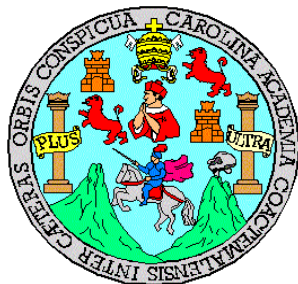


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
DIVISIÒN DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



**LA APLICACIÒN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÒN  
DEL ABASTECIMIENTO DEL AGUA RURAL, EN COMUNIDADES  
DE LOS MUNICIPIOS DE SANTA LUCÌA UTATLÁN, SOLOLA Y  
OLINTEPEQUE, QUETZALTENANGO**

AUTORA

**MARÌA DEL ROSARIO GÓMEZ PÉREZ**



**Servicios  
para el Desarrollo**

Quetzaltenango, Marzo de 2006

# INDICE

---

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I	
Marco Institucional	
1.1. Que es SER	3
1.2. Su Visión	3
1.3. Su Misión	3
1.4. Sus Objetivos	
1.4.1. Generales	4
1.4.2. Específicos	4
1.5. Sus Principios	5
1.6. Ejes de Trabajo	5
1.7. Metodología de Trabajo	6
1.8. Política de Género Institucional: Una Propuesta Práctica	6
1.9. El “Programa de Agua y Saneamiento para la Salud, Gestionado por Hombres y Mujeres, desde una Perspectiva Municipal”	9
1.10. Agencias Donantes y Cooperantes	11
1.11. Integración del SER a otras organizaciones	12
Capítulo II	
Enfoques de Mujer en Desarrollo MED y Género en Desarrollo GED	
2.1. Reseña Histórica	13
2.2. Enfoque de Mujeres en Desarrollo	14
2.3. Enfoque de Género en Desarrollo	15
2.4. El enfoque de Género en Guatemala y su legislación	17

### Capítulo III

#### Resultados de la aplicabilidad de Género en el programa PIASS

3.1.	Resultados a nivel institucional	21
3.2.	Resultados a nivel comunitario	
3.2.1.	Comunidades Chichimuch, Cruz B, Paxac, Pahaj Central y Los Ángeles, Ciénega Grande y Buena Vista del municipio de Santa Lucía Uatlán del departamento de Sololá.	28
3.2.2.	Comunidades de las Flores y la Cumbre del municipio de Olintepeque del departamento de Quetzaltenango	38

### Capítulo IV

#### Hallazgos y Análisis de Género en el Programa PIASS

4.1.	Situación y Condición de Hombres y Mujeres antes de la Implementación de los Proyectos de Agua	48
4.2.	Roles en la Gestión, Ejecución y Seguimiento de los Proyectos de Agua	50
4.3.	Niveles de Empoderamiento de Hombres y Mujeres en los Proyectos de Agua	52
	CONCLUSIONES	55

### Capítulo V

#### Propuesta “Principios y Estrategias para el Fortalecimiento de los programas y proyectos de Agua”

5.1.	Que es la Propuesta	58
5.2.	Justificación	58
5.3.	Principios	59
5.4.	Estrategias	
5.3.1	A nivel Institucional	60
5.3.2	A nivel Comunitario	63

BIBLIOGRAFÍA	66
TERMINOLOGÍA DE REFERENCIA	67
SIMBOLOGÍA DE REFERENCIA	70
ANEXOS	72
Anexo I: El Marco de la Participación de las Mujeres	
Anexo II: Testimonios	74
Anexo III: Cuadro de Participación de Mujeres en las reuniones por Comunidad	77
Anexo IV: Cuadros de Juntas Directivas de los Comités de Saneamiento Ambiental de los Municipios de Santa Lucía Utalán Sololá y Olintepeque, Quetzaltenango.	78

# INTRODUCCIÓN

---

La institución, Servicios para el Desarrollo con el afán de buscar alternativas tecnológicas para el abastecimiento de agua potable, el tratamiento de aguas servidas y la gestión integrada del recurso hídrico en zonas rurales del occidente del país, promueve su “Programa de agua y saneamiento para la salud, gestionado por hombres y mujeres desde una perspectiva municipal”, financiado por CORDAID de Holanda, el cual tiene como uno de sus propósitos que hombres y mujeres de las comunidades rurales de los municipios de Santa Lucía Utatlán y Olinstepeque de los departamentos de Sololá y Quetzaltenango respectivamente cuenten con servicios de agua y saneamiento con calidad y permanencia.

En este contexto, se han realizado acciones encaminadas a promover que hombres y principalmente las mujeres participen, se apropien de la gestión del abastecimiento del agua que conduzcan en un mediano plazo a buscar la sostenibilidad del servicio en sus comunidades.

Se hace necesaria entonces realizar una evaluación de procesos, es decir, realizada durante la implementación del programa a dos años  $\frac{1}{2}$  de inicio del mismo, en las comunidades de: Ciénega Grande, Chichimuch, Cruz B, Buena Vista, Paxac y Pahaj Central y los Ángeles, pertenecientes al municipio de Santa Lucía Utatlán Sololá y las Flores y la Cumbre del municipio de Olinstepeque Quetzaltenango, con el objetivo de detectar los progresos y determinar las restricciones que se han tenido con relación a la aplicación del enfoque de género en el programa, tanto a nivel institucional como comunitario.

Este proceso evaluativo se desarrollo a través de revisión documental, entrevistas semi-estructuradas a informantes clave del programa siendo: 8 comités de saneamiento ambiental y agua y 09 profesionales miembros del personal técnico y

administrativo del SER y la aplicación del FODA Institucional con el tema de género en los programas y proyectos.

Como resultado del trabajo documental y de campo, se presenta la información obtenida sobre los avances y limitaciones, así como el apropiamiento y capacidad institucional para manejar y facilitar la temática de género.

Con estos lineamientos el documento presenta una serie de capítulos siendo: *Capítulo I:* Marco institucional, en donde se desarrolla lo correspondiente al SER, la Política de Género Institucional y el Programa integral de agua y saneamiento PIASS. *Capítulo II:* Los enfoques de Mujeres en Desarrollo MED y Género en Desarrollo GED. *Capítulo III:* Los resultados a nivel institucional y comunitario. *Capítulo IV:* Un análisis de género, que define hacia cual de los dos enfoques se inclina el SER, las conclusiones respectivas. *Capítulo V:* Una propuesta técnica denominada “Principios y estrategias para el fortalecimiento del enfoque de género en los programas y proyectos de agua”, en él se dan lineamientos a seguir para mejorar el trabajo. Finalmente los anexos que incluyen el marco de participación de las mujeres en los programas y proyectos, testimonios, cuadro de participación de mujeres en las reuniones por comunidad y cuadros de juntas directivas de los comités de saneamiento ambiental.

Con la presentación y difusión del mismo, se espera no solo mejorar las limitaciones encontradas en Servicios para el Desarrollo identificadas en el proceso evaluativo, sino que este se convierta en un instrumento que facilite las oportunidades a nuevos proyectos.

# **CAPITULO I**

## **MARCO INSTITUCIONAL**

---

*“Impulsando el enfoque de género en el proceso de la gestión del abastecimiento del agua en comunidades rurales”*

Anónimo

### **1.1. QUÉ ES SER**

“Es una organización de desarrollo sin fines de lucro y constituida legalmente como sociedad civil, surge en 1996 por iniciativa de un equipo de profesionales de distintas disciplinas.

Su fin primordial es la búsqueda de alternativas tecnológicas para el abastecimiento del agua, el tratamiento de aguas servidas y la gestión integrada del recurso hídrico GIRH en las zonas rurales. Su fundamento legal en el trabajo que realiza en gran parte se sustenta en el Código Municipal.

### **1.2. SU VISIÓN**

Que las comunidades rurales tengan enfoques, métodos y acciones para el manejo integrado del recurso agua, contando con capacidad técnica, organizativa y administrativa en el manejo adecuado de sus sistemas de abastecimiento de agua, tomando como base la gestión comunitaria.

### **1.3. SU MISIÓN**

Constituirse en una institución especializada y con alta capacidad profesional, que preste a comunidades rurales, instituciones y

municipalidades, asistencia técnica y social (capacitación, transferencia y asesoría) en el acceso y manejo eficiente de sistemas de abasto de agua rural y gestión integrada del recurso hídrico.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Generales:**

- a) Que las comunidades rurales en condición de pobreza, cuenten con soluciones duraderas, integrales y a costos razonables a su problemática de abastecimiento del agua, salud y de gestión del recurso hídrico, basados en las capacidades organizativas y técnicas de hombres y mujeres.
- b) Que la sociedad civil y el Estado estén conscientes del recurso hídrico como un bien económico, degradable y finito, en consecuencia definan leyes, políticas, programas y proyectos, así también asignen recursos financieros para las soluciones del abasto de agua y gestión del recurso hídrico.

### **1.4.2. Específicos:**

- a) Prestar servicios de asistencia técnica para el estudio, ejecución y administración de sistemas de abastecimiento de agua y saneamiento.
- b) Fortalecer estructuras organizativas locales, municipales y mixtas de hombres y mujeres que garanticen la adecuada gestión del abastecimiento del agua, el saneamiento y el recurso hídrico.
- c) Capacitar recurso humano en aspectos relacionados con la gestión comunitaria, operación y mantenimiento de sistemas de agua y el manejo integrado del agua.
- d) Contribuir en la investigación y sistematización de tecnologías, metodologías, problemáticas del agua para construir la “Intelectualidad del Agua”.

- e) Formar parte de las estructuras (redes, foros, mesas) que viabilicen alianzas estratégicas para la incidencia política en el Estado y la sociedad civil.

## **1.5. PRINCIPIOS**

- a) Las mujeres y los hombres deben beneficiarse equitativamente del recurso agua como un derecho humano básico.
- b) El agua es un recurso finito y degradable cuyo uso y gestión conlleva derechos y obligaciones de la sociedad civil y el Estado.
- c) La gestión sostenible del agua requiere la participación entre actores locales y extralocales que fortalezcan la gobernabilidad.
- d) La organización de la sociedad civil, hombres y mujeres es indispensable para una gestión integral y sostenible.
- e) Las soluciones de abasto de agua deben evitar deudas ecológicas en los recursos naturales.
- f) Las alianzas eficaces son indispensables para los procesos de incidencia a todo nivel.

## **1.6. EJES DE TRABAJO FUNDAMENTALES**

- a) Construcción / rehabilitación y mejoramiento de los sistemas de agua o sea infraestructura en agua y letrinas.
- b) Capacitación administrativa y técnica (funciones o papeles de los entes que manejan el agua)
- c) Gestión municipal del agua (Gestión Integrada del Recurso Hídrico GIRH, manejo de la cuenca, planes de manejo de árboles entre otros)
- e) Intelectualidad del agua e incidencia política (influir en políticas locales y nacionales)”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Servicios para el Desarrollo. “Plan Estratégico SER”. Guatemala.

## **1.7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO DEL SER**

“El proceso metodológico del SER para la construcción y reconstrucción de sistemas de agua con gestión comunitaria consta de varios momentos entre ellos:

- a) Identificación de las comunidades;
- b) Preparación y acuerdos;
- c) Organización del trabajo;
- d) Diagnostico y planificación;
- e) Construcción física del sistema de agua;
- f) Capacitación del recurso local;
- g) Género en el proyecto;
- h) Educación en salud;
- i) La empresa comunitaria;
- j) Monitoreo y evaluación del sistema de agua.”<sup>2</sup>

## **1.8. POLÍTICA DE GÉNERO INSTITUCIONAL: UNA PROPUESTA PRÁCTICA**

### **1.8.1. Que es la Política de Género**

“Es un documento, que guía a nivel institucional las acciones de género en los proyectos que SER ejecuta. La misma cuenta con ejes de trabajo, estrategias, indicadores y resultados tanto en el ámbito institucional como el comunitario.

### **1.8.2. Ejes de Trabajo**

- a) Hombres y mujeres sensibilizados;
- b) Participación e incidencia de mujeres y hombres;
- c) Aumento de la capacidad de las mujeres.

---

<sup>2</sup> Pacajoj, Jaime. “Guía metodológica para trabajar en la construcción y reconstrucción de los sistemas de agua con gestión comunitaria”. Guatemala. 120 Pág.

### **1.8.3. Estrategias de Trabajo**

#### *1.8.3.1. A Nivel Institucional:*

Es necesario: i) Incorporar la equidad de género a la visión de SER tanto en su práctica interna como en su trabajo comunitario; ii) la elaboración de un programa de capacitación de forma participativa entre el equipo; iii) la revisión del trabajo que se ha hecho en cuanto a la aplicación de las metodologías y herramientas participativas para establecer el avance y los vacíos a nivel comunitario; iv) establecer una metodología de trabajo que provoque un crecimiento en las capacidades de autogestión de las personas, hombres y mujeres, en las comunidades; v) establecer los indicadores y variables que permitan utilizar la equidad de género como eje transversal del trabajo de SER y no como un componente aislado y vi) procurar el inicio de un proceso en el que las personas mujeres y hombres, se apropien de los conceptos de la equidad de género y los pongan en práctica.

#### *1.8.3.2. A Nivel Comunitario:*

i) fortalecer los comités de saneamiento mejorando su programa de capacitación y el diseño de sus actividades; ii) incluir capacitación sobre enfoque de género para sensibilizar a hombres mujeres; iii) promover la sensibilización sobre el enfoque de género en el programa de capacitación de los comités de agua y saneamiento ambiental para visibilizar y valorar los aportes de las mujeres; iv) desarrollar programas específicos para aliviar la carga de trabajo de las mujeres.; v) asegurarse que la capacitación ofrecida provoque la apropiación de la gente de sus proyectos de agua; y vi) evaluar y reconocer cuales son las capacidades que se han instalado en las personas para que ellos tomen el control y manejo adecuado de los proyectos de agua.

#### **1.8.4. Indicadores**

##### *1.8.4.1. A Nivel Institucional:*

Dentro de los indicadores tenemos: i) los cambios de actitud y comportamiento, en donde el personal de la institución realizara monitoreo, cada tres meses para medir los avances en la incorporación de la política de género; ii) la aplicación de mecanismos que registren logros, dificultades y lecciones aprendidas en cada uno de los indicadores de género; iii) la equidad frente a las oportunidades en un 50% de participación para mujeres y el otro 50% para hombres en la oferta de capacitación y viajes de intercambio iv) ampliación de opciones de la gente 40% de la oferta técnica es con relación a la introducción de la tecnología apropiada que debe favorecer igual a hombres que a mujeres.

