



**Programa  
de Agua y  
Saneamiento**

Una alianza internacional  
para ayudar a la población  
más pobre a obtener  
acceso sostenido a servicios  
de agua y saneamiento

# Construyendo la equidad de género

Jessica Niño de Guzmán  
Mercedes Zevallos C.

Diciembre, 2002

METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS  
PARA SU INCLUSIÓN EN PROYECTOS  
DE AGUA Y SANEAMIENTO

El Programa de Agua y Saneamiento es una alianza internacional que busca ayudar a la población más pobre a obtener acceso sostenido a servicios mejorados de agua y saneamiento. El PAS tiene presencia en más de 28 países y participa en actividades orientadas a contribuir en la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de las capacidades locales. Las actividades del Programa en América Latina son apoyadas por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Agencia Canadiense para la Cooperación Internacional.

Esta publicación ha sido posible gracias al financiamiento y al apoyo brindado por las agencias mencionadas y la División de Género del Banco Mundial, en especial por Wendy Wakeman, especialista en Desarrollo Comunitario de dicha sección, y al esfuerzo de las siguientes personas e instituciones:

Consultoras: Jessica Niño de Guzmán Esaine  
Mercedes Zevallos Castañeda

Programa de Agua y Saneamiento, América Latina y el Caribe  
Rafael Vera: Director Regional (e)  
Oscar Castillo: Especialista en Desarrollo Comunitario e Institucional  
Beatriz Schippner: Coordinadora de Comunicaciones

Oficina Banco Mundial Lima  
Álvarez Calderón 185, piso 9.  
San Isidro, Lima 27  
Lima, Perú  
Telf. (51-1) 615-0685  
Fax: (51-1) 615-0689  
e-m: [wspandean@worldbank.org](mailto:wspandean@worldbank.org)  
Página web: [www.wsp.org](http://www.wsp.org)

Las interpretaciones y conclusiones vertidas en este documento son de responsabilidad de las autoras, el PAS no acepta responsabilidad alguna sobre su uso y consecuencias, siendo su rol únicamente la difusión de las experiencias locales.

El material es propiedad del Programa de Agua y Saneamiento del Banco Mundial, bajo el protocolo 2 de la Convención Universal de Derechos de Autor. Sin embargo, se concede permiso para reproducirlo total o parcialmente con propósitos educativos, científicos o de desarrollo, con una mención de la fuente.

Proyectos de agua y saneamiento de Bolivia y Perú contribuyeron con las fotos publicadas en este documento.

Diseño Gráfico: Fabiola Pérez Albela Pighi  
Imprenta: Biblos

Lima, Diciembre de 2002



Programa  
de Agua y  
Saneamiento

# Construyendo la **equidad** de género

METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS  
PARA SU INCLUSIÓN EN PROYECTOS  
DE AGUA Y SANEAMIENTO

## Acrónimos

APRISABAC	Atención Primaria y Saneamiento Básico en Cajamarca
FONCODES	Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social
GTZ	Sociedad Alemana de Cooperación Técnica
JASS	Junta Administradora de Servicios de Saneamiento
MINSA	Ministerio de Salud
O&M	Operación y Mantenimiento
PAS	Programa de Agua y Saneamiento del Banco Mundial
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PRES	Ministerio de la Presidencia
PROMUDEH	Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano
PROPILAS	Proyecto Piloto de Agua Potable Rural y Salud Comunitaria en Cajamarca
PRONASAR	Programa Nacional de Agua y Saneamiento Rural
SANBASUR	Proyecto de Saneamiento Básico en la Sierra Sur
SNV	Servicio Nacional de Voluntarios Holandeses
SUNASS	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento
SARAR	Self Esteem, Associative Strengths, Resourcefulness, Action Planning and Responsibility
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WSSC	Water Supply and Sanitation Collaborative Council

## Agradecimientos

Contribuyeron en la elaboración y revisión de la propuesta: Rafael Vera, Carmen Arévalo y Oscar Castillo del Programa de Agua y Saneamiento del Banco Mundial, y la consultora, Dra. Betty Soto.

La consultora María Mercedes Barrenechea, de ACDI, realizó una revisión de conjunto del documento e hizo valiosas sugerencias.

De igual manera, se agradecen los valiosos aportes y el apoyo de representantes de las diferentes instituciones que compartieron sus experiencias:

FONCODES: Rosario Murillo, Javier Paulini, Carmen Takayama, Atilio Rojas, Lucy Simón, Lidia Espinoza, Teresa Muñoz, Juan Julca, Leoncio Rodríguez, Julio Delgado.

SANBASUR: Julio Alegría, Herbert Pacheco, Edith León, Teresa Castañeda, Ana María Orihuela, Hernán Huayotuma, Carolina Carhuana, Norma García Ventura, Felipe Cori Ramos.

PROPILAS: Francisco Soto, Consuelo Álvarez, Zoila Cárdenas, Martha Quispe, Cilda Castañeda.

ADRA-OFASA: Víctor Huamán y Patricia Arana.

CARE: Marco Campos, Carmen Calderón, Gabriel López.

AYUDA EN ACCIÓN: Jorge Maguiña.

CEPIS: Lourdes Mindreau.

COSUDE-AGUASAN: Gilbert Bieler.

KALLPA: Paul Flores Arroyo.

PAS: Beatriz Schippner.

PRISMA: Doris Alfaro.

PROAGUA-GTZ: Carlos Cueva Palacios.

UPP-PRONASAR: Roxana León y Fernando Laca.

## Tabla de contenido

	Página
Presentación	8
Resumen	10
Introducción	12
<b>1. El enfoque de género en proyectos de agua y saneamiento</b>	<b>14</b>
1.1 Lineamientos para incorporar un enfoque de género	14
1.2 La importancia del enfoque de género	16
<b>2. Enfoque metodológico para incorporar equidad de género</b>	<b>18</b>
2.1 Metodología	19
2.2 El proceso del cambio	19
2.3 Instrumentos	20
2.4 Intervención	22
<b>3. Incorporación del enfoque de género en el nivel institucional</b>	<b>24</b>
3.1 Sensibilización	24
3.2 Auto evaluación y planificación	25
3.3 Capacitación	26
<b>4. Incorporación del enfoque de género en el nivel comunal</b>	<b>28</b>
4.1 Antes de la Ejecución	30
4.2 Durante la Ejecución	34
4.3 Después de la Ejecución	39
<b>5. Instrumentos metodológicos</b>	<b>42</b>
5.1 Instrumentos de sensibilización	42
5.2 Instrumentos de investigación/diagnóstico	50
5.3 Instrumentos de planificación	54
5.4 Instrumentos de capacitación	58
<b>6. Monitoreo y evaluación del enfoque de género en los proyectos</b>	<b>76</b>
6.1 En el nivel institucional	77
6.2 En el nivel comunal	79
<b>7. Enfrentando el desafío</b>	<b>82</b>
Bibliografía	84
ANEXOS	
Anexo 1: Recomendaciones para incorporar el enfoque de equidad de género en un Programa Nacional de Agua y Saneamiento	87
Anexo 2: Preguntas básicas sugeridas para el diagnóstico, en el nivel institucional	91
Anexo 3: Tiempo estimado de duración de los procesos en los proyectos de agua y saneamiento ejecutados por las instituciones	92
Anexo 4: Temas eje para incorporar el enfoque de equidad de género en las escuelas	93
Anexo 5: Cuadro sinóptico de los tipos de instrumentos, dinámicas, guías y módulos	94



## Presentación

---

El Programa de Agua y Saneamiento (PAS) tiene como misión ayudar a la población más pobre a obtener acceso sostenido a servicios mejorados de agua y saneamiento. En este proceso, promover la equidad de género es un componente clave, que forma parte de la estrategia del PAS y constituye un indicador de desarrollo del milenio.

A partir de los proyectos y programas orientados a la lucha contra la pobreza, existen iniciativas que promueven la equidad de género. Sin embargo, dicha promoción, para el caso de las instituciones y proyectos de agua y saneamiento, casi siempre queda como un principio por la carencia de instrumentos para su implementación práctica.

El PAS en el Perú, en coordinación con el Grupo de Concertación Sectorial, acordó elaborar una propuesta de “Metodología e instrumentos para la inclusión de la equidad de género en proyectos de agua y saneamiento”. Para ello, tomó en cuenta el marco conceptual definido en la propuesta estratégica desarrollada por el PAS (Espejo y Soto, 2002) y las experiencias de campo de la mayor parte de los proyectos de agua y saneamiento que se encuentran en implementación en el Perú.

La tarea de preparar este documento fue encomendada a las consultoras Jessica Niño de Guzmán y Mercedes Zevallos.

Se agradece a los especialistas en género que participaron activamente con contribuciones en

los talleres y revisiones de la presente propuesta. Asimismo se hace extensivo nuestro reconocimiento a Wendy Wakeman de la División de Género del Banco Mundial por su apoyo en el cofinanciamiento del presente documento y a la Dra. Betty Soto por la revisión del mismo.

El PAS desea que la metodología e instrumentos propuestos sirvan de referencia para estimular el diálogo sobre la equidad de género y apoyen a las instituciones y proyectos en hacer evidente la inclusión de la equidad de género en los procesos de provisión de servicios de agua y saneamiento.

*Rafael Vera*  
Director Regional (e)





## Resumen

---

El presente documento se basa en el concepto de que “equidad” es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto al acceso, control y beneficios sobre los recursos de agua y saneamiento (PAS 2001), y pone a consideración del sector una propuesta metodológica y un conjunto de instrumentos para operativizar la inclusión de este enfoque en la dinámica institucional, así como al interior de las comunidades beneficiarias.

Esta propuesta considera que para introducir el enfoque de equidad de género y promover el cambio en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres se requiere:

- Trabajar a partir de un enfoque de derechos humanos para construir mejores condiciones de vida.
- Mejorar el acceso, control y beneficios de los recursos de agua y saneamiento, tomando en cuenta la posición y condición de hombres y mujeres para facilitar los conocimientos y destrezas necesarios, y generar un cambio en sus comportamientos.
- Promover la igualdad de oportunidades, buscando no sólo satisfacer las necesidades básicas, sino para que los roles y responsabilidades puedan ser asumidos equitativamente entre hombres y mujeres.

El cumplimiento de estas consideraciones influye directamente en la mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres, y permite además que se logren los objetivos de los proyectos, en función de mejorar la sostenibilidad de los servicios y de las inversiones en el sector.

La propuesta metodológica ha sido construida sobre la base de diferentes experiencias de campo en el país, y se sustenta en la participación activa de la comunidad, la cual debe partir de la persona y de sus propias vivencias, y en el marco de respeto a las diversas identidades culturales.

### Enfoque metodológico

El presente enfoque busca ser flexible para poder adecuarse al ciclo de los proyectos, y refleja la contribución y el valor agregado que obtendrán hombres y mujeres y la comunidad en la mejora de sus condiciones de vida, sobre la base de una negociación permanente que permita llegar a consensos y generar un proceso de cambio.

### El proceso de cambio

La metodología busca generar un proceso de cambio en hombres y mujeres, a partir de un análisis de la realidad de las familias y de la comunidad, caracterizado por el autodiagnóstico, la identificación de los recursos disponibles, y la

permanente promoción para asumir un compromiso consensuado entre todos/as los actores del proceso, y llevarlo a la práctica, así como evaluar los logros y definir el inicio de un nuevo proceso, en forma cíclica.

### **Instrumentos**

El enfoque metodológico cuenta con tres tipos de instrumentos: guías, módulos y dinámicas organizados de acuerdo a cada una de las etapas del ciclo de un proyecto de agua y saneamiento.

Estos instrumentos pueden ser aplicados durante las actividades de sensibilización a las personas involucradas en el autodiagnóstico, en la obtención de información de la comunidad y en el análisis de género para promover la reflexión sobre las diferencias entre hombres y mujeres en la comunidad.

Durante la planificación, los instrumentos apoyan a priorizar los problemas identificados y a formular posibles soluciones, a fin de ser incluidas en los planes de ejecución a nivel familiar y comunal.

Por su parte, los módulos de capacitación plantean contenidos dirigidos a los miembros del comité de la JASS, a operadores/as, a mujeres y familias.

Los instrumentos en su selección y elaboración se basan en conceptos clave como: derechos humanos, liderazgo, derechos y democracia, participación ciudadana, autoestima y sostenibilidad, los cuales contribuyen al logro de los objetivos de un proceso de cambio.

### **Intervención**

En su aplicación, el presente enfoque metodológico propone un primer paso, que es la intervención a nivel institucional para incorporar el enfoque de equidad de género en la dinámica institucional de la misma entidad promotora del proyecto, a través de cuatro actividades: sensibilización, auto evaluación, planificación y capacitación.

El segundo paso es la intervención a nivel comunal en tres etapas: antes, durante y después de la ejecución de la infraestructura de agua y saneamiento.

### **Monitoreo y evaluación**

Se consideran dos niveles de monitoreo y evaluación: a nivel institucional y al interior de la comunidad. Para ello, se sugiere aplicar criterios e indicadores que miden los resultados e impactos del proceso de cambio en cuanto al control y beneficio de hombres y mujeres con respecto a los recursos institucionales (planilla de sueldos y salarios, categorización de cargos, relaciones interpersonales, y otros) por una parte, y por otra, los relacionados directamente con la intervención en agua y saneamiento a nivel comunitario.

Los resultados de la información se constituirán en la base de la sistematización de la experiencia, para crear un aprendizaje continuo, que permita incorporar el enfoque de equidad de género de manera efectiva y sostenida en los proyectos del sector.

## Introducción

---

Los temas relacionados a la mujer y al género en el sector de agua y saneamiento se encuentran en debate desde la Década del Agua (1981 – 1990), época en la cual se conceptualizan tan sólo como participación de las mujeres en los proyectos.

A partir de entonces se han desarrollado diferentes experiencias que han sido evaluadas y han permitido demostrar que, cuando mujeres y hombres se encuentran en igualdad de condiciones se da un incremento en la economía, se reduce la pobreza y se fortalece el bienestar de hombres, mujeres, niños y niñas, lo que repercute en el nivel de desarrollo local y progreso de un país.

También es evidente que la operativización del enfoque de género en el sector, en sus niveles macro e institucionales, no ha sido definida en forma clara y explícita para guiar las acciones en las etapas del ciclo del proyecto.

El presente documento pone a disposición de los proyectos del sector de agua y saneamiento, una propuesta metodológica con lineamientos de campo e institucionales para incorporar y transversalizar la equidad de género. Se busca fortalecer en hombres y mujeres sus capacidades y destrezas para que tengan acceso a los recursos necesarios y se conviertan en miembros acti-

vos de la comunidad, compartiendo equitativamente los mejores niveles de bienestar.

El enfoque metodológico propuesto se basa en la revisión de experiencias en el Perú, en información recolectada a través de entrevistas a profesionales del sector, talleres nacionales de consulta y de validación de la propuesta, y discusión con grupos de hombres y mujeres en comunidades rurales. Asimismo, el enfoque reconoce la diversidad cultural del país, y plantea instrumentos que no afectan estas diferencias, por el contrario, son válidas para las diferentes regiones.

A continuación se propone una metodología para incorporar el enfoque de equidad de género en las etapas del ciclo de un proyecto de agua y saneamiento, y se presentan instrumentos que permiten trabajar en los niveles institucional y comunal. También se incluyen indicadores de seguimiento y evaluación e instrumentos de recolección de información.

Este documento convoca a los/las profesionales, encargados/as de planificar y ejecutar los proyectos del sector agua y saneamiento, a embarcarse en una experiencia que permitirá mejorar el acceso, control y beneficios de los servicios de agua y saneamiento, en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de comunidades rurales del país.



# 1. El enfoque de género en proyectos de agua y saneamiento

---

El enfoque tradicional para promover la equidad de género en proyectos de agua y saneamiento ha estado relacionado generalmente con una mayor participación de las mujeres en las distintas actividades del proceso de implementación de los servicios, sin tomar en cuenta que esto puede aumentar su carga de trabajo y reforzar roles tradicionales. Asimismo, no se ha considerado la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres por determinación cultural (forma de organización de un grupo social), colocándolas en una relación de poder desventajosa frente a los hombres. Es probable que esta relación desigual de poder entre hombres y mujeres, en muchos casos, sea funcional para la reproducción de la comunidad, aunque ello no signifique necesariamente que sea equitativa o justa. Todos los intentos por lograr un cambio tendrán un impacto limitado, si las intervenciones no tienen como objetivo, buscar que hombres y mujeres tomen decisiones en conjunto, compartan responsabilidades, tengan iguales oportunidades y disfruten de los mismos beneficios.

Por lo tanto, un proyecto de agua y saneamiento que incorpore el enfoque de género buscará dar mejor respuesta a las diferentes necesidades y demandas de hombres y mujeres, dinamizar los procesos para la toma de decisiones y lograr un mayor compromiso de todos y todas en la implementación, funcionamiento y

mantenimiento de los servicios de agua y saneamiento, así como en el cuidado de la salud de la familia y la comunidad.

## 1.1 Lineamientos para incorporar el enfoque de género

La incorporación del enfoque de género para promover el cambio en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres debe considerar los siguientes conceptos:

### Enfoque basado en el desarrollo humano

Las acciones con enfoque de género deben estar orientadas a garantizar oportunidades de desarrollo, crecimiento y ejercicio de poder equitativos para hombres, mujeres, niños y niñas, y por lo tanto, asegurar que las bases del desarrollo sean sus capacidades, potencialidades y el ejercicio de sus derechos (Banco Mundial, 2002).

El concepto de desarrollo humano es la base para la construcción del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento. La igualdad de género es esencial para una buena práctica del desarrollo y es vital para el progreso económico y social. No se pueden maximizar ni sostener los resultados del desarrollo sin una atención explícita a las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Si se ignora la realidad y la voz del cincuenta por ciento de la población, los objetivos de

reducir la pobreza y contribuir a un mundo más seguro, equitativo y próspero no se alcanzarán (ACDI 1999).

### **Acceso, control y beneficio de los recursos**

El acceso es definido como la capacidad de contar con recursos: materiales, económicos, políticos, de información, educación, de tiempo, entre otros; el control se refiere a la capacidad para decidir respecto al uso de estos recursos y los beneficios son la ganancia o resultados en la mejora de las condiciones de vida de hombres, mujeres, niños y niñas.

Cabe indicar, que la posibilidad de usar un recurso (acceso), no implica directamente la posibilidad de definir o decidir el uso de ese recurso (control). El acceso, control y beneficio sobre un recurso depende directamente de los roles que socialmente cumplen hombres y mujeres, como son el rol reproductivo y el rol productivo<sup>1</sup>, y de las actividades que ellos realizan para aportar al desarrollo o a la organización política (gestión comunitaria). De manera adicional a los conceptos mencionados, el contexto en el que se producen las relaciones entre hombres y mujeres, en una determinada sociedad, incluye los aspectos de condición y posición (PAS, 2002).

La *condición* se considera como el conjunto de circunstancias materiales de hombres y mujeres, que configuran sus condiciones de vida, y que están relacionadas a la satisfacción de las necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, salud y saneamiento).

La *posición* se refiere a la capacidad de hombres y mujeres para influir y participar en las decisiones sociales o políticas, y refleja las relaciones de poder y de control tanto en el nivel comunal/local como familiar.

Comparando algunos índices sociales de hombres y mujeres en el Perú, se observa la condición y posición de desventaja en la que se encuentra la mujer frente al hombre, por ejemplo la tasa de analfabetismo en el país muestra grandes diferencias entre las áreas urbana y rural, y

dentro del ámbito rural, en la Sierra<sup>2</sup> el analfabetismo en las mujeres alcanza un 25.2% en comparación al 8% en hombres. En la Selva Rural, el analfabetismo asciende a 21.5% y 9.2%, para mujeres y hombres, respectivamente.

A su vez, la participación en el mercado de trabajo muestra que sólo un 31% es cubierto por mujeres, mientras que el 69% corresponde a los varones. Esta situación de desigualdad es evidenciada por varios estudios sobre género en la Región Andina<sup>3</sup> que indican que las labores y responsabilidades domésticas de las mujeres no son valoradas como trabajo, ni como contribución a la economía familiar ni local. Son precisamente estas tareas al interior del hogar, las que limitan a la mujer en su participación y capacidad de influencia sobre su entorno social, político y económico. El alto nivel de analfabetismo y por consiguiente la escasa información a la que pueden acceder las mujeres, reducen aún más sus posibilidades de una participación activa en la comunidad<sup>4</sup>.

### **Igualdad de oportunidades**

Por lo tanto, si hombres y mujeres cumplen roles al interior de la familia y la comunidad, una intervención que incorpora el enfoque de equidad de género deberá partir de un conocimiento de los comportamientos y las responsabilidades de hombres y mujeres, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades frente al acceso, control y beneficio de los recursos, buscando no sólo satisfacer necesidades básicas, sino que los roles puedan cumplirse equitativamente entre hombres y mujeres.

Sin embargo, el enfoque tradicional de género en proyectos de agua y saneamiento le ha dado mayor prioridad a la condición, que a generar cambios en la posición de la mujer. Por ejemplo, se ha enfatizado en la mujer como el grupo meta de la intervención de los proyectos de agua, con el objetivo de mejorar su acceso al recurso, permitir que tome decisiones frente a su uso y darle como beneficio una disminución en el tiempo de acarreo. Si sólo se promueven cambios a partir de su condición, se corre el riesgo de reforzar los roles tradicionales de la mujer

<sup>1</sup> El rol productivo es reconocido como el conjunto de actividades relacionadas a la producción de bienes que se remunera en dinero o especies, mientras que el rol reproductivo se refiere a actividades relacionadas a la reproducción biológica, cuidado y mantenimiento de la vida, como educación y salud de la familia.

<sup>2</sup> Fuente: Cuánto: Perú en números. Anuario Estadístico 2001. Lima, septiembre del 2001.

<sup>3</sup> Vega-Centeno, Imelda; Flores L., Carlos en Allpanchis No. 57, Género: Diversidad y armonía, Instituto de Pastoral Andina, Sicuani, Cusco 2001.

<sup>4</sup> Espejo, N., Transversalizando la Equidad de Género en la planificación y ejecución de proyectos de agua y saneamiento en el área rural, Reporte de Taller de Trabajo, PAS, Lima 2001.

como madre y responsable del cuidado del hogar. Una mayor equidad en la posición se logrará en la medida en que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para participar en la toma de decisiones, en espacios de diálogo en la comunidad sobre medidas que favorezcan un mejor desarrollo local; así como por ejemplo:

- Que las mujeres asuman cargos representativos en los comités de las JASS (acceso), tomen decisiones sobre la gestión en iguales condiciones (control) y sean beneficiadas con una mejora en su autoestima, a través del reconocimiento social por su labor (beneficio).
- Que los hombres participen en la educación a las familias (acceso), asuman compromisos en el cuidado de la salud e higiene del hogar (control) y disfruten de un ambiente saludable (beneficio).

De esta manera, el enfoque de equidad de género ayudará al desarrollo de las capacidades de hombres y mujeres para que sus relaciones sean más igualitarias (en la toma de decisiones, responsabilidades y oportunidades), buscando influir en un cambio en la cultura local. Reducir las desigualdades es uno de los elementos indispensables de la intervención, para lo cual se necesita cumplir ciertas condiciones referidas al marco institucional y de intervención, y a la estrategia sectorial, a fin de fortalecer las capacidades de la comunidad y de los actores locales.

