número de veces que recoge el agua por día (e) | Tiempo total de acarreo (horas/día) (f) = (a+b+c+d) x (e) | Cantidad de agua que recoge por día (lts) | Principales riesgos o problemas de ir a recoger el agua (ladrones, pandillas, acoso sexual, cruzar lugares peligrosos, animales, caídas). |
|---------------------------|---------------------|-------------------------------------|---|------------------------------------|-------------------------------------|--|---|---|---|
| Hombre (mayor de 15 años) | | | | | | | | | |
| Mujer (mayor de 15 años) | | | | | | | | | |
| Niño (menor de 15 años) | | | | | | | | | |
| Niña (menor de 15 años) | | | | | | | | | |

2.6. Responsabilidades diferenciadas respecto al almacenamiento, manejo y disposición del agua

a) Almacenamiento

| Forma de almacenamiento | Quién almacena el agua (indique la frecuencia: siempre, frecuentemente, a veces) | | | | Con qué sacan el agua del recipiente | |
|-------------------------|--|-------|------|------|---|--|
| | Hombre | Mujer | Niño | Niña | | |
| Baldes | | | | | Un caño | |
| Recipientes de plástico | | | | | Recipiente con agarrador de mango largo | |
| Recipientes metálicos | | | | | Recipiente sin agarrador | |
| Tanques o cisternas | | | | | Otro (especificar) | |
| Otros | | | | | | |

b) Tratamiento

| Tratamiento que aplican al agua para beber o cocinar | Quién efectúa el tratamiento (indique la frecuencia: siempre, frecuentemente, a veces) | | | |
|--|--|-------|------|------|
| | Hombre | Mujer | Niño | Niña |
| La filtra | | | | |
| La sedimenta | | | | |
| La hierve | | | | |
| Usa cloro | | | | |
| Usa lejía | | | | |
| Otro | | | | |
| Ninguno | | | | |

c) Disposición de residuos sólidos y aguas residuales

| Forma de eliminación de la basura | Responsable de eliminar la basura | Frecuencia de eliminación de basura (# veces/semana) |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| Se entierra en un hueco | | |
| Se tira al río o arroyo | | |
| Se quema | | |
| Se bota en el patio de la casa | | |
| Se alimenta a los animales | | |
| Vienen a recogerla | | |
| Especificar que entidad lo hace | | |
| Otros | | |

| Forma de disposición de aguas grises | Responsable de eliminar las aguas | Frecuencia de eliminación de las aguas (# veces/semana) |
|--------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Se arroja a la calle | | |
| Se arroja al patio de la casa | | |
| Se arroja al río o arroyo | | |
| Se bota al alcantarillado | | |
| Otros | | |

2.7. Responsabilidades diferenciadas respecto a la higiene de la vivienda y salud del hogar

| Tareas | Quién/Quiénes realiza las tareas | | | | Frecuencia con que realiza las tareas (# veces/semana) |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|------|------|--|
| | Hombre | Mujer | Niño | Niña | |
| Limpieza de cocina | | | | | |
| Limpieza de baños o letrinas | | | | | |
| Limpieza de patio | | | | | |
| Higiene de ambientes internos | | | | | |
| Salud de niños | | | | | |
| Otro | | | | | |

III. PERFIL DE ACCESO A RECURSOS RELACIONADOS AL A&S

3.1. Acceso a recursos institucionales y espacios de poder

a) ¿En cuál de las siguientes organizaciones participan los miembros de su hogar?

| Organización | Hombres (Entre 18 y 55 años) | Mujeres (Entre 18 y 55 años) | Hombres (55 años o más) | Mujeres (55 años o más) |
|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Club de madres | | | | |
| Asociación padres de familia | | | | |
| Sindicato agrario | | | | |
| Comité cívico | | | | |
| Junta vecinal | | | | |
| Consejería municipal o departamental | | | | |
| Comité de agua | | | | |
| Otros | | | | |

b) ¿En cuál de las siguientes organizaciones participan los miembros de su hogar?

| Miembro | Cargo que ocupa |
|---------|-----------------|
| | |
| | |

3.2. Acceso a información, comunicación y educación

a) ¿Cuál o cuáles han sido las personas o medios de información más importantes para usted para aprender sobre temas de higiene y/o educación sanitaria y ambiental? Pueden seleccionar más de una opción

| | | Hombres | Mujeres |
|---|---|---------|---------|
| 1 | De la familia | | |
| 2 | Los hijos/as que aprenden en la escuela | | |
| 3 | Medios de comunicación | | |
| 5 | Libros, folletos | | |
| 6 | Organizaciones no gubernamentales | | |
| 7 | Gobierno local, regional o nacional | | |
| 8 | Otros | | |

b) ¿Cómo se enteran las mujeres sobre un proyecto o evento de capacitación en su comunidad? Pueden seleccionar más de una opción.
Preguntar solo a las mujeres

| | | |
|---|--|--|
| 1 | A través del esposo | |
| 2 | Asistimos a las asambleas | |
| 2 | A través de alguna organización de mujeres (indicar cuál)..... | |
| 3 | A través de los medios de comunicación | |
| 6 | Organizaciones no gubernamentales | |
| 8 | Otros | |

HERRAMIENTA 2

PERFIL ORGANIZACIONAL/INSTITUCIONAL

OBJETIVO

El objetivo del perfil es recolectar información sobre las instancias de participación de hombres y mujeres en la comunidad.

INSTRUCTIVO

Esta herramienta se completa con base en entrevistas con líderes y lideresas de la comunidad.

PERFIL

1. ¿Existe alguna limitación (formal o informal) en el marco legal vigente para la participación igualitaria de hombres y mujeres en el acceso y beneficios del proyecto y/o gestión de los servicios de A&S y cómo cree que afectan?

| NORMATIVA | AFECTACIÓN {Ej. En la participación de mujeres en la toma de decisiones, acceso a recursos (capacitación, membresía en asambleas u organizaciones, etc.), beneficios del proyecto} |
|---|--|
| a) En las leyes nacionales | |
| b) En las normas y ordenanzas municipales | |
| c) En las normas comunitarias | |
| d) En las tradiciones y costumbres | |
| e) Otros _____ | |

2. ¿Cuántas organizaciones existen en la comunidad y cómo están conformadas?

| Organización | Número de miembros de la organización | Puestos de liderazgo/autoridad | | Instituciones locales, regionales y nacionales con las que se relaciona la organización |
|--------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------|---|
| | | Hombres | Mujeres | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

3. ¿Cómo se eligen las autoridades de las organizaciones en la comunidad?

- a) Votan sólo los hombres _____
- b) Votan sólo las mujeres _____
- c) Votan hombres y mujeres _____
- d) Por turnos familiares _____
- e) Otros _____

4. ¿Cuáles son los espacios culturales que más prevalecen en la comunidad?
 - a) Fiestas y espacios de convivencia _____
 - b) Espacios para la toma de decisiones para el desarrollo de la comunidad _____
 - c) Espacios de trabajo comunitario _____

5. ¿Cuáles son los valores culturales que más prevalecen en la comunidad?
Indique 2 o 3 valores máximo.

6. ¿Qué organizaciones (públicas, privadas, ONG o fundaciones) trabajan el tema de género en la comunidad?