##### *1.8.4.2. A Nivel Comunitario:*

i) La incidencia de mujeres, con dos de ellas en las juntas directivas de las Empresas Comunitarias de Agua ECAs. ii) la capacidad de gestión de las mujeres a través de los comités de saneamiento trabajando de forma efectiva y apropiada; iii) El nivel de desarrollo de procesos incluyentes, en donde en la Empresa comunitaria de agua ECA, la propiedad de la conexión domiciliar es mancomunada, la membresía es de ambos dueños de las conexiones domiciliarias y mujeres y hombres tienen voz y voto en las asambleas; iv) los cambios de actitud y comportamiento, abriendo los espacios tanto para mujeres como hombres en los cargos administrativos y técnicos de las ECAs; v) la equidad frente a las oportunidades, facilitando todas las capacitaciones a ambos comités; vi) mujeres empoderadas a través de su participación en los comité de saneamiento optan a cargos directivos y hacen propuestas de acciones, proyectos, temas de capacitación, uso de recursos, uso de tecnología, entre otros en la Empresa Comunitaria de Agua; vii) la modificación de actitudes tanto en hombres

como en mujeres en el ámbito institucional y en el ámbito comunitario viii) el nivel de sensibilización de hombres, apoyando acciones de los Comités de Saneamiento.

#### **1.8.5. Resultados esperados**

- a) Participación e incidencia de las mujeres en la toma de decisiones y en el manejo de la ECA.
- b) Aumento de la capacidad propositiva de las mujeres.
- c) Desarrollo de mayor capacidad de las mujeres.
- d) Hombres sensibilizados abren espacios para mujeres.
- e) Cambios de conciencia, actitud y comportamiento en mujeres y hombres.
- f) Mujeres y hombres de las comunidades equipados para la autogestión”<sup>3</sup>

### **1.9. “PROGRAMA DE AGUA Y SANEAMIENTO PARA LA SALUD, GESTIONADO POR HOMBRES Y MUJERES, DESDE UNA PERSPECTIVA MUNICIPAL”**

#### **1.9.1. Que es el Programa**

“El Programa de agua y saneamiento para la salud, gestionado por hombres y mujeres, desde una perspectiva municipal, financiado por CORDAID de Holanda, es precisamente un proyecto de ampliación ya que se realizó en base a 3 proyectos que se trabajaron anteriormente dentro del marco de la propuesta Programa Integral de Agua y Saneamiento Sostenible PIASS – 2000. Esta dirigido 9,858 habitantes hombres y mujeres indígenas de las comunidades rurales: La Cumbre y Las Flores del municipio de Olintepeque del departamento de Quetzaltenango y Cruz B,

---

<sup>3</sup> Delgado, Luz María. 2003. “Política de Género. Una propuesta Práctica”. Guatemala. 33 Pág.

Chichimuch, Ciénega Grande, Paxac, Pahaj y Buena Vista del municipio de Santa Lucía Uatlán del departamento de Sololá y seis organizaciones de mujeres como parte de la Empresa Comunitaria de Agua en un período de tres años del 01 de Octubre del 2003 al 30 de Septiembre del 2006.

### **1.9.2. Su Objetivo**

Que los habitantes hombres y mujeres de las comunidades beneficiadas cuenten con servicios de agua y saneamiento, con calidad y permanencia mejorando su salud, mediante soluciones gestionadas por sus propias organizaciones formadas por hombres y mujeres, sustentadas y apoyadas por políticas y planes municipales de abasto de agua y del manejo del recurso hídrico.

### **1.9.3. Contenido de Género en el Programa**

El contenido de género en el programa no es específico ni relevante, pues no se registran indicadores sensibles al género a pesar de que CORDAID lo considera como eje transversal. Sin embargo analizando se determinaron resultados relacionados tanto a nivel institucional como comunitario.

#### *1.9.3.1. A Nivel Institucional:*

El equipo de ser maneja y aplica una metodología y estrategias sobre género el agua.

#### *1.9.3.2. A Nivel Comunitario:*

- a) Hombres y mujeres están conscientes de la importancia de la participación de hombres y mujeres en la gestión del agua.

- b) Las mujeres participan en las asambleas y deciden respecto a reglamentos, tarifas y ECA. Pueden ser propietarias de sus derechos de conexión.
- c) Las mujeres están organizadas en un comité para la gestión del agua y el saneamiento dentro de la ECA
- d) El comité de mujeres participa en las capacitaciones y en los sistemas de información de la ECA.
- e) El comité de mujeres hace visible su trabajo mediante el mejoramiento de letrinas y el apoyo a los planes de saneamiento de las ECAs.
- f) 42 dirigentes hombres y mujeres, 15 fontaneros (as), 6 tesoreros (as) y 6 secretarios (as) de tres ECAs desempeñan su trabajo sobre la base de un proceso de capacitación y la definición de un manual de funciones administrativas.
- g) La mujer organizada ejecuta por lo menos un proyecto para su beneficio dentro de la estructura organizativa para la gestión del agua.
- h) La organización de mujeres esta capacitada para participar en la toma de decisiones dentro de la ECA.
- i) Comité de mujeres monitorea la ejecución de sus planes de trabajo”<sup>4</sup>

#### **1.10. AGENCIAS DONANTES Y/O COOPERANTES**

- a) “CORDAID de Holanda = Santa Lucía Utatlán, Sololá  
Olintepeque, Quetzaltenango.
- b) GWA de Holanda = San Antonio Sacatepequez,

---

<sup>4</sup> Servicios para el Desarrollo. “Proyecto CORDAID, tres años, Olintepeque y Santa Lucía Utatlán”. Guatemala. 15 Pág.

- San Marcos.
- c) FARMAMUNDI  
Farmacéuticos Mundi  
de España = San Antonio Sacatepequez,  
San Marcos
- d) SOLIDARIDAD  
INTERNACIONAL  
ANDALUCÍA  
de España = San Antonio Sacatepequez,  
San Marcos
- e) NUFFIC de Holanda
- g) IPADE de España

#### 1.11. INTEGRACIÓN DEL SER A OTRAS ORGANIZACIONES

“El SER, integra varias organizaciones tanto privadas como públicas, nacionales e internacionales entre ellas:

- a) Mesa Occidental del Agua;
- b) RASGUA/ Red de Agua y Saneamiento de Guatemala.
- c) GWP/Asociación Mundial de Agua.
- d) RED FANCA/ Red Centro Americana de acción del Agua.
- e) RSAF/Red de Investigaciones de Aguas Fronterizas” <sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Servicios para el Desarrollo. “Plan Estratégico SER”. Guatemala.

## **CAPITULO II**

### **ENFOQUES DE MUJER EN DESARROLLO “MED” Y GÉNERO EN DESARROLLO “GED”**

---

*“Los enfoques de MED y GED pueden contribuir al avance de la mujer y el aumento de la equidad de género”*

Anónimo

#### **2.1. Reseña Histórica**

“Las principales escuelas de pensamiento en cuanto al desarrollo de la mujer Mujeres en Desarrollo MED y Género en Desarrollo GED, representan el reconocimiento cada vez mayor de que las mujeres son parte integral de sus sociedades y que el desarrollo sostenible debe incluir la participación plena e igualitaria de las mujeres y los hombres.

En los años 50s a las mujeres se les asumía como receptoras pasivas quienes tenían su principal rol en la crianza de los niños. Los proyectos de desarrollo dirigido hacia las mujeres abordaban necesidades prácticas como lo son: la salud materno-infantil y la nutrición.

En los 60s y 70s en la medida en que los programas de desarrollo comenzaron a enfocarse para llenar las necesidades básicas de alimentación, vivienda y seguridad, las agencias internacionales y los gobiernos reconocieron que la mujer estaba entre los más pobres de los pobres y que se constituían en uno de los sectores más vulnerables. Es por ello que los programas comenzaron entonces a enfocarse en ayudar a la mujer a mejorar su posición económica a través de educación, capacitación, salud y servicios de planificación familiar.

En 1970, el rol de las mujeres en el desarrollo económico, libro pionero del economista Ester Boserup, demostró que la mujer hacía importantes contribuciones económicas. También mostró que el desarrollo tenía diferentes efectos en la mujer y el hombre”<sup>6</sup>

## **2.2. Enfoque de Mujeres en Desarrollo MED**

“El movimiento de Mujeres en Desarrollo, apuntaba a un desarrollo más eficiente y efectivo a través de la incorporación de proyectos específicos para la mujer en los procesos de desarrollo. Las estrategias que fueron desarrolladas, incluyeron la adición de proyectos de mujeres o componentes, aumentando los ingresos y la productividad de éstas. Sin embargo, el enfoque MED no abordaba discriminación por género, la raíz causa que impida que las mujeres participen plenamente en sus sociedades.

En los 70s específicamente a finales, la perspectiva de Mujeres y Desarrollo, apareció como reacción a las omisiones de MED. Los impulsores, argumentaban que las mujeres ya estaban integradas en los procesos de desarrollo, pero en términos inequitativos. Señalaban que los proyectos de desarrollo atendían las demandas sobre las mujeres, sin incrementar el acceso a los recursos y el poder en la toma de decisiones y que en efecto ello operaba en contra de los intereses de la mujer, decían que las estructuras de clase eran más opresivas que las de género y que la mujer pobre y marginada tenía más en común con el hombre de su clase que con la mujer de otras clases.

Con este enfoque, el pensamiento dominante para los programas de desarrollo de la mujer era el aumento de la eficiencia; se pensaba que los proyectos de desarrollo serían más eficientes por medio de la disminución de la carga de trabajo reproductivo de la mujer, mediante el aliviamiento de las responsabilidades de la casa, a través de mejor acceso al agua, combustible, entre otros o incrementando

---

<sup>6</sup> Centro de Desarrollo y Actividades de la población CEDPA. 1992. “**Equidad de Género. Conceptos y Herramientas para el desarrollo**”. Guatemala. 55 Pág.

su eficiencia productiva (generación de ingresos, principalmente en las actividades tradicionales de las mujeres, acceso a la capacitación, crédito). Bajo este razonamiento, el desarrollo de la mujer significó en efecto que ella era principalmente un instrumento para lograr una meta de desarrollo.

Con ello se busca la integración de la mujer en los procesos de desarrollo. Se enfoca en: La Mujer. Su problema: La exclusión de la mujer del proceso de desarrollo. Su meta: Desarrollo más eficiente y efectivo. Y sus estrategias: i) Implementación de proyectos para la mujer, componentes para la mujer, proyectos integrados, ii) Incrementar la productividad de la mujer y los ingresos y; iii) Mejorar la habilidad de la mujer para manejar sus hogares.

### **2.3. Enfoque de Género en Desarrollo**

En los 80s el movimiento de Género y Desarrollo, hizo su aparición. Aunque los proyectos que involucraban a la mujer seguían el modelo de MYD, como la mayoría todavía hace hoy, una nueva forma revolucionaria de pensamiento surgía. Con este enfoque, el razonamiento para la conducción de programas de desarrollo de mujeres comenzó a transitar de la eficiencia a la equidad y el emponderamiento.

Empezó a crecer a partir de que los proyectos de desarrollo para las mujeres no habían alcanzado el éxito en la mejora de sus condiciones. Las mujeres que desarrollaron este nuevo enfoque estaban preocupadas con que los problemas de la mujer eran percibidos en términos de sexo, por su condición de ser mujer más que en términos de género, los roles sociales y a las relaciones entre hombres y mujeres y las fuerzas que ambos perpetúan y cambian esas relaciones. Ellas manifestaban, que las mujeres ha sido sistemáticamente subordinada y que se le han asignado roles secundarios o inferiores sobre los hombres y que sus necesidades han sido consideradas aisladas de un contexto más general. Se buscaba hacer de ellas una parte integral de todas las estrategias de desarrollo.

El enfoque de GYD incluye tres conceptos principales:

- a) Tanto el hombre como la mujer crean y mantienen la sociedad y forman la división del trabajo, sin embargo ellas sufren inequidad, por lo tanto un enfoque más general debe ser puesto sobre las mujeres, porque ellas han sido las más desventajadas.
- b) Las mujeres y los hombres son socializados de forma diferente y comúnmente funcionan en esferas diferentes de la comunidad, aunque existe interdependencia entre ambos. Como resultado de ello, ambos tienen prioridades y perspectivas diferentes, debido a los roles de género el hombre puede limitar o expandir las opciones de la mujer.
- c) El desarrollo afecta diferentemente al hombre y la mujer y por lo tanto la mujer y el hombre tendrán diferente impacto en proyectos. Ambos deben de ser involucrados en identificación de problemas y soluciones.

Los proyectos específicos de la mujer permiten a ellas abordar sus necesidades prácticas y ganar experiencia en proyectos en los que se encausaran en el futuro.

Sin embargo, integrando género en los programas, este enfoque permite a las mujeres abordar sus intereses estratégicos y tanto a las mujeres como a los hombres trabajar juntos hacia metas mutuas y hacia mayor equidad. Ambos enfoques merecen la consideración de los planificadores de desarrollo.

Este, busca emponderar a la mujer y transformar las relaciones de inequidad entre hombres y mujeres. Se enfoca en: Relaciones entre hombre y mujer. Su problema: Relaciones desiguales de poder que impiden desarrollo equitativo y la participación plena de la mujer. Su meta: Desarrollo equitativo sostenible. La mujer y el hombre compartiendo la toma de decisiones y el poder. Y sus estrategias: i) Identificar y abordar necesidades de corto plazo determinadas por la

mujer y el hombre para mejorar su condición. li) Identificar y abordar intereses de largo plazo de la mujer y el hombre” <sup>7</sup>

#### **2.4. El enfoque de género en Guatemala y su legislación**

“La construcción social del género plantea las actividades a cargo de las mujeres como “complementarias”, sin embargo no son actividades que reciban la misma valoración: la tarea de reproducción no es valorada ni social ni económicamente; no tienen ningún reconocimiento, mientras que las tareas productivas son sobre valoradas. Se tienen la creencia que el hombre es quien trabaja y sostiene a la familia mientras que la mujer solo ayuda.