## 1.2 La importancia del enfoque de género

Uno de los aspectos clave que contribuye a la incorporación del enfoque de equidad de género en las instituciones que intervienen y en la misma comunidad, es que se reconozca el valor agregado o los beneficios que éste genera, en dos niveles<sup>5</sup>:

- a) En el desarrollo humano y calidad de vida de hombres y mujeres mediante:
- Una mejora en la salud y educación de mujeres y hombres que permita a ambos desarrollar actividades productivas y por lo tanto

incrementar el ingreso de las familias.

- Mejora en la salud y supervivencia de niños y niñas, si todos los miembros de la familia (tanto hombres y mujeres) asumen su cuidado.
  - Mayor acceso a recursos y actividades productivas (relacionadas a la tierra, a tareas de otros miembros de la familia y a servicios pagados fuera del hogar).
  - Mayor independencia de las mujeres ante nuevas oportunidades económicas.
  - Mayor empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones conjuntas en la gestión de la comunidad, en respuesta a necesidades diferenciadas.
- b) En alcanzar los objetivos de los proyectos, mejorando la sostenibilidad de los servicios y de las inversiones, a través de las siguientes acciones:

- Diferenciar las necesidades y las demandas que tienen mujeres y hombres, a fin de responder mejor a éstas.
- Identificar grupos meta, a partir de un conocimiento de las relaciones que hombres y mujeres establecen con su familia y comunidad. En el diagnóstico se puede identificar de manera diferenciada lo que mujeres y hombres hacen juntos al interior de la familia, y las actividades en las que sólo el hombre o la mujer participa.
- Facilitar procesos para la toma de decisiones, en donde participen de manera conjunta, hombres y mujeres, lo que contribuirá a un mayor compromiso al cuidar, operar y mantener los sistemas.
- Adecuar las actividades del proyecto a las necesidades, percepciones y expectativas de mujeres y hombres, en relación al agua y saneamiento.
- Generar compromisos en hombres y mujeres frente a la responsabilidad del cuidado de la salud de la familia y la comunidad, a partir de un cambio de comportamiento en los roles y relaciones de los miembros de la familia, y promoviendo que todos se responsabilicen del cuidado de la salud.

<sup>5</sup> Véase Espejo, N. Transversalizando la Equidad de Género en la Planificación y Ejecución de Proyectos de Agua y Saneamiento en el Área Rural. Reporte de Taller de Trabajo. PAS, Lima, 2001.





## 2. Enfoque metodológico para incorporar equidad de género

**Este capítulo presenta los lineamientos que orientan la intervención para incorporar equidad de género en proyectos de agua y saneamiento. Como se mencionó anteriormente, la metodología propuesta ha sido construida sobre la base de experiencias de campo de distintos equipos de trabajo<sup>6</sup>.**

*La equidad de género es el proceso de ser justo con la mujer y el hombre. Para asegurar esta justicia, es necesario disponer de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que impiden al hombre y a la mujer actuar en igualdad de condiciones. La equidad lleva a la igualdad.*

*La igualdad de género significa que tanto la mujer como el hombre gozan de la misma condición para ejercer plenamente sus derechos humanos y para realizar su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico y cultural, y beneficiarse de los resultados.*

*La igualdad de género es la valoración igualitaria de parte de la sociedad, de las diferencias entre la mujer y el hombre y de los roles diferentes que ellos juegan.*

*Extraído de: «Política de la ACDI sobre la igualdad de género». Québec, Canadá 1999.*



<sup>6</sup> Para la elaboración de la propuesta metodológica fueron discutidas las experiencias del Proyecto APRISABAC (ahora ya concluido), la iniciativa Cuidando la Vida de UNICEF y el Proyecto PROPILAS, implementados en Cajamarca, y el Proyecto SANBASUR en Cusco.

## 2.1 Metodología

La presente metodología se sustenta en los siguientes lineamientos:

- **Participación:** Para que el enfoque de equidad de género constituya un beneficio real en el desarrollo humano y en la sostenibilidad de los servicios de agua y saneamiento, es necesaria la participación activa de la comunidad, la cual debe tener la oportunidad de intervenir y decidir sobre su vida y desarrollo. La participación es el proceso por el cual la población toma conciencia de la inequidad de una situación de no vigencia de un derecho y decide controlarla dando pasos para revertirla.

Para generar la participación activa de la comunidad, se debe considerar lo siguiente<sup>7</sup>:

- La necesidad de *partir de la persona y sus propias vivencias*. Las personas deben contar con espacios y la capacidad para poder manifestar dentro de la familia y en la comunidad sus demandas y necesidades, diferenciadas por hombres, mujeres, niños y niñas, a fin de proponer alternativas de solución conjunta.
- El respeto por la *identidad cultural* y los valores propios de cada persona y comunidad. Las relaciones de género se enmarcan dentro de una construcción social en cada cultura, la cual a su vez se encuentra en un constante proceso de evolución. Los cambios en estas relaciones se dan únicamente cuando la cultura está lista para el cambio. Por ello, es necesario identificar primero las relaciones existentes, y analizar o medir con los mismos actores, en consenso, hasta dónde se está dispuesto a cambiar, sin generar conflictos.
- El reconocimiento de los *deberes y derechos* como la premisa para exigir condiciones justas en la vida de mujeres, hombres, niños y niñas en la familia y en la comunidad.

- **Flexibilidad:** La metodología para incorporar el enfoque de equidad de género debe ser flexible para poder adecuarse al ciclo del proyecto establecido por la institución ejecutora, así como a la dinámica familiar y comunal. Igualmente, debe contribuir a la identificación de capacidades de las instituciones y comunidades para facilitar el proceso de intervención. La presente metodología no ofrece una receta final, sino brinda más bien una ruta que puede ser adaptada a cada realidad o contexto específico.

- **Equidad en el beneficio:** La aplicación de la presente metodología e instrumentos operativos debe reflejar la contribución o el valor agregado que obtendrán hombres, mujeres, las organizaciones y la misma comunidad en la mejora de sus condiciones de vida. Para ello, se debe partir de que hombres y mujeres son diferentes y que si bien tienen distintas necesidades hay que abordarlas respondiendo a cada una de ellas y buscando la igualdad en las oportunidades y en el ejercicio de los derechos.

- **Consenso:** Una propuesta de cambio se basa en el diálogo para llegar a consensos. No se trata de conceder un cambio, sino de que todos asuman responsabilidades y elijan la manera más apropiada para lograr el cambio. El rol de las instituciones en este sentido será el de facilitar los procesos de desarrollo de la comunidad, de acuerdo a sus propios tiempos y ritmos, y el de promover cambios sobre la base de principios, como la participación, la confianza y el respeto mutuo.

## 2.2 El proceso del cambio

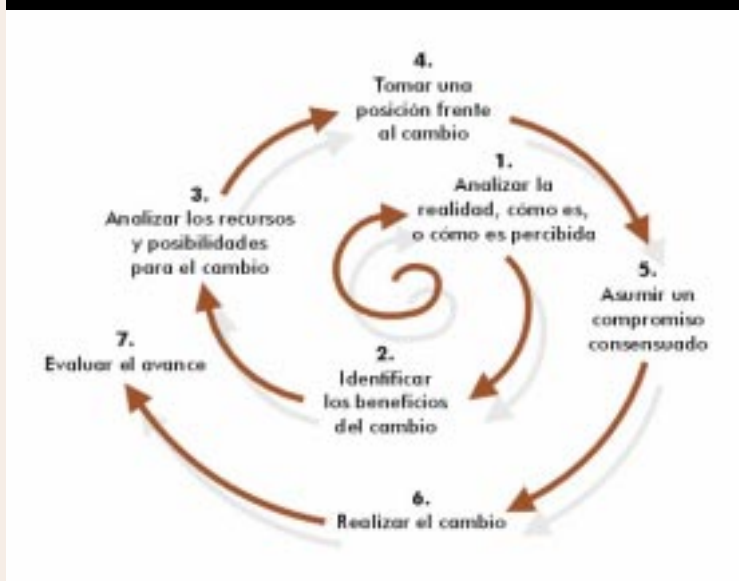
La presente metodología promueve el cambio hacia una mayor equidad de género, a partir de un análisis de la realidad de la comunidad y de las familias, basado en identificar participativamente cómo es y cómo es percibida esta realidad por hombres y mujeres. Asimismo, se busca conocer los beneficios del cambio, los recursos disponibles, así como asumir una posición y compromiso para realizar este cambio.

<sup>7</sup> Vélez Quevedo, Jorge. Mimeo, 2002.

Finalmente, incluye la ejecución de una auto evaluación, que permitirá realimentar el proceso de cambio.

Las experiencias en educación de adultos y la adición de nuevos comportamientos<sup>8</sup> indican que existe un ciclo para lograr el cambio. Los procesos de cambio en el nivel institucional y comunal deben considerar el desarrollo de este ciclo, el cual puede graficarse de manera espiral: Una vez completada una fase, se inicia otra de forma ascendente, como se muestra a continuación en el siguiente gráfico:

**Gráfico 1: Fases de desarrollo de los procesos de cambio**



### 2.3 Instrumentos

La propuesta metodológica toma en cuenta las etapas o fases del ciclo de un proyecto y está orientada a intervenciones en los niveles institucional y comunal. Los instrumentos que se presentan están conformados por guías, dinámicas y módulos, los cuales están diseñados para facilitar las acciones de Sensibilización, Investigación/Diagnóstico, Planificación y Capacitación. Para las dos primeras, los instrumentos están concebidos para la obtención de información de la comunidad y para el análisis de género. A través

de ellos se busca promover la reflexión en torno a las diferencias identificadas con respecto a la participación de hombres y mujeres en los comités de la JASS, en acciones de operación y mantenimiento y en los roles que cumplen al interior de las familias.

Para la Planificación se proponen instrumentos que permiten priorizar los problemas identificados en las etapas anteriores y formular posibles soluciones, a fin de incluirlos en los planes comunales, familiares y en propuestas para organizar actividades que lleven a la disminución de las brechas de género.

Finalmente, los módulos de capacitación están dirigidos a los miembros del comité de la JASS, a operadores/as, a mujeres y a las familias.

Más adelante, se describen los instrumentos en detalle, de acuerdo a los objetivos definidos para cada etapa del ciclo del proyecto. Los instrumentos aquí propuestos pueden ser adaptados o incorporados a otros que ya fueron planificados como parte de la intervención del proyecto.

#### 2.3.1 Tipología de los instrumentos

Los instrumentos están organizados en cuatro tipos, los cuales pueden ser aplicados en las diferentes etapas del ciclo del proyecto:

- **De sensibilización:** Se utilizan cuando se necesita interesar a la población sobre el enfoque de equidad de género, motivando la participación de todos.
- **De investigación/diagnóstico:** Son aquellos instrumentos que permiten recopilar información de manera participativa, y están orientados a las formas de “conocer” de la comunidad.
- **De planificación:** Permiten organizar aquellas acciones priorizadas para generar el proceso de cambio y los compromisos.
- **De capacitación:** Agrupan los contenidos en módulos que proponen una ruta de aprendizaje dirigida a distintos grupos de la población (integrantes de los comités de la JASS, mujeres, y familias).

<sup>8</sup> Esta teoría ha sido muy utilizada en la promoción de la salud. Una experiencia exitosa en este sentido fue la promoción del comportamiento de hervir el agua en la década de los noventa, durante la epidemia del cólera en el Perú. Se promovió que utilizando los recursos con los que se contaba, se impulse un cambio de práctica: de beber agua sin tratar a beber agua hervida o tratada. Esto no sólo redujo considerablemente los índices de mortalidad, sino que instauró una nueva práctica en el sector urbano.

## Conceptos clave

Los instrumentos del enfoque metodológico propuesto se basan en los siguientes conceptos clave:

**Desarrollo humano** Desde la perspectiva de género, el desarrollo humano implica que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y de ejercer sus derechos, sobre la base de sus capacidades y potencialidades. Hombres y mujeres deben complementarse para construir un sistema equitativo que permita alcanzar una vida justa, plena y satisfactoria. El cambio en las relaciones de género, hacia relaciones más equitativas, implica un incremento en la economía, en la reducción de la pobreza y el fortalecimiento del bienestar de hombres, mujeres, niños y niñas (Banco Mundial, 2002).

**Líder** Es la persona que ayuda de una manera directa y efectiva a determinar las metas del grupo. Motiva a los miembros a actuar, a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales, a integrar al grupo y buscar recursos. Ser líder implica asumir un rol (como promotora, tesorero) que se va adquiriendo durante el proceso de desarrollo de la comunidad. Existen diferentes tipos de liderazgo: El *líder autoritario*, es aquel que genera una dependencia del grupo, porque es quien ordena y espera obediencia, dirige a partir de su capacidad de retener o conceder recompensas o castigos. El *líder paternalista*, es aquel que asume la totalidad del trabajo del grupo y no delega responsabilidades, por temor a perder poder o por inseguridad de su liderazgo. El tipo de líder que se requiere es el *democrático o participativo*, aquel que consulta con el grupo las acciones, decisiones o propuestas y fomenta la participación de todos/as (Prisma, 1998).

**Derechos humanos** Son condiciones esenciales de la persona, en todo tiempo y lugar, independientemente de su raza, religión, sexo, edad o condición. Existen normas universales que han sido reconocidas por el Estado Peruano a través de la Constitución y de Resoluciones Legislativas. Las principales Declaraciones Universales que reconocen estos derechos son: La Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz, 1997).

**Democracia y participación ciudadana** Es el derecho de los ciudadanos a tomar parte activa en las decisiones de gobierno, en cualquier instancia sobre aspectos clave que afectan nuestras condiciones de vida. Las formas de participación y control social han sido reguladas por la Ley 26300. Principios de la Democracia: a) Tolerancia: Es el respeto y consideración hacia las maneras de pensar, actuar y sentir, aunque éstas sean diferente a las nuestras. b) Reciprocidad: Es responder a una acción con otra correspondiente. Busca establecer relaciones de igualdad entre personas y organizaciones. c) Solidaridad: Es el sentimiento que impulsa a los hombres y mujeres a prestarse ayuda mutua. d) Participación: Es la presencia activa de hombres y mujeres en la toma de decisiones, a través de diferentes mecanismos y en distintos niveles, y actuando con responsabilidad (Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz, 1997).

**Autoestima** Es la valoración positiva que tenemos de nosotros mismos. Es quererse a sí mismo y ser consciente de la propia valía. La autoestima permite asumir la vida con responsabilidad, así como define las actitudes para consigo mismo y las relaciones con los demás. Con autoestima se puede aceptar, reconocer y manejar las propias limitaciones, para transformarlas de manera positiva (Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz, 1997).

**Sostenibilidad** La sostenibilidad de los servicios de agua y saneamiento, según Sara, J. et al (1998) se define como el mantenimiento de un nivel de servicio aceptable de abastecimiento de agua, a través de la vida útil o de diseño del sistema de abastecimiento de agua. A su vez, la sostenibilidad referida a los procesos sociales inducidos, se define como la capacidad sostenida de la población para satisfacer sus necesidades básicas y procurarse una mejor calidad de vida, constituyéndose en actor autónomo de su propio desarrollo, integrándose a procesos y agentes de desarrollo en el ámbito local y regional (R. Murillo. Presentación FONCODES, 2002).

Este conjunto de instrumentos<sup>9</sup> facilitan las actividades de incorporación del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento. Conforme se internalicen y se vaya adquiriendo mayor experiencia con la metodología, se podrán ir adecuando o creando nuevos instrumentos, de acuerdo a las necesidades específicas de cada comunidad.

#### **2.4 Intervención**

La inclusión del enfoque de género en los proyectos de agua y saneamiento requiere de mecanismos de intervención en dos niveles: el institucional y el comunal. Sin embargo, la aceptación teórica de este supuesto no necesariamente supone su puesta en práctica en el diseño de los proyectos y en la estructura organizacional de las instituciones. El componente de género aparece por lo general como un enunciado, de allí que una de las primeras acciones será el enfatizar cada vez que sea oportuno la necesidad de la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres, con un reconocimiento de su valor, no sólo a nivel de la comunidad, sino también a nivel de la institución promotora del proyecto. En ambos casos, la voluntad política que exista y el desarrollo de procesos al interior de estos espacios, serán claves para promover y producir un cambio efectivo y sostenido en las relaciones de género.

<sup>9</sup> Véase Anexo 5: Cuadro sinóptico de los tipos de instrumentos, dinámicas, guías y módulos.



## 3. Incorporación del enfoque de género en el nivel institucional

**Para incorporar el enfoque de equidad de género en la dinámica institucional de la misma entidad promotora/ejecutora del proyecto, se propone la ejecución de acciones de sensibilización, auto evaluación, planificación y capacitación, con los siguientes propósitos:**

### 3.1 Sensibilización

Durante la sensibilización se promueve la auto reflexión en la institución y el compromiso de directivos, técnicos y personal de campo, frente a la incorporación del enfoque de equidad de género. Se busca mirar con “lentes de género” y tomar conciencia de las diferencias, necesidades y aspiraciones diferentes de hombres y mujeres en la dinámica cotidiana de una institución. Para ello, se identifican aquellas situaciones que reflejan inequidad, las cuales deben ser analizadas en los espacios de trabajo (a través de un diagnóstico). Los resultados de los equipos de trabajo respecto a los beneficios personales e institucionales, que genera un cambio hacia la equidad de género, deben ser percibidos de manera objetiva (Fondo Perú-Canadá, 1998).

El proceso de sensibilización requiere del liderazgo de una persona, la cual generalmente es la encargada del monitoreo de la incorporación del enfoque de género en los niveles institucional y comunal.

En los espacios de discusión o reflexión en el nivel institucional, se propone el análisis a partir de los resultados del diagnóstico de género y de preguntas relacionadas a cambios en la equidad de género dentro de la cotidianidad institucional. En este proceso, será necesario tomar conciencia de la vivencia personal de los roles de género que asumen tanto hombres como mujeres en la institución, así como de la implicancia de estos roles en las condiciones de vida, oportunidades y posibilidades de desarrollo personal.

Este proceso requiere de dos espacios continuos de reflexión: uno individual y otro grupal. El individual busca responder aspectos relacionados con la identidad (de mujer u hombre) *¿quién soy?* y una segunda pregunta *¿qué hago?*, en relación a las actividades que realiza en la institución (GTZ, 1995). Las respuestas recogidas de hombres y mujeres son agrupadas de manera separada, para dar paso al momento de reflexión grupal. En un ambiente de diálogo se podrán discutir las siguientes preguntas:



¿Cuáles son las características centrales que definen la identidad femenina y masculina en el grupo?

¿En qué se diferencian las actividades de hombres y mujeres?

¿Estas características de identidad y actividades, qué oportunidades diferentes brindan a mujeres y hombres para su desarrollo personal?

¿Estos mismos elementos, qué oportunidades cierran o limitan para el desarrollo personal de mujeres y hombres?

¿Cómo organizan su tiempo hombres y mujeres en función a las actividades que tienen que cumplir?

¿Cómo se complementan entre sí las actividades de las mujeres y las de los hombres?

¿Qué conflictos se podrían presentar con esta distribución de las actividades?

¿Cómo contribuye este perfil institucional, reconocido a partir de las identidades, oportunidades y limitaciones, a los objetivos de la institución?

El proceso de sensibilización puede ser complementado con lecturas motivadoras (resúmenes, refranes, testimonios, anécdotas) que muestran situaciones de inequidad que requieren de un cambio, así como experiencias exitosas con la incorporación del enfoque de género en instituciones y proyectos, que reflejen los beneficios directos para la institución, el desarrollo humano y la sostenibilidad de las intervenciones a nivel comunal.

### 3.2 Auto evaluación y planificación

Este proceso comprende el auto reconocimiento de las fortalezas, debilidades y oportunidades institucionales de trabajar con el enfoque de género, así como la priorización de los problemas y la programación de acciones incluidas en el Plan Institucional. La auto evaluación busca analizar los avances de la incorporación del enfoque de género en el trabajo institucional, para luego plantear o fortalecer el desarrollo de acciones orientadas a promover un cambio en el acceso, control y beneficio de hombres y mujeres en relación a los recursos institucionales. También se busca un cambio hacia la equidad en la condición y posición, desde la intervención que se realiza.

La persona responsable de incorporar el enfoque de género en la dinámica institucional es quien también lidera el proceso de auto evaluación. Para ello, se puede organizar el trabajo en

grupos o en plenaria, motivando la discusión mediante algunas preguntas centrales<sup>10</sup>, para luego, a partir de las respuestas, realizar una reflexión sobre la manera cómo la institución trabaja con enfoque de género. La evaluación deberá realizarse tanto al interior de la institución, como en el trabajo en campo.

La información obtenida se organiza en papeles y se presenta en el análisis que se realizará en grupos, identificando situaciones que requieren de ajuste o cambio tanto a nivel institucional como comunal. Luego, se continúa con una plenaria, en la cual se identificarán puntos clave para la acción, se tomarán decisiones y se establecerá un compromiso consensuado. Este compromiso deberá ser monitoreado por el grupo o persona responsable de género en el nivel institucional, ya que en las organizaciones se encuentran “cuellos de botella para incorporar el enfoque de género y planificar por género, en sus procedimientos y políticas institucionales. Estas trabas institucionales pueden ser tanto o más paralizantes que la escasez de recursos” (Fondo Perú-Canadá, 1998).

El plan de intervención institucional, que resulte del trabajo anterior, deberá incorporar transversalmente el enfoque de equidad de género, sin embargo, será necesario detallar también aquellas acciones en las que se requiera garantizar los recursos para su ejecución.

<sup>10</sup> Véase Anexo 2: Preguntas básicas para el diagnóstico en el nivel institucional.

### 3.3 Capacitación

El proceso de capacitación busca fortalecer las capacidades y habilidades de los equipos para la implementación de los instrumentos que incorporen el enfoque de género en las acciones institucionales y de los proyectos. Las necesidades de capacitación variarán según los niveles de intervención institucional, desde los niveles normativos o de gerencia, hasta los ejecutores de campo, así como de acuerdo a los resultados del diagnóstico de género realizado en las etapas anteriores. El peso que se le asigne al desarrollo de los contenidos estará relacionado con las funciones que cumplen las personas y con las necesidades identificadas.

Se recomienda que los módulos de capacitación sean aplicados de acuerdo a la dinámica de cada institución: en talleres, reuniones técnicas, lecturas en casa o la aplicación directa en campo, sobre todo en el caso de la metodología y los instrumentos.

Los temas eje que se proponen para la formación teórico – conceptual sobre la importancia de la equidad del género son cinco, tanto en el nivel rector, promotor como ejecutor:

a) Enfoque de desarrollo humano, que considere los temas de mujer y género en el desa-

rrollo, ejercicio de la ciudadanía y democracia e interculturalidad.

