



PROGRAMA DE GOBERNANZA HÍDRICA
TERRITORIAL EN LA REGIÓN 13
GOLFO DE FONSECA

~~~~~  
**SIN AGUA NO HAY VIDA**



PROGRAMA DE GOBERNANZA HÍDRICA  
TERRITORIAL EN LA REGIÓN 13  
GOLFO DE FONSECA

DIAGNÓSTICO ABORDAJE DE GÉNERO Y ROL DE LA  
MUJER EN LA REGIÓN DEL GOLFO DE FONSECA EN EL  
MARCO DEL PROGRAMA DE GOBERNANZA HÍDRICA

Junio, 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE

Facilitado por el Consorcio: GFA – iDE – Ecopsis

# PROGRAMA DE GOBERNANZA HÍDRICA TERRITORIAL EN LA REGIÓN 13 GOLFO DE FONSECA

## Diagnóstico abordaje de género y rol de la mujer en la región del Golfo de Fonseca en el marco del programa de Gobernanza Hídrica

Este documento resume los resultados de un análisis sobre la situación actual del rol de las mujeres y los hombres en los Organismos de Cuenca, que facilita su organización y conformación el Programa de Gobernanza Hídrica Territorial en la Región 13 Golfo de Fonseca; mediante un análisis sobre sus fortalezas, debilidades y las acciones de futuras que están considerando estas estructuras comunitarias y gestión del recurso hídrico. Por otra parte se valora la perspectiva de acción de la Mesa Sectorial de Género y su potencial para dinamizar y transversalizar la equidad de género en la Región 13 del Golfo de Fonseca. Estos resultados son insumos a ser considerados para el diseño de la Estrategia de Género del Programa.

Sayra Taleno Suárez  
Consultora

Junio, 2018

## Tabla de contenido

|        |                                                                                              |    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.     | INTRODUCCIÓN .....                                                                           | 4  |
| II.    | OBJETIVOS.....                                                                               | 5  |
| III.   | ASPECTOS METODOLÓGICOS .....                                                                 | 5  |
| 3.1    | Sesiones de trabajo con organismos de cuenca .....                                           | 5  |
| 3.2    | Sesiones de trabajo con actores claves del territorio. ....                                  | 6  |
| IV.    | ANÁLISIS DE RESULTADO.....                                                                   | 7  |
| 4.1.   | Antecedentes de la organización y legalización de organismo de cuenca. ....                  | 7  |
| 4.2.   | Rol de hombres y mujeres en las juntas directivas de los consejos de microcuencas. ....      | 8  |
| 4.3.   | Conocimiento y conciencia de género en miembros de los consejos de microcuenca.....          | 9  |
| 4.4.   | Situación actual de los consejos de microcuenca. ....                                        | 11 |
| 4.5.   | Perspectiva de actores del territorio sobre el abordaje del enfoque de equidad de género. 16 |    |
| 4.5.1  | Mesa Sectorial de Género. ....                                                               | 16 |
| 4.5.2. | Mancomunidades. ....                                                                         | 18 |
| 4.5.3. | Comité para la Defensa de la Flora y Fauna en el Golfo de Fonseca (CODDEFFAGOLF). 19         |    |
| 5.     | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....                                                         | 20 |
| 6.     | ANEXOS.....                                                                                  | 22 |
| 1.     | Imágenes de sesiones de trabajo con los consejo de microcuencas .....                        | 22 |
| 2.     | Imágenes de sesiones de trabajo con Mesa Sectorial de Género (MSG) .....                     | 24 |
| 3.     | Bibliografía .....                                                                           | 24 |

## ACRÓNIMOS

|              |                                                                                 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| PGH          | Programa de Gobernanza Hídrica                                                  |
| MC           | Microcuenca                                                                     |
| OC           | Organismos de Cuenca                                                            |
| UPG          | Unidad de Gestión de Programa                                                   |
| MSG          | Mesa Sectorial de Género                                                        |
| CODDEFFAGOLF | Comité para la Defensa de la Flora y Fauna en el Golfo de Fonseca               |
| MIAMBIENTE   | Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente                                     |
| DPEG         | Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género                                 |
| ONG          | Organismo no Gubernamental                                                      |
| PGHTR13GF    | Programa de Gobernanza Hídrica Territorial en la Región 13 del Golfo de Fonseca |
| OMM          | Oficina Municipal de la Mujer                                                   |
| NASMAR       | Mancomunidad de Municipios del Sur                                              |
| MANORCHO     | Mancomunidad de Municipios del Norte de Choluteca                               |
| COSUDE       | Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación                               |
| AECID        | Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo                |
| FAO          | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación                        |

## I. INTRODUCCIÓN

El “**Programa de Gobernanza Hídrica Territorial en la Región 13 Golfo de Fonseca**” (PGHTR13GF) Fase I es impulsado por el consorcio integrado por GFA Consulting Group, la International Development Enterprises (iDE) y Ecopsis S.A., con el objetivo de “Contribuir al desarrollo gradual de un sistema de gobernanza hídrica territorial por tres Consejos de Cuenca (Nacaome, Choluteca y Sampire) en la Región del Golfo de Fonseca asegurando la gestión hídrica de forma integral, sostenible y con equidad”.