Las mujeres han tenido que soportar el hecho de no ser consideradas seres humanos o en el mejor de los casos seres humanos de segunda y tercera categoría.

Desde 1789 los derechos humanos representaron únicamente a una parte de la humanidad –a los hombres-. En este año se proclama la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”. Todo gira en torno a la desigualdad natural que hace inferior a la mujer.

En 1949 se da un cambio Eleanor Roosevelt después de una larga lucha otras mujeres logra que la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” se refiera a seres humanos. Demuestran que los derechos del hombre, son parciales en cuanto al nombre y a que no contienen la especificidad humana de las mujeres.

Debido a la evidente historia de desigualdad y vulnerabilidad en que se coloca a las mujeres, la Comunidad Internacional, antes de la creación de algún órgano específico empezó a adoptar convenciones referidas a la situación civil de las mujeres.

---

<sup>7</sup> López Ch. Rene. 1997. “Género en el Desarrollo” Guatemala. 44 Páginas

La ONU declaró la Década de la Mujer en 1975 a 1985 con el objetivo de impulsar el desarrollo de la mujer. Es durante ese período que se evidencia el problema de la violencia contra la mujer y se aprueba “La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” CEDAW.

Por primera vez se emite, un instrumento internacional en el cual se reconoce la desigualdad en que se encuentra la mujer y existe un compromiso de parte de los Estados de generar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, se propone modificar las estructuras sociales y culturales con el fin de eliminar toda discriminación basada en el sexo y garantizar el pleno desarrollo de la mujer en la sociedad.

A lo largo de la historia ha habido varias conferencias Mundiales a favor de la mujer, la primera se realizó en México: 1975, la segunda en Dinamarca: 1980, la tercera en Nairobi, Kenia, la cuarta se realizó en Beijing: 1995.

En cuanto a la legislación nacional, también ha habido un avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala: Principio de Igualdad, artículo 4: “Libertad e Igualdad”. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre, ni a otra conducta que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.
- b) El Congreso de la República reformó los artículos 109, 110, 115, 131, 132, 255 del Código Civil bajo decreto 80-98 así mismo derogó el 114 y 133 del mismo código. Estas se llevaron a cabo con el objeto de suprimir del ordenamiento jurídico las disposiciones legales que conllevan la discriminación en contra de las mujeres.

- c) En 1995, entra en vigor en Guatemala “La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” Convención Belem Do Para cuyos objetivos fundamentales son: cambiar los esquemas sociales y culturales en cuanto a la discriminación que sufren las mujeres; comprometer a los Estados partes a realizar acciones encaminadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y definir que la violencia contra las mujeres puede perpetrarse en cualquier espacio sea público o privado.
- d) Con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, se establecen elementos importantes en relación a la participación de las mujeres y el goce de sus derechos en el panorama nacional. Entre ellos: Acuerdo sobre el reasentamiento de las poblaciones desarraigadas por el enfrentamiento armado, Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, Acuerdo sobre aspectos socio-económicos y situación agraria.
- e) Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, decreto 97-96.
- f) La Oficina Nacional de la Mujer ONAM adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promovió reformas a las leyes discriminatorias contra la mujer. Para el efecto se han elaborado propuestas para reformar las siguientes leyes: Código Civil, Código Penal, Ley electoral y de partidos políticos, Ley orgánica del IGSS. Así mismo la emisión de dos nuevas leyes: Ley del Instituto Nacional de la Mujer INAM y la Ley para prevenir el acoso sexual.

Con la ratificación de Convenios internacionales y a la reforma o creación de leyes nacionales por el Estado de Guatemala, hay más leyes que protegen y garantizan los derechos de las mujeres a tener iguales oportunidades e igual trato que los hombres y optar a cargos de dirección y con representación en el gobierno y sobre todo se respalda la equidad entre hombres y mujeres en el desarrollo social del país”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> SEPREM-INAP. 2003. “Sociología del Desarrollo de Género”. Guatemala. 35 Pág.

También las agencias de cooperación internacional, se han preocupado por introducir el enfoque de equidad e igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de desarrollo social. De allí que es común encontrarse con una serie de proyectos con componente de género ejecutado por organizaciones no gubernamentales ONGs que tienen estas características:

- a) Desconocen la teoría de género y funcionan con una estructura institucional interna que no ofrece igualdad de oportunidades de trabajo a hombres y mujeres.
- b) Desconocen la cultura maya y los aportes que esta puede ofrecer para fortalecer las relaciones de equidad entre hombres y mujeres.
- c) Separan a los actores en el reconocimiento de sus identidades de género. Se tiende a trabajar solo con mujeres ofreciéndoles especialmente talleres educativos en los cuales se refuerza teóricamente la desigualdad sin entrar a considerar alternativas de comunicación, negociación y relación donde se generen procesos de construcción conjunta de equidades.
- d) Descuidan el análisis y la elaboración de propuestas para cambiar aquellos escenarios de desigualdad entre los géneros”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> PRODESSA. 1999. “Género y Cosmovisión Maya”. Editorial Saqil Tzij. Guatemala C.A. 109 Pág.

## **CAPITULO III**

# **RESULTADOS DE LA APLICABILIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA PIASS**

---

*“Infundiendo en todas las actividades el elemento femenino”*

Margaret Sanger

### **3.1. RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL**

#### **Resultado esperado del programa :**

El equipo de ser maneja y aplica una metodología y estrategias sobre género en el agua.

#### **Aspectos Fundamentales:**

##### **a) El programa PIASS sensible al enfoque de Género**

#### *Progresos y restricciones:*

El proyecto esta formulado para beneficiar a hombres y mujeres, sin embargo, haciendo un análisis encontramos la carencia de indicadores sensibles al género que permitan el monitoreo y evaluación eficaz de las actividades desarrolladas con este enfoque y por ende medir los cambios en términos de cantidad, calidad y oportunidad en

búsqueda de la equidad de género es decir el acceso a la igual oportunidad y desarrollo de capacidades de hombres y mujeres dentro de la gestión comunitaria del abasto de agua.

Las actividades del proyecto, están orientadas a satisfacer las necesidades prácticas de género, es decir, para que hombres y mujeres cuenten con servicios de agua y saneamiento con calidad y permanencia para mejorar la salud de las familias. Contempla algunas acciones como la toma de decisiones, acceso a la igualdad de cargos directivos y el manejo de la gestión comunitaria del abasto del agua en manos de hombres y mujeres, para satisfacer necesidades estratégicas del proyecto.

Refiriéndose a las necesidades prácticas de las mujeres, estas tienen acceso al agua, letrización, capacitación y por ende a la mejora de sus condiciones de salud, educación y bienestar físico, pues han contribuido a erradicar los problemas que las mujeres pasan en su vida cotidiana como: i) el caminar varios kilómetros diarios para poder traer el agua a las viviendas; ii) acarrear la ropa para lavarla en riachuelos; iii) estar expuestas conjuntamente con su familia a enfermedades de huesos y de la piel; iv) evitar la contaminación y v) el tener el acceso a ser capacitada ya que antes las mujeres no tenían ese derecho. En lo que corresponde a las necesidades estratégicas ha habido una serie de barreras, pues aun no se ha logrado una modificación en las relaciones entre hombres y mujeres que siguen siendo de desigualdad en los proyectos de agua rural.

El manejo de datos en el proyecto, en los planes operativos, en los informes y en los departamentos de gestión de proyectos e Ingeniería, se hace en forma general, por lo que es difícil establecer la cantidad de beneficiarios hombres y mujeres por separado. Y por ende tener datos desagregados que faciliten la información. Por ejemplo: para efectos de esta evaluación no habían datos desagregados y con el afán de obtenerlos, se realizó una revisión de las nóminas de cada comunidad para hacer un recuento final.

## **b) El compromiso institucional para trabajar el enfoque de género**

### *Progresos y restricciones:*

El compromiso para trabajar el componente de Género, se amplió por requerimiento de la Agencia CORDAID, como visión de la gestión integrada del recurso hídrico GIRH.

Esta agencia requiere que en el programa que apoyan financieramente, se torne indispensable la incorporación del enfoque de género en todos y cada uno de los pasos del ciclo del proyecto, desde la identificación hasta la evaluación y monitoreo. Con ello, se pretende promover el bienestar y empoderamiento tanto de hombres como de mujeres.

En este contexto, CORDAID ha orientado el proceso a través de reuniones y talleres con dirigentes y personal de la institución para su implementación. Estos talleres se consideran interesantes, sin embargo no son suficientes, pues por un lado son cortos, ya que se realizan en un solo día, por ejemplo a inicios del año se impartió un taller por la representante de la agencia en donde habló sobre generalidades del género y por el otro lado, son muy pocos y discontinuados pues dos en un año no bastan y menos si cada uno se realiza en términos de 6 meses, si lo que persigue CORDAID es lograr que el género sea considerado como eje transversal de los programas y proyectos.

Por su parte SER, cuenta dentro de su personal con una especialista en género que se encargará de concretizar las acciones, sistematizar las experiencias, orientar los procesos, monitorear y evaluar avances y resultados, sin embargo, esta persona no ha asumido el compromiso, ni ha aprovechado los espacios presentados lo que se refleja carencia de propuestas, además no esta dentro de una estructura que le permita dedicarse solo a esto, sino que se le atribuyen otras responsabilidades dentro de los proyectos, provocando que haya poco o casi nada de seguimiento a su aplicabilidad.

Institucionalmente, se ha considerado también que la capacitación en género es importante para poder entenderlo, manejarlo y aplicarlo, por lo que se han facilitado los espacios para que miembros del personal específicamente la especialista en género o bien otras mujeres, participen en los talleres de capacitación promovidos por organizaciones nacionales e internacionales, manifestándose el descontento del departamento de Ingeniería, pues consideran que los

hombres son discriminados desde esta perspectiva. El inconveniente no está en que solo algunos asisten a estos eventos, sino que no se impulsa la replica de los talleres a nivel institucional ni se sistematizan las experiencias para que pueda ser conocida por todos y todas.

A nivel de institución es importante prestar una constante y consecuente atención a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos a trabajar en los proyectos de agua potable y que esta sea considerada no como una condicionante que las agencias requieren para trabajar este tipo de proyectos, sino como un eje de trabajo permanente y transversal, en donde las mujeres asuman su rol de gestoras del desarrollo comunitario.

### **c) La estructura institucional y sus relaciones de género**

#### *Progresos y restricciones:*

El personal de la institución esta constituido por profesionales mujeres (5) y hombres (8) de distintas disciplinas en la integración de los distintos departamentos por ejemplo: en el Departamento financiero 1mujer y 1 hombre; en el Departamento de gestión de proyectos 3 hombres y 2 mujeres; En el Departamento administrativo 1 hombre y 3 mujeres, en el Departamento de desarrollo institucional 1 hombre y en el Departamento de ingeniería 2 hombres.

El equipo de directores esta integrado por el Director, Subdirector, 1 Licenciado en Trabajo Social, 1 Ingeniero y 1 Auditor, excluyendo la intervención de mujeres profesionales, lo que evidencia las asimetrías entre hombres y mujeres tanto para ejercer cargos directivos como en la toma de decisiones.

En cargos directivos por ejemplo: Los socios fundadores de la institución son 3: dos hombres y una mujer. Uno de ellos ocupa el cargo de director ejecutivo y el otro de subdirector y encargado del departamento de desarrollo institucional y la profesional es encargada del centro de documentación, no teniendo el acceso al equipo de directores.

En relación a la toma de decisiones esta gira en torno al equipo de dirección y por consiguiente solamente está en manos de profesionales hombres y las mujeres solo opinan. Y aunque hayan mujeres en la parte administrativa estas no pueden tomar decisiones.

Considero interesante la participación de mujeres profesionales en el equipo directivo, para abordar los intereses estratégicos de ambos y que tanto mujeres como hombres puedan trabajar juntos hacia metas mutuas y hacia la mayor equidad con una nueva filosofía que entienda a las personas hombres y mujeres, como agentes de cambio.

Las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, genera situaciones de mandato como ejemplo: en una reunión de equipo de replanteamiento de las estrategias, las profesionales presentes trataban de dar a conocer sus propuestas, sin embargo, la palabra era dada en pocas oportunidades, después de haber escuchado a los hombres. Estas actitudes machistas solo conducen a que no haya enriquecimiento de propuesta en las reuniones. Con respecto a las relaciones entre las mujeres que laboran en la institución se manifiestan actitudes de rivalidad, incompreensión y falta de apoyo entre ellas mismas, lo que no permite que algunas de ellas puedan acceder a posiciones de liderazgo, lo que hace que las estés no solo estén en desventaja con los hombres sino que con ellas mismas.

También hay actitudes de prepotencia pues en una ocasión, señalaba una profesional que fueron conjuntamente con uno de sus compañeros para facilitar una reunión, sin embargo, él asumió la reunión y le encomendó otras actividades como el levantamiento de memorias entre otros. En otra ocasión, en la actividad del Diplomado de Género y Agua, planificada, gestionada y ejecutada principalmente por 2 mujeres y 1 hombre, en el momento de la inauguración del evento se excluyó a estas, pues no solamente la palabra fue tomada por un hombre sino que no se reconoció a la otra parte de los organizadores en este caso las mujeres involucradas.

#### **d) El planteamiento de metodologías y estrategias**

##### *Progresos y restricciones:*

Aunque el programa no lo contempla, institucionalmente se tuvo la necesidad de plantear una política institucional de género, que fue elaborada en el 2002 por una consultora especialista. Esto afirma el compromiso hacia la equidad de

género en los programas y proyectos e incluye la descripción de los ejes de trabajo, estrategias, indicadores a implementar tanto a nivel institucional como en el trabajo de campo.

También se diseñó una estrategia para facilitar y promover la participación de las mujeres en los proyectos de agua, buscando eliminar las relaciones desiguales de poder que impiden el desarrollo equitativo y la participación plena de las mujeres. Esta consiste en que las mujeres de las comunidades encuentren un espacio organizativo dentro del proyecto de agua como "Comités de saneamiento ambiental", para que puedan visibilizar su trabajo, capacidades y potencialidades a través del saneamiento ambiental, específicamente en el proyecto de letrización. Este es un momento preparatorio para unificarlas con los hombres en una sola organización denominada Empresa Comunitaria de Agua, para que ambos compartan en equidad la toma de decisiones y el poder en los proyectos.