- b) Enfoque de género, marco conceptual, condición y posición de hombres y mujeres, el acceso, control y beneficio de los recursos institucionales y temas de reflexión.
- c) Salud, género y desarrollo, considerando a la persona, la familia y el entorno saludable, la necesidad de la organización y gestión, promoción de la salud en los niveles familiar, escolar y comunal y la concertación, como instrumento de apoyo en las diferentes actividades.
- d) Manejo y aplicación de la metodología y de los instrumentos para incorporar el enfoque de equidad de género a nivel institucional y comunal, como generadores de la apropiación del cambio.
- e) Monitoreo y evaluación, componente básico de generación de información que permitirá la sistematización de la experiencia, en los dos niveles (institucional y comunal).

En los equipos ejecutores será necesario desarrollar en detalle la metodología y los instrumentos, pero esto no excluye que el equipo de los niveles normativos también pueda hacerlo.

El proceso correspondiente al monitoreo y evaluación se describe en detalle en el Capítulo 6.



## 4. Incorporación del enfoque de género en el nivel comunal

**El trabajo en este nivel requiere identificar el ciclo del proyecto y las etapas de intervención, donde serán aplicados los instrumentos para incorporar el enfoque de equidad de género.**

La intervención en la comunidad se organiza en tres etapas: Antes, Durante y Después de la ejecución de la infraestructura de agua y saneamiento, como muestra el Gráfico 2.

Varias de estas etapas y actividades son incluidas en los proyectos como parte de su estrategia de intervención, sin embargo, no sucede lo mismo en las instituciones del Estado<sup>11</sup> que financian las mayores inversiones en agua y saneamiento en el país. Por ello, es necesario desde un inicio promover el enfoque de género, y establecer su nivel de implementación, según sea el caso, si está presente sólo a nivel declarativo, o si efectivamente se han programado acciones orientadas a fortalecer a la institución con la equidad de género en todos sus niveles.

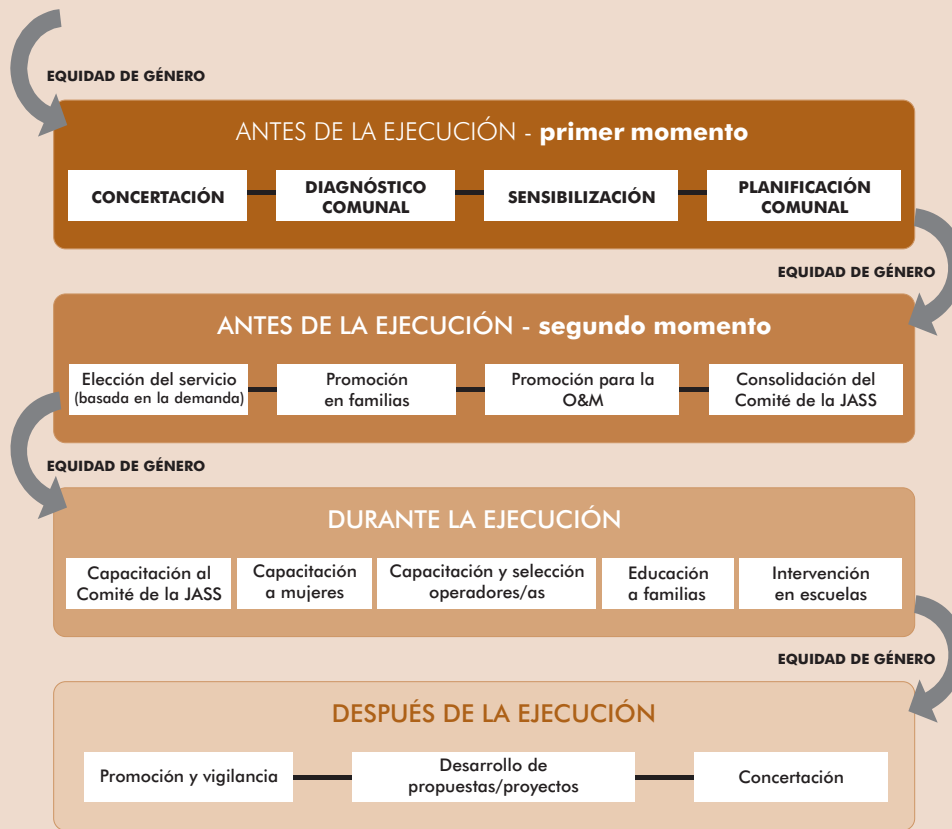
Para el logro de los objetivos, la capacitación comunitaria con enfoque de género debe considerar necesariamente como ejes temáticos la gestión, el desarrollo comunal, la concertación, la promoción de la salud, la capacitación específica a los comités de la JASS, y el monitoreo y evaluación.

Por otra parte, se debe considerar que la réplica de los contenidos a nivel de la comunidad, debe partir de la convicción de que la capacitación con enfoque de género:

- Crea un espacio para dialogar con la comunidad sobre el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres, facilita identificar sus fortalezas y debilidades, y permite acercarse a la comunidad en general y apoyar el diagnóstico de sus capacidades.
- Es un espacio para promover la coresponsabilidad de hombres y mujeres en la salud de la familia y el impacto que ésta tiene en mejorar la economía familiar. La identificación del papel del varón en las tareas domésticas es clave.
- Es un mecanismo de aprendizaje mutuo, que hace posible generar nuevas destrezas relacionadas a la gestión de los servicios, dando igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.
- Crea un espacio de doble vía que permite reflexionar sobre el papel de las mujeres en la gestión de las JASS y en la comunidad, a fin de estimular una participación equitativa en los niveles directivos.
- Promueve el monitoreo y evaluación a nivel de la propia comunidad como base para identificar los logros y resultados de la intervención del proyecto, en la condición y posición de hombres y mujeres.

<sup>11</sup> Ver Anexo 1: Recomendaciones para incorporar el enfoque de equidad de género en un Programa Nacional de Agua y Saneamiento.

**Gráfico 2: Etapas de intervención metodológica en un proyecto de agua y saneamiento**



### Tiempo de intervención en una comunidad para incorporar el enfoque de género

Se estima que el tiempo efectivo de la intervención en una comunidad (con un número de 50 familias) para incorporar el enfoque de género en las actividades de cada una de las etapas del ciclo del proyecto, es de 60 días aproximadamente. Esos dos meses no son continuos, sino son ejecutados en las diferentes etapas del proyecto. En el Anexo 3 se resume cuántos y cuáles de los pasos y etapas son implementados actualmente por las instituciones del Estado (por ejemplo FONCODES), comparados con proyectos de la cooperación internacional y ONGs; y se presentan los vacíos que éstos deberán complementar para una intervención consistente con el enfoque de género.

#### 4.1 Antes de la ejecución

Las intervenciones antes de la ejecución de la infraestructura están orientadas a promover el enfoque basado en la demanda, la participación comunitaria, la concertación institucional y promocionar la salud, el saneamiento y la higiene, como componentes necesarios para mejorar las condiciones de vida. Esta etapa consta de dos momentos claramente establecidos, que son los siguientes:

##### Primer momento

Es el momento en el que se inicia la preparación de la intervención, la identificación de los recursos disponibles, se establecen compromisos y se sensibiliza a la comunidad respecto al enfoque de género. El tiempo de duración de este momento es de cuatro meses como promedio.

**Objetivo:** La comunidad reconoce y asume las diferencias, entre hombres y mujeres, coordina y planifica el cambio.

Este momento comprende cuatro acciones: Concertación, Diagnóstico, Sensibilización y Planificación Comunal. La mayoría de estas acciones forman parte de la dinámica actual de las instituciones o proyectos durante su intervención en la comunidad y comprenden lo siguiente:

##### 1) Concertación institucional y comunal

El objetivo de la concertación es articular a los y las líderes, organizaciones de la comunidad e instituciones que intervienen en ella, y optimizar el uso de los recursos para buscar la equidad de género. Como resultado se espera que los actores de la comunidad se encuentren dispuestos y comprometidos al cambio y que se cuente con personas y organizaciones responsables de la vigilancia del cumplimiento de los compromisos asumidos por hombres y mujeres.

Este proceso requiere convocar una reunión con la presencia de todos los actores comunales e institucionales; parte de la agenda puede ser la presentación del proyecto. Durante la reunión se identifican a las instituciones que trabajan en la zona, a los diferentes líderes (hombres y

mujeres) y organizaciones que existen en la comunidad. Puede servir como ejemplo la guía para el mapeo de instituciones detallado en los instrumentos de diagnóstico (véase acápite 5.2.2).

Es importante identificar y considerar elementos que pueden estar determinando las relaciones de género, como la religión que profesan en la zona, por ejemplo. A partir de este ejercicio, se debe enfocar la reflexión hacia la mayor o menor participación de mujeres u hombres como líderes en esa comunidad y los beneficios que se pueden lograr si existirían iguales oportunidades y el ejercicio de los derechos se cumplirían. En la identificación de los actores institucionales y comunales, puede reforzarse el análisis, utilizando las siguientes preguntas, las cuales podrán ser adaptadas de acuerdo a cada realidad:

- ¿Quiénes ocupan cargos directivos en la comunidad? (Pedir que se describan sus características).
- ¿Cuáles son las razones por las cuales hay más hombres que mujeres en los cargos?
- ¿Cómo nos aseguramos que lo que necesitan mujeres y hombres sea considerado cuando tomamos una decisión?
- ¿Qué creen que pasaría si hubiera mayor participación de mujeres? ¿Cuál sería el beneficio/desventaja que la comunidad tendría?
- ¿Qué instituciones intervienen en la comunidad y cómo promueven la participación tanto de hombres como mujeres en el desarrollo de la comunidad, el cuidado de la salud y la educación?

Se solicita a los y las líderes, organizaciones e instituciones interesadas en apoyar un proceso de cambio en la comunidad, que se comprometan a elaborar el diagnóstico de agua y saneamiento y ejecutar las acciones que devengan de la planificación, conformando un grupo responsable.

Finalmente, se propone la identificación de personas u organizaciones que asuman la responsabilidad de la vigilancia de los derechos de hombres y mujeres, y el avance en la construcción de la equidad de género a nivel de la comunidad.

## 2) Diagnóstico

El objetivo es contar con información sobre el acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento en hombres, mujeres, niños y niñas. Se espera realizar un análisis de roles, responsabilidades y comportamientos diferenciados en relación al agua y saneamiento, que permita orientar la intervención, haciéndola más eficaz y sostenible.

Para ello, se propone trabajar por lo menos en dos sesiones. En la primera se levantará información, desde las organizaciones de la comunidad, sus líderes y las instituciones que estén interviniendo. La segunda sesión permitirá recoger la información, de manera diferenciada, con la participación de la comunidad.

En la primera sesión se trabajará con los y las líderes, así como con las organizaciones que, en las actividades anteriores de concertación, se mostraron dispuestas a liderar un proceso de cambio. Se sugiere motivar la discusión sobre el significado de desarrollo en la comunidad y los beneficios del desarrollo humano, aplicando para ello la dinámica *Preguntando – Preguntado* (véase acápite 5.1.1). Es importante resaltar, que conocer las necesidades de hombres y mujeres permitirá proponer una mejor solución a los problemas.

La sesión con los líderes tiene como finalidad buscar información diferenciada por mujeres, hombres, niños y niñas. Para ello, se sugiere utilizar preguntas orientadoras, como las que se presentan en la *Guía de preguntas para el diagnóstico* (véase instrumentos de diagnóstico, acápite 5.2.2) .

En la segunda sesión, dirigida por los líderes locales, se trabaja con la comunidad y se identifican los problemas, dividiendo los grupos por hombres y mujeres. Al trabajar por separado se garantiza que los problemas percibidos por hombres y mujeres sean efectivamente recogidos, para ello puede utilizarse la dinámica del *Mapa Parlante* (véase acápite 5.2.2).

Finalmente, el grupo responsable de las tareas realiza un resumen de los hallazgos del diagnóstico, el cual será utilizado para el análisis y la priorización de los problemas. Esta información sirve también como línea de base para la

intervención en la comunidad, la cual podrá organizarse según la condición y posición que tienen hombres y mujeres al interior de la familia y la comunidad.

## 3) Sensibilización de la comunidad

El objetivo es comprometer a la comunidad en el desarrollo de la intervención, promoviendo la participación de hombres y mujeres. El resultado que se espera lograr en este proceso, es que mujeres y hombres reconozcan la importancia de promover la equidad de género, como una necesidad para mejorar sus condiciones de vida.

La sensibilización se inicia antes de la construcción del sistema, pero se desarrolla a lo largo del ciclo del proyecto, por ejemplo durante las asambleas comunales programadas por los ejecutores, o por grupos diferenciados en hombres y mujeres, los cuales se reúnen luego para compartir sus experiencias en plenaria. Durante la motivación es importante tener en cuenta que existen posibles riesgos de aceptación social frente a los cambios, ya sea por parte de las familias o miembros de la comunidad. Esto es mucho más evidente en los cambios que involucran a los hombres, por lo que se hace necesario un trabajo de motivación permanente con ellos a fin de evitar burlas o críticas. Durante la sensibilización se identificarán también las ventajas de trabajar con hombres y mujeres de manera conjunta, y la importancia de su participación en todo el proceso.

## 4) Planificación

El objetivo de este proceso es plantear alternativas de solución a la situación de inequidad a través de un plan comunal. Para ello, y sobre la base del diagnóstico, se elabora un plan de trabajo comunal que recoja las necesidades y expectativas de hombres y mujeres, y se espera que ambos se comprometan en la solución de los problemas identificados.

Los y las líderes convocan a una asamblea comunal en la que se presentarán los resultados del diagnóstico de manera gráfica y visible, por ejemplo, utilizando dibujos en papelotes o narrando de manera clara. Es también importante

el trabajo en las escuelas, donde también se habrá realizado un diagnóstico que identifique las demandas y necesidades de niños y niñas.

En la asamblea, en grupos de hombres y mujeres por separado, se aplicarán técnicas de priorización y análisis de los problemas. Para ello, se pide a los y las participantes del grupo que identifiquen dos o tres de los problemas principales relacionados al saneamiento en la comunidad. Puede utilizarse la Dinámica del *Bolsillo de Votación* (véase acápite 5.3.1).

Luego, se presentan en plenaria los acuerdos de ambos grupos y se establece un consenso sobre aquellos problemas que serán priorizados. De la misma manera se reforzará la importancia y los beneficios de trabajar con un enfoque de género, considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. Finalmente, se elaborará un plan comunal para superar los problemas priorizados, definiendo los responsables y los compromisos que serán asumidos. El plan comunal debe tomar en cuenta las actividades agrícolas, climáticas y de migración, para no interferir con los compromisos asumidos por la comunidad.

### Segundo momento

El segundo momento de esta primera etapa está orientado a identificar el nivel de servicio que demanda la comunidad, y promover su organización para participar en la ejecución del proyecto. El desarrollo de las actividades de esta etapa tiene dos meses de duración como promedio.

**Objetivo:** Promover la organización de la comunidad y de las familias para apoyar y formar parte de la intervención en agua y saneamiento.

Este momento comprende cuatro acciones que forman parte de la mayoría de proyectos de agua y saneamiento, momentos en los cuales se sugiere promover o fortalecer el enfoque de equidad de género:

#### 1) Elección del servicio

El objetivo de esta acción es informar a hombres y mujeres sobre las opciones técnicas y los nive-

les de servicio disponibles para la provisión de servicios de agua y saneamiento, a fin de que sus demandas puedan satisfacer sus necesidades y cuenten con el respaldo necesario. Por lo tanto, el resultado que se espera lograr es que hombres y mujeres de la comunidad estén debidamente informados para la toma de decisiones, no sólo sobre la opción técnica y nivel de servicio, sino también sobre los costos y requerimientos de operación y mantenimiento del sistema. Cabe señalar, que este proceso será evaluado al final del proyecto, tanto por varones como mujeres.

La institución, en conjunto con los y las líderes comunales, propone estrategias de difusión para hacer llegar a mujeres y hombres de la comunidad, la información sobre los servicios que se ofertan, sus beneficios, ventajas y desventajas.

Entre las posibles estrategias se encuentran las visitas informativas casa por casa, la difusión por grupos de familias (sectores de la comunidad), por grupos de mujeres y hombres por separado, por niños y niñas en las escuelas. Lo importante es garantizar que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y que se absuelvan todas las preguntas y dudas respecto a los servicios.

Luego de este tiempo de difusión, será necesario esperar entre 7 y 15 días (según experiencias reales en el país), para que la familia tome la decisión final. Si bien resulta difícil verificar, quién toma la decisión al interior de las familias, una forma indirecta de evidenciar la participación de las mujeres en este proceso, es a través de su asistencia a la asamblea, en la cual se da a conocer la opción elegida.

#### 2) Promoción de la educación en salud e higiene

El objetivo es que las familias tengan conocimiento de los beneficios de la educación en salud e higiene, y se encuentren dispuestas a participar en el proceso de cambio.

Para ello, se requiere generar la reflexión de hombres y mujeres sobre los derechos humanos y la mejora de sus condiciones de vida a través de dinámicas de motivación, por ejemplo, se tra-



bajará con la Guía de reflexión *Beneficios de las familias modelo* (véase acápite 5.1.2).

Al inicio de esta acción, se invita a un número pequeño de familias (se propone 4 ó 5), dispuestas a participar en forma voluntaria en el proceso de cambio, a que asuman el compromiso de convertirse en familias modelo en la comunidad. Estas familias serán las encargadas de replicar sus experiencias y conocimientos a otras, una vez que se convenzan que la educación ha ayudado a mejorar su salud. En caso de existir más familias dispuestas a participar, la elección podrá realizarse por votación en asamblea comunal. Se recomienda que las familias participantes vivan en distintos sectores de la comunidad, de manera que su influencia alcance a toda la comunidad. Para finalizar, se establecen los horarios de visita con las familias modelo y sus compromisos para su participación.

Luego de la motivación, se espera que las familias participen por decisión propia. Es necesario recalcar que las familias requieren cumplir con dos requisitos:

- Estar dispuestas a realizar cambios en su familia.
- Estar dispuestas a compartir su experiencia en la comunidad.

La promoción de la salud necesita un acompañamiento permanente. Paralelo a las familias modelo, se debe promover la participación de promotores/as de salud, quienes apoyarán las actividades de educación en salud.

### 3) Consolidación del comité de la JASS

La intervención en el proceso de consolidación del comité de la JASS tiene el objetivo de promover la incorporación de hombres y mujeres como integrantes activos de las juntas, con iguales oportunidades en el acceso, control y beneficio de la gestión en la comunidad.

Esta es una de las acciones a través de las cuales las instituciones y proyectos han avanzado respecto a la incorporación del enfoque de género. Sin embargo, si bien las mujeres han ido adquiriendo un mayor acceso a formar parte

de los comités, esto no significa necesariamente que ellas tengan control en la toma de decisiones y menos en el beneficio que esto pueda ofrecerle, ya sea a nivel personal o familiar.

La conformación de la directiva de la JASS se realiza, por lo general, a través de asambleas comunales. Este proceso contempla la motivación a la comunidad, para lo cual se plantea la aplicación de algunas dinámicas de sensibilización antes de la elección del comité. Una de las dinámicas es la de *Compartiendo responsabilidades* (véase acápite 5.1.1), así como la *Guía de reflexión para la incorporación de hombres y mujeres en los comités de la JASS* (véase acápite 5.1.2). Estas reflexiones deben conducir a la comunidad a responder: ¿Por qué deberían participar hombres y mujeres en los comités de las JASS, cuáles son los beneficios y las dificultades? Se solicita a mujeres y hombres que las respondan por separado. El resultado puede presentarse verbal o gráficamente.

Luego de esta etapa de reflexión, la comunidad procede a la elección de los miembros del comité, con una mirada distinta, en el sentido de que hombres y mujeres pueden ocupar cargos de representatividad. Al final se espera, que a través de las opiniones surgidas desde la misma comunidad, se identifiquen las funciones de cada directivo y se llegue a acuerdos sobre cómo promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la toma de decisiones al interior de la JASS.



#### 4) Promoción para la capacitación en operación y mantenimiento

El objetivo es la participación de hombres y mujeres, en igualdad de oportunidades, en la capacitación en operación y mantenimiento de los sistemas. Se espera que mujeres y hombres estén motivados/as a participar, adquieran capacidades y asuman el compromiso de operar y mantener el sistema.

Se propone desarrollar una guía de reflexión con la comunidad para analizar las ventajas y desventajas de tener operadores y operadoras, destacando los beneficios que obtendrían hombres y mujeres en su desarrollo personal y en el de la comunidad. La amplia participación de la comunidad en el proceso de selección de la opción técnica y nivel de servicio, facilita las decisiones respecto a la operación y mantenimiento de los servicios.

Para ello, se sugiere promover la inscripción voluntaria de hombres y mujeres como potenciales operadores/as. Con los/as interesados/as se definirán algunos criterios básicos para la ejecución de la capacitación, tales como lugar, tiempo, fechas y horarios, para no limitar la participación de las mujeres, sobre todo.

#### 4.2 Durante la ejecución

La etapa *durante la ejecución*, que comprende la construcción del sistema, toma un tiempo aproximado de 3 a 4 meses, que puede variar de acuerdo al tipo de proyecto o institución. Esta etapa está orientada a asegurar que la construcción de los sistemas responda a las demandas manifestadas por la comunidad, así como a iniciar los procesos de educación sanitaria a nivel familiar y la capacitación para la gestión, operación y mantenimiento de los sistemas de agua y saneamiento.

**Objetivo:** Fortalecer las capacidades de hombres, mujeres, niños, niñas, familias y de la comunidad para el mantenimiento, gestión de los servicios y cuidado de la salud e higiene.

En esta etapa se proponen cinco acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades en la participación y toma de decisiones de hombres y mujeres en la gestión comunal, así como en las tareas al interior del hogar, a través de actividades de sensibilización, capacitación y educación.

#### 1) Capacitación a integrantes del comité de la JASS

La capacitación a los miembros del comité de la JASS es un proceso incluido normalmente en los proyectos e instituciones que intervienen en el sector de agua y saneamiento en las comunidades. Dicha capacitación está centrada generalmente en el desarrollo de habilidades para la gestión, operación y mantenimiento, en función de garantizar la sostenibilidad de los sistemas.

En este proceso se busca promover al interior de los comités de la JASS iguales oportunidades para hombres y mujeres en la toma de decisiones. Se espera que las opiniones de mujeres y hombres y las responsabilidades asumidas sean igualmente valoradas al interior de la JASS.

Uno de los pasos iniciales es difundir los beneficios de la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones y el valor que tienen las opiniones de todos. Para ello, existen diferentes instrumentos de motivación que pueden ser aplicados, como por ejemplo socio dramas, técnica de imágenes, cuentos o historias de casos, entre otros. Estas prácticas permiten mostrar las diferencias que hay en la gestión de un comité, donde participan hombres y mujeres, y de otro, donde sólo los hombres participan y toman decisiones. A partir de su propia experiencia de vida y de los cambios que se han dado a través del tiempo, se podrá utilizar la dinámica *Compartiendo responsabilidades* (véase acápite 5.1.1).

En este momento de sensibilización será importante rescatar las ventajas y desventajas de la participación de hombres y mujeres en la gestión comunal, tanto para el desarrollo de la persona como de la comunidad, así como las limitaciones que existen especialmente para la participación de la mujer.