HERRAMIENTA 3

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ IMPULSOR DEL PROYECTO (CIP)

El CIP está conformado por un grupo de 2 a 4 personas, hombres y mujeres de la comunidad para los cargos de Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría.

| | |
|--|--|
| Departamento: <input style="width: 90%;" type="text"/> | Provincia/región: <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| Municipio: <input style="width: 90%;" type="text"/> | Comunidad: <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| Fecha: <input style="width: 90%;" type="text"/> | Hora: de a |

Con la participación de N.º miembros de la Comunidad, (EE mujeres y E. varones) se procedió a la socialización con la comunidad. Posteriormente se efectuó la elección de los representantes del Comité Impulsor del Proyecto (CIP) como la instancia responsable de la coordinación del cumplimiento de aportes de los integrantes de la comunidad y de efectuar el control social de las obras. De un total devotos, fueron elegidos por mayoría las siguientes personas para conformar dicho Comité, a partir del hasta

| N.º | NOMBRE | CARGO | N.º VOTOS | SEXO | |
|-----|--------|-------|-----------|------|---|
| | | | | F | H |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | | | | | |
| 4. | | | | | |

Como constancia firman la presente acta:

 Dirigente de la comunidad (mujer)
 (cargo)

 Dirigente de la comunidad (hombre)
 (cargo)

Listado de Asistentes a la Asamblea General de la Comunidad

HERRAMIENTA 4

MODELO DE ACTA DE SELECCIÓN DE LA ALTERNATIVA TÉCNICA DE SERVICIO

Acta de Asamblea

En la localidad de _____, a los ____ días del mes de ____ del 20____, se constituyó la Asamblea General de habitantes, para conocer en detalle las alternativas técnicas y opciones de servicio presentadas por el/la Diseñador técnico del Proyecto o equivalente (poner el nombre completo) y el/la Facilitador(a) Social de Campo o equivalente (poner el nombre completo). Como beneficiarios y beneficiarias del proyecto, en la Asamblea decidimos aprobar y validar el proyecto, según el siguiente resultado de la votación:

SISTEMA DE AGUA

| OPCIÓN TÉCNICA Y NIVEL DE SERVICIO | N.º DE VOTOS VARONES | N.º DE VOTOS MUJERES |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|
| 1. | | |
| 2. | | |
| 3. | | |
| TOTAL NÚMERO DE VOTANTES | | |

SOLUCIÓN DE SANEAMIENTO

| OPCIÓN TÉCNICA | N.º DE VOTOS VARONES | N.º DE VOTOS MUJERES |
|--------------------------|----------------------|----------------------|
| 1. | | |
| 2. | | |
| TOTAL NÚMERO DE VOTANTES | | |

Colaboraremos con los ejecutores del proyecto para seleccionar a las personas que deseen y puedan ser capacitadas como Promotores de Salud, Administradores y Operadores del sistema y, una vez instalado el sistema, nos comprometemos a cumplir con las obligaciones que la Ley establece. CLÁUSULA OPTATIVA (RECOMENDADA): Para la instalación de las conexiones domiciliarias, aceptamos el medidor, regulador de gasto o cualquier otro dispositivo de control de consumo que se adoptare para el proyecto. La comunidad conoce y está dispuesta a pagar las tarifas que definamos sobre la base de un valor estimado de [colocar el valor estimado de la tarifa para el tipo de sistema elegido], para garantizar la sostenibilidad del sistema.

Para constancia firman:

Dirigente de la comunidad (mujer)
[cargo]

Dirigente de la comunidad (hombre)
[cargo]

VºBº del Gobierno local
[cargo]

Facilitador(a) social de campo
.....

Firman todos los asistentes de la comunidad

HERRAMIENTAS PARA LA FASE DE INVERSIÓN



HERRAMIENTA 5

MODELO DE CUADRO DE CONTROL DE APORTES DE LA COMUNIDAD (DIFERENCIADO POR SEXO)

Comunidad

Municipio

| Actividad | Semana 1 | Aporte por sexo | | Semana 2 | Aporte por sexo | | Semana 3 | Aporte por sexo | | Semana 4 | Aporte por sexo | | Semana 5 | Aporte por sexo | | Aporte por sexo | |
|---|------------------|-----------------|------|---------------------|-----------------|------|----------|-----------------|---|----------|-----------------|---|----------|-----------------|---|-----------------|---|
| | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | F | M |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 250 m3 Excavación de zanjas | Flia Pérez | 2 m3 | 2 m3 | Flia Gómez | 2 m3 | 2 m3 | | | | | | | | | | | |
| | Flia López | 1 m3 | 3 m3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 900 m Tendido de tubería | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 m3 Transporte de arena | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alimentación a las cuadrillas (N.º de personas) | Flia Miranda | 10 p | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sra Emilia Lopez | 20 p | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

HERRAMIENTA 6

MODELO DE ACTA DE APORTES DE LA COMUNIDAD A LA OBRA

Acta de aportes de la comunidad a los sistemas de A&S

En la localidad de _____, a los ___ días del mes de _____ de 20___, se constituyó la Asamblea General de habitantes de la localidad para conocer en detalle los aportes de mujeres y hombres para la construcción de obras del proyecto [poner el nombre del proyecto].

APORTES EN MANO DE OBRA

| Actividad | Aportes en cantidad de horas | | | Aportes monetizados | | |
|------------------------------------|------------------------------|---------|-------|---------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Excavación de zanjas | | | | | | |
| Tendido de tubería | | | | | | |
| Transporte de arena | | | | | | |
| Alimentación a las cuadrillas | | | | | | |
| | | | | | | |
| Total, aportado en valor monetario | | | | | | |

APORTES EN MATERIALES

| Material | Aportes en cantidad de horas al día | | | Aportes monetizados | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---------|-------|---------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Total, aportado en valor monetario | | | | | | |

APORTES EN EFECTIVO

| Concepto de aporte | Aportes en moneda | | |
|------------------------------------|-------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| | | | |
| | | | |
| Total, aportado en valor monetario | | | |

Total de aportes Hombres: Sumar todos los aportes monetizados de los hombres de las tres tablas

Total de aportes Mujeres: Sumar todos los aportes monetizados de las mujeres de las tres tablas

Total de aportes Comunidad: Sumar todos los aportes monetizados totales de las tres tablas

Para constancia firman:

Dirigente de la comunidad (mujer)
[cargo]

Dirigente de la comunidad (hombre)
[cargo]

HERRAMIENTA 7

MODELO DE ACTA DE CONFORMACIÓN DE LA ENTIDAD OPERADORA¹

Acta de conformación de la entidad operadora

Departamento: Provincia/región:

Municipio: Comunidad:

Fecha: Hora: de a

Con la participación de N.º pobladores de la Comunidad, [ΕΕ mujeres y Ε. hombres] se procedió a la conformación de la junta directiva de la Entidad Operadora ΕΕΕ. Se efectuó la elección de la directiva. De un total devotos, fueron elegidos por mayoría las siguientes personas para conformar dicho Comité, a partir del hasta

| N.º | NOMBRE | CARGO | N.º VOTOS | SEXO | |
|-----|--------|-------|-----------|------|---|
| | | | | F | H |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | | | | | |
| 4. | | | | | |

Como constancia firman la presente acta:


Dirigente de la comunidad (mujer)
[cargo]

Dirigente de la comunidad (hombre)
[cargo]

Listado de Asistentes a la Asamblea General de la Comunidad

¹ Este es un modelo para apoyar la conformación de una entidad operadora. Si la comunidad u organización tienen un reglamento o estatuto específico para estas instancias deberá realizarlo de acuerdo a sus procedimientos internos.

SEGUNDA PARTE: DINÁMICAS GRUPALES
DINÁMICAS DE APOYO A
LA PREINVERSIÓN E INVERSIÓN

The background features a solid orange upper section. Below it, there are several large, overlapping, curved shapes in shades of light blue and white, creating a sense of depth and movement. The text is positioned in the top left corner of the orange section.

DINÁMICA 1

MAPA DE ACTORES Y ORGANIZACIONES CLAVE DE LA COMUNIDAD

OBJETIVO

Conocer las organizaciones y grupos activos en la comunidad, así como su conformación por género.

La dinámica consiste en identificar las organizaciones de la zona y sus interacciones con el objeto de analizar la manera en que pueden contribuir u obstaculizar el proyecto; así como sus responsabilidades en la planificación de actividades.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Alimentará el diagnóstico comunitario. La información proporcionada por hombres y mujeres servirá para hacer el análisis de la organización comunitaria y para conformar redes de apoyo, sobre todo para las mujeres.

Tiempo requerido: 1 - 2 horas.

Material necesario: Pizarra o papelógrafo con plumones. Círculos de papel de diferentes tamaños (por lo menos 20 de 3 tamaños y colores diferentes).