#### **e) El manejo y aplicación de las metodologías y estrategias institucionales sobre género**

##### *Progresos y restricciones:*

Del personal técnico y administrativo hombres y mujeres (09) entrevistados, consideran no manejar ni aplicar la Política Institucional de Género, esto debido a: i) que no tienen tiempo pues tienen otras prioridades en los proyectos, por ejemplo: en una reunión de equipo se acordó hacer un análisis de la política, sin embargo no se llevó a cabo porque se tenían que entregar resultados de otro proyecto; ii) no conocen ni manejan el tema; iii) consideran que el género es y debe ser manejado por mujeres y Trabajadores Sociales y se cierran, por ejemplo: en una oportunidad se solicitó a un miembro de Ingeniería que impartiera una charla a hombres sobre Género y no quiso, justificándose que es un tema que no maneja y que debe ser impartido por ciertas personas, iv) estar en desacuerdo con la política pues consideran que está muy pobre, es decir esta incompleta pues no establece los mecanismos de aplicación y desactualizada, y finalmente v) el no tener claridad en el enfoque pues algunos consideran que hablar de género es hablar de mujer y no de la relación de igualdad hombre y mujer.

Durante los dos años y medio del proyecto se ha implementado la línea estratégica mencionada, sin embargo los resultados del trabajo comunitario de la evaluación muestran dificultades ya que tanto los comités de agua como de

saneamiento ambiental trabajan y son reconocidos como dos comités distintos y aún no existe en las comunidades la unificación de ambos con apertura a hombres y mujeres a cargos administrativos. Por ejemplo: en la comunidad de Las Flores en Olinstepeque, esta construido el local de la ECA pero aún no se registra un comité integrado por hombres y mujeres, incluso hay problemas por la participación de la mujeres (ver en el cuadro de resultados a nivel comunitario)

**f) Disponibilidad de recursos financieros para trabajar con este enfoque en el proyecto.**

*Progresos y restricciones:*

Según las personas entrevistadas (9) señalan que hay disponibilidad de dinero, porque hay capacidad para realizar procesos de capacitación y actividades de sensibilización de género en forma mixta y desagregada en cada una de las comunidades.

Pero en realidad no existe una buena asignación de recursos para trabajarlo, por lo que es necesario, entonces, reformular los presupuestos y establecer un presupuesto para una unidad o departamento de Género para realizar las distintas actividades enfocadas a lograr una verdadera sensibilización encaminada a la búsqueda de la equidad de género en los proyectos.

**Fuente:** Entrevistas a personal técnico y administrativo y revisión documental.

### 3.2. RESULTADOS A NIVEL COMUNITARIO

#### 3.2.1. Comunidades Chichimuch, Cruz B, Paxac, Pahaj Central y Los Ángeles, Ciénega Grande y Buena Vista del municipio de Santa Lucía Utatlán del departamento de Sololá.

<b>Resultado esperado del programa 1:</b>	
Hombres y mujeres están conscientes de la importancia de la participación de H Y M en la gestión del agua.	
<b>LOGROS ALCANZADOS HASTA EL MOMENTO</b>	<b>RESTRICCIONES ENCONTRADAS</b>
<p>Se ha tenido la participación de mujeres y hombres en los talleres de sensibilización de género los cuales se han impartido en forma mixta y desagregada.</p> <p>Las mujeres con espacios de participación dentro del proyecto al saneamiento ambiental.</p> <p>“En las comunidades nadie había hablado de lo que es un hombre y una mujer, SER mediante las capacitaciones, nos enseñó. Ahora los hombres saben que las mujeres valemos, aunque no lo reconozcan”</p>	<p>El grado de conciencia de los hombres con respecto a la participación de la mujer a pesar de que han recibido talleres, se limita a: i) la aceptación de que conformen su propio comité, participen y actúen en su propio espacio, es decir el saneamiento ambiental y no en su integración hombres y mujeres en un mismo comité, pues no las consideran con capacidades, por lo que cada quien trabaja por su lado, lo que se evidencia en el desconocimiento de parte de las mujeres de lo que hace el comité de hombres y ellos de lo que hacemos nosotras; ii) que las miren como un apoyo y no como parte importante del proyecto, invitándolas solo cuando es de su conveniencia, lo que desmotiva a las mujeres a seguir con el comité.</p>

Mujeres con disponibilidad para participar en las giras educativas de intercambio de experiencias en el Edén de Palestina de los Altos, en donde adquirieron ideas sobre el manejo del agua. En Colomba Costa Cuca en donde habían fontaneras porque hay unión. Y en el municipio de Colotenango del departamento de Huehuetenango, en donde manifiestan “haber aprendido mucho de las mujeres que conforman la Asociación de Mujeres Mam para el Desarrollo ASOMAM y que son ejemplo a seguir ya que han luchado por conseguir sus proyectos y en contra de la discriminación y exclusión étnica y de género. Son un grupo de mujeres admirables ya que algunas de sus integrantes analfabetas están trabajando y han logrado proyectos”

Las giras educativas son indispensables en este proceso de enseñanza-aprendizaje ya que motivan a las organizaciones a consolidar tanto su organización como sus ideas en el manejo del agua.

Hay actitudes negativas de hombres, quienes están en contra de la participación de las mujeres, como ejemplo: el caso de Pahaj Central y los Ángeles, en donde sucedió “que el jueves 20 de abril estuvieron en una reunión con personal de SER, cuando se terminó los hombres se cerraron en círculo para seguir con su reunión solo ellos y las mujeres tuvimos que meternos pero nos sentimos muy mal” esa es la realidad, dijeron ellas. Y del secretario del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE y otros hombres del comité de Ciénega Grande, pues no aceptan que las mujeres puedan participar ni las apoyan por ejemplo: cuando iban a ir las mujeres a la gira a Colotenango, Huehuetenango, los representantes en una reunión dijeron que sería bueno apoyarlas con Q15.00 cada una para comida en el camino, luego vinieron algunos hombres y empezaron a discutir que mejor no, por lo que al final no recibieron nada.

A pesar de las actitudes positivas de algunos hombres que están apoyando a las mujeres, estos no les dan una participación plena que incorpore la toma de decisiones.

Las giras educativas de intercambio de experiencias son importantes para las mujeres pues en primera instancia aprenden y finalmente se convierte en un espacio de relajación personal, aunque esto implique que el día anterior tengan una sobre carga de trabajo, pues tienen que dejar hechos todos sus quehaceres en el hogar, entre ellos, comida para su familia y aseo del hogar, lo que es un gran esfuerzo para ellas.

### Resultado esperado del programa 2:

Las mujeres participan en las asambleas y deciden respecto a reglamentos, tarifas y ECA. Pueden ser propietarias de sus derechos de conexión.

Se ha tenido la participación de 160 mujeres en las asambleas para la definición de reglamento y calculo de la tarifa y por lo tanto conocen los costos siendo de Q. 13.00 mensuales en Chichimuch y Q 25.00 en Cruz B, de Q. 25.00 mensuales en Paxac y en Ciénega Grande Q8.00 mensuales.

Hay igualdad en el pago de la tarifas para todos los beneficiarios y beneficiarias.

En el proyecto hay 178 propietarias con derechos de conexión de 656 personas. Lo que significa que las mujeres pueden ser propietarias tal y como lo establecen los reglamentos, siempre y cuando estén inscritas, cumplan con mano de obra, el pago de tarifas y contribuciones correspondientes.

Los reglamentos de los sistemas de agua tienen un lenguaje incluyente es decir esta dirigido tanto para hombres como para mujeres, beneficiándoles, principalmente a las mujeres dándoles agua para lavar lo que implica que ya no tienen que ir lejos y también a la familia para la ducha porque bañarse es salud.

A consideración de las y los entrevistados, la presencia de SER en las asambleas comunitarias, cuando se discute y elabora el reglamento y tarifa, obliga a que las mujeres participen, pues de lo contrario no las convocan y si lo hacen es para que den sus opiniones de aceptación de lo que plantean ellos y para pagar su cuota mensual, por ejemplo: en el caso de Pahaj el presidente del comité en la definición de reglamento les preguntaba a las mujeres ¿Que dicen ustedes? y algunos de los hombres no les gustaba pues no están conformes que estén participando las mujeres.

Se estableció que en las asambleas asisten más las mujeres que hombres debido a que los esposos trabajan o están en Estados Unidos, sin embargo, no actúan como representantes, limitándose sus derechos en la toma de decisiones. En algunos casos consultan a través del teléfono para poder tomar decisiones importantes.

Las mujeres han percibido su participación como una obligación que tienen que cumplir con SER para que se realice el proyecto de agua, tal como lo manifestó el

	<p>presidente del comité de agua de Ciénega Grande al decir “que al involucrar a las mujeres se han tratado de seguir las líneas del SER”</p> <p>Los datos de propietarias reafirman que las mujeres tienen poco acceso a la tierra y por ende a los servicios de agua potable, es decir que tradicionalmente las mujeres no podían heredar tierras y por consiguiente construir sus viviendas y tener el acceso a los chorros. Sin embargo, es un avance señala el Ing. Herman Estrada “en años anteriores las mujeres no podían ser dueñas de los chorros”</p>
<p><b>Resultado esperado del programa 3:</b></p> <p>Las mujeres están organizadas en un comité para la gestión del agua y el saneamiento dentro de la ECA.</p>	
<p>6 comités de saneamiento ambiental organizados, con un promedio de 7 a 9 personas con cargos directivos en cada una de ellas.</p> <p>La integración en el comité de Chichimuch cuenta con mujeres representantes de los sectores Chicol, Pacaja, Chochiscabel, Chuimanchá.</p>	<p>En todos los comités se ha dado la desintegración, es decir el retiro de algunas de sus integrantes.</p> <p>Se registran dentro de los principales problemas que tienen las mujeres para participar los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Machismo, pues los esposos no las dejan participar, no les dan permiso;</li> <li>b) Incomprensión, porque los esposos no comprenden que las mujeres también tienen necesidades, potencialidades y capacidades que desarrollar;</li> </ul>

- c) Falta de tiempo, por la acumulación de los quehaceres en el hogar que son in-visualizados;
- d) El hombre se siente mal y menos porque opina la mujer;
- e) Celos de parte de los esposos, pues estos piensan que algo están las mujeres haciendo con los hombres miembros del comité;
- f) Timidez, miedo a hablar y opinar;
- g) El no tener conocimientos.

Así también en los grupos de mujeres, se da la incompreensión entre ellas mismas pues a veces no llegan a ponerse de acuerdo de lo que van a realizar.

Es necesario que los comités se elijan democráticamente ya que de lo contrario no se asume el compromiso.

Al gestionar proyectos, una de las limitantes que han tenido estas organizaciones es la no legalización que las acredite como comité. Un ejemplo: es del comité de Cruz Be, a ellas les salió un proyecto de planchas en la municipalidad y les pidieron sus papeles y no tenían ni siquiera el acta de constitución del comité por lo que lo solicitaron a personal de la institución ya que ellos estuvieron en la conformación, pero los papeles nunca llegaron a pesar de que lo prometieron.

#### Resultado esperado del programa 4:

El comité de mujeres participa en las capacitaciones y en los sistemas de información de la ECA.

Se han organizado los talleres de tal manera que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades de capacitación aunque siempre influyen el nivel de educación y los temas.

Mujeres y hombres participando en los diplomados de Gestión del Agua y Género en Agua.

Aumento sensible del número de mujeres participantes, ahora participan 200 mujeres.

“El recibir capacitación hombres y mujeres en las comunidades es una ventaja pues se aprenden muchas cosas y sobre todo ha dado a las mujeres la seguridad para poder hablar y ahora ya no tienen miedo. A los hombres pareciera que se les mete por un oído y se les sale por el otro”

A pesar de que las mujeres tienen el mismo acceso a los talleres de capacitación, en el caso de asistir a ellos, las mujeres dentro de sus hogares enfrentan una serie de quehaceres que tienen que dejar hechos antes de acostarse para poder participar como por ejemplo: preparar alimentos, aseo de la casa entre otros. Sin embargo se registra un mayor número de mujeres capacitándose en relación a los hombres, porque les gusta.

Las capacitaciones en la parte técnica (bodeguero y fontanero) son dirigidas especialmente a hombres, por lo que ellos constituyen la gran mayoría de participantes, sin embargo en algunos cursos de fontaneros también asistieron mujeres (20). El problema está en que los hombres de los comités piensan que es trabajo de solo de ellos y no deben de estar involucradas las mujeres.

### Resultado esperado del programa 5:

El comité de mujeres hace visible su trabajo mediante el mejoramiento de letrinas y el apoyo a los planes de saneamiento de las ECAs.

Los comités de mujeres tienen la capacidad para desarrollar sus actividades de saneamiento ambiental, entre las que se encuentran: i) la letrización que consistió en la entrega de materiales y coordinación de la instalación de casetas con estructura de metal, paredes y techo de lámina a usuarias y usuarios de cada sector. ii) dirigieron los censos de letrinas; iii) capacitaciones sobre la construcción de las letrinas. iv) monitoreo de instalación de las letrinas; v) coordinaron con los Servicios de Salud la educación en salud para los beneficiarios de los proyectos.

Los hombres reconocen que los comités de saneamiento ambiental dirigido por mujeres también ha aportado a la comunidad “ya que gracias a ellas ha mejorado las condiciones de letrinas” (Paxac).

El que las mujeres se encarguen del proyecto de letrización ha sido una de las estrategias institucionales para incorporarlas al proyecto en general, con el fin de que estas tengan un espacio organizativo propio para visibilizar su trabajo, capacidades y potencialidades. Sin embargo este se ha constituido en un factor importante para dividirlos en dos grupos por un lado esta el comité de agua integrado por hombres y por el otro el comité de saneamiento por mujeres. De tal forma que los comités de mujeres se han convertido en apoyo a los comités de agua a tal grado que les dan su autorización para que trabajen. Como ejemplo: El caso de Paxac, que para que el grupo de señoras realizará una de sus actividades de saneamiento ambiental tuvieron que pedir autorización al comité para realizarla, cuando el propósito no era este sino más bien integrarlos en determinado momento a la Empresa Comunitaria de Agua ECA.