Adicionalmente, se necesita desarrollar algunos contenidos que permitan fortalecer las capacidades y habilidades de los integrantes de los comités de las JASS, para el desarrollo de una gestión democrática en la comunidad. Para ello, se recomienda aplicar el Módulo I que se describe como parte de los instrumentos de capacitación (véase acápite 5.4.1). Este módulo contiene cinco sesiones, las cuales podrán ser incorporadas de manera transversal en la dinámica de capacitación ya instalada por el proyecto o institución, e incluso retomarse en la etapa siguiente del ciclo del proyecto (en el Después).

Los contenidos de las sesiones propuestas incluyen:

- a) Desarrollo humano: Un derecho de hombres y mujeres
- b) Deberes y derechos
- c) Liderazgo y trabajo en equipo
- d) Gestión democrática
- e) Roles y funciones de los integrantes de las JASS

El desarrollo de los contenidos, además de ser complementarios a la capacitación en aspectos técnicos y operativos para la gestión del sistema, requiere ser aplicado utilizando un conjunto de técnicas participativas, que generen un cambio y compromisos reales frente a la participación de hombres y mujeres en las decisiones comunales. Los detalles de este módulo de capacitación, las

dinámicas y contenidos, se desarrollan en el acápite 5.4.1, los cuales podrán ser adaptados a las necesidades reales de cada proyecto o institución.

## **2) Capacitación a mujeres**

La capacitación dirigida a mujeres no siempre es reconocida en la dinámica de las instituciones o proyectos de agua y saneamiento, sin embargo, requiere ser priorizada por su aporte al fortalecimiento de la participación de la mujer en la gestión comunal.

Durante los últimos diez años se ha venido impulsando el acceso de las mujeres en el espacio público, sin que puedan llegar a tener realmente el control en la toma de decisiones. Esto se debe a múltiples razones como el analfabetismo, la cultura, o por temor personal. De otro lado, no se les ha proporcionado las herramientas para un real empoderamiento y para adquirir los beneficios de la participación.

El objetivo es mejorar las capacidades y habilidades de las mujeres para la gestión y liderazgo, fortaleciendo su participación en la toma de decisiones para el desarrollo comunal y la sostenibilidad de los proyectos de agua y saneamiento. El resultado que se espera lograr es que las mujeres mejoren su autoestima y capacidad para tomar decisiones en los comités de las JASS, puedan aportar a los planes comunales, y desarrollar propuestas o proyectos de cambio.

La implementación de esta actividad dependerá de la dinámica de cada institución durante la intervención en la comunidad. Para ello, se propone programar talleres de capacitación para las mujeres integrantes de los comités de las JASS, mujeres líderes de la comunidad y usuarias interesadas, y hacer evidente que es necesaria su participación en la comunidad.

Para ello, se propone el Módulo II de capacitación (véase acápite 5.4.2) cuyas sesiones podrán distribuirse según el número de reuniones que se han programado con las mujeres. El proceso de cambio no termina con la capacitación, es necesario un acompañamiento personalizado para reforzar los cambios hacia un empoderamiento de las mujeres. El desarrollo de los talleres requiere de habilidades en el manejo de trabajo en grupos y de metodologías de educación para adultos, considerando que un gran porcentaje de mujeres son analfabetas.

En algunos casos será necesario facilitar a las mujeres su participación con sus hijos/as. Los horarios y tiempos serán coordinados con las propias mujeres a fin de asegurar su asistencia. Las sesiones requieren de compromisos que deberán ser asumidos por las mujeres y monitoreados por la entidad ejecutora, así como por las propias mujeres (organizadas en pares), para una supervisión más cercana y como respaldo a la decisión tomada de generar un cambio frente a su participación en la gestión comunal.

Se sugieren los siguientes contenidos para este módulo de capacitación:

- Equidad de género: Valorándonos como hombres y mujeres
- Desarrollo humano: Un derecho de hombres y mujeres
- Autoestima
- Liderazgo
- Rol y funciones de una líder
- Organización comunal
- Planificación comunal

### **3) Capacitación y selección de operadores y operadoras**

La sostenibilidad de los sistemas de agua y saneamiento requiere que la comunidad cuente con hombres y mujeres capacitados para la operación y mantenimiento de los sistemas comunales e intradomiciliarios. Uno de los avances en los últimos años ha sido mejorar el acceso de las mujeres a esta actividad, sin embargo, su rol es percibido como apoyo y no como un rol activo en dichas actividades, como en el caso de los hombres.

Actualmente algunos proyectos eligen un operador y una operadora, como una exigencia aceptada por la comunidad. Sin embargo, esto no garantiza una real participación de las mujeres. En algunos proyectos se promueve que la selección se realice luego del proceso de capacitación, en el que hombres y mujeres, previamente convocados, han participado. Esta estrategia no ha sido aún evaluada a profundidad para comprobar una participación equitativa de hombres y mujeres. Son los integrantes del comité de la JASS, especialmente el presidente (en su mayoría de sexo masculino), quienes tienen los conocimientos para realizar el rol de operador. A pesar de que se cuenta con mujeres capacitadas en esta materia, ellas no tienen la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos. Los resultados que se esperan obtener de esta capacitación es que operadores/as compartan y asuman tareas, con un mismo nivel de conocimientos y compromiso.

Luego de motivar la participación de hombres y mujeres en el proceso de capacitación, será necesario seleccionar como mínimo un operador y una operadora que cuenten con las herramientas para realizar de manera efectiva esta tarea.

La capacitación, cuyos contenidos técnicos ya están definidos de acuerdo a la opción técnica y nivel de servicio de agua y saneamiento, podrá ser complementada con el desarrollo de sesiones utilizadas en la capacitación a integrantes de los comités de las JASS, a fin de fortalecer una gestión democrática en la comunidad. Las sesiones de este módulo de capacitación



Las responsabilidades de los/as operadores requieren ser plasmadas en una matriz de tareas para que sean asumidas en un mismo nivel de compromiso. Además será necesario analizar la disponibilidad de tiempo de ambos y comprobar que las tareas no se conviertan en una carga adicional, sino por el contrario, que ambos puedan tener el control y el beneficio de este servicio prestado a la comunidad. Al igual que en los comités de las JASS, la capacitación a hombres y mujeres para asumir la responsabilidad en la operación y mantenimiento, es un avance que ha sido implementado en las instituciones o proyectos.

#### 4) Educación a las familias

La educación a las familias es la actividad más importante para incorporar el enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento. Es al interior de las familias donde se definen los roles que asumen hombres y mujeres, constituyéndose el rol reproductivo en una responsabilidad casi absoluta de las mujeres y niñas.

Si bien el componente de educación a las familias está incluido en la mayoría de los proyectos e instituciones, no se han obtenido muchos resultados exitosos, pues no han generado un cambio sostenido en los hábitos de higiene. Por ello, se debe replantear la estrategia de entrada a las familias, utilizando mensajes y contenidos que generen compromisos de cambio, a fin de que todas las tareas y responsabilidades en el cuidado de la salud e higiene sean compartidas entre todos los miembros de la familia.

Se espera que hombres y mujeres compartan tareas al interior del hogar y fuera de este; así como niños y niñas asuman las mismas tareas, en iguales oportunidades con respecto al cuidado de la casa.

Una propuesta de intervención a nivel de las familias se plantea en el Módulo III de instrumentos de capacitación (véase acápite 5.4.3). Este módulo está organizado en cuatro sesiones, dirigidas a las familias modelo. Los contenidos pueden ser adecuados según el avance y la disponibilidad de cada familia.



(Módulo I) podrán ser incorporadas de manera transversal a las capacitaciones ya existentes, a fin de facilitar que en la selección se promueva de manera más consensuada y consciente una verdadera participación de hombres y mujeres, sin que sea percibida como una imposición.

Un método que ayuda a una selección transparente de los/as operadores/as es que concluida la capacitación, se evalúa el grado en que los y las participantes han asimilado los contenidos. La comunidad elige mínimo a un hombre y a una mujer para asumir esta tarea, entre aquellas personas que hubieran demostrado un mayor nivel de conocimientos, luego de la capacitación.

En las visitas a las familias, es importante que se incentive la participación de todos los miembros, y se pregunte sobre sus opiniones, sin criticar los hábitos al interior del hogar. Antes de terminar las visitas se recomienda establecer por escrito los compromisos para el cambio, los cuales serán colocados en algún lugar visible de la casa. Cada vez que concluya una visita con la familia, es importante llevar un registro de lo que se logró, sobre todo en relación a los cambios al interior del hogar. Asimismo, se definirá una nueva fecha de visita.

El contenido de este módulo busca generar un cambio, así como compromisos que asumirán hombres y mujeres dentro de la familia. Para ello, debe haber un reconocimiento previo de la necesidad de cambiar y del beneficio que esto puede generar para hombres, mujeres, niños y niñas.

Para las sesiones familiares se plantean los siguientes ejes temáticos:

- Diagnóstico familiar
- Autoestima
- Reconocimiento de la casa y el cuerpo
- Acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento en el hogar

Además, se debe promover el reconocimiento por parte de la comunidad de las familias modelo por el papel importante que desempeñan, ya que de éstas dependerá el fortalecimiento o debilitamiento del proceso de cambio. Por ello, adicionalmente se deben promover encuentros de inter-

cambio de experiencias entre las familias involucradas y las autoridades de la comunidad.

### 5) Intervención a nivel de escuelas

Es en la etapa de la niñez donde se adquiere la mayoría de comportamientos y roles, que se cumplirán a lo largo de la vida. Por lo tanto, los cambios que se logren durante la infancia son claves para la sostenibilidad de los servicios. En un estudio realizado por UNICEF en 13 comunidades del norte del país, se encontró que sólo el 7% de los niños se lava las manos antes de tomar el desayuno escolar (UNICEF 2001). Por lo tanto, si se aprovecha el espacio de la escuela para promover comportamientos saludables y hacer efectivos los derechos de niños y niñas, éstos podrán convertirse en gestores activos de los cambios de comportamientos al interior del hogar, ya que transmitirán la información y los hábitos aprendidos en la escuela.

De ahí, la importancia de la intervención en las escuelas durante todo el ciclo del proyecto de agua y saneamiento. Esto implica insertar en el currículo escolar el tema de agua y saneamiento, los derechos de niños y niñas y los roles que éstos cumplen, buscando que se den en igualdad de oportunidades para ambos. Experiencias como las de la ONG KALLPA y SANBASUR en el Perú, o UNICEF a nivel mundial, contribuyen a la propuesta de intervención a este nivel. Una propuesta de temas clave para llevar a cabo un programa escolar de saneamiento e higiene con enfoque de género, planteado por UNICEF, se encuentra en el Anexo 4.



### 4.3 Después de la ejecución

Esta etapa se centra fundamentalmente en la consolidación de los resultados logrados en las etapas anteriores.

**Objetivo:** Generar condiciones y capacidades en hombres y mujeres de la comunidad, para la sostenibilidad de los servicios y del proceso de cambio iniciado.

Esta etapa comprende 3 pasos, orientados a reforzar los compromisos de cambio a nivel familiar, fortalecer capacidades de gestión en los integrantes del comité de la JASS y mujeres líderes, así como en los agentes dinamizadores del desarrollo de la comunidad, a fin de continuar el proceso de cambio más allá del periodo de intervención específica para agua y saneamiento.

#### 1) Promoción y vigilancia de la salud e higiene

Si bien la promoción de la salud e higiene es transversal a toda la intervención a nivel de la comunidad, ésta tiene un mayor énfasis en la etapa del *después*. Las familias, en muchos de los casos, asumen algunos compromisos del cuidado de la salud, pero no siempre estos cambios se mantienen y generan una mejora en la calidad de vida y en la condición y posición de hombres, mujeres, niños y niñas.

Por lo tanto, se promueve fortalecer los compromisos de cambio al interior de las familias y en la comunidad; y las capacidades en los líderes comunales para que impulsen las actividades de promoción y vigilancia en la comunidad.

Como resultado de este proceso se espera obtener los siguientes resultados:

- Que la familia reconozca la importancia del cambio para el desarrollo de sus miembros y de la comunidad.
- Que las familias modelo estén comprometidas a compartir su experiencia de cambio con otras familias (de mujer a mujer y de hombre a hombre).
- Que los líderes comunales y/o promotores/as

de salud promuevan el proceso de cambio desarrollado con las familias modelo.

Luego de finalizadas las sesiones al interior de las familias modelo, será necesario desarrollar con ellas una sesión de auto evaluación, que permita identificar los cambios frente a la condición y posición que asumen hombres y mujeres. Una de las dinámicas que ayuda en el análisis es pedir a los participantes que dibujen cómo era su familia antes de la intervención del proyecto y cómo es ahora.

A partir de los dibujos se analizan los cambios y se identifican aquellas situaciones que aún son necesarias cambiar. Se elabora una lista de prioridades y un plan familiar sencillo que comprenda tareas y responsabilidades compartidas, por el tiempo de ejecución que decida cada familia. Al plan se incorporan las tareas que éstas asumirán con otras familias, elegidas de manera voluntaria. Una vez organizadas las visitas y los tiempos requeridos para la intervención, las familias modelo replicarán los contenidos y los instrumentos en las nuevas familias, utilizando el Módulo III de capacitación (véase acápite 5.4.3).

En la réplica se requiere un acompañamiento cercano por parte de los/las facilitadores/as institucionales para garantizar que el proceso de cambio no se trunque. El rol del promotor o promotora de salud es clave para un proceso de vigilancia a largo plazo. Si el promotor/a no se ha integrado desde el inicio del proceso, es necesario incorporarlo/a, y fortalecer sus capacidades para el acompañamiento a las familias.

Es difícil lograr a corto plazo cambios en los estilos de vida y menos cuando se tratan de cambios relacionados con estructuras creadas a través de roles asumidos por hombres y mujeres. De allí la importancia de generar mecanismos que incentiven a las familias a continuar y dedicar el tiempo debido. Esto no debe ser enfocado hacia los incentivos económicos o materiales, sino hacia el reconocimiento social, utilizando algún símbolo de "distinción", para aquellas familias que desarrollan mejor estos cambios, por ejemplo una bandera, un escudo o un letrero de *Familia saludable*. Se debe definir un número

mínimo de familias, que podrían ser 10, en las cuales cada familia modelo replicará su experiencia.

## **2) Desarrollo de propuestas y proyectos**

El desarrollo de una comunidad se dará en la medida que ésta se encuentre organizada, tenga visión de futuro, y cuando hombres, mujeres y las instituciones se comprometan a mejorar continuamente sus condiciones de vida, fortaleciendo sus capacidades para tomar decisiones, negociar e intervenir en su propio desarrollo.

Si bien las capacitaciones de la etapa anterior permitirán mejorar la gestión, ésta es la etapa de ponerla en práctica, identificando propuestas, que luego de su negociación, puedan ser implementadas, contribuyendo así al desarrollo humano, más allá del tema de agua y saneamiento.

El objetivo es promover mecanismos que permitan la continuidad de los procesos sociales iniciados y motivar a identificar nuevas propuestas, que respondan a necesidades y expectativas de hombres y mujeres. Se espera que las JASS, mujeres, líderes, operadores y operadoras cuenten con iniciativas o propuestas propias para impulsar el desarrollo comunal.

Los métodos requieren ser aplicados por separado en cada grupo con quienes se ha venido trabajando: integrantes de la JASS, operadores/as, familias y mujeres. En cada grupo se identifican las propuestas que podrían ser ejecutadas a través de la propia gestión de la comunidad. Para ello, se presenta el diagnóstico realizado al inicio de la intervención en la comunidad, utilizando tarjetas o pápelografos, para hacer visibles aquellos aspectos que se han mejorado y aquellos que aún faltan mejorar.

La identificación de las necesidades pendientes constituye un recurso importante para la formulación de propuestas, sin embargo no es el único. La construcción de una visión de comunidad saludable en un futuro no muy lejano contribuye también a identificar propuestas de cambio o proyectos para el desarrollo comunal. Es esencial que éstas recojan las expectativas y/o necesidades de hombres y mujeres, por separa-

do, antes de iniciar la priorización, ya que ante percepciones distintas, se debe responder a ellas de la manera más específica posible.

El uso de los socio dramas o dibujos ayuda a hacer explícitas las propuestas de cambio. Mujeres y hombres presentan en plenaria sus propuestas de proyectos o acciones, que son discutidas y enriquecidas con los aportes de los demás (por ejemplo: disposición de basuras, eliminación de charcos de agua en las calles de la comunidad, construcción de corrales, entre otros). Las propuestas identificadas de manera específica con cada uno de los actores, deberán ser plasmadas en un plan comunal a ser ejecutado con la participación de actores institucionales (de los ámbitos de salud y educación, municipios y ONGs).

Es posible que muchas de las propuestas vayan más allá de la intervención en agua y saneamiento, sin embargo, es la comunidad quien deberá empoderarse e iniciar o fortalecer su gestión para su desarrollo. Es necesario dejar en claro que aquello que rebasa la intervención en agua y saneamiento, no podrá ser promovido por la institución o proyecto; sin embargo, se podrá apoyar en la negociación con otros actores y en otros espacios, como la mesa de concertación.

## **3) Concertación interinstitucional y comunal**

La concertación de los actores locales e institucionales, además de ser un mecanismo que crea las condiciones para la sostenibilidad, brinda un espacio de negociación importante para la ejecución de las propuestas identificadas por hombres y mujeres de la comunidad. En esta actividad se espera que los y las líderes comunales asuman el compromiso de seguir desarrollándose al interior de las familias y en la comunidad, y que las propuestas o proyectos priorizados, sean negociados entre todos los actores involucrados.

Se trata de reconocer los avances efectuados y prever las posibles rutas a seguir. La asamblea comunal es el mejor espacio donde se presentan y comparten las propuestas o expectativas de cada



grupo con quienes se ha venido trabajando (JASS, mujeres líderes, operadores/as), ante la presencia de autoridades de la comunidad y con la participación de algunos representantes de instituciones que trabajan en la zona.

La JASS, operadores y operadoras y mujeres líderes sustentan ante la asamblea cada una de sus propuestas, y en el caso de las familias éstas exponen su plan familiar de extensión de actividades a otras familias de la comunidad, a fin de replicar su experiencia. Las propuestas son analizadas con todos los/las participantes, y se priorizan de manera separada. Para ello, se puede utilizar la *Dinámica Tres Caminos* (véase acápite 5.3.1). Las propuestas priorizadas son plasmadas en una matriz de plan comunal, definiéndose posibles financiadores, tiempos y responsables. Una guía para la elaboración del plan comunal se presenta en el acápite 5.3.2.

La presencia de los actores institucionales, en especial de los gobiernos locales, constituirá también un insumo importante en la priorización y posterior negociación de las propuestas. Las propuestas son negociadas a nivel de las mesas de concertación o en forma directa con las diferentes instituciones. El acompañamiento por parte del personal del proyecto durante esta etapa será clave para no generar frustración en la propia comunidad ante negativas institucionales.

Se debe reforzar en todo momento que el desarrollo de la comunidad depende de ellos mismos, de la participación activa de hombres y mujeres en la gestión y mejora de las condiciones de vida al interior de las familias. El monitoreo del cumplimiento del plan queda en manos de la comunidad, en especial del comité de desarrollo comunal o de la JASS.

## 5. Instrumentos metodológicos

Los instrumentos que se presentan a continuación fueron recogidos de la experiencia de diferentes proyectos e instituciones que trabajan en la provisión de servicios de agua y saneamiento rural, los cuales fueron validados y discutidos en los talleres organizados para los profesionales que buscan incorporar el enfoque de género.

### 5.1 Instrumentos de Sensibilización

#### 5.1.1 Dinámicas

#### Preguntando - Preguntando

##### Objetivos

- Que los/las participantes reflexionen sobre el concepto de desarrollo humano, a partir de su propia percepción de desarrollo.
- Mostrar los beneficios de la equidad de género en el desarrollo humano y la sostenibilidad de la intervención.

##### Procedimiento

- Los/las participantes se organizan en dos equipos. Previamente, se ha preparado un tablero para el juego (el tablero debe tener números y espacios de colores amarillo, azul y rojo).
- Cada equipo tiene derecho a una jugada, por turnos ruedan los dados y se avanza el número de casillas, según corresponda, en el tablero.
- En el transcurso del juego se deben contestar preguntas de acuerdo a lo que indique el color del casillero correspondiente.

Amarillo	Frases graciosas
Azul	Participa sólo un miembro del equipo
Rojo	Participa todo el equipo

Las preguntas se refieren al desarrollo humano, al agua y saneamiento. La persona que esté liderando la dinámica deberá escribir las respuestas, para luego analizarlas y confrontarlas con el concepto de desarrollo humano.

## EJEMPLOS DE FRASES PARA LAS TARJETAS

### AMARILLAS FRASES GRACIOSAS

1. Dile una frase graciosa a tu compañero o compañera que está a la derecha.
2. Recita una poesía.
3. Cuéntale un secreto a tu compañero o compañera de la izquierda.
4. Baila un bolero, un huayno o una marinera.
5. Dale la mano a un compañero o compañera del otro grupo.

### AZULES DÍGALO EN POCAS PALABRAS

1. Menciona una palabra relacionada al desarrollo.
2. ¿Crees que tu comunidad se está desarrollando? Por qué?
3. ¿Cómo aporta la construcción de un sistema de agua potable en el desarrollo de hombres y mujeres de la comunidad?
4. ¿Cómo contribuyen hombres y mujeres al desarrollo humano?
5. ¿Cómo participan hombres y mujeres en la implementación del proyecto de agua y saneamiento?

### ROJAS PARTICIPA TODO EL GRUPO

1. ¿Quién cuida el agua en la casa? ¿Crees que está bien que se haga así?
2. ¿Quiénes conforman los comités de la JASS en la comunidad? Por qué?
3. ¿Qué tareas asumen los niños y las niñas en la casa? Por qué?
4. ¿Quiénes asumen la operación y mantenimiento de los sistemas en la comunidad, hombres o mujeres? Por qué?
5. ¿Cuáles son los derechos que tienen hombres, mujeres, niños y niñas?

UNICEF (2001)



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Tarjetas de color con las frases, pápelografo con el concepto de desarrollo humano, plumones, cinta masking tape.

## Compartiendo responsabilidades

### Objetivo

Analizar el proceso de cambio en relación a las responsabilidades que asumen hombres y mujeres en la gestión de la comunidad.

### Procedimiento

- Es necesario partir de las propias experiencias de vida al interior de la comunidad. Para ello, se debe reflexionar sobre las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo.
- Esta dinámica de sensibilización ha sido diseñada para poder desarrollarla en asamblea comunal. Separando a mujeres y hombres se analiza: ¿Cuáles eran las responsabilidades que asumían hombres y mujeres en la gestión de la comunidad (formación de comités, juntas comunales)? y ¿cuáles son las que ahora asumen? ¿Qué ha cambiado?
- Ambos grupos, de mujeres y de hombres, podrán responder a estas preguntas a través de dibujos o socio dramas, con la situación de antes y la de ahora.
- Se trata de analizar qué ha cambiado frente a las responsabilidades de hombres y mujeres a través del tiempo.
- Como resultado de la dinámica, se debe concluir en la necesidad de tener que compartir responsabilidades para el desarrollo, tanto personal como comunal.



**Tiempo:** 1 hora



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape.

## Valorando al sexo opuesto

### Objetivo

Generar y motivar la participación de hombres y mujeres en el proceso de cambio.