Metodología: La reunión debe incluir personas representativas de los diferentes sectores de la comunidad. Puede ser conveniente dividir la asamblea en subgrupos de trabajo.



| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Introducir una discusión sobre los aspectos institucionales. Proponer el diagrama como un instrumento para visualizar. |
| Paso 2 | Pedir a los asistentes nombrar todas las organizaciones e instituciones que tienen incidencia en la vida de la comunidad. La discusión puede empezar con la pregunta: ¿cuál institución es más importante para el desarrollo de la comunidad? Dejar a los participantes decidir lo que es importante. |
| Paso 3 | Escribir los nombres de las organizaciones “más importantes” en los círculos más grandes (1 por círculo), y colocarlos en la pizarra; hacer lo mismo con las otras instituciones, por orden de importancia, usando círculos de tamaño acorde al grado de importancia. |
| Paso 4 | Preguntar a los participantes, qué relaciones existen entre las organizaciones. Colocar los círculos de papel de manera que las instituciones que se relacionan se tocan en la pizarra, o si resulta demasiado complicado, indicar las relaciones con flechas. Esta fase puede necesitar discusiones considerables. |
| Paso 5 | Al final se obtiene un diagrama de las relaciones interinstitucionales en la comunidad. Si se ha trabajado en subgrupos, comparar los resultados de los diferentes grupos. |

DINÁMICA 2

MAPA DE FINCA CON ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVO

Diferenciar los roles y responsabilidades de hombres y mujeres en la producción de la finca familiar.

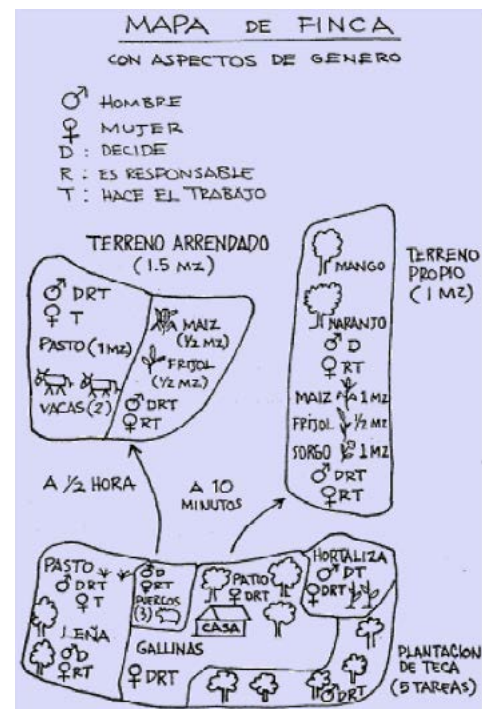
¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

La información será utilizada para el diagnóstico comunitario. La misma permitirá conocer la división sexual del trabajo en materia productiva y brindar una primera imagen sobre la disponibilidad de tiempo de hombres y mujeres para participar en el proyecto.

Tiempo necesario: Aproximadamente 1 hora dependiendo de la complejidad y la disposición de los participantes.

Material requerido: Mapa de la finca, plumones de colores.

Metodología: Es necesario que el hombre, la mujer y los niños participen desde la elaboración inicial del mapa. El ejercicio puede prestarse a mucha discusión. Es importante que el facilitador opine lo menos posible y modere la discusión.



| | |
|--------|--|
| | Explicar que se quiere elaborar un mapa, con información sobre quién hace qué en la finca. Los criterios pueden ser los siguientes: Género: Distinguir, hombre, mujer, niños (usar símbolos ♂, ♀) |
| Paso 1 | Responsabilidades: "D" - ¿quién decide? Preguntar ¿quién toma las decisiones en cuanto al uso de tal o cual recurso? (Por ejemplo, el hombre decide dónde se puede cortar leña) "R" - ¿quién es responsable? Preguntar ¿quién es responsable de proveer los productos al hogar? (Por ejemplo, la mujer es quien tiene que asegurar que haya leña) "T" - ¿quién hace el trabajo? (por ejemplo, la mujer y los niños sacan la leña) |
| Paso 2 | Pasar en revista todas las áreas de la finca y actividades productivas indicadas para revisar quién decide, quién es responsable y quién hace el trabajo. En el ejemplo de la leña, se podría colocar en el área de la finca donde se saca leña los símbolos: D R ♀ T |
| Paso 3 | Una vez terminado el mapa, se pueden revisar los roles y responsabilidades diferenciados que han sido identificados. |

DINÁMICA 3

USO DEL TIEMPO Y ROLES DE GÉNERO EN A&S

OBJETIVO

Sensibilizar a los hombres y concientizar a las mujeres sobre el aporte real de estas en las actividades familiares.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Es el ejercicio más sencillo y convincente para disipar los estereotipos sobre el papel "limitado" de las mujeres y explicitar la división del trabajo en base a roles de género. La información resultante será utilizada para plantear estrategias colaborativas al interior del hogar, por ejemplo, para permitir a las mujeres capacitarse, compartiendo sus tareas del hogar a través de la colaboración de los hijos (as) o el esposo.

Tiempo necesario: 1 - 2 horas.

Material requerido: Pizarra o papelón y plumones.

Metodología: El ejercicio puede hacerse bajo diversas modalidades, según el contexto: con un grupo de mujeres exclusivamente, con mujeres y hombres mezclados, o con grupos separados de mujeres y hombres para comparar al final su visión diferenciada.

USO DEL TIEMPO

Ejemplo de República Dominicana (según C. Butler en "Tools for the field")

UN DÍA TÍPICO DE LA MUJER

| TAREA | ¿CÓMO SE REALIZA? (en un día típico) | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------|--------------|
| | EL ESPOSO | LAS HIJAS | SUS HIJOS | LOS HERMANOS |
| Prender el fogón | x x | x x x x x | | |
| Hacer café | x | x x x x | | |
| Alimentar gallinas | x | x x x | x x | |
| Recojer palmas | x | x x x x | x x x | x |
| Ordeñar vaca | | | | |
| Buscar agua | | x x x x | x x | x |
| Cocinar desayuno | | | | |
| Cocinar frijoles | | x x x x | | |
| Limpiar casa y patio | | x x x | | |
| Compras | | x x x | x x | x x x |
| Cocinar arroz | | x x x x | | |
| Lavar ropa | | x x | | |
| Cocinar y lavar almuerzo | | | | |
| Lavar trastes | | | | |
| Planchar | | x x x x | | |
| Hacer café | | x x x | | |
| Tejer | | x x x | | |
| Buscar leña | | x x x | x x x | x x |
| Tostar café | | x | | |
| Preparar cena | | x x x x | | |
| Lavar trastes | | x x x | | |
| Bañar niños | | x x | | |

| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Reunir a los participantes y explicar el objetivo del ejercicio. |
| Paso 2 | Establecer una escala de tiempo (más fácil empezar con el uso del tiempo en un día). Preguntar a cada mujer, o a una muestra de ellas, a qué hora se levanta, y a partir de este momento, enumerar sin omitir nada, con la hora correspondiente, todas las actividades que lleva a cabo en el día hasta acostarse en la noche. Preguntar a los hombres lo mismo en dos partes: (i) sobre sus propias actividades diarias; y (ii) respecto a su percepción y conocimiento de lo que hacen las mujeres. |
| Paso 3 | Una vez pasado en revista el uso del tiempo de cada mujer se puede proceder a un sencillo círculo: ¿Cuántas horas diarias trabaja cada una? Cuántas actividades diferentes lleva a cabo en un día y sacar un promedio. |
| Paso 4 | El ejercicio puede servir de base a una discusión muy interesante entre hombres y mujeres. Si han trabajado por separado, enseñar el resultado a los hombres y motivar sus comentarios. Si los hombres han hecho su propio diagrama del uso del tiempo de sus mujeres, la comparación no dejará de llevar a mucha discusión. El facilitador/a debe siempre evitar de opinar y dejar a la gente, que saquen sus propias conclusiones. |

DINÁMICA 4

CALENDARIO ESTACIONAL DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO²

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Representar el calendario de actividades productivas con las responsabilidades diferenciadas por género. Esta dinámica consiste en visitar a las familias seleccionadas y realizar de manera conjunta un cuadro de actividades productivas y reproductivas de todos los miembros.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Para alimentar el diagnóstico comunitario. La misma permitirá conocer las actividades productivas, reproductivas o de representación que tienen hombres y mujeres de la comunidad durante el transcurso del año. Estos datos servirán para plantear estrategias colaborativas entre ambos sexos y analizar las diferencias en la disponibilidad de tiempo para participar en el proyecto. Permitirá también planificar los eventos de capacitación.

Tiempo necesario: 2 horas.

Material requerido: Pizarra y tizas, o papelones y plumones de diferentes colores.