Según las entrevistadas además de responsabilizarse del proyecto de letrización y saneamiento ambiental, dentro de la fase de implementación del proyecto, las mujeres se encargan de dar refacción (atoles) a los trabajadores,

	<p>avisar a los beneficiarios para que trabajen, lo que representa una sobre carga de trabajo para ellas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Resultado esperado del programa 6:</b></p> <p>Dirigentes hombres y mujeres, 15 fontaneros (as), 6 tesoreros (as) y 6 secretarios (as) de tres ECAs desempeñan su trabajo sobre la base de un proceso de capacitación y la definición de un manual de funciones administrativas.</p>	
<p>Se tienen juntas directivas en cada uno de los comités tanto de agua como de saneamiento ambiental (presidente (a); vicepresidente (a); secretario (a); Tesorero (a) y vocales).</p> <p>Cada una de las juntas directivas ha recibido capacitación sobre sus funciones específicamente.</p> <p>Las mujeres de Cruz Bé reciben clases de alfabetización con el Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, gracias a coordinación que la institución hiciera para que las mujeres del comité aprendieran a leer y escribir, lo que les facilita el poder manejar documentos y tener el acceso a asumir cargos directivos.</p>	<p>Aún no existe una organización integral de hombres y mujeres en donde estas últimas estén desempeñando sin ninguna limitante cargos administrativos.</p> <p>Según las y los entrevistados, en las comunidades no existen fontaneras ni bodegueras, sin embargo consideran sería aceptable ya que se todos tenemos las mismas capacidades.</p>

### Resultado esperado del programa 7:

La mujer organizada ejecuta por lo menos un proyecto para su beneficio dentro de la estructura organizativa para la gestión del agua.

Se ha elaborado con los comités de saneamiento ambiental de Pahaj, Buena Vista, Cienaga Grande, su plan de trabajo en donde plasman propiamente sus actividades de saneamiento ambiental (talleres, monitoreos entre otros).

Se ha logrado que las mujeres tengan iniciativa para darle solución a problemas específicos de saneamiento ambiental, como ejemplo: la problemática de aguas negras en la comunidad de Pahaj Central y Los Ángeles, para lo cual están gestionando a organizaciones gubernamentales (municipalidad) y no gubernamentales (ONGs) un proyecto de drenajes o pozos sépticos para erradicar esta problema. Para estas gestiones el comité cuenta con un fondo semilla, generado por la letrización con la autorización de SER lo cual es de utilidad para comisiones y fotocopias y otros. Además de pequeños proyectos de capacitación de Rota virus en el caso de Ciénaga Grande.

Los comités de saneamiento ambiental tienen la capacidad de coordinar acciones de capacitación con el Centro de Salud de Santa Lucía Uatlán, en temas como el cólera, la gripe y el SIDA., los parásitos y aguas servidas.

Particularmente en las comunidades de Chichimuch y Paxac, actualmente no tienen plan de trabajo, por lo tanto dirigen sus acciones de forma improvisada, pues no se les ha dado acompañamiento técnico para la realización del mismo.

Es necesario considerar y resaltar el esfuerzo de las mujeres por la salubridad en sus comunidades, sin embargo, se pone de manifiesto el descontento con el Centro de Salud ya que en algunas oportunidades no llegan a los talleres previstos lo cual desmotiva a las mujeres ya que con sacrificio asisten por lo que requieren el cumplimiento de las entidades de salud pública.

**Resultado esperado del programa 8:**

La organización de mujeres esta capacitada para participar en la toma de decisiones dentro de la ECA.

A través de la capacitación las lideresas han adquirido la capacidad para dar sus opiniones en las asambleas comunitarias.

Dentro de las organizaciones de mujeres hay quienes tienen esa facilidad de dar a conocer sus opiniones, sin embargo no son consideradas importantes e influyentes en la toma de decisiones pues quienes las toman al final son generalmente los hombres. Y en algunos casos tienen carácter únicamente de aceptación de lo que proponen los hombres, por ejemplo: en el caso de Chichimuch y Ciénega Grande, hay chorros enterrados y les cobran la tarifa como si estuviesen funcionando, las mujeres no saben si fue decisión del comité o de la institución.

**Resultado esperado del programa 9:**

Comité de mujeres monitorea la ejecución de sus planes de trabajo.

Los comités de mujeres tienen capacidad para monitorear el uso adecuado del agua, mantenimiento de las letrinas, manejo de la basura orgánica e inorgánica y la limpieza de las pilas en las comunidades.

Las mujeres monitorean las letrinas en cada vivienda, sin embargo a la hora de presentarse un problema no tienen la facultad para tomar decisiones sino que informan al comité de agua para que puedan proceder, pues ellos tienen la autoridad, esto dado a que los patrones culturales prevalecientes que así lo han establecido, lo que no es

<p>Mediante los monitoreos, los comités de saneamiento ambiental, consideran que las familias han tenido cambios par reciclar basuras, conservar bien el agua y limpieza en sus letrinas.</p>	<p>justo para ellas que son las encargadas y por lo tanto tendrían que tener esa autoridad.</p>
---	---

**Fuente:** Entrevistas a informantes claves y revisión documental.

### 3.2.2. Comunidades “Las Flores y la Cumbre”, del municipio de Olintepeque del departamento de Quetzaltenango.

<p><b>Resultado esperado del programa 1:</b></p> <p>Hombres y mujeres están conscientes de la importancia de la participación de H Y M en la gestión del agua</p>	
<p><b>LOGROS ALCANZADOS HASTA EL MOMENTO</b></p>	<p><b>RESTRICCIONES ENCONTRADAS</b></p>
<p>Se ha tenido la participación de mujeres y hombres en los talleres de sensibilización de género los cuales se han impartido en forma mixta y desagregada.</p> <p>Las mujeres con espacios de participación dentro del proyecto específicamente con saneamiento ambiental.</p>	<p>El grado de conciencia de los hombres con respecto a la participación de la mujer a pesar de que han recibido talleres, se limita a: i) la aceptación de que conformen su propio comité, participen y actúen en su propio espacio, es decir el saneamiento ambiental y no en su integración hombres mujeres en un mismo comité, pues no las consideran con capacidades, por lo que cada quien trabaja por su lado, lo que se evidencia en el desconocimiento de</p>

<p>Mujeres con disponibilidad para participar en las giras educativas de intercambio de experiencias en el caso del Edén de Palestina de los Altos, en donde adquirieron ideas sobre el manejo del agua.</p>	<p>parte de las mujeres de lo que hace el comité de hombres y ellos de lo que hacemos nosotras; ii) que las miren como un apoyo y no como parte importante del proyecto, invitándolas solo cuando es de su conveniencia, lo que desmotiva a las mujeres a seguir con el comité.</p> <p>Hay actitudes negativas de hombres quienes están en contra de la participación de las mujeres, como ejemplo; el caso de las Flores, pues en una reunión el presidente y secretario del comité de agua manifestaban “Ya no queremos a las mujeres, pues todo lo revuelven y no nos ayudan”, “Si continúan las mujeres, que se queden con el proyecto y nosotros nos retiramos”, “Las mujeres no apoyan solo destruyen y finalmente “Las mujeres tienen que estar ajenas al comité”. Con estas expresiones demuestran su inconformidad con el trabajo de las mujeres, argumentando que estas no tienen criterio definido ni los conocimientos necesarios.</p> <p>A pesar de las actitudes positivas de algunos hombres que están apoyando a las mujeres, estos no les dan una participación plena que incorpore la toma de decisiones.</p> <p>Las giras educativas de intercambio de experiencias son importantes para las mujeres pues en primera instancia aprenden y finalmente se convierte en un espacio de relajación personal aunque esto implique que el día anterior tengan que una sobrecarga de trabajo ya que tienen que dejar hecho todos sus quehaceres en el hogar</p>
--	--

	<p>entre ellos, los alimentos para sus familias y el aseo de la casa, lo que es un gran esfuerzo para ellas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Resultado esperado del programa 2:</b></p> <p>Las mujeres participan en las asambleas y deciden respecto a reglamentos, tarifas y ECA. Pueden ser propietarias de sus derechos de conexión.</p>	
<p>Se ha tenido la participación de 40 mujeres en las asambleas para la definición de reglamento y calculo de la tarifa y por lo tanto conocen los costos siendo de Q. 44.60 en las flores y de Q. 20.00 en la Cumbre.</p> <p>Hay igualdad en el pago de la tarifas para todos los beneficiarios y beneficiarias.</p> <p>En el proyecto hay 36 propietarias con derechos de conexión de 111 personas. Lo que significa que las mujeres pueden ser propietarias tal y como lo establecen los reglamentos, siempre y cuando estén inscritas, cumplan con mano de obra y el pago de tarifas y contribuciones correspondientes.</p> <p>Los reglamentos de los sistemas de agua tienen un lenguaje incluyente, es decir esta dirigido tanto para hombres como para mujeres, beneficiándoles,</p>	<p>A consideración de las y los entrevistados, la presencia de la institución SER en las asambleas comunitarias cuando se define el reglamento y tarifa obliga a que las mujeres participen pues de lo contrario no las convocan.</p> <p>Las mujeres han percibido su participación como una obligación que tienen que cumplir con SER para que se realicen los proyectos de agua, por ejemplo: en la Cumbre, cuando la institución llegó, “los hombres nos informaron que era necesario contar con la participación de un grupo de mujeres para que se diera el proyecto” dijeron.</p> <p>Los datos de propietarias reafirman que las mujeres tienen poco acceso a la tierra y por ende a los servicios de agua potable, es decir que tradicionalmente las mujeres no podían heredar tierras y por consiguiente construir sus viviendas y tener el acceso a los chorros. Sin embargo, es un avance pues en años anteriores señala el Ing. Herman Estrada las mujeres no podían ser dueñas de los chorros.</p>

<p>principalmente a las mujeres dándoles agua para lavar lo que implica que ya no tienen que ir lejos y también a la familia para la ducha porque bañarse es salud.</p>	
<p><b>Resultado esperado del programa 3:</b></p> <p>Las mujeres están organizadas en un comité para la gestión del agua y el saneamiento dentro de la ECA.</p>	
<p>2 comités de saneamiento ambiental organizados con 7 personas con cargos directivos en cada una de ellas.</p> <p>La integración de mujeres representantes de los 16 sectores en el comité de la Cumbre siendo: Sector Palo colorado, Chumuchub, Ciénega Chiquito, Sanjuyub, Chivel, Chijá, Centro “A”, Centro “B”, Centro “C”, Pimut 1; Centro Pimut 2; Sobojut, Chisac, Chiouj, Landivar y Escuela.</p>	<p>En los dos comités se ha dado la desintegración, es decir el retiro de algunas de sus integrantes, como ejemplo: el caso de Las Flores están actualmente trabajando solamente tres.</p> <p>Se registran dentro de los principales problemas que tienen las mujeres para participar los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Machismo, pues los esposos no las dejan participar;</li> <li>b) Incomprensión, porque no comprenden que las mujeres también tienen necesidades potencialidades y/o capacidades que desarrollar;</li> <li>c) Falta de tiempo, por la acumulación de los quehaceres en el hogar que son invisibilizados y por el cuidado de los hijos e hijas;</li> <li>d) El hombre se siente mal y menos porque opina la mujer;</li> <li>e) Celos, porque se interrelacionan con miembros del comité;</li> </ul>

	<p>f) Timidez, miedo a hablar y opinar; g) El no tener conocimientos.</p> <p>“No solo los hombres no nos dejan participar plenamente en el proyecto, sino que también somos nosotras las mujeres quienes negamos nuestro tiempo”</p> <p>Es necesario que los comités se elijan democráticamente ya que de lo contrario no se asume el compromiso.</p> <p>Al gestionar proyectos, una de las limitantes que han tenido estas dos organizaciones es la falta de papelería de legalización que las acredite como comité, como ejemplo: el comité de la Cumbre que en el 2003 solicitaron un proyecto, pero les pidieron su papelería de legalización, la cual no tenían por lo que consideran importante y preciso legalizarse.</p>
<p><b>Resultado esperado del programa 4:</b></p> <p>El comité de mujeres participa en las capacitaciones y en los sistemas de información de la ECA.</p>	
<p>Se han organizado los talleres de tal manera que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades de capacitación aunque siempre influyen en nivel de educación y los temas.</p>	<p>A pesar de que las mujeres tienen el mismo acceso a los talleres de capacitación en el caso de asistir a ellos, las mujeres dentro de sus hogares enfrentan una serie de quehaceres que tienen que dejar hecho antes de acostarse</p>

<p>Mujeres y hombres participando en los diplomados que se imparten a nivel municipal y departamental.</p> <p>Aumento sensible del número de mujeres participantes, ahora participan 85 mujeres.</p>	<p>para poder participar por ejemplo: preparar alimentos, aseo de la casa entre otros.</p> <p>Las capacitaciones en la parte técnica (bodeguero y fontanero) son dirigidas especialmente a hombres por lo que ellos constituyen la gran mayoría de participantes. El problema esta en que los hombres de los comités piensan que es trabajo de solo de ellos y no deben de estar involucradas las mujeres.</p>
<p><b>Resultado esperado del programa 5:</b></p> <p>El comité de mujeres hace visible su trabajo mediante el mejoramiento de letrinas y el apoyo a los planes de saneamiento de las ECAs.</p>	
<p>Los comités de mujeres tienen la capacidad para desarrollar sus actividades de saneamiento ambiental, entre las que se encuentran: i) la letrización que consistió en la entrega y coordinación de la instalación casetas con estructura de metal, paredes y techo de lámina a usuarias y usuarios de cada sector. ii) dirigieron los censos de letrinas; iii) capacitaciones sobre la construcción de las letrinas. Iv) monitoreo de instalación de las letrinas; v) coordinaron con los Servicios de Salud la educación en salud para los beneficiarios de los proyectos; y vi) la construcción de la ECA.</p>	<p>El que las mujeres se encarguen del proyecto de Letrinización ha sido una de las estrategias institucionales para incorporarlas al proyecto en general, con el fin de que estas tengan un espacio organizativo propio para visibilizar su trabajo, capacidades y potencialidades. Sin embargo este ha constituido en un factor importante para dividirlos en dos grupos por un lado esta el comité de agua integrado por hombres y por el otro el comité de saneamiento por mujeres. De tal forma que los comités de mujeres se han convertido en apoyo a los comités de agua, cuando el</p>