### Procedimiento

- Explique que en cualquier situación de la vida existen ventajas y desventajas, y que éste es un espacio y una oportunidad para expresar nuestros sentimientos con respecto a ser hombres o mujeres.
- Pedir a cada persona, hombre o mujer, que complete la frase siguiente en su condición de hombre o mujer. "Como mujer/como hombre" puedo ayudar a que el comité de la JASS sea .....  
porque .....
- Luego se pide que complete la misma frase colocándose en el sexo opuesto. Si es mujer se responde primero como mujer y luego se intenta responder como hombre.
- Con ambas respuestas se realiza una lista de ventajas y desventajas que ambos identifican. Asimismo, se debe preguntar cuál fue la frase mas difícil de completar y por qué.
- A partir de ello, se discute la importancia de la participación de hombres y mujeres en la gestión de la comunidad, a fin de llegar a conclusiones y compromisos respecto a su participación en todo el proceso de cambio.
- Según el número de participantes, se pueden responder las preguntas de manera individual o grupal (hombres y mujeres por separado).
- Las preguntas pueden ser formuladas de acuerdo al tema que se quiera desarrollar en el grupo, por ejemplo, sobre el tema de ¿quién decide?, ¿cuál es la diferencia de la decisión o del voto de hombre y mujer?



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafo con las preguntas escritas o representadas en dibujos, plumones, cinta masking tape.

## 5.1.2 Guías de Reflexión

# Incorporación de hombres y mujeres en los comités de la JASS

### Objetivo

Promover la incorporación de hombres y mujeres, en igualdad de oportunidades, como integrantes de los comités de la JASS y motivar su participación activa.

### Procedimiento

- En la conformación del comité de la JASS durante las asambleas comunales será necesario dar a conocer el reglamento (SUNASS) y las funciones que los miembros y el comité asumirán. Es importante generar la discusión de manera separada entre hombres y mujeres, para luego contar con la opinión del conjunto.
- Discutir con los/las participantes algunos temas sobre el reglamento de la SUNASS, que podrían ser trabajados incorporando el enfoque de género. Por ejemplo:

Temas	Preguntas que pueden motivar la discusión
La JASS o asociación civil que se encarga de manera exclusiva de la prestación de servicios de agua y saneamiento en uno o más centros poblados del ámbito rural.	¿Nos beneficiaría que participen hombres y mujeres en la JASS? Enumerar beneficios y dificultades.
La asamblea general es la autoridad máxima de la JASS y está integrada por los usuarios inscritos en el padrón de asociados.	¿Cuántos hombres y mujeres tiene nuestra comunidad en la asamblea general de la JASS? ¿Qué limita a que hombres y mujeres puedan participar en iguales oportunidades?

La discusión terminará indagando sobre los beneficios que se obtienen, cuando mujeres y hombres son incorporados en el trabajo del comité de la JASS.

Complementar las funciones con las opiniones de la propia comunidad y llegar a acuerdos sobre cómo se va a integrar el enfoque de género dentro de su trabajo.



Tiempo: 30 minutos



Materiales: Documento SUNASS, papelógrafos, plumones, cinta masking tape.

## Participación de hombres y mujeres en la operación y mantenimiento

### Objetivo

Promover, en igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres para la operación y mantenimiento de los servicios.

### Procedimiento

- Este instrumento puede ser aplicado en la asamblea comunal, para lo cual se agrupa por separado a hombres y mujeres. Lo recomendable es que cada grupo esté integrado por 8 a 10 personas.
- Cada grupo escoge una o más láminas preparadas previamente, en las que se muestran hombres y mujeres desarrollando labores de reparación de conexiones, trabajos de gasfitería, etc. Si no se cuenta con láminas, pueden ser dibujadas en un papelógrafo o pedir que cada grupo lo dibuje siguiendo indicaciones.
- Se solicita al grupo que analizando la lámina responda a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué actividad representa la lámina?
  - ¿Quién en la comunidad es responsable de realizar esta actividad?
  - ¿Cuáles son las ventajas de tener una mujer o un hombre realizando esta actividad?
  - ¿Cuáles son las desventajas de tener una mujer o un hombre realizando esta actividad?
- Cada grupo presenta su trabajo al resto de los/las participantes. La persona que facilita este ejercicio, promueve la reflexión sobre las ventajas y desventajas de contar con hombres y mujeres como operadores/as del proyecto.
- Se motiva a la asamblea a que tome decisiones con respecto a quiénes quieren participar, promoviendo iguales oportunidades para hombres y mujeres.



Tiempo: 2 horas



Materiales: Papelógrafo, plumones, cinta masking tape, láminas/ tarjetas.

## Beneficios de las familias modelo

### Objetivos

- Dar a conocer los beneficios directos que tendrían las familias participantes en la mejora de su calidad de vida.
- Identificar y comprometer a las familias para convertirse en familias modelo.

### Procedimiento

- Analizar con las familias sobre qué implica ser modelo en la comunidad. Dar algunos ejemplos de situaciones modelo en personas, comunidades, distritos. Para ello, en lluvia de ideas se promueve la participación de hombres y mujeres en el debate.
- Describir las actividades que se desarrollarán durante la educación a las familias.
- Motivar a las familias que estarían dispuestas a ser modelos, a identificar en asamblea los beneficios que obtendrían en la mejora de sus condiciones de vida. Como por ejemplo:

<b>Beneficios de las familias</b>
Sentirse mejor en la casa.
Tener una familia en la que hombres y mujeres participan en el cuidado de la salud e higiene.
Los miembros de la familia mejoran su autoestima.
Los miembros de la familia atienden mejor sus necesidades de agua y disposición de excretas.
Niños y niñas aprenden a ser adultos responsables y respetuosos.
Mejora en las actividades productivas y en el ingreso de la familia.

Esta etapa de motivación debe culminar reforzando los conceptos de desarrollo humano.



**Tiempo:** 1 hora.



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape.





## 5.2 Instrumentos de Investigación/Diagnóstico

### 5.2.1 Dinámicas

#### El mapa parlante

##### Objetivo

Mujeres y hombres, de manera diferenciada, dan a conocer su comunidad e identifican sus problemas y necesidades, a través de la elaboración de mapas.

##### Procedimiento

- Explicar al grupo de participantes que a través de un mapa darán a conocer su comunidad. Para ello, se conforman grupos de no más de diez personas cada uno, mujeres y hombres por separado. También se puede trabajar con los niños y las niñas.
- En un lugar central, colocar una hoja de cartulina con un punto de referencia en el medio (iglesia, escuela etc.) y pedir que dibujen o construyan mapas o maquetas con el material de apoyo disponible para representar a la comunidad.
- Motivar constantemente a que se aumenten detalles preguntando, por ejemplo, ¿Hay iglesia, ¿Tienen corrales? ¿Dónde están los pozos de agua? ¿Quién acarrea agua de los pozos? Incorporar datos como: número de mujeres, número de niñas, casas que no tienen letrinas o sistema de agua potable.
- Una vez concluidos los mapas, cada grupo presenta su trabajo describiendo la comunidad, la vida cotidiana, sus aspectos positivos y negativos y la percepción de los problemas o necesidades.
- Anotar la información presentada en un papelógrafo. La información recaudada servirá para el análisis y la detección de necesidades, así como para formular un plan de actividades con el propósito de mejorar el nivel de vida de la comunidad.



**Tiempo:** 4 horas



**Materiales:** Papelógrafos, papel de colores, cartulinas, plastilina o masa para modelar, goma, masking tape, plumones, materiales locales (plantas, piedritas, etc.).

Fuente: Proyecto SANBASUR – En base a metodología SARAR

## Identificando propuestas de cambio

### Objetivo

Identificar en las JASS, familias, operadoras/es y líderes, propuestas de intervención que respondan a las necesidades de hombres y mujeres relacionadas a la salud, agua y saneamiento.

### Procedimiento

- El instrumento deberá aplicarse en grupos por separado: miembros de las JASS, operadores/as, familias y mujeres. En cada uno se identifican las propuestas que podrán ser desarrolladas a través de la gestión de la comunidad.
- Presentar el diagnóstico de la comunidad, a través de tarjetas de color, rescatando aquellos aspectos que se han mejorado y en otro color aquellos que faltan mejorar. Se separan aquellas tarjetas de aspectos que aún no se han mejorado y se aplica la técnica del bolsillo de votación. En el caso de las JASS y operadores/as se reparte a las mujeres algún recurso de la zona (maíz) diferente al del hombre (frijol) y se realiza una votación, priorizando los problemas que se comprometen a solucionar.
- Para cada problema priorizado se forman grupos de hombres y mujeres por separado, quienes construyen la situación que quisieran alcanzar al solucionarlo (visión – sueño), representándolo a través de un socio drama, un dibujo o una descripción.
- Los grupos de mujeres y de hombres presentan en plenaria sus propuestas, en asamblea comunal, ante la presencia de todas las autoridades de la comunidad, para que sean discutidas y enriquecidas con los aportes de los demás participantes (por ejemplo: disposición de basuras, eliminación de charcos de agua en las calles de la comunidad, construcción de corrales, etc.). Esto servirá de insumo para la elaboración del plan comunal que se desarrollará en el siguiente año.



**Tiempo:** 3 horas



**Materiales:** Resultados de diagnóstico en tarjetas de colores, recursos de la zona (maíz, frijol, otros), papelógrafos, plumones.

## 5.2.2 Guías de reflexión

### Mapeo de instituciones y líderes de la comunidad

#### Objetivos

- Conocer las instituciones y actores comunales (mujeres líderes, hombres líderes, jóvenes, organizaciones) y las tareas que éstos cumplen.
- Identificar personas u organizaciones interesadas en promover y vigilar la equidad de género al interior de la comunidad.

#### Procedimiento

- En reunión comunal identificar las instituciones que trabajan en la zona y los diferentes líderes y organizaciones que existen en la comunidad; luego, elaborar un mapa de los/las líderes, organizaciones e instituciones de la comunidad. Se pueden utilizar las siguientes matrices:

Las autoridades comunales

Autoridades	Hombre	Mujer	Funciones
Presidente	X		Representa a la comunidad
Promotora de salud		X	Promueve la salud de la comunidad
Partera		X	Cuida la salud de la comunidad
Doña Anita		X	Nos acompaña con nuestros muertos

Las organizaciones comunales

Organización	Integrantes		Funciones
	Hombre	Mujer	
Comité de madres	0	12	Cuidado de los niños de la comunidad

Las instituciones que nos apoyan

Instituciones	Líneas de acción
Salud (Centro/ Puesto de Salud )	Atención de las necesidades de salud en la comunidad
Educación (Escuela)	Educación de niños y niñas de la comunidad

- Estas matrices pueden ser complementadas con preguntas que ayuden a reflexionar sobre la mayor o menor participación de mujeres u hombres en la comunidad, y sobre los beneficios para la comunidad, si hombres y mujeres tuvieran iguales oportunidades para asumir cargos. Se pueden utilizar preguntas como las siguientes:
  - ¿Qué tipo de cargos son asignados a las mujeres y cuáles a los hombres al interior de la comunidad? ¿Por qué?
  - ¿Cuáles son las razones por las cuales más hombres que mujeres ocupan los cargos de representación (presidente, teniente)?
  - ¿Cómo nos aseguramos que las necesidades de mujeres y hombres estén presentes cuando tomamos una decisión?



**Tiempo:** 3 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape.

## Preguntas para el diagnóstico comunal

### Objetivo

Conocer los roles y comportamientos que asumen hombres, mujeres, niños y niñas, frente al acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento.

### Procedimiento

Esta guía se trabajará con las personas responsables de liderar el diagnóstico en la comunidad y con la facilitación de la entidad ejecutora. La siguiente matriz complementa el diagnóstico de agua y saneamiento, en relación a roles, comportamientos y responsabilidades que asumen hombres, mujeres, niños y niñas. Esta guía de preguntas es clave para generar la sensibilización, e identificar situaciones de inequidad que orientarán la intervención, haciéndola más efectiva y sostenible.

	Tema	Pregunta
1° Datos generales	Tamaño de la población	¿Cuántos somos en la comunidad?
	Tamaño de las familias	¿Cuántos somos en cada familia como promedio?
	Población distribuida por sexo y edad	¿Cuántas mujeres, hombres, niños, niñas somos? ¿Cuántos somos según grupos de edad?
	Población escolar e índice de analfabetismo en hombres y mujeres	¿Cuántos hombres y mujeres saben leer y escribir? ¿Cuántos niños y niñas están en la escuela? ¿Cuántos niños y niñas no asisten a la escuela?
	Familias con jefe del hogar, hombre y mujer	¿Cuántas mujeres son jefes de familia?
	Pobreza	¿Cuántas familias son las más pobres? ¿por qué?
2° Historia y costumbres	Historia de la comunidad	¿Cuándo se creó nuestra comunidad? ¿Quiénes fueron sus autoridades más importantes? ¿Cómo participaban hombres y mujeres? ¿Qué produce nuestra comunidad?
	Costumbres relacionadas con la salud e higiene	¿Dónde hacen sus necesidades, hombres, mujeres, niños y niñas? ¿Quién se encarga de recoger el agua? ¿Quién usa más el agua, hombres o mujeres, y para qué? ¿Dónde estamos arrojando la basura? ¿Quién se encarga de arrojarla? ¿Quién se encarga de la salud de los niños y niñas?
	Valor de la salud y la limpieza	¿Cómo es un hombre limpio/sucio? ¿Cómo es una mujer limpia/sucia?
	Fuentes de agua –creencias y mitos	¿De dónde recogemos el agua? ¿Cómo es la fuente? Leyendas sobre las fuentes
3° Posición, decisiones e influencia de mujeres y hombres	Roles reproductivos de hombres y mujeres	¿Cuáles son las responsabilidades que asumen hombres, mujeres, niños y niñas en la casa?
	Actividades económicas de hombres y mujeres	¿A qué actividades económicas se dedican los hombres/mujeres? ¿Cómo se toman las decisiones en las actividades económicas de la familia? ¿Quién decide qué?
	Organizaciones locales existentes y rol de hombres y mujeres en las decisiones	¿Qué organizaciones existen? ¿En cuáles participan las mujeres y en cuáles los hombres? ¿Qué hacen hombres y mujeres en estas organizaciones? ¿quiénes deciden qué?
	Sistemas de decisiones y formas tradicionales de concertación en el ámbito familiar y comunal	¿Qué tipo de decisiones son tomadas por hombres, por mujeres y por ambos? ¿Cómo hacen mujeres y hombres para ponerse de acuerdo?

Fuente: PAS - APRISABAC.

Esta base de información puede ser tomada como referencia para armar un cuadro sobre la posición y condición de hombres y mujeres de la comunidad, e identificar objetivamente las diferencias, a fin de promover la coresponsabilidad equitativa.



**Tiempo:** Dependerá de las estrategias y el tiempo que adopte la comunidad y la entidad ejecutora en el recojo de la información.



**Materiales:** Matriz de diagnóstico (en formato que permita anotar la información), lápices, borradores, plumones, papelógrafos.

## 5.3 Instrumentos de Planificación

### 5.3.1 Dinámicas

#### Bolsillo de votación<sup>12</sup>

##### Objetivo

Priorizar necesidades y expectativas de hombres y mujeres de la comunidad.

##### Procedimiento

- Se colocan los problemas identificados en tarjetas o papelógrafos, enumerados y en un lugar visible.
- Para poder tomar en cuenta las prioridades de hombres y mujeres, se colocan sobres grandes cerrados para cada uno de los problemas identificados.
- Se distribuyen cartulinas pequeñas, de un color para las mujeres (blanca) y de otro color para los hombres (verde). Hombres y mujeres analizan cada una de las situaciones presentadas y tendrán que elegir tres, colocando las tarjetas que han recibido en los sobres (ubicados, debajo de cada problema).
- Se realiza el conteo de los votos y se priorizan aquellos problemas que tengan mayor votación. Será importante analizar aquellos que tuvieron mayor votación por parte de las mujeres y por los hombres, de tal manera que ambas prioridades puedan tomarse en cuenta.
- Se analizan los problemas priorizados y se plantea incluirlos en el plan comunal para abordarlos.
- Esta dinámica también puede ser usada, no sólo para la priorización de problemas, sino para la priorización de propuestas de cambio. Pueden usarse recursos de la zona como materiales de votación, lo importante es que se diferencien los elementos que serán utilizados por hombres y mujeres.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, tarjetas cortadas, recursos de la zona (maíz, frijol).

<sup>12</sup> Tomado como referencia de la propuesta de CINARA.

## Tres caminos

### Objetivo

Identificar las formas de solución de los problemas priorizados por hombres y mujeres de la comunidad.

### Procedimiento

- Los/las líderes convocan a una asamblea comunal en la que presentarán los resultados del diagnóstico de manera gráfica y visible; por ejemplo, utilizando dibujos y números en papelotes.
- En grupos de hombres y mujeres, por separado, se aplican técnicas de priorización y análisis de los problemas. Se pide a los/las participantes del grupo que identifiquen dos o tres de los problemas principales relacionados al saneamiento de la comunidad.
- Se identifica cómo y quiénes llevarán adelante las alternativas de solución planteadas. Para ello, se puede utilizar la siguiente matriz:

#### Tres caminos de solución

Problemas identificados y priorizados	Prioridad	Tres caminos de solución		
		La comunidad	La comunidad con apoyo de un proyecto	Gobierno Central

Fuente: Proyecto SANBASUR/ Metodología SARAR. Cartilla 16. Nuestras Necesidades, Nuestras Demandas.

- Luego se presentan en plenaria los acuerdos de ambos grupos, se establece un consenso sobre aquellos problemas que se priorizaron por camino de solución, identificando los beneficios de trabajar con enfoque de género.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, matriz tres caminos.

### 5.3.2 Guías de reflexión

## Guía para elaborar el plan comunal

### Objetivo

Elaborar un plan de trabajo comunal, recogiendo las necesidades y expectativas de hombres y mujeres de la comunidad.

### Procedimiento

- Una vez priorizados los problemas o necesidades de hombres y mujeres, se elabora el plan comunal. Se puede utilizar la siguiente matriz que orienta el proceso de planificación en la comunidad.
- Será necesario que en este proceso participen diferentes actores institucionales.

#### Matriz para el plan comunal

Problemas priorizados	¿Por qué existen?	¿Qué haremos para solucionarlos?	¿Qué tenemos?	¿Qué necesitamos?	Responsables	¿Cuándo lo haremos?

Fuente: APRISABAC



**Tiempo:** 3 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, matriz para el plan comunal.

## Guía para elaborar un plan de propuestas

### Objetivo

Elaborar un plan de gestión para las nuevas propuestas y proyectos identificados por mujeres, hombres y grupos organizados, que contribuyan a mejorar las condiciones de salud y saneamiento.

### Procedimiento

- Una vez identificadas y priorizadas las propuestas de proyecto o actividades, se plasmarán en una matriz para el plan comunal, definiendo tiempos y responsables.
- La matriz que se puede utilizar es la siguiente:

#### Matriz para el plan comunal

Propuesta	¿Qué queremos solucionar?	¿Qué haremos para lograrlo?	¿Qué tenemos?	¿Qué necesitamos?	Responsables	¿Cuándo lo haremos?



**Tiempo:** 4 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cartulinas, cinta masking tape.



## Guía para elaborar el plan familiar

### Objetivo

Organizar con la familia sus compromisos al interior del hogar y de la comunidad.

### Procedimiento

- A partir de la sesión de evaluación con las familias, se identifican aquellas situaciones relacionadas al cuidado de la salud e higiene, que aún son necesarias cambiar o mantener al interior del hogar. Estas necesidades de cambio se plasman en una matriz de plan familiar por el tiempo que decida la familia.
- Al plan de la familia se incorporan las tareas que éstas asumirán con otras familias.
- Se llenará la matriz a través de la cual cada miembro individualmente y la familia como unidad asumirán responsabilidades. Por ejemplo:

**Matriz para el plan familiar**

Tareas	Mujer	Hombre	Niño	Niña	Todos	¿Cuándo o cada cuánto tiempo?
DENTRO DE LA FAMILIA						
Limpieza y mantenimiento de la letrina						
Arreglo de la cocina						
Limpieza de la casa						
Disposición de basuras						
Aseo de los niños/as						
EN LA COMUNIDAD						
Visita a las familias seleccionadas						
Familia x						
Familia y						



**Tiempo:** 3 horas



**Materiales:** Matriz para el plan familiar, papelógrafos, plumones, cinta masking tape, fotografías.

## 5.4 Instrumentos de Capacitación

### 5.4.1 Módulo I: Capacitación a integrantes de los comités de las JASS y operadores/as

#### Objetivo

Fortalecer capacidades y habilidades en los integrantes de los comités de las JASS, operadores y operadoras para una gestión democrática en la comunidad.

#### Grupo meta

Integrantes de los comités de las JASS (hombres y mujeres), operadores y operadoras.

#### Organización

En las reuniones ya establecidas por los proyectos para la capacitación a los miembros de las JASS y a operadores y operadoras, podrán incluirse los siguientes contenidos de manera transversal en cinco sesiones, como se propone a continuación:

#### Estructura del Módulo I

Contenidos	Objetivos	Método	Tiempo
Desarrollo humano	Identificar y analizar con los/las participantes las características del desarrollo humano.	Trabajo de grupos Plenaria Presentación: Desarrollo humano	2 horas
Derechos y deberes	Analizar la importancia del ejercicio de los derechos humanos y las responsabilidades a cumplir al interior de una comunidad.	Trabajo de grupos Plenaria Presentación: Promoción de derechos humanos	2 horas
Liderazgo y trabajo en equipo	Fortalecer las aptitudes de los y las integrantes de la JASS para ejercer un verdadero liderazgo en la comunidad.	Dinámica Presentación	2 horas
Gestión democrática	Fortalecer las capacidades de los hombres y mujeres integrantes de la JASS, para desarrollar una gestión democrática en la comunidad.	Sociodrama Plenaria Presentación: Gestión democrática	2 horas
Roles y funciones de los y las integrantes de la JASS.	Promover igualdad de oportunidades a partir de la función que realizan los integrantes de la JASS.	Dinámica <i>Floreciendo</i> Trabajo de grupos Plenaria	2 horas

## SESIÓN 1 Desarrollo humano

### Procedimiento

- Iniciar la sesión identificando con los/las participantes las fortalezas y limitaciones que encuentran en las personas de su comunidad para alcanzar el desarrollo. Para ello, se formarán grupos de 5 a 8 personas, donde expresarán con palabras, dibujos o socio dramas, aquellos aspectos positivos de las personas y aquellos que hay que mejorar. Se asigna un tiempo de 30 minutos para el desarrollo del ejercicio.
- Una vez terminado el trabajo, cada grupo presenta en plenaria los resultados.
- Se organizan por separado las fortalezas y limitaciones, y se marcan aquellas que tienen que ver con las personas y sus relaciones al interior de la comunidad.
- Se destaca la importancia de trabajar con hombres y mujeres para reducir las desigualdades, superar la pobreza, respetar los derechos de las personas y crear capacidades para tomar decisiones respecto a la mejora de las condiciones de vida.
- Será necesario reforzar algunos conceptos y características del desarrollo humano, para lo cual se pueden usar tarjetas, papelógrafos o fotografías.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, tarjetas.