Metodología: Este calendario se trabaja en grupos focales con la comunidad. Se puede cruzar la información con las encuestas familiares.



| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Organizar una reunión con la comunidad (puede ser preferible separar los grupos de trabajo entre hombres y mujeres). Explicar la función del calendario estacional y discutir los aspectos que se van a incluir. |
| Paso 2 | Dibujar una tabla con los meses encima de la pizarra o papelógrafo. Usar el calendario anual que corrientemente utiliza la comunidad (no necesariamente debe empezar en enero). Dejar a los participantes decidir quién va a dibujar. |
| Paso 3 | Para cada uno de los parámetros, describir las variaciones estacionales mediante líneas o bloques. Para cada actividad, indicar si es responsabilidad del hombre, de la mujer y de los niños. Proceder mes por mes hasta completar el año. Repetir para cada parámetro. |
| Paso 4 | Discutir el resultado, en términos de los periodos más favorables/desfavorables para la intervención del proyecto en sus distintos componentes. |
| Paso 5 | Explicar el uso que se dará al calendario. Dejar una copia para los participantes. |
| Paso 6 | El calendario elaborado por un grupo puede ser consolidado y comparado con los resultados de otros grupos para verificar si hay diferencias sustanciales. |

² Esta herramienta ha sido muy usada desde los años 80 en el marco del desarrollo rural con enfoque de género y existen varias adaptaciones. Esta matriz tiene su origen en Feldestein, H. and Poats, S. 1989. «Working Together», Hartford, CT: Kumarian Press.

DINÁMICA 5

MAPA DE LA COMUNIDAD

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Concretizar en un mapa la visión que los pobladores tienen de la utilización del espacio y de los recursos, y ubicar las informaciones principales relevantes. Sirve además para que en grupos distintos las mujeres puedan expresar el uso que le dan a los recursos y a los espacios que por sus roles de género son distintos a los de los hombres. Esta dinámica consiste en organizar una reunión con un grupo representativo de personas de la comunidad (hombres y mujeres) y realizar de manera conjunta un mapa de la zona.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Esta información servirá para conocer las características físicas de la comunidad, ubicación de fuentes de agua, el uso de la tierra, las áreas de producción, que dan una idea del conocimiento diferenciado de hombres y mujeres sobre su comunidad y sus recursos naturales y actividades productivas. A la vez da una idea sobre la demanda de agua en sus distintos usos.

Tiempo necesario: 1 - 3 horas según la complejidad.

Material requerido: pizarra y tiza y/o papel o papelones, plumones.

Metodología: El método es muy flexible y se adapta a los requerimientos particulares (recolección de información general o diagnóstico específico).



| | |
|--------|--|
| Paso 1 | Reunir un grupo de personas (entre 10 y 20) de la comunidad y explicarles el objetivo. Dividir por grupos diferenciados entre hombres y mujeres. También se puede conformar un grupo de jóvenes. |
| Paso 2 | Discutir con los participantes cómo se va a hacer el mapa y qué temas van a aparecer (ríos, caminos, casas, bosques, campos cultivados, etc.). Si quieren incluir muchos temas, puede ser útil proponer varios mapas. |
| Paso 3 | Ayudar en el "arranque" (por ejemplo, a ubicar los primeros puntos de referencia) y después dejar al grupo trabajar solo, en la pizarra, el papel o en el suelo. Empezar con un "mapa base" con los principales elementos de referencia como ríos, caminos. Después los técnicos no deberían intervenir más en el contenido. |
| Paso 4 | Presentación del mapa por el (los) grupo(s) en plenaria y discusión. Elaboración del mapa final con los comentarios de los diferentes participantes. |
| Paso 5 | Copiar el o los mapas para entregar una copia a la comunidad y una a los técnicos. Discutir el uso que se podrá dar al mapa. |

DINÁMICA 6

IDENTIFICACIÓN Y DIAGRAMA DE CUENCA

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Localizar la ubicación de las fuentes de agua y su caudal en diferentes épocas del año e identificar cómo perciben hombres y mujeres los riesgos a los cuales pueden estar sometidas estas fuentes. Desarrollar el Diagrama de Cuenca con base en el mapa de la comunidad, las características de drenaje y las microcuencas, como punto de partida para discutir las interacciones ambientales en el área de influencia de la comunidad. El método es sencillo y basado en los conocimientos locales de manera diferenciada por hombres y mujeres.

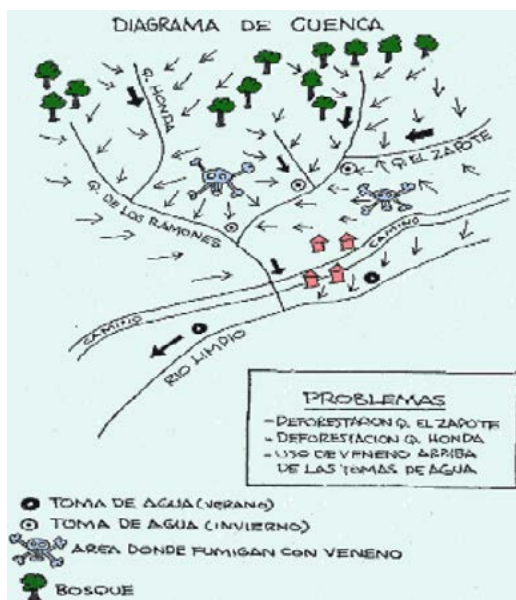
¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

La información será utilizada para el diagnóstico comunitario, los datos permitirán conocer la ubicación de las fuentes de agua y su caudal en diferentes épocas del año, e incluso cómo identifican los hombres o las mujeres, los riesgos a los cuales pueden estar sometidas estas fuentes, etc.

Tiempo necesario: 2 - 3 horas.

Material requerido: El mapa de la comunidad, papelón y plumones, pizarra.

Metodología: Organizar una reunión con un grupo representativo de personas de la comunidad (hombres y mujeres) y realizar de manera conjunta el Diagrama. El concepto de cuenca es el más adecuado para poner de relieve las interacciones ambientales a nivel del territorio de la comunidad, entre aspectos fundamentales como abastecimiento de agua, deforestación, erosión, contaminación, sobrepastoreo, etc.



| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Reunir grupos de trabajo. Es importante conformar grupos de hombres y mujeres, incluyendo las personas que han participado en la elaboración del mapa de la comunidad, y explicar el objetivo del ejercicio. Dibujar los elementos básicos de la cuenca en un mapa (ríos, topografía, y principales puntos de referencia). Tomar como referencia el mapa de la comunidad. |
| Paso 2 | Revisar y completar con los participantes, la red de ríos, riachuelos y quebradas existentes, e indicar con flechas la dirección del drenaje. Identificar también la ubicación de las fuentes de agua. |
| Paso 3 | Con flechas más pequeñas o de otro color, indicar en qué dirección drena el agua de lluvia hacia las quebradas y ríos. Esto permite delimitar aproximadamente las microcuencas. |
| Paso 4 | Indicar con algún símbolo acordado con los participantes, la cantidad y calidad del de agua en cada río o fuente de agua (p.ej. usar colores diferentes para las fuentes permanentes y las que se secan durante el periodo de estiaje). |
| Paso 5 | Empezar el análisis, comparando el mapa de drenaje con el mapa de la comunidad. Tratar de identificar relaciones entre problemas identificados (p. ej., deforestación y sobrepastoreo de una microcuenca, uso de agroquímicos) y sus efectos potenciales (alteración del caudal, peligro de contaminación de fuentes, etc.). |
| Paso 6 | Utilizar el esquema como punto de partida para la planificación de acciones. Compartir la información con el personal encargado del diseño del proyecto. |

DINÁMICA 7

ANÁLISIS DE PROBLEMAS E IDENTIFICACIÓN DE ALTERNATIVAS

El ejercicio consta de 4 partes: a) Lluvia de ideas, b) Árbol de problemas, c) Priorización de problemas y d) Soluciones.

a) Lluvia de ideas

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Obtener información basada en las ideas y percepciones de hombres y mujeres sobre la problemática de A&S y su relación con género. La dinámica consiste en organizar grupos focales con personas representativas de la comunidad (hombres y mujeres) y realizar de manera conjunta el análisis de problemas y soluciones.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

A partir de la identificación de problemas en el diagnóstico comunitario, estos deben ser considerados en las diferentes líneas de acción del Plan de Acción Social (o equivalente) para que se planteen las soluciones que serán ejecutadas durante el proceso de implementación del proyecto.