<p>Dentro de la ECA de las Flores las funciones de las mujeres consisten en: i) reunir como comité; ii) estar atentos del trabajo de saneamiento ambiental; iii) Tener datos de la comunidad.</p> <p>Los hombres reconocen que los comités de saneamiento ambiental dirigidos por mujeres también ha aportado a la comunidad “ya que gracias a ellas ha mejorado las condiciones de letrinas” (cantón La Cumbre).</p>	<p>propósito no era este sino mas bien integrarlos en determinado momento en la Empresa Comunitaria de Agua ECA. Por ello se propone desde el inicio exista un único comité integrado por hombres y mujeres y que dentro de ella se formen comisiones entre ellas de saneamiento ambiental.</p> <p>Según las mujeres de los comités entrevistadas, además de responsabilizarse del proyecto de letrización y saneamiento ambiental dentro de la fase de implementación del proyecto, las mujeres se encargan de dar refacción (atoles) a los trabajadores, avisar a los beneficiarios para que trabajen lo que representa una sobre carga de trabajo para ellas.</p>
<p><b>Resultado esperado del programa 6:</b></p> <p>Dirigentes hombres y mujeres, 15 fontaneros (as), 6 tesoreros (as) y 6 secretarios (as) de tres ECAs desempeñan su trabajo sobre la base de un proceso de capacitación y la definición de un manual de funciones administrativas.</p>	
<p>Se tienen juntas directivas en cada uno de los comités tanto de agua como de saneamiento ambiental (presidente (a); vicepresidente (a); secretario (a); Tesorero (a) y vocales).</p> <p>Cada una de las juntas directivas ha recibido capacitación sobre sus funciones específicamente.</p>	<p>Aún no existe una organización integral de hombres y mujeres en donde estas últimas estén desempeñando sin ninguna limitante cargos administrativos.</p> <p>Según las y los entrevistados, en las comunidades no existen fontaneras ni bodegueras, sin embargo consideran sería aceptable ya que se todos tenemos las mismas</p>

	<p>capacidades. Tal como lo señala una de las beneficiarias “la diferencia entre un hombre y una mujer es pequeña, pues los hombres tienen un poquito más de fuerza, pero somos igual de inteligentes que ellos”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Resultado esperado del programa 7:</b></p> <p>La mujer organizada ejecuta por lo menos un proyecto para su beneficio dentro de la estructura organizativa para la gestión del agua.</p>	
<p>Se ha elaborado con el comité de saneamiento ambiental de la Cumbre su plan de trabajo en donde plasman propiamente sus actividades de saneamiento ambiental (talleres, monitoreos entre otros).</p> <p>Se ha logrado que las mujeres tengan iniciativa para darle solución a problemas específicos de saneamiento ambiental, como ejemplo: la problemática de la basura en la comunidad para lo cual están realizando las siguientes acciones: i) tomar fotos en el basurero; ii) pedir audiencia con el alcalde; iii) presentar la problemática ante el alcalde a través de fotografías.</p>	<p>Particularmente en las Flores actualmente no tienen plan de trabajo pues solamente hay tres mujeres participando por lo tanto dirigen sus acciones de forma improvisada.</p>

**Resultado esperado del programa 8:**

La organización de mujeres esta capacitada para participar en la toma de decisiones dentro de la ECA.

A través de la capacitación las líderes han adquirido la capacidad para dar sus opiniones en las asambleas comunitarias.

Dentro de las organizaciones existen mujeres con facilidad de dar a conocer sus opiniones, sin embargo quienes toman las decisiones finales son generalmente los hombres.

En el caso particular de la Cumbre, la participación de las mujeres en la toma de decisiones es apoyada por uno de los dirigentes del comité, pero con intereses políticos. Lo cual significa que las mujeres son utilizadas pues en campañas políticas son ellas las que constituyen un alto número de población votante.

**Resultado esperado del programa 9:**

Comité de mujeres monitorea la ejecución de sus planes de trabajo.

Los comités de mujeres tienen capacidad para monitorear el uso adecuado del agua, mantenimiento de las letrinas, manejo de la basura orgánica e inorgánica y la limpieza de las pilas en las comunidades.

Las mujeres monitorean las letrinas en cada vivienda, sin embargo a la hora de presentarse un problema no tienen la facultad para tomar decisiones sino que informan al comité de agua pues ellos tienen la autoridad dado a que los patrones culturales lo han establecido así, lo que no es

<p>Mediante los monitoreos, los comités de saneamiento ambiental, consideran que las familias han tenido cambios par reciclar basuras y conservar bien el agua y mantener las letrinas.</p>	<p>justo para ellas que son las encargadas y por lo tanto tendrían que tener esa autoridad.</p>
---	---

**Fuente:** Entrevistas a informantes claves y revisión documental.

# **CAPITULO IV**

## **HALLAZGOS Y ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL PROGRAMA PIASS**

---



*“A todos los seres humanos les une una igualdad cargada de diferencias”*







Virginia Satir

A partir de 1996, se habla de la participación de la Mujer en SER con el Proyecto IAP con Centro Internacional del Agua IRC. Posteriormente, con la implementación del Programa “Agua y saneamiento para la salud, gestionado por hombres y mujeres desde una perspectiva municipal”, de CORDAID, se requiere de la incorporación del enfoque de género, como una visión de la Gestión Integrada del Recurso Hídrico GIRH.

En este contexto, las desigualdades entre hombres y mujeres son evidentes desde aspectos como el acceso, los roles, estereotipos y el empoderamiento en donde ponen a la mujer en desventaja con respecto al hombre.

### **4.1. SITUACIÓN Y CONDICIÓN DE HOMBRES Y MUJERES ANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROYECTOS DE AGUA**

<b>Aspecto fundamental</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Mayor acceso a los recursos naturales como el agua, humanos, productivos y oportunidades tales como educación, capacitación, crédito, capital, tierra y autoridad para la toma de decisiones.		

Quienes destinan varias horas del trabajo diario al acopio, traslado y abastecimiento del agua como parte de sus tareas.		
Quienes enfrentan problemas en su vida cotidiana para garantizar el abastecimiento de agua para sus familias y a un bajo costo.		
Quienes manejan y conservan de una forma adecuada el recurso agua		

NOTA: Las caritas alegres significan ventaja; las tristes desventaja, las normales indiferencia.

Tomando en cuenta que las mujeres juegan un papel fundamental en la gestión cotidiana del agua y en el desarrollo de las comunidades, que ambos hombres y mujeres deben tener acceso, participación y control sobre la gestión comunitaria del agua y el derecho de las mujeres al agua y a la participación como parte fundamental de sus derechos humanos, la institución ha impulsado su participación en los proyectos como beneficiarias directas con un total de 184 propietarias de chorros en 8 comunidades rurales de los municipios de Santa Lucía Utatlán y Olinstepeque, esto debido a que tradicionalmente las mujeres no tenían acceso a ser propietarias aunque tuvieran derecho.

También, se ha buscado la estrategia para el involucramiento de las mujeres en los proyectos, con el fin de que estas tengan un espacio organizativo propio para visibilizar su trabajo, capacidades y/o potencialidades. Se ha trabajado entonces con la formación de los denominados “Comités de saneamiento ambiental” conformados por mujeres a las cuales se les responsabiliza del proyecto de letrización y saneamiento ambiental en las comunidades y a los hombres en el “Comité de agua”, encargados del proyecto, con el objeto finalmente de unificarlos en una sola organización llamada: Empresa Comunitaria de Agua ECA.

Sin embargo, esta estrategia institucional no ha dado los resultados esperados, pues en las comunidades se registran como dos comités distintos trabajando por dos proyectos que si bien son diferentes, son complementarios en un solo proyecto y en su finalidad de “Mejorar las condiciones de salud de los beneficiarios, especialmente niños”. Cada uno de ellos desempeñando diferentes roles en sus comunidades.

#### 4.2. ROLES EN LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROYECTOS DE AGUA

Roles de Mujeres	Roles de Hombres
En la gestión del proyecto	
1. Están en grupos religiosos, escolares y en algunos casos comités desarrollo de mujeres.	1. Solicitan el proyecto a la institución.
2. Se encargan de la comida.	2. Se encargan de la negociación propia del proyecto.
En la ejecución del proyecto	
1. Tienen la función de convocar a los trabajadores.	1. Dirigen y toman las decisiones en las asambleas comunitarias.
2. Ejecutan el proyecto de letrización.	2. Apoyan y dan el consentimiento para ejecutar el proyecto.
3. Participan en la construcción física de los proyectos, escarbando zanjones, haciendo comidas y atoles, acarrando materiales como cemento y piedrín. En el caso de las mujeres que no colaboran directamente pagan jornaleros.	3. Dirigen las construcciones, escarban zanjones y acarrear materiales como cemento y piedrín. Y cuando no trabajan directamente pagan jornaleros.

4. Son encargadas de la comida en los eventos de inauguración de los proyectos.	4. Son los organizadores y representantes en los eventos de inauguración de los proyectos.
En la gestión del servicio	
1. Velan por el saneamiento ambiental en sus comunidades.	1. Velan por el servicio de agua, reparando desperfectos y buscando su mantenimiento.
2. Monitorean las viviendas para el uso del agua y letrinas.	2. Toman decisiones de cómo proceder en caso de anomalía.
3. Asisten a reuniones en calidad de beneficiarias.	3. Toman las decisiones.
4. Convocan a los beneficiarios y beneficiarias.	4. Dirigen las reuniones o asambleas comunitarias.
5. En algunos casos asisten como observadoras.	5. Manejan el cobro de tarifas del servicio y la información.

#### 4.3. NIVELES DE EMPODERAMIENTO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS PROYECTOS DE AGUA

Nivel de Empoderamiento	Descripción
CONTROL DEL PROYECTO	<p>Las mujeres y los hombres no tienen igual acceso y control sobre el proyecto, ya que el mantenimiento está a cargo de los hombres, pues cuando surge algún desperfecto son ellos quienes lo resuelven sin consultar ni requerir de la participación de las mujeres.</p> <p>Los hombres son quienes generalmente se encargan de la recaudación de las tarifas del servicio debido a que ellos son quienes tienen los cargos directivos en los comités de agua, excluyendo a las mujeres de tener este control, y en algunas ocasiones hay presencia pero solo para observar.</p>

<p>ACCESO A LA INFORMACIÓN Y AL DESARROLLO DE CAPACIDADES</p>	<p>Las mujeres no tienen acceso a la información de lo que acontece en el proyecto, pues casi nunca las invitan a las asambleas lo que se constituye en una desventaja para ellas porque no están enteradas de lo que pasa en el proyecto y por ende no pueden participar activamente. Además el brindarles información cuando esta presente la institución es una condicionante que la institución ha requerido para el proyecto.</p> <p>Los hombres y las mujeres tienen igual acceso a las capacitaciones en organización social y género.</p> <p>Las capacitaciones en la parte técnica (bodeguero y fontanero) son dirigidas especialmente a hombres por lo que ellos constituyen la gran mayoría de participantes, sin embargo en algunos cursos de fontaneros también asistieron mujeres.</p> <p>Las capacitaciones administrativas generalmente corresponden a los hombres, pues las mujeres no conocen sobre el manejo de documentos contables ni administrativos.</p>
<p>PARTICIPACIÓN</p>	<p>Las mujeres tienen mayor presencia en las asambleas, pues algunos de sus esposos están trabajando en los Estados Unidos, sin embargo no pueden tomar decisiones importantes por lo que lo tienen que consultar.</p> <p>También tienen su propio espacio de participación a través los comités de saneamiento ambiental, sin embargo no se ha logrado una participación plena que incluya la toma de decisiones en un comité mixto.</p>
<p>CONCIENTIZACIÓN</p>	<p>Las mujeres están seguras de su participación pues ellas tienen capacidades y potencialidades al igual que los hombres.</p> <p>Por otro lado, aunque existen organizaciones de mujeres los hombres consideran que estas no tienen capacidades, ni los conocimientos, no saben, para que integren un comité mixto.</p>
<p>TOMA DE DECISIONES</p>	<p>Las mujeres y los hombres no tienen equidad al tomar las decisiones, pues generalmente las mujeres dan sus opiniones pero no tienen influencia en las decisiones finales que generalmente son tomadas por los hombres. A veces actúan como opinión de aceptación de las propuestas de los hombres.</p> <p>Cuando estas tienen la opción de tomar decisiones, esta presente la institución, ya que el que las mujeres estén presentes y puedan opinar es un requerimiento institucional para el proyecto.</p>

BIENESTAR	Las mujeres y sus familias son favorecidas tienen agua para lavar lo que implica que ya no tienen que ir lejos y también la familia para la ducha porque bañarse es salud.
-----------	--

Las actividades del proyecto PIASS se han inclinado al modelo de **Mujeres en Desarrollo MED**, pues han orientado sus acciones a satisfacer las necesidades prácticas de género es decir que hombres y mujeres cuenten con servicios de agua y saneamiento con calidad y permanencia para mejorar la salud de las familias. Refiriéndose a las necesidades prácticas de las mujeres tienen acceso al agua, letrización y capacitación y por ende a la mejora de sus condiciones de salud, educación y bienestar físico y a la disminución de la carga de trabajo reproductivo, sin incrementar el acceso, control y el poder en la toma de decisiones.

Pero este no es el mejor camino, si lo que se pretende es el emponderamiento de las mujeres y transformar las relaciones de inequidad entre hombres y mujeres existentes. Esto es lo que la institución está buscando a encaminándose a **Género en Desarrollo GED** en donde la trayectoria no ha sido fácil pues se ha encontrado una serie de barreras en el transcurso del proyecto que no han permitido trabajar las necesidades estratégicas de género y por ende la modificación de estas relaciones de desigualdad en los proyectos de agua rural que permitan el desarrollo y la participación plena de ambos en los proyectos.