## SESIÓN 2 Deberes y derechos

### Procedimiento

- Es necesario partir de las experiencias de vida de cada una de las personas. Para ello, será necesario armar grupos de trabajo, separando a hombres de mujeres.
- A cada grupo se le pedirá que identifique actitudes y situaciones de violencia familiar e infantil, maltrato que se dan en sus comunidades y en el país. Cada grupo hará su presentación en plenaria a través de socio dramas, dibujos, etc.
- En plenaria, con la participación de hombres y mujeres, se debe reflexionar sobre las causas y consecuencias de las actitudes y situaciones presentadas. Luego de este periodo de reflexión, se refuerza el conocimiento de los derechos y responsabilidades que deben ejercer hombres y mujeres al interior de la comunidad.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, cartulinas con conceptos.

## SESIÓN 3 Liderazgo y trabajo en equipo

### Procedimiento

- Para analizar este tema, se forman dos o más grupos, de hombres y mujeres por separado. Cada grupo nombra a un/una líder. Para ello, se pide a los/las participantes que se miren en silencio y sin hablar cada grupo elige su líder. Se les pide que reflexionen sobre cómo fue elegido el o la líder, cómo fue la secuencia de eventos para elegirlo/a y quién del grupo condujo la parte más activa del proceso. Esta persona, la cual dirigió la situación, será el/la líder en esta dinámica.
- Se trata de analizar el papel del o la líder de una organización, así como la importancia de la colaboración en un grupo u organización, por ejemplo, a través de la dinámica: *La gente pide*, que se ejecuta de la siguiente manera:
- El facilitador/ra pide una serie de objetos a los grupos, algo que lleven puesto los y las participantes o que se encuentre en el local donde están reunidos (sombreros, gorras, flores, papel, etc.), identificando un lugar fijo donde colocar los objetos de cada grupo.
- El líder o la líder de cada grupo es responsable de que el grupo consiga lo que se pide y entregarlo. Será ganador el grupo que entregue primero los objetos solicitados.
- Luego, se presentarán y analizarán conceptos que permiten fortalecer en la práctica la actuación de los y las líderes en la dinámica comunal, destacando la importancia de la participación de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades y delegación de responsabilidades.
- Para fortalecer el trabajo en equipo, será necesario valorar la comunicación, el diálogo y la participación. Para ello, puede aplicarse una dinámica que motive a la reflexión, como *El cuerpo humano*:

Se reparte a los y las participantes una hoja de papel tamaño carta u oficio y un plumón grueso. Quien facilita pide el apoyo a un/una representante de cada grupo y se les asigna distintos roles:

- Grupo 1** Sin hablar ni mirarse entre ellos/ellas, cada integrante del grupo deberá dibujar en la hoja de papel una parte del cuerpo humano. Luego la recortan, pegan las partes y las colocan en un papelote.
- Grupo 2** Los/las integrantes de este grupo deben dibujar una parte del cuerpo humano, sin hablar entre ellos/ellas, solo podrán mirar lo que hacen los demás. Luego la recortan, pegan las partes y las colocan en un papelote.
- Grupo 3** Los/las integrantes deberán armar el cuerpo humano, poniéndose de acuerdo para dibujar las diferentes partes, pegarlas y armarlas en un papelote.

- Cuando los 3 papelotes estén listos, se colocan en la pared y se realiza un análisis de lo que se observa. Se puede preguntar: ¿A qué se deben estos resultados? ¿Qué problemas han tenido? ¿Hay relación entre la dinámica y el trabajo que realizamos? ¿Qué consecuencias tiene? ¿Cómo participan hombres y mujeres en esta dinámica? Es necesario destacar la importancia de la comunicación visual y verbal del grupo al realizar una tarea.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, cartulinas, papel bond.

Fuente: Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz.

## SESIÓN 4 Gestión democrática

### Procedimiento

- Para desarrollar este tema será importante que los y las participantes reflexionen en torno a los elementos fundamentales para una gestión democrática al interior del comité de la JASS, donde hombres y mujeres participan en igualdad de oportunidades.
- Se puede utilizar un papelote donde se coloca una matriz *Aclarando conceptos de democracia* en una parte visible del ambiente. En esta matriz también será necesario colocar los conceptos y analizarlos:

#### Matriz Aclarando conceptos de democracia

¿Qué es democracia?	Es un sistema político, un sistema de vida, una forma de organización al interior de una comunidad o estado.
¿Qué principios tiene la democracia?  ¿Qué reglas de democracia podemos impulsar en la gestión de los comités de la JASS?	La tolerancia, la solidaridad, la participación, la libertad, la igualdad de oportunidades. Ejemplo: ¿Elecciones libres? ¿Iguales oportunidades de decisión entre sus miembros, hombres y mujeres? ¿Fiscalización?
¿Qué condiciones se requieren para la democracia?	Ejemplo: Respeto a los derechos humanos, educación en deberes y derechos, fortalecimiento de las organizaciones de base, participación ciudadana, seguridad ciudadana. Participación de hombres y mujeres.
Gestión	Ejemplo: Responsabilidad y transparencia Decisión autónoma Control

- En grupos de hombres y mujeres (máximo 5 personas), se responderá a las dos últimas preguntas, utilizando tarjetas: ¿Qué reglas de democracia podemos impulsar en la gestión de los comités de las JASS? y ¿Qué condiciones se requieren para que se cumplan? Un/una integrante del grupo escribe la respuesta y otro/a está listo para pegarlo en la matriz, previamente colgada en la pared.
- Cuando todos los grupos hayan colocado sus tarjetas, éstas serán leídas en voz alta y analizadas con todos los/las participantes, para promover y crear compromisos.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, cartulinas con conceptos o dibujos que representen los conceptos para los casos de analfabetismo.

## SESIÓN 5 Roles y funciones de los integrantes de los comités de las JASS

### Procedimiento

- Esta dinámica es un complemento a la capacitación, mediante la cual, los integrantes del comité de la JASS conocen las funciones que les corresponde desempeñar, así como las funciones generales de los comités de las JASS y de operación y mantenimiento.
- Dentro de las dinámicas que ayudan a promover responsabilidades compartidas por hombres y mujeres, se pueden elegir aquellas mencionadas en las dinámicas de sensibilización, las cuales podrán ser aplicadas de acuerdo a la necesidad de cada grupo.
- La dinámica del rol del líder *Floreciendo* refuerza los conocimientos en torno a las funciones y el desempeño eficaz al interior de los comités. Para ello, se prepara en cartulina a manera de pétalos de una flor, las funciones que cumple cada uno de los miembros (Presidente/a, secretario/a, tesorero/a, vocales), en un máximo de seis pétalos, los cuales se van colocando uno a uno, haciendo el respectivo análisis.
- Se trata de identificar las oportunidades y limitaciones que hay cuando un hombre o una mujer ocupa uno de los cargos, reforzando permanentemente de que a pesar de las limitaciones o ventajas, ambos pueden desempeñar cualquier cargo.
- Con el mismo procedimiento se construye otra flor con las funciones para la gestión de los comités de la JASS y otra para las funciones de operación y mantenimiento, reforzando el mismo mensaje de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Será necesario terminar esta sesión, como las otras, con una reflexión de parte de los y las participantes, considerando sus experiencias personales.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, cartulinas cortadas con conceptos.



## 5.4.2 Módulo II: Capacitación dirigida a mujeres

### Objetivo

Mejorar las capacidades y habilidades de las mujeres en la gestión y liderazgo, y fortalecer su participación en la toma de decisiones para el desarrollo comunal y la sostenibilidad de los proyectos de agua y saneamiento.

### Grupo meta

Los talleres están dirigidos a las mujeres integrantes de la JASS, mujeres líderes de la comunidad, y a las esposas de los usuarios.

### Organización

Los talleres deberán partir de las experiencias de las participantes, promover la reflexión en torno a los roles que asumen hombres y mujeres y las inequidades existentes; y motivar la necesidad de su participación en el desarrollo de la comunidad.

Este módulo consta de ocho sesiones a ser desarrolladas de acuerdo a la dinámica que considere cada proyecto o institución, en dos, cuatro o más talleres. La capacitación no termina luego del taller, sino existe un compromiso de seguimiento, mas allá del evento.

Asimismo, se debe facilitar la participación de las mujeres con sus hijos/as o con la pareja. Los horarios y tiempos serán negociados con las propias mujeres, a fin de asegurar su total participación.

### Estructura del Módulo

Contenidos	Objetivos	Metodología	Tiempo
Presentación del taller	Dar a conocer los objetivos del taller y la metodología a desarrollar	Presentación	15 min.
1. Conociéndonos	Fomentar un ambiente de confianza en el grupo.	Dinámica <i>Conociéndonos</i>	30 min.
2. Sexo – Equidad de género	Analizar las diferencias entre sexo y género. Reconocer la importancia de la equidad de género en el desarrollo humano.	Dinámica <i>El extraterrestre</i> Lluvia de ideas Presentación de conceptos simples: equidad de género, sexo y roles.	1.30 horas
3. Desarrollo humano	Identificar y analizar con las participantes las características del desarrollo humano.	- Presentación de los temas concernientes al desarrollo humano. - Trabajo de grupos - Plenaria	1.30 horas
4. Autoestima	Conocer la importancia de la autoestima para el propio desarrollo. Contribuir a mejorar la autoestima de las mujeres integrantes de las JASS a fin de lograr una activa participación en la gestión comunal.	- Dinámica <i>¿Cómo soy yo?</i> - Presentación: Pasos para la formación de la autoestima, sus características y consecuencias. - Identificación de compromisos personales.	2 horas
5. Liderazgo: Características y cualidades de la líder	Identificar los diferentes tipos de líderes, sus cualidades y características.	- Dinámica <i>Frente al espejo</i> - Socio drama - Gestión de la JASS - Presentación: Tipos de líderes – cualidades y características	2 horas
6. La organización comunal	Reconocer la importancia de la organización en el desarrollo comunal	Dinámica <i>La casa</i> Presentación: La organización comunal, su rol actual e importancia.	1 hora
7. Planificación comunal	Fortalecer capacidades en las mujeres para planificar alternativas de solución a sus necesidades en agua y saneamiento.	Dinámica <i>Nuestros sueños</i> Práctica grupal de aplicación de la matriz del plan.	3 horas
8. Compromisos del grupo	Identificar las siguientes tareas y el cronograma de seguimiento.	Diálogo	30 min.

Referencia: APRISABAC



## SESIÓN 1 Conociéndonos

### Procedimiento

- Se debe destacar la importancia de conocerse entre todas las participantes para poder sentirse mejor y aportar al taller, a partir de las experiencias de todas.
- Se pedirá a las participantes ubicarse en círculo, cada una se presentará indicando su nombre, el cargo que desempeña y una cualidad que posee. Sosteniendo el hilo de una madeja la arrojará a otra participante para que haga lo mismo.
- Al finalizar las presentaciones se ha construido “un tejido” o “una tela de araña”. El facilitador/a invita a analizar, considerando los siguientes elementos:
  - Todas estamos unidas por la tela de araña.
  - La existencia de esta red depende de nosotras.
  - Comparativamente así es el trabajo de la comunidad....



**Tiempo:** 30 minutos



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, rafia o lana.

## SESIÓN 2 ¿Qué nos diferencia a hombres y mujeres?

### Procedimiento

- Se inicia la sesión analizando qué nos diferencia a hombres y mujeres. Para ello, se aplica la dinámica del *El extraterrestre*, que nos lleva a la conclusión de que la única diferencia entre las personas es el sexo y que podemos contar con las mismas oportunidades y derechos para contribuir al desarrollo de la comunidad.

### Dinámica *El Extraterrestre*

- Resaltar que un elemento imprescindible en la comunidad son las personas y la forma cómo éstas se relacionan.
- La dinámica consiste en presentar una situación de ficción, en la cual un día caminando por la calle nos encontramos con un “extraterrestre” (adecuar la historia a la comunidad), que estaba tratando de conocer a mujeres y hombres, pues estaba sorprendido de su comportamiento. El extraterrestre pregunta ¿Cómo es una mujer? y ¿Cómo es un hombre? La idea es responder de la manera más detallada posible para que éste pueda entender.
- Se ordenan dos papelógrafos juntos, en uno de ellos se dibuja un hombre y en el otro una mujer y se les pide a las participantes que, a través de una lluvia de ideas, expresen las características de ambos.
- En algunos casos pueden haber dudas respecto a las características asignadas a la mujer, ya que también se presentan en algunos hombres. En ese caso se señala la característica más común (algunos hombres cocinan para su familia, pero por lo general es una tarea de mujeres).
- Una vez que se tienen las características de ambos (por ejemplo: mujer – débil, llora, obedece, tiene senos; y hombre – fuerte, no llora, manda, tiene vellos), se pregunta ¿cuáles de estas características pueden modificarse y cuáles no? Se discute punto por punto cuáles son modificables y cuáles no.

- El análisis de las cualidades y características de las mujeres permitirá reflexionar sobre aquellas que favorecen el ejercicio de un liderazgo y promueven el crecimiento del grupo y de la líder, y aquellas cualidades que requieren mejorarse, así como la necesidad de desarrollar algunas habilidades.
- Será necesario, luego de las opiniones de las participantes, poner en claro las diferencias entre género, sexo y roles que asumen hombres y mujeres al interior de la familia y la comunidad, a través de una presentación sencilla de conceptos, utilizando para ello papelógrafos o tarjetas.
- Terminar la sesión recogiendo las opiniones de las mujeres con respecto a qué hacer para reducir las inequidades de género existentes.



**Tiempo:** 1 hora 30 minutos.



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, dibujos, cartulinas con conceptos.

### SESIÓN 3 Desarrollo humano: Una tarea de hombres y mujeres

#### Procedimiento

- Iniciar la sesión identificando con las participantes las fortalezas y limitaciones que encuentran en su comunidad para alcanzar el desarrollo. Para ello, se formarán grupos de cinco personas, quienes expresarán con palabras, dibujos o socio dramas aquellas cosas buenas de la comunidad y aquellas que hay que mejorar. Se asigna un tiempo de 30 minutos para el desarrollo del ejercicio.
- Una vez terminado el trabajo, cada grupo lo presenta en plenaria. Se organiza por separado las fortalezas y limitaciones, y se marcan aquellas que tienen que ver con las personas y sus relaciones al interior de la comunidad.
- Se destaca la importancia de trabajar con hombres y mujeres para reducir las desigualdades, superar la pobreza, respetar los derechos de las personas, y crear capacidades para tomar decisiones respecto a la mejora de las condiciones de vida.
- Será necesario reforzar algunos conceptos y características del desarrollo humano, para lo cual se pueden usar tarjetas o papelógrafos.



**Tiempo:** 1 hora 30 minutos.



**Materiales:** Papelógrafos, plumones, cinta masking tape, tarjetas.

## SESIÓN 4 Autoestima

### Procedimiento

- Presentar el tema y recoger de las participantes toda la información posible, desarrollando un proceso de reflexión individual. Para ello, se utiliza la dinámica ¿Cómo soy yo? Será importante crear un ambiente adecuado, para que las participantes piensen en cada una y puedan resolver las preguntas y/o marcar las figuras si son analfabetas.
- Una vez llenado el test, se pide a las participantes que alguna de ellas, voluntariamente, lo comparta con todo el grupo. Será importante reflexionar sobre las vivencias de cada una.
- Presentar algunas medidas para el fortalecimiento de la autoestima, sus características y consecuencias, con el objetivo de que las mujeres asuman algunos compromisos personales.
- Cada participante escribirá un compromiso personal, que asumirá para mejorar su participación en el cargo que desempeña y lo compartirá con todas.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Lápiz, papelógrafo, plumones, cartulinas, cinta masking tape, test.

### Dinámica ¿Cómo soy yo?

Se trata de una ficha que contiene varias preguntas, ya sea para responder o dibujar. En el caso de personas analfabetas, se presentará dibujos mostrando distintas situaciones, los cuales podrán ser marcados.

1. **Físicamente: (Dibujarse)**
2. **Mis actividades son: (Marcar o escribir)**
3. **Mis habilidades son: (Marcar o escribir)**
4. **Mi carácter es: (Marcar o escribir)**
5. **Mis sueños son: (Marcar o escribir)**
6. **¿Qué es lo que más me gusta de mi persona? (Marcar o escribir)**
7. **¿Qué es lo que me disgusta de mi persona y de la labor que realizo en la comunidad? (Marcar o escribir)**
8. **¿Cómo podría superar las dificultades? (Marcar o escribir)**
9. **¿Cuándo me enojo o estoy triste? (Marcar o escribir)**
10. **¿Cuándo estoy feliz? (Marcar o escribir)**



## SESIÓN 5 Liderazgo: Características y cualidades de la líder

### Procedimiento

- Se pide a las participantes que en pareja definan qué entienden por ser líder. Luego, se recogen todas las opiniones del grupo.
- Se menciona la importancia de reconocer las cualidades personales necesarias para poder tomar decisiones en las organizaciones en las cuales participan. Para ello, se desarrolla la dinámica *Frente al Espejo*.
- Esta dinámica consiste en entregar a las participantes 3 tarjetas y plumones. Cada una tendrá que responder la siguiente pregunta: ¿Qué cualidades tengo para desempeñar una de las funciones en la JASS o liderar otra organización de la comunidad?
- Se escribe cada cualidad en una tarjeta, la cual es presentada a la plenaria. En caso de que hubieran personas analfabetas se les ayuda a escribir las cualidades identificadas. Se seleccionan las cualidades que se repiten, se agrupan y se ordenan las tarjetas tomando en cuenta cualidades humanas, sociales y de conocimientos.
- Luego se les solicita que representen a través de un socio drama una reunión que haya convocado la JASS. Para ello, se forman 4 grupos y cada uno elige una comunidad. La persona que represente a la comunidad elegida narrará los detalles de una reunión que recuerde.
- Se analiza conjuntamente los tipos de líderes (autoritario, paternalista, democrático) y se identifican las ventajas y desventajas de cada tipo de liderazgo, enfatizando las características de un liderazgo democrático que la JASS debería asumir.
- En el caso de haber mujeres analfabetas se puede trabajar en pareja de tal manera que una de ellas escriba y plasme la opinión de ambas. Esta forma de trabajo puede ser más enriquecedora y menos sesgada, que cuando interviene el facilitador/a para asistir a aquellas que no saben escribir.



**Tiempo:** 2 horas



**Materiales:** Papelógrafo, plumones, cartulinas, cinta masking tape, test.

## SESIÓN 6 La organización comunal

### Procedimiento

- Se inicia la sesión distribuyendo entre las participantes papel y plumones, y se les pide que dibujen por separado las partes de una casa: pared, techo, ventanas, puerta. Para ello se les da 5 minutos y se observa el comportamiento del grupo.
- Terminado el ejercicio se les pide armar la casa, pegando cada una de las partes.
- Se debe reflexionar acerca de la importancia de organizarse para obtener mejores resultados que la casa construida.
- Realizar una presentación sobre la organización y su importancia en el desarrollo de la comunidad.



**Tiempo:** 1 hora



**Materiales:** Papelógrafo, plumones, cartulinas, cinta masking tape.

## SESIÓN 7 Planificación comunal

### Procedimiento

- En trabajo de grupos identificar las necesidades de las mujeres respecto al uso del agua y el saneamiento, y sus deseos para mejorar sus condiciones de vida. Para ello, responderán a dos preguntas:
  - ¿Qué necesidades o problemas encontramos en la casa y en la comunidad con respecto al agua y saneamiento? (¿Cuál es la situación actual?)
  - ¿Qué nos gustaría desarrollar en la comunidad para mejorar nuestras condiciones de vida como mujeres?
- Se presentan los resultados de cada grupo, y se identifican las respuestas que contribuyen a mejorar los problemas o necesidades de las mujeres (a partir de la situación reconocida por ellas).
- Se analizan las respuestas a través de una matriz utilizada para el plan comunal.
- Se llena la matriz en conjunto, tomando como ejemplo dos respuestas y los problemas que se intentan solucionar. Así se identifican los recursos disponibles y lo que habría que solicitar a otras instituciones.



**Tiempo:** 2 horas.



**Materiales:** Papelógrafos, plumones.

## SESIÓN 8 Compromiso del grupo

### Procedimiento

- Se inicia la sesión, recordando y analizando el trabajo anterior (planificación comunal).
- En pequeños grupos de trabajo se invita a las mujeres a identificar aquellas tareas y/o actividades que ellas, de manera individual y como grupo, pueden realizar para lograr cambios en la comunidad.
- En plenaria cada grupo presenta su trabajo, sobre la base del cual se agrupan las ideas comunes, y se organizan por orden de prioridad.
- A cada acción priorizada se debe asignar un tiempo de ejecución y una responsable para el seguimiento del cumplimiento de esa actividad.



**Tiempo:** 1 hora.



**Materiales:** papelógrafos, plumones, cinta masking tape, o dibujos preparados.

### 5.4.3 Módulo III: Capacitación a familias en salud e higiene

#### Objetivo

Generar el compromiso de hombres y mujeres para el cuidado de la salud e higiene al interior de la familia y la comunidad.

#### Organización

Este módulo está organizado en cinco sesiones, a ser desarrolladas con las familias. Los contenidos deberán ser adecuados según el avance y la disponibilidad de tiempo de cada familia. Durante las visitas, es importante que se incentive la participación de todos los miembros y se debe partir de las experiencias y vivencias de cada familia, sin criticar los hábitos que se practican.

#### Estructura del Módulo

Contenidos	Objetivos	Metodología	Tiempo
1. Diagnóstico familiar de género.	Realizar un análisis de los roles y responsabilidades de los miembros de la familia, respecto al acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento.	Dinámica: Responsabilidades de la familia. Reflexión sobre beneficios del cambio.	4 horas
2. Evaluación de autoestima.	Medir el grado de autoestima de la mujer y su pareja en la familia.	Aplicación de test de autoestima. Reflexión y compromisos.	4 horas
3. Acceso, control y beneficio de los recursos relacionados al saneamiento en el hogar.	Los miembros de la familia identifican sus diversas necesidades y demandas respecto a la infraestructura en saneamiento y buscan alternativas para tener acceso y control de los recursos.	Dinámica: Haciendo las necesidades. Reflexión y compromisos.	3 horas
4. Diagnóstico de autoestima	Analizar el grado de autoestima de mujeres y hombres en las familias, luego de la intervención.	Aplicación de test de autoestima.	3 horas

Referencia: APRISABAC / UNICEF

## SESIÓN 1 Diagnóstico familiar

### Procedimiento

- El/la responsable de la visita familiar solicita la participación de todos los integrantes de la familia. Se explica el objetivo y los contenidos a desarrollar. Es importante dejar en claro que las sesiones se trabajarán con todos los miembros.
- Para la identificación de responsabilidades se pueden utilizar dos instrumentos que se describen a continuación:
- El/la facilitador/a solicita a los integrantes de la familia que narren las actividades frecuentes que se realizan en el hogar en relación al agua y saneamiento. Por ejemplo:
  - Acarreo del agua
  - Lavado de utensilios
  - Barrido de la casa
  - Limpieza de letrina
  - Almacenamiento del agua
  - Mantenimiento de la letrina
  - Construcción de zanjas
- Esta información se va colocando en una matriz. Si la población es analfabeta se puede utilizar también dibujos (*Dinámica Responsabilidades de la familia*). Luego, se motiva la discusión mediante preguntas como las siguientes:
  - ¿Quién se beneficia con el trabajo realizado?
  - ¿Quién realiza más tareas?
  - ¿Qué tareas son las más pesadas?
  - ¿Quién trabaja más horas al día?
  - ¿Qué tareas influyen para que toda la familia esté sana? ¿Quién las realiza?
- Luego, se concluye analizando quiénes tienen la mayor sobrecarga de trabajo en la familia y a quiénes beneficia este trabajo.