Tiempo necesario: 1,5 horas.

Material requerido: pizarra, papelón, plumones, tarjetas.

Metodología: Este ejercicio se trabaja en grupos focales, preferentemente diferenciados entre hombres y mujeres.

| | |
|--------|--|
| Paso 1 | Introducir la dinámica con una pregunta abierta sobre el tema que interesa. Escribir o visualizar la pregunta. |
| Paso 2 | Los participantes deben visualizar todas las ideas expresadas sobre tarjetas (una por tarjeta; máximo 3 líneas). Los que saben escribir mejor ayudan a los demás. |
| Paso 3 | El facilitador reúne todas las tarjetas, las mezcla y las coloca sobre la pizarra, leyendo cada una en voz alta. No se elimina ninguna tarjeta. |
| Paso 4 | Se agrupan las tarjetas que expresan una misma idea. Si los participantes están de acuerdo, tarjetas repetidas pueden ser eliminadas, pero es mejor reemplazarlas por una nueva con una formulación acordada por todos. Ninguna tarjeta sale de la pizarra si no hay consenso. Cada vez que se manipula una tarjeta se lee en voz alta para todos los participantes. |
| Paso 5 | Se agrupan las tarjetas que tratan ideas directamente relacionadas. |
| Paso 6 | Decidir qué trabajo se va a hacer sobre el resultado (según los casos, nueva lluvia de idea enfocada sobre uno de los temas que aparecieron, ejercicios de análisis, priorización, etc.). |



b) Árbol de problemas: diagrama de causas y efectos

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Ayudar a la comunidad y a los técnicos a entender mejor la problemática y distinguir entre causas y efectos. A pesar de ser relativamente complejo, se puede llegar a definir las causas de los principales problemas. No debe utilizarse si el grupo no demuestra agilidad e interés en la discusión.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

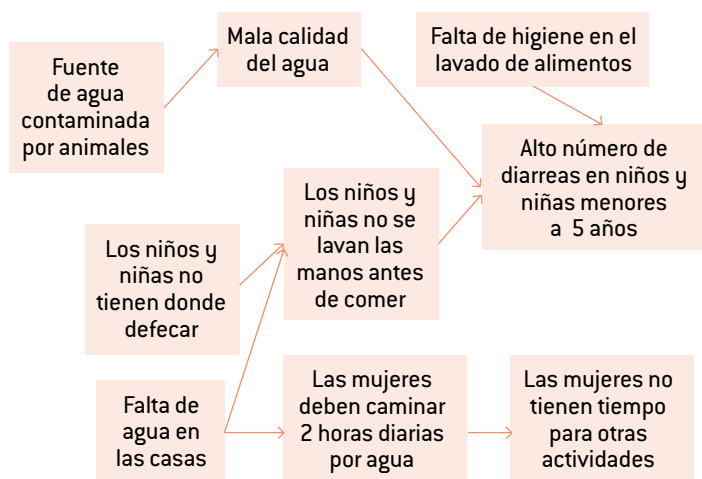
Alimentará el Diagnóstico comunitario y los datos que aquí detecten hombres y mujeres de la comunidad servirán para que ellos mismos se apropien de los cambios que quieren lograr para resolver los problemas identificados.

Tiempo necesario: 1 - 3 horas según la complejidad y el número de participantes [idealmente sigue el ejercicio anterior].

Material requerido: Tarjetas, papelón y plumones o pizarra y tiza.

Metodología: Este ejercicio se realiza en grupos focales, preferentemente diferenciados entre hombres y mujeres.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



| | |
|--------|--|
| Paso 1 | Retomar los problemas identificados y escribir cada uno en una tarjeta separada. |
| Paso 2 | Explicar a los participantes que se va a buscar identificar los problemas y sus causas. Dar un ejemplo sencillo. Pedirles identificar algún problema que les parece más importante. Colocar la tarjeta en el centro de la pizarra o del papelón. |
| Paso 3 | Pedir a los participantes revisar las demás tarjetas para identificar si otros problemas no son la causa del problema colocado en el centro. Colocar las tarjetas "causas" por debajo de la tarjeta central, en línea de causas; hacer una lluvia de ideas por si se identifican otras causas. Discutir cada paso. |
| Paso 4 | Repetir el ejercicio anterior, para identificar otros problemas que podrían ser "consecuencia" de problemas ya colocados. |
| Paso 5 | Revisar todas las tarjetas que no han podido ser ubicadas, para ver si no tienen ninguna relación con ninguna de las tarjetas ya colocadas. |
| Paso 6 | Al final se debe tener uno o varios "árboles" de problemas. Es muy importante lograr determinar, para el o los árboles, un problema "central" del cual se derivan la mayoría de los demás. |
| Paso 7 | Pedir a los participantes su opinión sobre el ejercicio. Anotar el resultado y entregar el papelón o una copia del resultado al grupo. |

NOTA: el distinguir entre problemas y causas es importante para definir correctamente los objetivos

c) Matriz de priorización de problemas

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Establecer un diagrama con los principales problemas enfrentados por la comunidad. Antes de priorizar los problemas es bueno hacer el ejercicio anterior, que permite distinguir los problemas de sus causas.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Los datos aquí obtenidos permitirán que hombres y mujeres de la comunidad prioricen los problemas de mayor importancia y planteen soluciones a corto, mediano o largo plazo que deberán estar incluidas en el Plan de Acción Social (o equivalente).

Tiempo necesario: 1 hora.

Material requerido: Papelón y plumones, o pizarra y tiza.

Metodología:

| PROBLEMA | SEQUIA | PLAGAS | MALEZAS | COSTO ABONO | FALTA TIERRA | FALTA RIEGO | EROSION SUELO |
|---------------|--------|--------|---------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| SEQUIA | SEQUIA | SEQUIA | | COSTO ABONO | SEQUIA | SEQUIA | SEQUIA |
| PLAGAS | | PLAGAS | | COSTO ABONO | FALTA TIERRA | FALTA RIEGO | PLAGAS |
| MALEZAS | | | | COSTO ABONO | FALTA TIERRA | FALTA RIEGO | MALEZA |
| COSTO ABONO | | | | COSTO ABONO | COSTO ABONO | COSTO ABONO | COSTO ABONO |
| FALTA TIERRA | | | | | FALTA TIERRA | FALTA TIERRA | |
| FALTA RIEGO | | | | | | FALTA RIEGO | FALTA RIEGO |
| EROSION SUELO | | | | | | | EROSION SUELO |

| PROBLEMAS | FRECUENCIA | RANGO |
|-------------------------|------------|---------|
| SEQUIA | 5 | 2 |
| PLAGAS | 2 | 5 |
| MALEZAS | 1 | 6 |
| COSTO ABONO | 6 | 1 |
| FALTA TIERRA | 4 | 3 |
| FALTA DE RIEGO | 3 | 4 |
| EROSION DEL SUELO | 0 | 7 |

| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Explicar a los participantes qué se propone ahora: determinar entre todos los problemas identificados cuáles son los más importantes para la comunidad o el grupo. |
| Paso 2 | Preparar una matriz a dos entradas con el mismo número de líneas y de columnas, con problemas identificados. Escribir en la primera línea y la primera columna, un problema por celda, en el mismo orden. |
| Paso 3 | Empezar por la celda donde se encuentra el problema # 1 (1ra columna) y el problema #2 (2da línea). Preguntar a los participantes, - ¿Cuál del problema número 1 y número 2 les parece más importante? ó ¿Cuál del problema número 1 y número 2 debería ser resuelto con más urgencia? Después de lograr consenso, escribir en la celda el problema más importante. |
| Paso 4 | Repetir el ejercicio comparando todos los problemas dos por dos. Al final, se tendrá la mitad de la matriz llena (ya que solo se necesita la mitad). |
| Paso 5 | Para cada problema, contar cuántas veces aparece en la matriz y así se podrá ordenar por orden de frecuencia, el problema que aparezca más veces siendo el más importante. Esta comparación por pares es menos subjetiva que cualquier otro método de priorización. |
| Paso 6 | Pedir a los participantes su opinión sobre el ejercicio. Anotar el resultado y entregar el papelón o una copia del resultado al grupo. |

d) Matriz de evaluación de soluciones

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Evaluar “ex-ante”, con la propia comunidad, la factibilidad y/o adecuación de las diversas soluciones consideradas.