## CONCLUSIONES

---

1. El Programa “Agua y saneamiento para la salud, gestionado por hombres y mujeres desde una perspectiva municipal”, no cuenta con indicadores sensibles al género para medir los cambios relacionados con el género en los proyectos y por lo tanto no abarca acciones ni recursos propios que generen resultados definidos.
2. Las actividades del proyecto PIASS se han inclinado al modelo de Mujeres en Desarrollo MED y sus acciones están orientadas a satisfacer las necesidades prácticas de género. Sin embargo, la institución está en búsqueda del camino de Género en Desarrollo GED en donde la trayectoria no ha sido fácil pues se ha encontrado una serie de barreras en el transcurso del proyecto, que no han permitido trabajar las necesidades estratégicas de género y por ende, la modificación de estas relaciones en los proyectos de agua rural que permitan el desarrollo y la participación plena de ambos en los proyectos.
3. La institución tiene las condiciones para implementar este enfoque, ya que cuenta con una especialista en género, el planteamiento de la política de género institucional y la creación de la estrategia de participación de las mujeres en los proyectos.
4. La aplicación de este enfoque a nivel institucional, ha implicado algunas dificultades pues la especialista en género no se dedica solamente a orientar este proceso, sino que tiene otras funciones en otros proyectos, además no ha asumido el compromiso, ni aprovechado los espacios presentados lo que se refleja en la carencia de propuestas, limitando su aplicabilidad y seguimiento.

5. En la política institucional de género, no hay mayor avance debido a diferentes razones entre ellos: no tienen tiempo pues tienen otras prioridades; consideran que el género es y debe ser manejado por ciertas personas específicamente mujeres; estar en desacuerdo con la política pues consideran que es muy pobre, es decir esta incompleta pues no establece los mecanismos de aplicación y desactualizada, y finalmente el no tener claridad en el enfoque pues algunos consideran que hablar de género es hablar de mujer y no de la relación de igualdad hombre – Mujer.
  
6. A nivel comunitario, existen posiciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los comités ya que los hombres apoyan y reconocen la participación de la mujer pero funcionando, gestionando y actuando desde los comités de saneamiento ambiental y no permiten que las mujeres participen en los comités de hombres porque consideran que no tienen criterio definido, ni la capacidad, ni conocimientos suficientes.
  
7. La participación de las mujeres está limitada en la construcción de los sistemas para hacer refacciones para los trabajadores, acarrear materiales a convocar a las personas cuando hay asambleas o sea en calidad de apoyo, lo que representa una sobre carga de trabajo para ellas.
  
8. Dentro de los logros tenemos: los ocho grupos de mujeres organizados en comités de saneamiento ambiental a lo largo de dos años y medio de vida del programa, con capacidad para dirigir y coordinar los proyectos de letrización en las comunidades, lo que representa y constituye esfuerzos que apuntan a contribuir que las mujeres sean protagonistas al igual que los hombres de la gestión comunitaria del abastecimiento del agua en sus comunidades.

9. En las comunidades, los hombres han asumido actitudes positivas por lo que las lideresas han encontrado en estos apoyo y comprensión para participar, sin embargo, también hay actitudes negativas de quienes están en contra de la participación de las mujeres señalando “que las mujeres no sirven para hacer nada”, “no tienen los criterios ni los conocimientos necesarios”, “no pueden” actitudes que las desmotivan a seguir participando.
  
10. Con respecto al acceso, control y empoderamiento en la gestión comunitaria del abasto de agua las mujeres están en desventaja con los hombres y no se ha logrado que ambos compartan la toma de decisiones y el poder.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA PRINCIPIOS Y ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE AGUA**

---

*“El reconocimiento, ese paréntesis de verdad que completa el rompecabezas de la realidad en la mente de una mujer”*

Jane O Reilly

#### **5.1. QUE ES LA PROPUESTA**

Es un apartado que contiene los principios que regirán la aplicación del enfoque de género, así como las estrategias y acciones que se realizarán a nivel institucional y comunitario.

#### **5.2. JUSTIFICACIÓN**

Esta propuesta, fue realizada para corregir oportunamente las limitaciones y debilidades encontradas como resultado de la evaluación y que orientarán su quehacer en cuestión de género tanto a nivel institucional como comunitario, para fortalecer la política de género institucional y el enfoque de Género en Desarrollo que pretende la institución.

Se hace el planteamiento de una serie de principios y estrategias que deberán ser realizadas por los dirigentes, la especialista en género y el personal técnico y administrativo del SER, inmediatamente después de la publicación del informe, para lo cual se requiere de voluntad política y el compromiso del personal para apropiarse del género.

Se hace énfasis en lo institucional, dado a que es necesario que se tenga conciencia de género y los conocimientos necesarios, para que el personal técnico que trabaja en las comunidades pueda aplicarlo en el trabajo cotidiano, así como el personal administrativo y financiero de la institución.

En lo comunitario, con ello se pretende fortalecer los roles y funciones que desempeñan hombres y mujeres en la gestión comunitaria del agua y promover el empoderamiento de las mujeres, para lograr la equidad en el poder y toma de decisiones.

## **5.2. PRINCIPIOS**

- a) Fomentar el acceso a todas las personas hombres y mujeres a la igual oportunidad y desarrollo de sus capacidades; es decir que ambos puedan desarrollar sus capacidades administrativas y técnicas dentro de los proyectos y por ende reconocer que las mujeres tienen potencialidades y/o capacidades al igual que los hombres que hay que maximizar.
- b) Respetar el derecho de las mujeres al agua y a la participación dentro del contexto de sus derechos humanos; implica que las mujeres tengan el derecho al servicio del agua potable en sus viviendas y puedan participar plenamente en la gestión del servicio.
- c) Reconocer a las mujeres como gestoras del desarrollo comunitario; o sea equipar a las mujeres de los medios necesarios para su incidencia y protagonismo y por ende desafiar y superar las limitaciones que el mismo sistema impone.
- d) Mujeres y hombres incidiendo en los espacios locales, departamentales y nacionales; significa que ambos se involucren en igualdad de condiciones y generen propuestas en las Mesas Municipales de Agua, en los Consejos de Desarrollo Comunitarios y Municipal, en el Departamento de Agua Municipal, en las Redes de Organizaciones y en las radios locales.

- e) Todos y todas participando y decidiendo en los proyectos; o sea que hombres y mujeres compartan en igualdad la toma de decisiones y el poder desde la fase de identificación del proyecto hasta la evaluación.
- f) Todas y todos con derecho al acceso, control y mantenimiento de los sistemas de abasto de agua comunitarios; es necesario reconocer que tanto hombres como mujeres tenemos el derecho a tener una participación plena que conduzca al involucramiento total en la gestión del servicio de agua y que se conviertan en protagonistas de la autosostenibilidad de sus propios proyectos.

### **5.3. ESTRATEGIAS:**

#### **5.3.1. A nivel Institucional**

##### **5.3.1.1. Implementación de una estructura específica de género**

El proyecto requiere necesariamente la creación de un departamento “De Género”, en donde la responsabilidad sería asumida por un miembro del personal que funcionara como encargada del tema de Género entre los departamentos, con iniciativa, poder de decisión y recursos propios y cuyas funciones se centrarían fundamentalmente en:

- a) Replantear la Política de Género Institucional;
- b) Concretizar las acciones;
- c) Sistematizar las experiencias;
- d) Orientar el proceso en todas sus fases;
- e) Promover espacios de capacitación;
- f) Sensibilizar a los equipos de trabajo;
- g) Proponer estrategias y metodología de intervención;
- h) Monitorear las acciones.

Esto no contradice que la incorporación y aplicación es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de los equipos.

### 5.3.1.2. Capacitación y educación en género

La capacitación en género es fundamental para lograr un efecto transformador en las prácticas institucionales buscando llegar a aumentar la conciencia en los asuntos de género a nivel personal, interpersonal y comunitario y mejorar las capacidades del personal para abordar cuestiones de Género en los proyectos.

Se propone trabajar un diplomado con el personal técnico y administrativo del SER que dure 6 meses con jornadas de trabajo de 2 días y con una temática relacionada a género y su aplicación a la gestión del agua. Se prevé que de esta manera el personal tendrá los fundamentos teóricos que les permitan trabajar de una mejor manera los proyectos desde este enfoque.

La participación del personal en la capacitación externa que brindan instituciones tanto a nivel nacional como internacional es fundamental, por lo que es necesario que todo el personal pueda acceder a él y que no sea solo brindado a mujeres como tradicionalmente se ha hecho hasta ahora.

### 5.3.1.3. Reforma y fortalecimiento de los programas y proyectos

Todos los planes, programas y proyectos serán analizados desde una perspectiva de género con atención a la participación y el impacto de las acciones en hombres y mujeres.

- a) Los datos son desagregados en base al sexo;
- b) Contar con una línea basal de la participación de hombres y mujeres para comparar al momento de finalizados los proyectos;
- c) Los programas y proyectos en todas sus etapas desde la fase de identificación hasta la evaluación son formulados con este enfoque;
- d) Los programas son monitoreados y evaluados continuamente;
- e) Las organizaciones de mujeres son consultadas al inicio, durante y al final de los proyectos;

- f) Los proyectos en todos sus niveles, incluyen mujeres y hombres en posiciones equitativas;
- g) El enfoque de género deberá ser visto no como un componente aparte de la metodología del trabajo de SER, ni de los componentes de la gestión comunitaria del agua, sino como parte indispensable en todos y cada uno de ellos, por lo que se sugiere su revisión.
- h) Asignar un porcentaje específico del presupuesto, asumiendo el departamento de género como un ente necesario en el trabajo del SER, para garantizar directamente las acciones dirigidas a lograr la equidad de género.

#### 5.3.1.4. Replanteamiento de la estrategia institucional para incorporar a las mujeres a los proyectos

La estrategia institucional para incorporar a las mujeres en los proyectos consiste fundamentalmente en ubicarlas al inicio en los “Comités de saneamiento ambiental” encargadas de del proyecto de letrización y saneamiento en sus comunidades y a los hombres en “Los Comités de agua” encargados del proyecto para, finalmente, conformar una organización mixta denominada Empresa Comunitaria de Agua ECA.

Pero esta no ha dado buenos resultados por lo que se sugiere, constituir desde el inicio una sola organización mixta en donde participen hombres y mujeres y desarrollar dentro de ella algunas comisiones (mixtas o desagregadas). Es necesario también que desde el inicio puedan asumir cargos administrativos y puedan tener el control ambos sobre el proyecto, porque si no lo que pasa es que se acostumbran los grupos a trabajar por separado y no se llega al objetivo final. (Esto fue sugerido por las mujeres entrevistadas)

### **5.3.2. A nivel Comunitario**

#### 5.3.2.1. Capacitación y educación orientadas con enfoque de género

Durante la fase de implementación del proyecto se han realizado una serie de talleres sobre temáticas relacionadas a género a través de capacitaciones locales o diplomados en formas desagregada y mixta a hombres y mujeres de las comunidades rurales.

Correspondería, entonces el fortalecimiento el cual se propone realizar a través de capacitaciones en un segundo plano con temas relacionados todos al agua y con enfoque de género tales como:

- a) Formulación de proyectos;
- b) Administración de proyectos;
- c) Metodología para la incidencia política;
- d) Manejo de documentos administrativos y contables;
- e) Conociendo las leyes (relacionadas al agua);
- f) El Agua como una mercancía;
- g) Poder local;
- h) Auditoria Social en proyectos de agua;
- i) Monitoreo y evaluación de proyectos.

Se propone impartir estos temas en el seguimiento del Programa de formación de líderes y lideresas sobre la “Perspectiva de género en la gestión comunitaria del abastecimiento del Agua”, ahora con la formación de promotoras y promotores con especialidad en gestión comunitaria del abastecimiento de agua desde el enfoque de género, las cuales se constituirán en guías de este proceso en las comunidades.

Con respecto a la capacitación técnica del proyecto, es necesario que un mayor número de mujeres tengan acceso a él.

#### 5.3.2.2. Protagonismo e incidencia

El involucramiento de los actores sociales hombres y mujeres en los espacios locales:

- a) En las Mesas Municipales de Agua, hombres y mujeres con capacidad de generar propuestas.
- b) En los Consejos Municipales y Comunitarios de Desarrollo, para velar porque el tema de agua se incluyan en los planes de desarrollo.
- c) En el Departamento de Agua Municipal DAM, para realizar en algún momento auditoria social
- d) En redes de organizaciones a nivel local y departamental; para incluir la temática del agua en las agendas.
- e) Intervención de hombres y mujeres en radios locales para la divulgación y promoción de la nueva cultura del agua.

#### 5.3.2.3. Procesos de sensibilización de género

Los espacios de una participación plena que incorpore la toma de decisiones aún no son dados a las mujeres y aunque se han organizado estas, las relaciones de poder continúan al mando de los hombres. Ante esta realidad, es necesario continuar sensibilizando a los hombres y se propone para ello actividades prácticas como la realización de giras educativas a organizaciones de mujeres, para que se den cuenta de la capacidad de la mujer para gestionar sus proyectos.

También crear nuevas formas de sensibilización, se sugiere a través de caminatas como la programada en el Día mundial del agua por iniciativa propia en el municipio de Santa Lucía Utatlán Sololá, elaboración de afiches informativos, programas radiales y televisivos, pero elaborados desde la perspectiva de los líderes y lideresas.

#### 5.3.2.4. Desarrollo de capacidades administrativas y técnicas de las mujeres

Generalmente, son los hombres quienes tienen acceso a manejar la parte administrativa-contable de las organizaciones, sin embargo, las mujeres tienen potencialidades y/o capacidades que hay que maximizar, por ello se propone:

- a) Que las mujeres mediante talleres de capacitación puedan manejar los documentos administrativos (libros de actas, agendas, entre otros) y contables (facturas, recibos, libro de cuentas, caja entre otros).
- b) El promover un curso de cómputo para lideresas que sepan leer y escribir, para que tengan la capacidad de manejar el programa contable de cobro de tarifas y por ende responsabilizarse de él.
- c) El facilitar y desarrollar mediante talleres, las capacidades técnicas de las mujeres, para que puedan trabajar dentro de sus comunidades, como bodegueras o fontaneras y devengar un salario, con lo cual se contribuirá a la mejora de la economía de las mujeres y sus familias.