Se solicita a la familia ubicar una o dos tareas, las cuales los integrantes están dispuestos a asumir para lograr un cambio y compartir responsabilidades. En la próxima sesión, este compromiso es monitoreado.

Se debe motivar en todo momento la identificación de los beneficios del cambio para las familias.



**Tiempo:** 1 hora y 30 minutos.



**Materiales:** Papelógrafos, plumones.

### Dinámica *Responsabilidades de la familia*

El objetivo es analizar los roles y responsabilidades que cumplen tradicionalmente hombres, mujeres, niños y niñas, para proponer una dinámica que haga posible compartirlos en equidad.

#### Procedimiento

- Previamente a la sesión, se preparan dibujos que contengan escenas de la vida de una familia según el espacio geográfico en el que se está trabajando (costa, sierra, selva, ámbito rural, urbano, área ribereña etc.). Los dibujos deberán representar a hombres, mujeres, niños y niñas en situaciones distintas respecto a las tareas en agua y saneamiento, como por ejemplo:
  - Acarreo del agua
  - Lavado de utensilios
  - Barrido de la casa
  - Limpieza de letrina
  - Cuidado del agua
  - Almacenamiento del agua
  - Mantenimiento de la letrina
- Asimismo, se deben incluir dibujos que presenten actividades características de la vida en comunidad.
- Se inicia la actividad mostrando los cuadros que caracterizan la vida de una comunidad: el hogar, los sembradíos; al mismo tiempo se narra la historia de la familia y se van colocando a los personajes: "...esta es la casa de Pedro y María, estos son sus dos hijos...aquí está su casa y sus animales...".
- A continuación se entrega el resto de carteles a los miembros de la familia para que los coloquen debajo de quien realiza la actividad. Se debe motivar la discusión.



**Tiempo:** 2 horas 30 minutos.



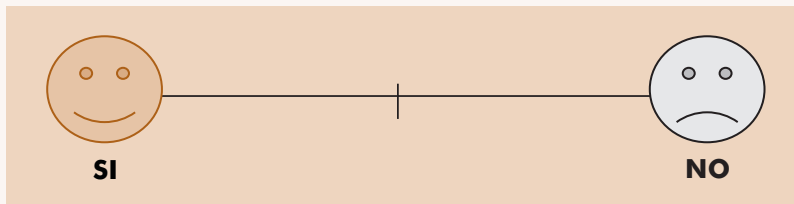
**Materiales:** Carteles con dibujos, masking tape, cartulinas.



## SESIÓN 2 Evaluación de autoestima

### Procedimiento

- Luego de haber desarrollado un proceso de motivación previo, se trabaja primero con la mujer y luego con el hombre. Será importante evaluar el grado de satisfacción y conformidad de la persona, respecto de la situación planteada.
- Se necesitan materiales como piedras, semillas, chapitas etc., así como una cuerda de 50 cm. aproximadamente y dos figuras, una carita que represente alegría y otra que represente tristeza. Incluso se pueden dibujar en el suelo.
- Se procede a colocar las caritas a cada extremo de la cuerda, la cual se divide en dos, con uno de los objetos (chapitas, semillas etc.). Se solicita a la mujer/ hombre que coloque una piedrita más próxima a la situación de alegría o mas próxima a la tristeza, según el grado de satisfacción o conformidad que le genera las preguntas de la evaluación.



- Las preguntas deben ser formuladas de manera sencilla, en un ambiente de diálogo y confianza. Se pueden tomar como referencia las siguientes:
  - ¿Siente usted que es importante en su casa?
  - ¿Siente que puede hacer las mismas actividades que su esposo/a?
  - ¿Se siente usted útil para algo?
  - Para hacer las cosas al interior de la casa/ comunidad, ¿usted decide sola/o?
  - ¿Usted cree que su opinión es valiosa?
  - ¿Usted y su esposo/a, ambos deciden sobre lo que hay que hacer?
  - ¿Cómo se siente usted?
  - Cuando se siente enferma/o ¿busca ayuda?
  - ¿Usted piensa que lo que hace está bien?

### Evaluación

Una autoestima aceptable estará determinada cuantitativamente por más de 5 respuestas afirmativas (70%). Si la frecuencia es menor, entonces debe considerarse que la persona tiene un problema de autoestima.

De manera conjunta con la familia se establecen posibles medidas para enfrentar el problema de autoestima y se analiza la importancia de tener una autoestima positiva para la vida y el desarrollo humano.



**Tiempo:** 4 horas.



**Materiales:** Cuerda, plumones, cartulinas, cinta masking tape, recursos de la zona.

## SESIÓN 3 Casa y cuerpo

### Procedimiento

- Solicitar la participación de los/las integrantes de la familia, explicar el objetivo de la visita y los contenidos a desarrollar.
- En una sesión con todos o la mayor cantidad de miembros de la familia, se solicita que se elabore un Mapa de la Casa, con plumones y papelógrafo.
- Los miembros de la familia representan, a través de un gráfico, todos los ambientes de la casa donde viven, incluyendo la parte interna de la casa (como si se observara de arriba o como si se diseñara sólo los cimientos), así como la parte externa (propiedad, terreno o patio).
- Se debe motivar constantemente a que se incluyan detalles como número de habitaciones, ubicación de las ventanas, de los animales, etc.
- Se solicita identificar con un color las áreas que más le gusta a cada uno de los integrantes de la familia. Paralelamente, los motivos son compartidos con todo el grupo. Luego, se solicita marcar con otro color, las áreas que menos les gustan. Se debe motivar a analizar por qué no les gusta ese lugar.
- Finalmente, se invita a identificar los lugares que la familia, en conjunto, considera que deben ser mejorados. Se solicita a la familia elegir una o dos tareas, las cuales está dispuesta a asumir para generar un cambio, y se establecen responsabilidades.



**Tiempo:** 2 horas.



**Materiales:** Papel, lápices, plumones o colores.

### Dinámica Mapa del cuerpo

- Se entrega a cada uno de los participantes una hoja y un lápiz y se realiza con ellos la dinámica del *Mapa del Cuerpo*.
- Se pide a cada uno de los/las integrantes de la familia que dibujen su cuerpo (vestido o desnudo, como lo consideren conveniente). Luego, se les motiva para que marquen la parte de su cuerpo que les gusta más, pidiéndole que compartan la razón con toda la familia. Lo mismo se hace de aquellas partes del cuerpo que no les gusta.
- Analizar por qué no les gusta ciertas partes del cuerpo. Valorar en cada caso las funciones que cumplen para un buen funcionamiento y desarrollo de la persona. Se deben utilizar ejemplos para una mayor motivación.
- Reforzar la importancia de la limpieza de las partes de nuestro cuerpo para mantenernos sanos. Establecer compromisos personales para el cuidado del cuerpo (estos los asume cada miembro de la familia, sin necesidad de comunicarlo).



**Tiempo:** 2 horas.



**Materiales:** Papel, lápices y plumones.

## SESIÓN 4 Acceso, control y beneficio de los recursos relacionados al saneamiento en el hogar

### Dinámica *Haciendo las necesidades*

- Se realiza un listado de todos los miembros de la familia, mujeres, hombres, niños y niñas y de los lugares en los que están durante el día, así como los lugares donde hacen sus necesidades.
- Se revisa de manera conjunta, los lugares y se pregunta a cada uno: ¿Dónde hacen sus necesidades? Se van anotando las distintas respuestas en la matriz.

Lugares en los que están durante el día	Mujer	Hombre	Niño	Niña
En la casa	Letrina			
En la chacra		Campo		
En el mercado	En el suelo			
En la escuela			En el campo	En la letrina

- Se establecen las diferencias entre mujeres y hombres, niños y niñas. Se solicita que identifiquen cómo necesitarían o cómo les gustaría que sean sus servicios sanitarios en la casa, en términos de privacidad, seguridad y limpieza.
- Se reparten las láminas de “Haciendo las necesidades” a los/las integrantes de la familia, y de acuerdo con las respuestas se pide que identifiquen las soluciones para disponer las excretas; para ello, se pueden utilizar dibujos que contengan formas distintas de disponer las excretas, de manera segura y respetando las necesidades de cada uno. Las láminas pueden ser trabajadas con un artista local, con participación de los promotores de salud o prepararse también con los niños de la comunidad.
- Las láminas reflejarán situaciones distintas de la disposición de excretas de manera segura y cómoda (la manera ideal para la comunidad). Como por ejemplo:
  - Mujer utilizando la letrina (papel higiénico).
  - Hombre utilizando la letrina (papel higiénico).
  - Hombre utilizando un hueco en el campo.
  - Personas en el campo, haciendo sus necesidades.
- La alternativa posible para el caso de los hombres que trabajan en la chacra es cavar un hueco profundo que sirva para depositar las excretas, por un tiempo largo. Este hueco debe ser tapado con una piedra o con un poco de tierra, de esta manera no se contamina la chacra y se protege el medio ambiente.
- Finalmente, se establecen prioridades respecto a los problemas, se identifican las soluciones, se toman decisiones y asumen compromisos respecto a este cambio.



**Tiempo:** 3 horas



**Materiales:** Dibujos, papelógrafos, lápices.

## 6. Monitoreo y evaluación del enfoque de género en los proyectos

**El monitoreo y evaluación de la incorporación del enfoque de género, en cualquier sector de intervención, es uno de los aspectos menos trabajados. Generalmente, consiste en medir cuantitativamente el acceso de las mujeres a participar en los comités u organizaciones. Sin embargo, se necesitan herramientas metodológicas para analizar el proceso no sólo de manera cuantitativa, sino también cualitativa, a fin de identificar los avances del cambio con respecto al acceso, control y beneficios que hombres y mujeres tienen sobre los recursos, y en relación al desarrollo humano y sostenibilidad de los servicios.**

Para cumplir con lo anterior se propone dos niveles de monitoreo y evaluación de la incorporación del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento:

- **A nivel institucional:** Se plantea un primer momento de monitoreo al interior de la institución, en el cual se miden los cambios en el proceso de institucionalización del

enfoque de equidad de género; y un segundo momento de monitoreo de la institución hacia la comunidad a fin de medir los avances y el cumplimiento de los objetivos en cada etapa del ciclo del proyecto.

- **Al interior de la comunidad:** Se proponen instrumentos que permitan a la comunidad apropiarse del proceso y analizar las mejoras en la condición y posición de hombres y mujeres al interior de la misma comunidad.

Los indicadores de medición del proceso, de los resultados e impacto del enfoque de equidad de género, mostrarán el acceso, control y beneficio de hombres y mujeres con respecto a los recursos relacionados directamente con la intervención en agua y saneamiento. Asimismo, se plantean instrumentos que faciliten la recolección (lista de chequeo, entrevistas) y análisis de la información (gráficos, dibujos, plan comunal, fotos), los cuales podrán ser utilizados en el ámbito institucional y comunal.

Este conjunto de indicadores podrán ser incorporados dentro del sistema de monitoreo y evaluación del proyecto o institución, sin generar trabajo adicional o un sistema paralelo, lo que resultaría poco viable y sostenible.

### 6.1 En el nivel institucional

Para efectuar el monitoreo de la incorporación del enfoque de equidad de género en el nivel institucional, se plantea un conjunto de criterios que permiten medir el grado de incorporación de género, tanto en el aspecto de políticas, como en el desarrollo de los recursos humanos y la planificación. Los criterios, así como la fuente de información y técnica de recolección de datos podrán ir adecuándose según el avance de cada proyecto.

Los criterios e indicadores se describen en el cuadro siguiente:

<b>Indicadores para medir el grado de incorporación de políticas y estrategias de género a nivel institucional</b>	
<b>Criterios</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de políticas o lineamientos que promueven la equidad de género.</li> </ul>	I. Cuenta con política o lineamiento institucional que promueve explícitamente la equidad de género.
<p><b>RECURSOS HUMANOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo del enfoque de género como parte del perfil profesional (sensibilizado al género).</li> <li>Hombres y mujeres de la institución asumen responsabilidades en niveles directivos, técnicos – sociales y operativos.</li> <li>Conocimientos y habilidades de trabajadores/as en el manejo de metodologías para incorporar el enfoque de género.</li> </ul>	II. Cuenta con política o lineamiento de promoción de la equidad de género y aplica por lo menos dos de los criterios de recursos humanos.
<p><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha designado un responsable para el monitoreo institucional del enfoque de género.</li> <li>Actividades responden a necesidades y expectativas específicas de hombres y mujeres</li> <li>Indicadores reflejan la situación de hombres y mujeres.</li> <li>Materiales educativos reflejan una mejora en la condición y posición que asumen hombres y mujeres.</li> </ul>	III. Cumple con la política de promoción de equidad de género, si aplica los criterios de recursos humanos y por lo menos 3 relacionados a la planificación.

La información podrá ser recolectada a través de entrevistas personales en la institución, revisión de documentos institucionales (plan estratégico, planes operativos, planilla de pagos y salarios del personal), de materiales e informes de capacitación y otros que sean pertinentes para verificar la inclusión de la equidad de género.

Los indicadores que permiten mostrar el acceso, control y beneficio de la incorporación de género en el proceso de implementación de un proyecto de agua y saneamiento, de acuerdo a las etapas de ejecución, se describen en el cuadro siguiente:

<b>Indicadores a ser utilizados por la institución hacia la comunidad</b>			
<b>Indicador</b>	<b>Acceso</b>	<b>Control</b>	<b>Beneficio</b>
<b>PRIMERA ETAPA: ANTES DE LA EJECUCIÓN</b>			
No. de diagnósticos comunales sobre acceso, control y beneficio de hombres y mujeres, niños y niñas, con respecto a los recursos de agua y saneamiento.	X		
No. de planes comunales con necesidades identificadas por hombres y mujeres y que reflejen responsabilidades asumidas por ambos en su ejecución.	X	X	
% de hombres y mujeres que participan en la selección técnica y nivel de servicio a nivel comunal.	X	X	
% de hombres y mujeres que asumen cargos representativos (presidencia, secretaria o tesorería) en las JASS.	X		
<b>SEGUNDA ETAPA: DURANTE LA EJECUCIÓN</b>			
No. de comités de JASS donde hombres y mujeres participan en la toma de decisiones.	X	X	
% de hombres y mujeres líderes con competencias y habilidades para la gestión comunal.	X	X	
No. de operadores y operadoras con competencias para la operación y mantenimiento.	X	X	
No. de familias, en las cuales todos los miembros cumplen con las tareas y compromisos relacionados al cambio.	X	X	
% de hombres y mujeres que conocen y ejercen sus derechos y responsabilidades.	X	X	X
<b>TERCERA ETAPA: DESPUÉS DE LA EJECUCIÓN</b>			
No. de operadores y operadoras con habilidades para la gestión, operación y mantenimiento.	X	X	X
No. de propuestas/proyectos negociados o en ejecución para solucionar las necesidades de hombres y mujeres como resultado del diagnóstico comunal.	X	X	X
No. de familias que presentan cambios en la posición y condición de hombres y mujeres.	X	X	X
No. de familias modelo que replican su experiencia en otras familias de la comunidad.	X	X	

Estos indicadores permiten cuantificar el grado de cambio en relación al acceso, control y beneficio de los recursos de agua y saneamiento, bajo el influjo del proyecto. Para ello, se pueden utilizar las siguientes técnicas de recaudación de información:

- Revisión de documentos de la comunidad (diagnóstico, planes comunales y familiares, libros de actas);
- Observación directa a las familias y a la comunidad;
- Entrevistas a hombres, mujeres, niños y niñas de las familias, a operadores/as, a los miembros de los comités de la JASS;
- Una encuesta sobre CAP (Conocimientos, Actitudes y Prácticas) a un mínimo del 10% de las familias de la comunidad.

Para medir el efecto de la acción orientada al cambio, tanto en temas de salud, como en relaciones de género y en el grado de satisfacción de hombres y mujeres con respecto al proyecto, se puede aplicar los criterios e indicadores descritos en el siguiente cuadro. En este caso, se podrá también recolectar la información a través de la revisión de documentos, entrevistas a personal y promotores de salud de la comunidad, a líderes hombres y mujeres, familias y usuarios y usuarias de los servicios.

## 6.2 En el nivel comunal

A nivel de la comunidad, es importante que todos/as los/as actores evalúen el proceso de cambio, sobre todo en los aspectos sociales y técnicos, a través de la medición comparativa del avance en función de los planes comunales y familiares, los documentos de propuestas y proyectos, el cronograma de actividades comunales y de la JASS, de los operadores/as y familias modelo. De esa manera, se puede medir el cumplimiento de las metas establecidas y analizar los factores de éxito o limitaciones de la situación actual.

Un aspecto que es necesario remarcar es que cada actor (la comunidad en general, comités de la JASS, operador/a, mujeres y familias) emitirá su opinión y dará a conocer su percepción sobre el proceso ejecutado. Estos avances serán analizados en:

- Asambleas comunales que pueden ser semestrales o anuales.
- Encuentros entre comunidades, para compartir experiencias del proceso.
- Reuniones mensuales del comité de la JASS para analizar el avance en la participación de la mujer en igualdad de oportunidades, a través de aquellos indicadores utilizados desde el nivel institucional hacia la comunidad.

Indicadores de impacto	
Criterios	Indicadores
Prevalencia de diarreas en niños menores de 5 años.	No. de casos de diarrea en niños menores de 5 años*.
Espacios de poder y decisión en la comunidad.	No. de mujeres y hombres que comparten espacios de poder y decisión en la comunidad.
Roles reproductivos y productivos al interior de las familias modelo.	% de hombres y mujeres que comparten roles reproductivos y productivos al interior de las familias modelo. Patrón de uso diario de los servicios de agua y saneamiento por hombres y mujeres.
Satisfacción por los servicios de agua y saneamiento.	% de hombres y mujeres de la comunidad que manifiestan satisfacción por los servicios de agua y saneamiento (calidad del agua, continuidad, comodidad, privacidad, costo, elección de servicio).

\* Desagregado por sexo y edad.

- Encuentros de los comités de las JASS de diferentes comunidades para identificar y analizar los avances, limitaciones y oportunidades en el cumplimiento de sus planes.
- Reuniones de mujeres para identificar los cambios en las relaciones de género.
- Reuniones familiares para medir el grado de cumplimiento de los compromisos.
- Encuentros entre familias modelo de comunidades cercanas para compartir experiencias y analizar el grado de avance hacia el cambio.

Los resultados de la información cualitativa son la base de la sistematización de la experiencia, para crear un aprendizaje continuo, que permita incorporar el enfoque de equidad de género de manera efectiva y sostenible en los proyectos de agua y saneamiento.





## 7. Enfrentando el desafío

---

Las experiencias de campo han comprobado que la inclusión del enfoque de equidad de género contribuye a mejorar la sostenibilidad de los servicios de agua y saneamiento, a reducir la pobreza y a promover el desarrollo humano. En ese sentido, se requiere que el recurso humano trabajando en el sector de agua y saneamiento supere la visión tradicional que se limita a promover “la participación de la mujer”, y enfatice la perspectiva de empoderar tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades, con respecto al acceso, control y beneficio de los recursos.

Por lo tanto, los desafíos a enfrentar consisten en:

1. La operacionalización del enfoque y el cambio efectivo hacia la equidad de género serán sólo posibles si se adecúan a la dinámica institucional, comunal y familiar. El enfoque debe partir de la participación comunitaria y buscar procesos de negociación en todo nivel para llegar a consensos, sobre la base del convencimiento con respecto a las ventajas que se obtienen cuando se incorpora la equidad de género.
2. Reconocer que la promoción de la equidad de género en los proyectos de agua y sanea-

miento requiere intervención en los dos niveles: el institucional, desde el establecimiento de políticas que promuevan el enfoque de género hasta conscientizar aquellos que proveen los servicios o facilitan los recursos financieros; y en el comunal, en los espacios en los que se ejecutan los proyectos, definiendo los roles y compromisos que deben asumir hombres, mujeres, niños y niñas frente a la incorporación del enfoque.

3. Establecer que la evaluación y monitoreo de los cambios y avances requiere incorporar la medición de resultados cualitativos hacia la equidad de género, en los diferentes niveles de intervención, a fin de medir el acceso, control y beneficio de hombres y mujeres en relación a los recursos. Éstos se complementarán con los indicadores cuantitativos sensibles al género.

A partir de este documento, se busca llenar algunos vacíos mencionados y contribuir con el sector a la incorporación de la equidad de género en los proyectos. Por ello, es necesario también que las instituciones trabajando en el país sumen esfuerzos para llevar la propuesta a la práctica, y documenten las experiencias, lo que permitirá avanzar en el proceso de aprendizaje.



## Bibliografía

- ACDI. 1999. Política de la ACDI sobre la Igualdad de Género. Québec, Canadá.
- APRISABAC, Ministerio de Salud. 1998. Cómo capacitar a Mujeres en Gestión y Liderazgo. Guía Metodológica. Cajamarca, Perú.
- APRISABAC, Ministerio de Salud. 1998. Reconociendo nuestra Comunidad. Cajamarca, Perú.
- APRISABAC, Ministerio de Salud. 1999. Cómo educar a las Familias con Enfoque de Género. Guía Metodológica. Cajamarca, Perú.
- APRISABAC, Ministerio de Salud. 2000. Incorporación del Enfoque de Género en el Trabajo Comunitario en Salud. Sistematización. Cajamarca, Perú.
- COSUDE. 2000. Líneas Directrices para la Integración de Género en el Trabajo de la División América Latina. Nicaragua.
- Centro de Investigación Educación y Desarrollo CIED. 2002. Perspectiva de Género y Rol de la Mujer en la Gestión de Recursos Hídricos en el Altiplano. Compilado por Yenny Melgar Hermoza. Lima, Perú.
- Centurión, A. 1995. Estudio del Comportamiento Sanitario en la Zona Rural, Serie: Saneamiento Ambiental. APRISABAC – Sub-Región de Salud IV. Cajamarca, Perú.
- CINARA. 1999. Informe Regional, Iniciativa de Aprendizaje y Acción Participativa. IRC, Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento. La Haya, Holanda.
- Claverías, R. 2002. Género e Interculturalidad en los Proyectos de Riego. Metodología para la Sistematización. Centro de Investigación, Educación y Desarrollo, CIED. Lima, Perú.
- Espejo, N. Van Der Pol, I. 1994. Mejor cuando es de dos. El Género en los Proyectos de Agua y Saneamiento. IRC, Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento. La Haya, Holanda.
- Espejo, N. 2001. Transversalizando la Equidad de Género en la Planificación y Ejecución de Proyectos de Agua y Saneamiento en el Área Rural. Reporte de Taller de Trabajo. PAS. Lima, Perú.
- Escuela para el Desarrollo. 1998. Marcos Conceptuales sobre Género y Desarrollo. Lima, Perú.
- Fondo Perú-Canadá. 1998. Construyendo la Equidad – El Futuro como Tarea. Lima, Perú.
- Gianotten, V. 1994. Assessing the Gender Impact of Development Projects. Case Studies from Bolivia, Burkina Faso and India. Royal Tropical Institute. Amsterdam, Holanda.
- GTZ, Departamento Nacional de Planeación - Presidencia de la República de Colombia. 1995. Herramientas para construir Equidad entre Hombres y Mujeres. Asesoría en Planeación y Gestión con Perspectiva de Género. Proyecto de Cooperación Técnica Colombo-Alemania. Santa Fé de Bogotá, Colombia.
- Instituto de Pastoral Andina. 2001. Revista Allpanchis, No. 57. Género: Diversidad y Armonía. Sicuani, Cuzco, Perú.
- Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz. 1997. Tú tienes Derechos: Conócelos, promuévelos, defiéndelos. Lima, Perú.
- Ministerio de la Presidencia. 2002. Diagnóstico de Aspectos Sociales, Roles de la Mujer, Hábitos, Costumbres. Tarea 5. Vol. 1. COWATER. Dirección General de Saneamiento. Lima, Perú.
- Ministerio de la Presidencia. 2002. Propuesta de Estrategias para promover la Participación Comunitaria, Salud, Higiene y Género. Tarea 5, Volumen 2. COWATER. Dirección General de Saneamiento. Lima, Perú.
- Moser C. et al. 1998. Mainstreaming Gender and Development in the World Bank: Progress and Recommendations. Washington, EE.UU.