¿PARA QUÉ SE UTILIZARÁ ESTA INFORMACIÓN?

Hombres y mujeres de la comunidad plantearán las soluciones a sus problemas y además evaluarán las mejores soluciones que estarán incluidos en el Plan de Acción Social (o equivalente).

Tiempo necesario: Máx. 3 horas dependiendo de la complejidad y la disposición de los participantes.

Material requerido: Papel, tarjetas, plumones, pizarra o papelón.

| MATRIZ DE EVALUACIÓN DE SOLUCIONES | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|-----------------|---------------------|----------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| PROBLEMA: PERDIDAS POR SEQUÍA EN MAÍZ | | | | | | | | |
| SOLUCIÓN | BENEFICIO | AYUDA NECESARIA | BIENEFICIOS A TODOS | FACTIBLE | ¿PUEDE ESPERAR? | ¿COSTO? | PUNTAJE | ORDEN PRIORIDAD |
| PROBAR OTRAS VARIETADES | ☺ | ☹ | ☺ | ☺ | ☹ | ☺ | 6 | 4 |
| SEMBRAR MAS TARDE | ☹ | ☺ | ☺ | ☹ | ☺ | ☺ | 9 | 2 |
| CONSERVAR RESIDUOS EN EL SUELO | ☺ | ☺ | ☺ | ☺ | ☺ | ☺ | 12 | 1 |
| SEMBRAR TRÍJUL (LABONO) | ☺ | ☹ | ☺ | ☺ | ☹ | ☺ | 7 | 3 |

☹ = 0 ☹ = 1 ☺ = 2

Metodología:

| | |
|--------|--|
| Paso 1 | <p>Determinar y consensuar los criterios de evaluación. Pueden ser, según la naturaleza de la alternativa, los criterios siguientes más otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios aportados: mejoras en la calidad de vida. • Sustentabilidad: ¿podemos hacerlo con poca ayuda externa y seguir haciéndolo después de retirarse la ayuda? • Equidad: ¿se beneficiarán todos por igual de la alternativa? • Factibilidad técnica y social: ¿es posible y aceptable implementar la alternativa? • Tiempo de espera: ¿cuándo empezaremos a sentir los beneficios? • Costo. |
| Paso 2 | Se prepara una matriz con las líneas encabezadas por las diferentes soluciones a evaluar, las columnas encabezadas por los criterios de evaluación. |
| Paso 3 | Concertar las unidades y el método de puntaje. Unidades: depende de la proporción de personas alfabetizadas. Puede ser con números, cruces, símbolos; el rango desde 3 (malo- indiferente-bueno) hasta 5, preferiblemente no más. Método: por consenso (en este caso el facilitador llena la matriz), o por votación (en este caso cada participante ira a “votar” sobre la matriz). |
| Paso 4 | Para cada alternativa, revisar los diferentes criterios y colocar una puntuación a cada uno. El facilitador debe evitar un error común: confundir puntuaciones positivas y negativas, por ejemplo, poner 3 por “Beneficio alto” y 3 por “Largo tiempo de espera” o “Costo muy elevado”. Para evitar este error es bueno expresar todos los criterios en forma positiva (por ejemplo: rapidez del impacto, necesidad de financiamiento). |
| Paso 5 | Una vez completada la matriz, se puede adicionar o combinar las puntuaciones para priorizar las diferentes alternativas. |

DINÁMICA 8

MIS CAPACIDADES Y MIS LIMITACIONES

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Hombres y mujeres se reconocen y aceptan fortalezas y limitaciones para desempeñar tareas en la entidad operadora, en su hogar, en su comunidad. Tomar conciencia de las propias capacidades y limitaciones y cuáles son factibles de desarrollo y cambio.

PASOS

Esta dinámica se realiza organizando un taller e invitando al grupo de la comunidad (hombres y mujeres) con el que queremos trabajar el empoderamiento.

1. El / la facilitador/a entrega a cada participante una hoja de papel y un lápiz.
2. Les pide a los/las participantes que, en el lado derecho de la hoja, hagan una lista de sus habilidades, talentos, capacidades, recursos y fuerzas positivas; y en el izquierdo, sus debilidades, limitaciones, incapacidades y errores.
3. El/la facilitador/a hace hincapié en que sean revisadas todas las áreas:
 - a. Física
 - b. Intelectual
 - c. Emocional
 - d. Espiritual y
 - e. Social
4. Al terminar el listado, se les pedirá que analicen sus respuestas y pongan al lado de cada respuesta: una "M" si cree que la puede mejorar, "B" si es algo bueno y factible de desarrollo y "N" si no es factible ninguna de las posibilidades anteriores.
5. El /la facilitador/a pide a cada uno indique cuantas "B" tiene. Luego comenta que todos (as) tenemos siempre algo de "B" y que esas cualidades buenas que tenemos las podemos desarrollar. Pide que todos se brinden fuertes aplausos.
6. Luego pide que levanten la mano los que tienen alguna "M". Es probable que todos levanten la mano. Entonces el/la facilitador resalta que siempre tenemos algo que mejorar.

OBJETIVO DEL EJERCICIO

1. ¿Cómo se han sentido en ese ejercicio?
2. ¿Cuál es la utilidad del ejercicio?
3. ¿Qué puede hacer cada uno(a) de nosotros con su lista de capacidades y limitaciones?

Materiales: Hojas de papel y lápiz para cada participante.

Tiempo requerido: 30 minutos.

Fuente: Autoestima, Equidad para la Mujer y Desarrollo Social, CARITAS, Primer Edición, Lima Perú, Febrero del 2005, pág. 38

DINÁMICA 9

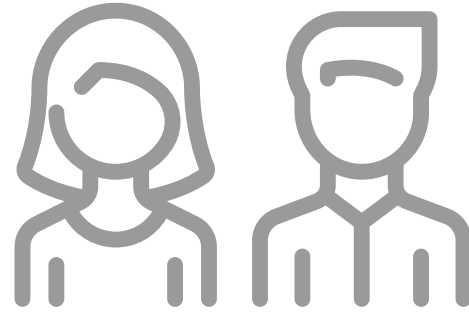
INTERCAMBIO DE ROLES

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Hombres y mujeres entiendan las implicaciones de la carga de trabajo, esfuerzo, así como la responsabilidad que tiene el sexo opuesto. Esta dinámica se realiza organizando un taller e invitando al grupo de la comunidad (hombres y mujeres) con los que se quiere trabajar el empoderamiento.

Tiempo Requerido: 30 minutos.

Material: hojas de papel bond blancas y tamaño rotafolio, plumones de colores y cinta adhesiva.



| | |
|--------|--|
| Paso 1 | Organizar un socio drama, donde las mujeres cumplan el rol de los varones desde el momento que se despiertan hasta que se duermen. Organizar la misma actividad con el grupo de hombres, qué hacen las mujeres desde que se despiertan, hasta que se duermen. |
| Paso 2 | Crear en cada grupo situaciones extremas, por ejemplo, que la mamá está cocinando, que el bebé llora, que debe llevar la comida al esposo al campo, etc. |
| Paso 3 | Luego de la dinámica, preguntar a los hombres: ¿Qué opinan de cómo ven a los hombres en sus tareas diarias? ¿Se olvidaron las mujeres de alguna tarea importante que ustedes hagan diariamente? Hacer lo mismo con las mujeres ¿Qué opinan de cómo ven a las mujeres en sus tareas diarias? ¿Se olvidaron los hombres de alguna tarea importante que ustedes hagan diariamente? Luego preguntar a ambos grupos ¿Cómo se sintieron al intercambiar roles? ¿Qué pasaría si se hace un trabajo compartido y colaborativo? |
| Paso 4 | Anote en una hoja de rotafolio las conclusiones de los equipos y se debe provocar el análisis y la reflexión. |

DINÁMICA 10

SELECCIÓN DE NIVEL DE SERVICIO

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Establecer el grado de preferencia acerca de los diferentes niveles de servicio y las opciones técnicas del proyecto de A&S, sea por gravedad, bombeo, letrinas aboneras, con arrastre de agua, etc., respetando el criterio técnico, que deberá ser expresado antes de la selección. Esta dinámica se realiza organizando un taller (o en asamblea general) invitando al grupo de la comunidad (hombres y mujeres).