## BILIOGRAFÍA

---

1. Centro de Desarrollo y Actividades de la población CEDPA. 1992. **“Equidad de Género. Conceptos y Herramientas para el desarrollo”**. Guatemala. 55 Pág.
2. López Ch. Rene. 1997. **“Género en el Desarrollo”** Guatemala. 44 Pág.
3. Delgado, Luz María. 2003. **“Política de Género. Una propuesta Práctica”**. Guatemala. 33 Pág.
5. Servicios para el Desarrollo. **“Plan Estratégico SER”**. Guatemala.
6. Pacajoj, Jaime. **“Guía metodológica para trabajar en la construcción y reconstrucción de los sistemas de agua con gestión comunitaria”**. Guatemala. 120 Pág.
6. Servicios para el Desarrollo. **“Proyecto CORDAID, tres años, Olintepeque y Santa Lucía Utatlán”**. Guatemala. 15 Pág.
7. SEPREM-INAP. 2003. **“Sociología del Desarrollo de Género”**. Guatemala. 35 Pág.
8. PRODESSA. 1999. **“Género y Cosmovisión Maya”**. Editorial Saqil Tz'ij. Guatemala C.A. 109 Pág.
9. SER. **“Glosario básico de la gestión comunitaria para el abastecimiento del agua y saneamiento rural”**. Guatemala.

# TERMINOLOGÍA DE REFERENCIA

---

## **Análisis de Género:**

Análisis de las relaciones entre hombres y mujeres como miembros de la sociedad, enfatizando roles y características aprendidos por o asignados por cada género.

## **Enfoque de Género:**

Implica enfocar primero el análisis de las relaciones de género y luego tomar acciones para el desarrollo basadas en este análisis.

## **Equidad de beneficios:**

Se refiere al impacto final que tienen los esfuerzos de desarrollo sobre ambos géneros, es decir que los beneficios sean iguales tanto para hombres como para mujeres.

## **Equidad de Género:**

La calidad de ser justo y correcto. Un estadio en el proceso por alcanzar la igualdad de género. Busca que todas las personas sean mujeres u hombres, sean tratados y considerados en las mismas condiciones y que tengan las mismas oportunidades de desarrollo y vida digna.

**Género:**

Los roles y responsabilidades socialmente construidas, asignados a la mujer y al hombre en una cultura dada o lugar. Es aprendido y cambios pueden ocurrir con el paso del tiempo.

**Igualdad de oportunidades:**

Situación en la cual hombres y mujeres tienen iguales oportunidades de desarrollar sus capacidades y alcanzar las metas que se establecen para sus vidas.

**Relaciones de Género:**

Formas en las cuales una cultura o sociedad define derechos, responsabilidades e identidades de hombres y mujeres en relación con el otro.

**Sensibilidad de Género:**

Ser consciente de las diferencias entre las necesidades de la mujer y el hombre, roles, responsabilidades y dificultades.

**Necesidades Prácticas de Género:**

Se refiere a las necesidades derivadas de las condiciones materiales de vida de hombres y mujeres en la comunidad.

**Necesidades Prácticas de las Mujeres:**

Son aquellas necesidades que comparten con la familia y se dirigen a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres a partir de los requerimientos inmediatos en un contexto específico y con frecuencia en relación a su rol reproductivo (acceso al agua, servicios sanitarios, educación, salud, vivienda entre

otros) son de corto plazo y su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican status en la sociedad.

### **Necesidades Estratégicas de Género:**

Son las de largo plazo y consisten básicamente en la posibilidad de igualar y hacer equitativa la posición de género entre hombres y mujeres en la sociedad.

### **Necesidades Estratégicas de las Mujeres:**

Son todas aquellas que tienden a lograr un cambio en la posición o status social, en la división genérica del trabajo y en las relaciones entre géneros, así como a facilitar su acceso o las oportunidades de empleo, capacitación, tenencia a la tierra y toma de decisiones. Están relacionadas con su posición de desventaja en la sociedad, son de largo plazo y consisten en igualar con equidad la posición de hombres y mujeres en la sociedad.

### **Fontanero (a):**

Es la persona que ha sido capacitada para realizar las tareas de operación y mantenimiento de un sistema de agua, para garantizar la disponibilidad del mismo.

### **Gestión Comunitaria:**

Es el proceso de trabajo en el cual una comunidad organizada y dirigida por el comité de agua y sus líderes, tiene la capacidad de identificar sus problemas, tomar decisiones y realizar los trabajos necesarios para garantizar el servicio del agua de manera eficiente y sostenible a un costo racional.

## **SIMBOLOGÍA DE REFERENCIA**

---

<b>SER:</b>	Servicios para el Desarrollo.
<b>PIASS:</b>	Programa Integral de Agua y Saneamiento.
<b>MED:</b>	Mujeres en Desarrollo.
<b>GED:</b>	Género en Desarrollo.
<b>FODA:</b>	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
<b>PIASS:</b>	Programa Integral de Agua y Saneamiento.
<b>ECAs:</b>	Empresas Comunitarias de Agua.
<b>GIRH:</b>	Gestión Integrada del Recurso Hídrico.
<b>ONGs:</b>	Organizaciones no gubernamentales.
<b>ASOMAM:</b>	Asociación de Mujeres Mam para el Desarrollo.
<b>COCODE:</b>	Consejo Comunitario de Desarrollo.
<b>CONALFA:</b>	Comité Nacional de Alfabetización.
<b>DAM:</b>	Departamento de Agua Municipal.
<b>FARMAMUNDI:</b>	Farmacéuticos Mundi.

# ANEXOS

---

## ANEXO 1

### EL MARCO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROYECTOS DE AGUA

#### PASO 1

Las mujeres se integran al inicio el Comité de Agua



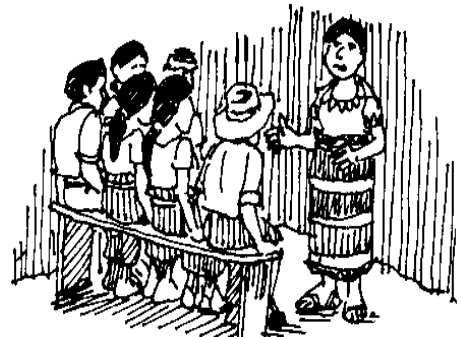
#### PASO 2

Las mujeres asumen comisiones de trabajo



#### PASO 3

Las mujeres dirigentes es decir presidentas o con cargos como secretarias y tesoreras de las organizaciones



## PASO 4

Las mujeres manejan los documentos administrativos de la organización



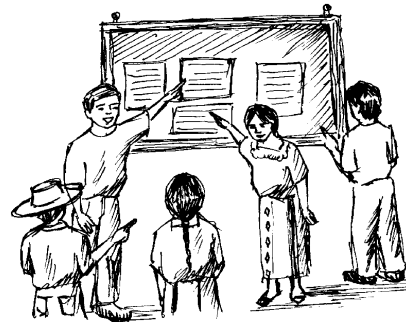
## PASO 5

Las mujeres administran el cobro de tarifas



## PASO 6

Las mujeres toman decisiones importantes conjuntamente con los hombres



## PASO 7

Las mujeres trabajan como fontaneras y bodegueras las cuales están devengando un sueldo



## ANEXO II

### TESTIMONIOS

---

El Ingeniero German Estrada forma parte del personal de la institución, para él las mujeres son importantes dentro de los proyectos de agua porque son quienes más usan el vital líquido y tanto vale el hombre como la mujer. Cuenta que años atrás en las comunidades, las mujeres no podían ser propietarias de los chorros ni pertenecer a las organizaciones. Hoy en día las mujeres están involucradas en los proyectos de agua.

---

En su experiencia en el trabajo de campo, José Say ha visto como en las comunidades se marca la diferencia de roles pues los hombres se encargan de las negociaciones y trámites y las mujeres de la comida tanto en la construcción como inauguración de los proyectos.

Ángela Cupil ha visto que la participación de las mujeres es poca a nivel institucional y aunque están en la parte administrativa no pueden tomar decisiones.

---

Emiliana Taxtor Macario, es la presidenta del comité de saneamiento ambiental de la comunidad de Las Flores, trata juntamente con sus compañeras de llevar adelante el comité. Sin embargo relata que les ha costado mucho, pues se sienten mal pues hay algunos hombres que no les apoyan. Dijo nosotras fuimos las encargadas de la construcción de la sede de la ECA pero cuando se hizo la entrega de llaves, se tomo la palabra entre hombres y las mujeres nos sentimos humilladas como si no valiéramos.

Soy Isabel Chávez, lidereza de mi comunidad llamada Chichimuch. Al inicio yo miraba a mi esposo llegar tarde de las reuniones de la comunidad y no me explicaba porque lo hacía, el decía que no necesitaba que la gente se lo agradeciera sino que el era feliz cada vez que conseguían un proyecto, ahora yo comprendo pues yo también trabajo por las mujeres en mi comunidad.

---

Marta Elizabeth Chávez, soy una mujer que lucha por su comunidad, trabajo en salud y me siento muy bien de ayudar, siempre me ha gustado ir a las capacitaciones pues considero que es para mí es un título, pues como no tuvimos la oportunidad de ir a la escuela, ahora con las capacitaciones que nos da SER he aprendido mucho por lo que estoy agradecida.

---

Doña Bartola Noj Yac de la comunidad de Pahaj Central, dijo a mi me gusto mucho lo que hablaron las mujeres de ASOMAM en Colotenango, Huehuetenango, ya que salieron beneficiadas con lavaderos, estufas mejoradas. Admiro su capacidad pues son mujeres sencillas pero con mucha voluntad de hacer los proyectos en beneficio de las mujeres y de sus comunidades. El escucharlas me dio más valor porque una mujer sencilla que no habla español pudo lograr proyectos para su comunidad.

---

Soy Tomasa Say, para mí el trabajo que ha hecho SER en nuestras comunidades es muy valioso porque ellos tomaron en cuenta a las mujeres, nos han dado letrinas y capacitaciones por lo cual las mujeres estamos agradecidas. Hemos cambiando pues antes las mujeres no podíamos participar y hemos luchado pues los hombres se sienten más altos y nos hacen sentir a nosotras menos, pues en una oportunidad los hombres decían las mujeres no saben hacer nada.

María Sunum, dijo a mi me gusta ir a las capacitaciones, todo lo que aprendo cuando asisto vengo y lo platico con mis hijas e hijos para que ellos también aprendan.

---

Soy María Gabriela Ajú de Chichimuch, a mi me gusta participar en todas las actividades y capacitaciones pero me he puesto a pensar que no solo los hombres no quieren que participemos sino que somos nosotras las mujeres somos quienes no damos nuestro tiempo, ni llegamos a las reuniones, ni nos apoyamos unas con otras.

---

Juana Batz, relata que a veces los esposos amenazan a las mujeres con dar una hora para ir a la reunión y si no estamos al regreso a la hora exacta, nos dicen que ya no podemos seguir asistiendo al grupo.

### ANEXO III

#### CUADRO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS REUNIONES POR COMUNIDADES

Comunidades	Número de participantes mujeres (asisten en forma regular)
<b>Municipio de Santa Lucía Utatlán, Sololá</b>	
Ciénega Grande	40
Buena Vista	35
Paxac	25
Pahaj Central y Los Ángeles	40
Chichimuch	35
Cruz Bé	25
<b>Municipio de Olintepeque, Quetzaltenango.</b>	
Las Flores	40
La Cumbre	45

**Fuente:** Datos recolectados de la revisión de informes y de la población Entrevistada.

## ANEXO IV

### MUNICIPIO DE SANTA LUCÍA UTATLÁN DEL DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ

#### COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL CIENEGA GRANDE

##### Junta Directiva

Cargo	Nombre
Presidenta	Marta Elizabeth Chávez
Secretaria	Mirla Karina Batz
Tesorera	Gloria Elizabet
Vocal I	Secundina Sunum
Vocal II	Ana Sebastiana
Vocal III	Fermina Candelaria

**Nota:** Se retiró la vicepresidenta de la junta directiva y esta como voluntaria Doña Juana Herlinda Batz.

#### COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL PAXAC

##### Junta Directiva

Cargo	Nombre
Vice-presidenta	Rosa Chávez
Secretaria	Santa Muy
Vocal I	Rosa García
Vocal II	Lucía Saloj

**Nota:** Se retiraron la presidenta, vicesecretaria, tesorera y una de las vocales de la junta directiva del comité.

**COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL  
CRUZ B, PAMEZABAL**

**Junta Directiva**

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Presidenta	Tomasa Say
Vicepresidenta	María Antonia Sunum Chávez
Vocal I	Juana Paula Cux
Vocal II	Romelia Saquic
Vocal III	Lucía Petronila Sum

**Nota:** Se retiraron la secretaria y tesorera de la junta directiva del comité.

**COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL  
PAHAJ CENTRAL Y LOS ANGELES**

**Junta Directiva**

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Presidenta	Bartola Noj Yac
Vicepresidenta	Lucía Caxaj
Secretaria	Elena Carmelita Chutá
Tesorera	Juana Julia Sunum Ixcol
Vocal I	Petrona Chávez
Vocal I	Felipa Delfina Caxaj

**Nota:** Se retiró la vocal III de la junta directiva del comité.

**MUNICIPIO DE OLINTEPEQUE DEL DEPARTAMENTO DE  
QUETZALTENANGO**

**COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL  
LAS FLORES**

**Junta Directiva**

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Presidenta	Emiliana Taxtor Macario
Vice-presidenta	Susana Pop Macario
Vocal II	María Magdalena Álvarez Hernández

**Nota:** Se retiraron la secretaria, tesorera y Vocal I y II de la junta directiva del comité.

**COMITÉ DE SANEAMIENTO AMBIENTAL  
LA CUMBRE**

**Junta Directiva**

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Presidenta	Isabel Gómez López
Vicepresidenta	Yolanda Juárez
Secretaria	Francisca Herrera
Vocal I	María Chan

**Nota:** Se retiraron la tesorera y las vocales II, III y IV de la junta directiva del comité.