- PNUD. 1997. Desarrollo Humano: Informe 1997. Colombia.
- Prisma. 2001. Guía del Asesor Componente Socio Humano. Módulos de Género, Liderazgo, Organización y Autoestima. Lima, Perú.
- Programa de Agua y Saneamiento. 2002. Género en el Sector Agua y Saneamiento en la Región Andina. Hallazgos, Recomendaciones y Propuesta Estratégica. N. Espejo y B. Soto. Lima, Perú.
- PROMUDEH. 2001. Consulta Nacional: Lineamientos para la Equidad e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones. Lima, Perú.
- Secretaría PRO TEMPORE. 1999. Guía Metodológica para el Diseño de Políticas de Desarrollo con Enfoque de Género en la Región Amazónica. Caracas, Venezuela.
- SNV. 1999. Guía para incorporar el Enfoque de Género en Proyectos de Desarrollo Rural. Lima, Perú.
- The World Bank. 2002. Integrating Gender into de World Bank's Work. A Strategy for Action. Washington, EEUU.
- UNICEF. 1998. Centro Internacional de Agua y Saneamiento. Hacia una mejor Programación. Manual sobre Saneamiento e Higiene en la Escuela. New York, EE.UU.
- UNICEF. 2001. Cuidando la Vida en la Comunidad. Manual de Participación Comunitaria. Iniciativa para la Promoción de la Higiene en Familias y Comunidades Rurales. m/s.
- Velez Quevedo, Jorge. 2002. Propuesta de Metodología para el Trabajo Comunitario. Cajamarca, Perú.
- Water and Sanitation Program. 2000. Methodology for Participatory Assessments with Communities, Institutions and Policy Makers. Washington, EEUU.



## Anexo 1

### RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UN PROGRAMA NACIONAL DE AGUA Y SANEAMIENTO

El Viceministerio de Construcción y Saneamiento ha preparado el Programa Nacional de Agua y Saneamiento Rural (PRONASAR), cuya ejecución estará a cargo del Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social (FONCODES) y de operadores regionales. La siguiente propuesta plantea recomendaciones generales para incorporar el enfoque de equidad de género en el ciclo de proyecto de FONCODES, en los diferentes niveles y etapas de intervención.

En el nivel institucional, se deberá considerar la incorporación del enfoque de equidad de género en las estrategias y políticas del programa, para lo que será necesario lo siguiente:

- En la estrategia de implementación se debe hacer explícita la incorporación del enfoque de equidad de género, de tal manera que permita una mirada permanente de las necesidades, demandas y expectativas de hombres y mujeres en todas las etapas del proyecto.
- En el trabajo vinculado a la formación de quienes promueven y capacitan a la comunidad, es necesario la inserción del enfoque de género, a nivel formativo y operativo para el trabajo de campo.
- El fortalecimiento de la participación ciudadana, en forma coordinada con otros actores locales, especialmente el municipio, se debe constituir en un espacio para promover la equidad de género dentro de la perspectiva del desarrollo humano.

#### Implementación del enfoque de equidad de género

##### 1) En la institución, FONCODES

A partir de un marco político explícito respecto a la incorporación del enfoque de equidad de género, la implementación debería tomar en cuenta a los diferentes actores y niveles de implementación de FONCODES: Sub-Gerencia del nivel central, oficinas regionales y operadores.

En este nivel, se propone enfatizar en dos acciones clave:

##### a) Difusión y comunicación de la nueva estrategia

- Promover el enfoque de equidad de género en las etapas del ciclo del proyecto que implementa

FONCODES, a través de una estrategia de difusión y comunicación.

- Priorizar la incorporación del enfoque en las etapas donde se pueden impulsar cambios efectivos hacia la igualdad de oportunidades. Por ejemplo: Identificación de necesidades y demandas en hombres y mujeres, selección y capacitación al núcleo ejecutor, inducción y capacitación a los nuevos operadores y supervisores externos.

##### b) Capacitación a los equipos zonales y asesoría a actores institucionales

A este nivel se deben considerar la *sensibilización* a los trabajadores miembros de los equipos zonales de FONCODES, así como la *auto evaluación y planificación*, con la finalidad de hacer efectiva la promoción de la igualdad de oportunidades frente al acceso, control y beneficio de hombres y mujeres con respecto a los recursos.

La capacitación estaría orientada a generar un compromiso en el personal de los diferentes niveles y a desarrollar capacidades y habilidades, especialmente en los niveles regionales, y en quienes desarrollarían la ejecución de las obras en las comunidades. Es importante designar una persona responsable del acompañamiento en las etapas de implementación del enfoque de equidad de género, a nivel institucional.

#### 2) En la comunidad: Ciclo del proyecto

La incorporación del enfoque de equidad de género en los proyectos de agua y saneamiento debe adaptarse a la dinámica institucional de FONCODES, de acuerdo a las etapas en las cuales la promoción de la equidad en la condición y posición de hombres y mujeres sea más evidente. Por lo tanto, se propone priorizar la incorporación del enfoque de equidad de género en las actividades del ciclo del proyecto, según el esquema presentado por FONCODES:

##### PRE INVERSIÓN:

La etapa de pre-inversión propuesta por FONCODES, en el componente social, tiene una duración de tres meses y se proponen cinco pasos clave:

1. Identificación de necesidades y demandas de hombres y mujeres.
2. Definición de la opción técnica, promoviendo para

- hombres y mujeres las mismas oportunidades de acceso a información con respecto a las diferentes alternativas ofertadas.
3. Elección de representantes del núcleo ejecutor y la JASS, para lograr una participación de hombres y mujeres en cargos decisivos. Para ello, será necesario desarrollar previamente un proceso de sensibilización sobre la participación de hombres y mujeres en la gestión (no basta la existencia de la norma). Asimismo, será necesario fortalecer las capacidades de liderazgo en las mujeres para poder compartir este espacio de poder en iguales condiciones.
  4. Aprobación definitiva en asamblea del expediente técnico y social del proyecto y cronograma de ejecución. Este proceso podrá articularse directamente durante la fase de planificación. La aprobación del expediente deberá recoger los intereses de hombres y mujeres y el plan de acción deberá motivar la participación activa de ambos, quienes asumirán compromisos y responsabilidades.
  5. Capacitación a integrantes del núcleo ejecutor y comités de administración. Los contenidos de capacitación ya definidos podrán ser enriquecidos con temas relacionados a fortalecer procesos de gestión democrática, ciudadanía y liderazgo. Dichas sesiones han sido descritas en el Módulo de capacitación a las JASS y podrán ser incorporadas en los diferentes momentos del proceso de capacitación.

#### EJECUCIÓN:

Durante la ejecución se plantean 4 pasos que permitirán promover la incorporación del enfoque de equidad de género:

1. **Concertación con centros educativos para la capacitación a niños y niñas en prácticas de salud e higiene.** Las escuelas son espacios importantes para la definición de roles que asumirán niños y niñas, así como para promover nuevos estilos de vida saludables en este grupo de población.
2. **Capacitación a usuarios del servicio.** En el proceso de capacitación será necesario desarrollar una metodología de sensibilización frente a la participación de hombres y mujeres, tanto a nivel familiar como comunal. Los contenidos propuestos en los módulos de capacitación podrán ser adecuados a la comunidad.
3. **Asesoría y capacitación al núcleo ejecutor y comité de administración, operación y mantenimiento.** Las sesiones de capacitación y los instrumentos de sensibilización propuestos podrán ser utilizados en diferentes momentos.

#### 4. Educación sanitaria y ambiental para la población.

El módulo de educación a familias plantea cuatro sesiones, las cuales podrán ser incorporadas en el ciclo ya establecido por el ejecutor, a fin de garantizar la participación de todos los miembros de la familia en el proceso de cambio.

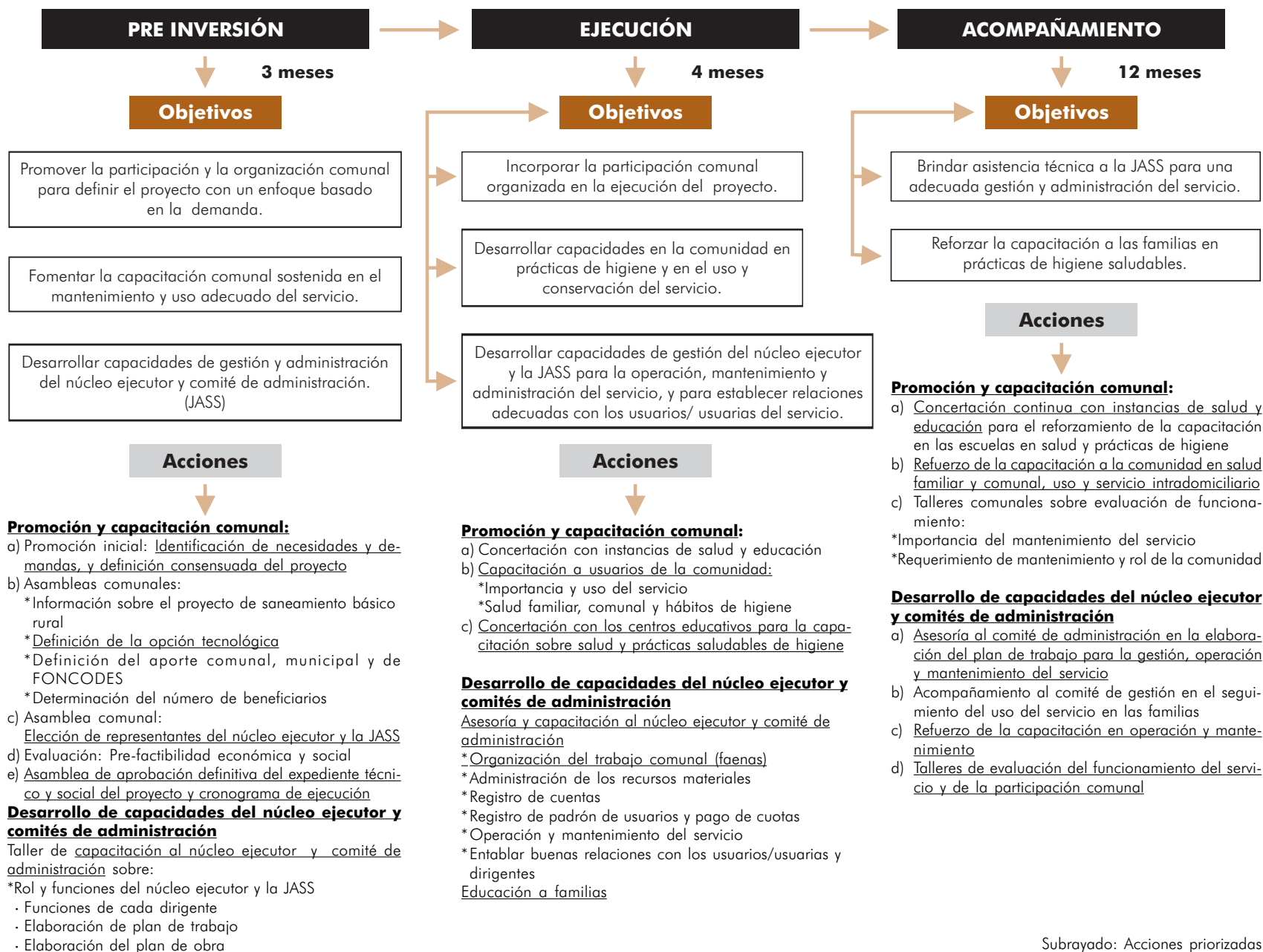
#### POST EJECUCIÓN:

Esta es la etapa de mayor duración y comprende el acompañamiento y asesoría técnica a las entidades de gestión, el seguimiento al funcionamiento de las obras y los servicios, y el acompañamiento y asesoría a la población en el uso, mantenimiento y control de los servicios. La incorporación del enfoque de equidad de género podrá implementarse en los siguientes pasos:

1. **Concertación continua con las instancias de salud y educación.** Será necesario fortalecer los procesos de gestión comunal a fin de poder transferir los conocimientos y las actividades de seguimiento a actores que permanecerán más tiempo en la comunidad. El papel que juega el municipio es importante. Este paso deberá concluir con la planificación de acciones que facilite a la comunidad una guía para ser gestores de su propio desarrollo.
2. **Refuerzo de la capacitación a la comunidad en salud familiar y comunal.** Se podrán utilizar los módulos de capacitación propuestos anteriormente. Será importante en este proceso promover la capacitación, en especial a mujeres, para fortalecer su liderazgo y capacidades para la gestión.
3. **Asesoría al comité de administración en la elaboración del plan de trabajo para la gestión, operación y mantenimiento.** En la propuesta estos procesos están relacionados a promover una responsabilidad compartida, que permita mayor equidad en la condición y posición que asumen hombres y mujeres en la gestión y deben ser incluidos en el plan de acción.
4. **Refuerzo de la capacitación en operación y mantenimiento.** Los módulos de capacitación y los diferentes instrumentos de motivación, podrán ser aplicados en los diferentes eventos de reforzamiento.
5. **Talleres de evaluación del funcionamiento del servicio y de la participación comunal.** En el monitoreo a nivel comunal, se han planteado un conjunto de instrumentos y actividades que podrán ser utilizados para este propósito.



## CICLO DE PROYECTO FONCODES



A continuación se presentan las acciones mínimas priorizadas para incorporar el enfoque de equidad de género en el ciclo de FONCODES, las cuales se encuentran en relación directa con los procesos e instrumentos descritos anteriormente en la propuesta.

<b>Acciones priorizadas en el ciclo de FONCODES</b>	<b>Propuesta para hacer operativo el enfoque de género</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>ANTES</b>		
Identificación de necesidades y demandas	Diagnóstico comunal diferenciado por hombres y mujeres	Matriz de preguntas para el diagnóstico comunal Dinámica <i>Mapa Parlante</i> Dinámica <i>Preguntando – Preguntando</i>
Definición de la opción tecnológica	Elección del servicio por hombres y mujeres	Instrumentos de sensibilización
Elección de representantes del núcleo ejecutor y la JASS	Consolidación de la JASS	Guía de reflexión: Incorporación de hombres y mujeres en los comités de la JASS
Asamblea de aprobación definitiva de expediente técnico y social y cronograma de ejecución	Sensibilización comunal Planificación comunal	Dinámica <i>Preguntando – Preguntando</i> Dinámica <i>Valorando al sexo opuesto</i> Guía para la elaboración del plan comunal Dinámica <i>Bolsillo de votación</i>
Capacitación a representantes del núcleo ejecutor y la JASS	Capacitación a la JASS	Dinámica <i>Compartiendo responsabilidades</i> Módulo de capacitación a integrantes de la JASS (Módulo I)
<b>DURANTE</b>		
Capacitación a usuarios de la comunidad	Capacitación a la JASS / operadores(as)	Dinámica <i>Compartiendo responsabilidades</i> Módulo de capacitación a integrantes de JASS (Módulo I)
Concertación con centros educativos para la capacitación en salud y prácticas saludables de higiene	Intervención en escuelas	Módulos de capacitación de Kallpa y UNICEF
Asesoría y capacitación al núcleo ejecutor y comité de administración	Capacitación a la JASS / operadores(as)	Dinámica <i>Compartiendo responsabilidades</i> Módulo de capacitación a integrantes de la JASS
Educación sanitaria	Educación a hombres, mujeres y niños y niñas y a familias en su conjunto	Guía de reflexión: Beneficios de las familias modelo Módulo de educación a familias (Módulo III)
<b>POST EJECUCIÓN/ACOMPANAMIENTO</b>		
Concertación con instancias de salud y educación	Concertación Promoción y vigilancia	Guía para el mapeo de instituciones y líderes Módulo de educación a familias (Módulo III) Guía para elaborar matriz del plan familiar
Refuerzo de la capacitación a la comunidad	Capacitación a la JASS Capacitación a mujeres	Módulo de capacitación a integrantes de la JASS (Módulo I) Módulo de capacitación a mujeres (Módulo II)
Asesoría al comité de administración en la elaboración del plan de trabajo para la gestión	Identificación de propuestas Concertación	Dinámica <i>Identificando propuestas de cambio</i> Guía para elaborar plan de propuestas
Refuerzo de la capacitación en operación y mantenimiento	Capacitación a operadores y operadoras	Módulo de capacitación (Módulo I)
Talleres de evaluación del funcionamiento del servicio y de la participación comunal	Propuesta de monitoreo y evaluación a nivel comunal	Indicadores de monitoreo y evaluación Instrumentos de monitoreo comunal

## Anexo 2

### Preguntas básicas para el diagnóstico en el nivel institucional

Temas de análisis	Preguntas de reflexión
OBJETIVO GENERAL	¿El proyecto contribuye a mejorar la condición y la posición de las mujeres y los hombres de la comunidad?
OBJETIVOS DEL PROYECTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las mejoras que lleva el proyecto a las comunidades llegan por igual a hombres y mujeres?</li> <li>• ¿Las mejoras que lleva el proyecto afectan la posición y la condición de hombres y mujeres en lo que respecta a necesidades de agua y saneamiento?</li> </ul>
RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los logros del proyecto han involucrado a hombres y mujeres en general?</li> <li>• ¿Han involucrado a las mujeres como reproductoras, o como productoras?</li> <li>• ¿Incluyen las necesidades de subsistencia?</li> <li>• ¿Refuerzan los sistemas comunitarios de toma de decisiones de forma democrática?</li> <li>• ¿Mejoran la posición de hombres y mujeres en la toma de decisión intra-domiciliaria y en la comunidad?</li> </ul>
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se han asignado tareas a varones y mujeres en base a su capacidad más que en base a la distribución tradicional del trabajo?</li> <li>• ¿La promoción se dirige a hombres y mujeres?</li> <li>• ¿La demanda toma en cuenta necesidades de mujeres, hombres, niños y niñas?</li> <li>• ¿Participan hombres y mujeres en las asambleas?</li> <li>• ¿Asumen las mujeres roles de decisión?</li> <li>• ¿Asumen los hombres roles de apoyo?</li> </ul>

(Espejo, 2001)

## Anexo 3

**Tiempo estimado de duración de los procesos en los proyectos de agua y saneamiento ejecutados por las instituciones**

<b>Etapas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Proyectos del Estado</b>	<b>Proyectos de la Cooperación Internacional y ONGs</b>	<b>Duración en días</b>
1. ANTES	Concertación		X	4
	Diagnóstico		X	6
	Sensibilización		X	4
	Planificación		X	2
	Elección del servicio		X	10
	Promoción en familias		X	2
	Promoción para la operación y mantenimiento		X	2
	Consolidación del Comité de la JASS	X	X	2
2. DURANTE	Capacitación a la JASS	X	X	1 ½
	Capacitación a mujeres			2
	Capacitación y selección a operadores/as	X	X	1 ½
	Educación a familias		X	8
3. DESPUÉS	Promoción y vigilancia		X	4
	Desarrollo de Propuestas			5
	Concertación			3
4. SEGUIMIENTO	Visitas a la comunidad		X	3
TOTAL				60

## Anexo 4

### Temas eje para incorporar el enfoque de equidad de género en las escuelas

Temas eje	Incorporación del enfoque de equidad de género
Evaluación participativa de las necesidades, involucrando alumnos/as, profesores/as, padres y miembros de la comunidad.	Identificación de necesidades diferenciadas de niños y niñas.
Formulación de objetivos, productos, resultados y un plan de acción.	Objetivos, productos, resultados y plan de acción diseñados en función de las necesidades y expectativas de niños y niñas.
Instalaciones mejoradas de agua y saneamiento ambiental.	Consideración de las demandas y necesidades de niñas y niños.
Instalaciones apropiadamente utilizadas y mantenidas.	Niños y niñas conocen reglas de cuidado y mantenimiento de las instalaciones y asumen compromisos en este proceso.
Educación en salud e higiene para alumnos/as.	Puede tomarse como referencia el Módulo de educación a familias, adaptándolo al espacio de la escuela (autoestima, cuidado de la escuela, cuidado del cuerpo).
Ayudas didácticas diseñadas sobre la base de situaciones prácticas dentro y alrededor de la escuela, conscientizando a los/las alumnos/as de los beneficios de utilizar instalaciones mejoradas de la forma adecuada.	Materiales educativos promueven la igualdad de oportunidades y responsabilidades en el cumplimiento de roles y tareas. No se deben reforzar roles tradicionales en niños y niñas.
Seguimiento del programa y sus impactos con énfasis en auto evaluación.	Identificar indicadores que permitan medir los cambios en los comportamientos de niños y niñas, y la respuesta a necesidades y demandas específicas para cada grupo.

## Anexo 5

**Cuadro sinóptico de los tipos de instrumentos, dinámicas, guías y módulos**

Tipología	Dinámica	Guía	Módulo
Sensibilización	Preguntando – Preguntando. Compartiendo responsabilidades. Valorando al sexo opuesto.	Incorporación de hombres y mujeres en los comités de la JASS. Participación de hombres y mujeres en la operación y mantenimiento. Beneficios de las familias modelo.	–
Investigación / Diagnóstico	El mapa parlante. Identificando propuestas de cambio.	Mapeo de instituciones y líderes de la comunidad. Preguntas para el diagnóstico comunal.	–
Planificación	Bolsillo de votación. Tres caminos.	Para elaborar el plan comunal. Para elaborar el plan familiar. Para elaborar un plan de propuestas.	–
Capacitación	La gente pide. El cuerpo humano. Floreciendo.	–	Módulo I: Capacitación a los integrantes de los comités de la JASS y operadores/as.
	El extraterrestre. ¿Cómo soy yo? Frente al espejo.	–	Módulo II: Capacitación dirigida a mujeres.
	Responsabilidades de la familia. Mapa del cuerpo. Haciendo las necesidades.	–	Módulo III: Capacitación a las familias en salud e higiene.