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA DINÁMICA?

El ejercicio es útil para retroalimentar al responsable del diseño del proyecto sobre las necesidades y demandas diferenciadas de hombres y mujeres respecto a los sistemas de A&S. Promueve la apropiación del proyecto por parte de la comunidad.



Tiempo necesario: 2-3 horas.

Material requerido: Pizarra, papelón, plumones.

Metodología

| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Convocar a Asamblea General a la población, hombres y mujeres. Si es necesario, dividir en grupos de hombres y mujeres |
| Paso 2 | Presentar a la comunidad, las diferentes alternativas de niveles de servicio y tecnologías de proyecto. Discutir las alternativas, utilizando la matriz de evaluación de alternativas presentada más abajo. |
| Paso 3 | Validar la mejora alternativa a partir del debate con cada grupo |
| Paso 4 | Juntar a ambos grupos y comparar los resultados. Si estos fueran diferentes, moderar la discusión y promover un acuerdo. |

Matriz de evaluación de alternativas de proyecto

| PARÁMETRO | ALTERNATIVA 1 | ALTERNATIVA 2 | ALTERNATIVA 3 |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Ventajas técnicas | | | |
| Desventajas técnicas | | | |
| Ventajas socioculturales | | | |
| Desventajas socioculturales | | | |
| Costo de inversión | | | |
| Aportes por familia para la inversión | | | |
| Requerimientos de A0&M | | | |
| Costos de A0&M | | | |
| Cuota familiar para la A0&M | | | |

DINÁMICA 11

SILUETAS

OBJETIVO DEL EJERCICIO

Conocer las valoraciones sociales que tiene la comunidad sobre lo femenino y lo masculino, y los roles asignados a mujeres y a hombres.

PASOS

Esta dinámica se realiza organizando un taller e invitando a hombres y mujeres de la comunidad. La misma consta de diecinueve pasos.

1. Se coloca una silueta de mujer y otra de hombre al frente del área en que se desarrolla el taller. Se deja un espacio entre una y otra.
2. Se distribuyen tarjetas con términos que denotan capacidades o habilidades de mujeres y hombres. Los términos son: ternura, producción de espermatozoides, acicalarse, audacia, llorar, violencia, timidez, valiente, creatividad, amamantar, cocinar, senos, sensibilidad, racionalidad, decisión, sumisión, amabilidad, abnegación, iniciativa, voluble, embarazarse, liderazgo, cambiar una llanta, cambiar pañales, libertad, conformismo, debilidad, proveer, sexualidad, fuerza, inseguridad, productividad, eyacular, parir, ovular, gestar, autoridad, fidelidad, depresión, lavar ropa, maternidad, paternidad.
3. Se pide a las y los asistentes que peguen las tarjetas sobre las siluetas, con la habilidad o la capacidad que crean que corresponde.
4. Desde sus lugares se hace la reflexión de la colocación de las tarjetas en las siluetas.

El/a facilitador/a pedirá que se reacomoden las tarjetas entre las siluetas, dejando sobre las siluetas las que denoten lo referido al sexo. En el centro se pondrán las referidas al género. El reacomodo se realizará por consenso o por mayoría.

5. Se reflexiona sobre lo que implican los conceptos sexo y género, ya abordados en la parte conceptual de esta guía.
6. Se forman dos equipos con las y los asistentes. Se pide que entre las y los participantes se seleccione a una/o para que pase al frente con quien facilita el taller, y les pide que una/o tome las tarjetas con las características positivas y el otro/a las tarjetas con las características negativas, acerca de las mujeres y de los hombres.
7. A cada equipo se le dan dos cartulinas, en una se pone como encabezado "mujeres" y en la otra "hombres". Se les pide que discutan en equipo si las tarjetas que escogió su representante corresponden a características de mujeres o de hombres, y si son positivas o negativas, según el grupo de tarjetas que haya escogido.

Después de la discusión se pegan las tarjetas sobre las cartulinas.

El/a facilitador/a recordará que van a pegar sobre las cartulinas las tarjetas con las características de género de acuerdo a cómo la sociedad valora a las mujeres y a los hombres, no como lo creen en lo individual.

8. Se pide que coloquen las cartulinas sobre las siluetas y que se comente la reflexión que se tuvo en el equipo para colocar las tarjetas en una y otra cartulina.
9. Se les pide que observen y reflexionen sobre la colocación de las tarjetas en las cartulinas y si consideran que se puede cambiar alguna lo argumenten.
10. Quedan las tarjetas en el lugar donde todas y todos estuvieron de acuerdo en que así se valora a mujeres y a hombres, la persona que facilita la reflexión explicará que eso es el rol asignado socialmente. Pueden presentarse en cartulina o Power Point, los ejemplos de rol (tabla) ya especificados en el apartado de conceptos.
11. Se pide que los hombres asistentes expongan cuáles son sus sentimientos cuando la sociedad les pide que cumplan con su rol. A las mujeres se les pide que no comenten y permitan que los hombres se expresen; la persona que facilita influirá para que los hombres expresen sentimientos, no ideas. Después se solicita que las mujeres expresen lo que sienten cuando la sociedad les exige cubrir el estereotipo.
12. Se pide una reflexión colectiva de por qué a los hombres se les dificulta expresar sentimientos y las mujeres lo pueden hacer más fácilmente.
13. Se expone sobre lo que representa el rol y el estereotipo en la visión que tiene la sociedad, puede la facilitadora o el facilitador auxiliarse de los ejemplos expuestos en los conceptos para explicar esta parte. [En el paquete didáctico están las fichas con los conceptos rol y estereotipo].
14. Las reflexiones se centran en explicar cuáles son las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que generan que mujeres y hombres no estén conformes con esos roles y estereotipos.
15. A partir de aquí se puede llevar a la reflexión sobre cómo las personas con determinado sexo y posibilidades sociales, económicas y culturales estructuran sus identidades.

Las discusiones pueden girar en torno a la identidad; o a las identidades que se asumieron en el proceso personal; o a lo que se desea ser en el futuro.

16. La facilitadora o el facilitador se coloca junto a las cartulinas, si lo que está generando entre mujeres y hombres es una serie de frustraciones o sentimientos de inconformidad, entonces, como sociedad hay que reconstruir esta parte. Se toman las cartulinas y se explica cuál es la propuesta desde la perspectiva de género, así como lo que se entenderá por igualdad de oportunidades, equidad y acciones afirmativas.
17. Se pregunta cuáles son las instituciones sociales que posibilitan o impiden que se modifiquen los estereotipos de género. Se coloca en el centro de las siluetas el árbol (paquete didáctico); se nombran algunas instituciones que están en las tarjetas (paquete didáctico), se pegan sobre el árbol (las palabras son mercado-tecnia, medios de comunicación, moda, individu@s, publicidad, estado, familia, gobierno, religión, sociedad, escuelas, ejército, instituciones de gobierno, partidos políticos).
18. En las raíces y en el tronco del árbol se colocan las tarjetas con los nombres de las instituciones que impiden la equidad de género. En el follaje se ponen los nombres de las instituciones que posibilitan que se modifiquen los estereotipos de género.

19. Se integra a la reflexión final la conveniencia de generar en orden creciente espacios educativos que permitan dar un nuevo significado al género y por ende a las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres. Es obvio que a partir de los dos puntos anteriores se identificarán muchas instituciones que atentan a la equidad de género, más que por convicción, como secuela de falta de renovación de sus programas y significados, de ahí la importancia de desmitificar el hecho de que la inequidad se esté aplicado con voluntad plena, sino que el problema ha radicado en la negligencia del abordaje de una nueva construcción o en la ineficacia de las estrategias y las acciones. De ahí surgirán elementos para reconstruir los significados.
20. La persona que facilita coordina las reflexiones finales. Se recomienda hacer el cierre del taller retomando los conceptos trabajados.

Tiempo requerido: 1 ½ hora

Si bien esta dinámica es larga, nos ayuda a consolidar todos los conceptos de igualdad de género, autoestima y reconociendo nuestras fortalezas.

Fuente: Mujeres y hombres ¿Qué tan diferentes somos?, Instituto Julis-ciense de las Mujeres "Manual de sensibilización en Perspectiva de Género, Tercera Edición, noviembre 2008, pág. 32.

DINÁMICA 12

ANÁLISIS PARA LA CONFORMACIÓN DE REDES SOCIALES

OBJETIVO DEL EJERCICIO

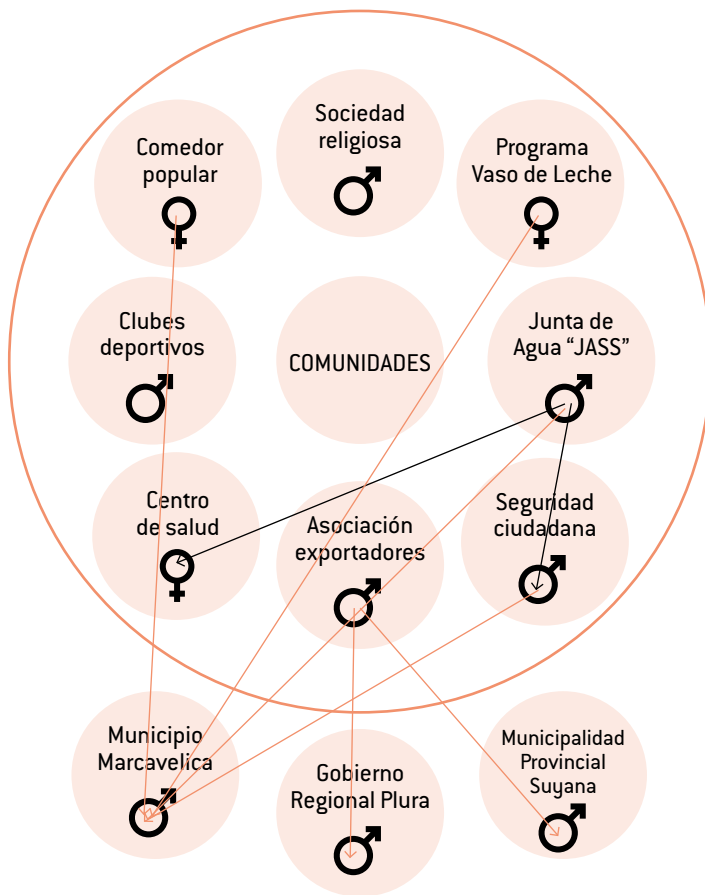
A partir del análisis de la densidad de relación entre las organizaciones e instituciones que hay en la comunidad y fuera de ella, hombres y mujeres analizarán la importancia de conformar redes sociales, para fortalecer un grupo que ellos o ellas deseen conformar con el propósito de que se vaya posicionando en el tiempo, así como fortaleciendo como estructura. Esta dinámica se realiza organizando un taller e invitando al grupo de la comunidad (hombres y mujeres) con el que se quiere trabajar el fortalecimiento organizacional. Pueden ser los grupos de mujeres de la comunidad.

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA DINÁMICA?

Esta dinámica es importante, sobre todo para grupos de mujeres, para que, a partir de la conformación de grupos, vayan fortaleciendo sus habilidades de gestión para el desarrollo personal, así como de su comunidad.

Tiempo: 30 minutos

Metodología



| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Convocar a una reunión a hombres y mujeres de la comunidad. |
| Paso 2 | Solicitar a los/las participantes que vayan mencionando: 1. todas las instituciones u organizaciones que hay al interior de la comunidad 2. fuera de la comunidad, pero que de alguna manera tienen relación con la comunidad 3. a nivel municipal 4. a nivel departamental 5. a nivel nacional 6. luego de identificar y dibujar las instituciones, preguntaremos si son dirigidas por mujeres o por hombres 7. luego se pregunta si la institución x con qué otra se relaciona [así vamos viendo la densidad de relacionamiento que tiene cada una de ellas] |
| Paso 3 | La organización o institución que tiene mayor densidad de relaciones es aquella que está mejor posicionada y asegura su sostenibilidad. |
| Paso 4 | Dar ejemplos de organizaciones e instituciones que fueron creciendo gracias a sus relaciones con otros grupos. |
| Paso 5 | Capacitar en los aspectos más importantes que debe tener una organización o institución: objetivos, misión, visión, metas, etc. También mencionar los aspectos legales en caso de querer conformar una institución, de acuerdo a normativa de cada país. |

DINÁMICA 13

IDEALES EN LOS TIEMPOS DE ANTAÑO

OBJETIVO

Evidenciar la construcción social de los roles de género.

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA DINÁMICA?

Este ejercicio promueve la reflexión sobre la división sexual del trabajo. Coadyuva a identificar tradiciones culturales que van en contra de los derechos fundamentales de las mujeres.

Tiempo requerido: 25 minutos

Material: Rotafolio, marcadores.

Metodología:

| | | | | | |
|-----------------|--|-----------------|----------------|--|--|
| Paso 1 | En un rotafolio se dibujan dos columnas: el hombre ideal y la mujer ideal: <table border="1" data-bbox="240 800 1365 869"><tr><td>El hombre ideal</td><td>La mujer ideal</td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table> | El hombre ideal | La mujer ideal | | |
| El hombre ideal | La mujer ideal | | | | |
| | | | | | |
| Paso 2 | Se pide al grupo que escriba en cada una de ellas las características consideradas como ideales para los hombres y mujeres en la época de sus abuelos y abuelas. | | | | |
| Paso 3 | A partir del listado, se pregunta cuáles son los ideales que se mantienen hasta hoy y cuáles no y se inicia el debate sobre la base de las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué ha cambiado en lo que se espera de las mujeres y de los hombres desde el tiempo de los abuelos hasta hoy?• ¿Qué similitudes y qué diferencias se encontraron en las características encontradas por las diferentes personas del grupo, de diferentes orígenes?• ¿Por qué creen que han cambiado o no? (Distinguir las luchas políticas de las mujeres, los modelos familiares)• ¿Cuáles de las características indicadas tienen un fundamento biológico y cuáles tienen una explicación social? ¿Se nace hombre o mujer, o nos hacemos hombres o mujeres? | | | | |

Fuente: Maleta pedagógica: un equipaje para la interculturalidad. Módulo 1: Equidad de género. Fundación SURT.

DINÁMICA 14

SOY UN ÁRBOL QUE DA FRUTOS

OBJETIVO

Lograr que el/la participante identifique sus fortalezas, sus cualidades positivas. Lograr que el/la participante haga un recuento de sus principales éxitos personales.

UTILIDAD

Este ejercicio puede ser aplicado como refuerzo a la hora de capacitar y sensibilizar a mujeres líderes.

Tiempo requerido: 30 minutos

Material: Un dibujo de un árbol, papeles, lápices o bolígrafos

Metodología:

| | |
|--------|---|
| Paso 1 | Indicar a los/las participantes que vamos a comparar nuestra persona a un árbol. Especialmente a las raíces y a los frutos. Las raíces son nuestras fortalezas, nuestras cualidades positivas. Los frutos son las cosas exitosas que hemos logrado como personas, en cualquier campo: hogar, escuela, trabajo, casa. |
| Paso 2 | Repartir a cada uno (a), una hoja de papel (puede ser incluso una con una silueta de árbol). Solicitar que coloquen su nombre en la hoja. |
| Paso 3 | Solicitar que hagan el esquema del árbol y que en las raíces coloquen 5 o más fortalezas que ellos sientan que tienen. |
| Paso 4 | Solicitar también que en la copa o ramaje del árbol coloquen 5 o más frutos que han tenido como personas. |
| Paso 5 | Después de unos minutos, verificando que todos hayan terminado, pedir que intercambien sus hojas con alguno (a) de sus compañeros (as). |
| Paso 6 | Pedir a cada participante que mencione las fortalezas y los frutos que tiene la persona que le ha entregado su hoja. Al terminar cada intervención pide que todos aplaudan a la persona aludida. PREGUNTAS PARA EL DIÁLOGO 1. ¿Cómo se han sentido en ese ejercicio? 2. ¿Cuál es la utilidad del ejercicio? |

Fuente: Autoestima, Equidad para la Mujer y Desarrollo Social, CARITAS, Primer Edición, Lima Perú, Febrero del 2005, pág. 31