El Programa plantea la implementación de la gobernanza hídrica como un mecanismo fundamental para alcanzar el desarrollo integral de la población de la Región del Golfo de Fonseca, mediante la articulación de diversos actores territoriales, entre ellos la institucionalidad pública (nacional y territorial), la sociedad civil, el sector privado y la academia, usando el recurso agua como el hilo articulador de la concertación económica, social y ambiental.

El dialogo y la concertación es promovido entre todos los actores usuarios del agua y prevé el fortalecimiento de la institucionalidad territorial. Uno de los temas claves del Programa es el abordaje del enfoque de equidad de género, desde una propuesta de desarrollo donde el agua es tema de interés común. Muchas experiencias han demostrado que en procesos de desarrollo donde se incluyen los intereses, aspiraciones y prioridades tanto de hombres como de mujeres generalmente tienen mayor resultados e impactos. El agua no es un recurso neutro en cuanto al género, en consecuencia, comprender los roles de género nos ayuda en la definición y desarrollo de programas y políticas vinculadas con el acceso, gestión de los recursos hídricos. Considerar el enfoque de equidad de género en el Programa de Gobernanza Hídrica Territorial (PGHT13GF), es sin lugar a duda, una apuesta integradora, coherente e inclusiva en términos de política. En la gestión de riesgos por eventos extremos de variabilidad climática, las mujeres son uno de los grupos más vulnerables, son afectadas por inundaciones y sequías y en el ámbito doméstico, son las que afrontan más los problemas de acceso a sistemas de agua segura, por su rol en las actividades reproductivas.

Franco, M (2008), destaca la importancia de considerar el enfoque de género en la gobernanza del agua. Al respecto señala que dentro de la gestión del recurso hídrico no solamente es necesario crear procesos de sensibilización y concientización en las comunidades, sino también en el equipo técnico que desarrollan y facilitan los proyectos y las estrategias. Incorporar mujeres y hombres de forma conjunta, con el objetivo de interiorizar la equidad y que ambas partes comprendan el proceso y su relevancia. Asimismo, también enfatiza que en el marco de la gestión de los recursos hídricos es urgente avanzar en el involucramiento de las mujeres como ejecutoras y beneficiarias de programas relacionados con el abastecimiento, saneamiento y gobernanza del agua.

Particularmente, en las cuencas hidrográficas se generan conflictos de interés por el acceso, uso y control de los recursos naturales como el agua y el suelo, por parte de grupos sociales que tienen diversidad de intereses, condición socioeconómica y que habitan en zonas altas, medias y baja. Esta realidad merece una perspectiva de análisis y acción amplia, que brinde oportunidades de acceso a los recursos hídricos para los diferentes sectores de la población de forma inclusiva y equitativa. De ahí el interés del programa de Gobernanza Hídrica por realizar éste diagnóstico para analizar cuál es el rol y la participación de las mujeres y los hombres en los Organismos de Cuenca en la Región del Golfo de Fonseca.

## **II. OBJETIVOS**

1. Analizar el rol de hombres y mujeres en la gestión de conformación de los organismos de cuenca en la región del Golfo de Fonseca.
2. Generar dialogo y reflexión con el equipo técnico del Programa para comprender mejor como se está abordando el tema de la perspectiva de género en los diferentes componentes del programa de gobernanza hídrica en la región del Golfo de Fonseca.
3. Generar insumos que permitan trazar la ruta de trabajo para la estrategia de género del programa GH en el Golfo de Fonseca.

## **III. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

El diagnóstico se realizó, a través de reuniones con miembros de los organismos de cuenca, mesa sectorial de género y equipo técnico del programa presente en la zona. En el terreno la ruta de trabajo se desarrolló de la siguiente manera:

### **3.1 Sesiones de trabajo con organismos de cuenca**

Con una muestra de cinco organismos de microcuenca integrantes de las Cuencas del Río Sampire y Río Nacaome se desarrolló el análisis. La primera parte de esta sesión de trabajo con los organismos de microcuenca, se centró en un análisis y reflexión sobre las experiencias de los miembros de los consejos en temas de género, lo cual se realizó a través de un ejercicio participativo que destaca los conocimientos y conciencia de las personas respecto al tema de género. En la segunda parte se desarrolló un dialogo con los participantes para entender la funcionalidad de los consejos alrededor de las microcuencas y el rol de las mujeres dentro del mismo. Se exploró sobre las fortalezas y debilidades que tienen como estructura organizativa que articula una microcuenca y sobre las ideas de planes de acciones a futuro en donde se consideran además de contenidos técnicos alrededor de las microcuencas, aspectos de género para estimular la participación de las mujeres en estos espacios de desarrollo social y comunitarios.

En las sesiones de trabajo participaron representantes de la junta directiva y personas de que pertenecen a la asamblea de los consejos de microcuencas (Cuadro 1). Los organismos de cuencas que participaron de estas sesiones de trabajo corresponden a los siguientes:

- Consejo de Microcuenca Namasigue
- Consejo de Microcuenca Curagua
- Consejo de Microcuenca Quebrada el Salto
- Consejo de Microcuenca Panasacaran
- Consejo de Microcuenca Quebrada La Laguna



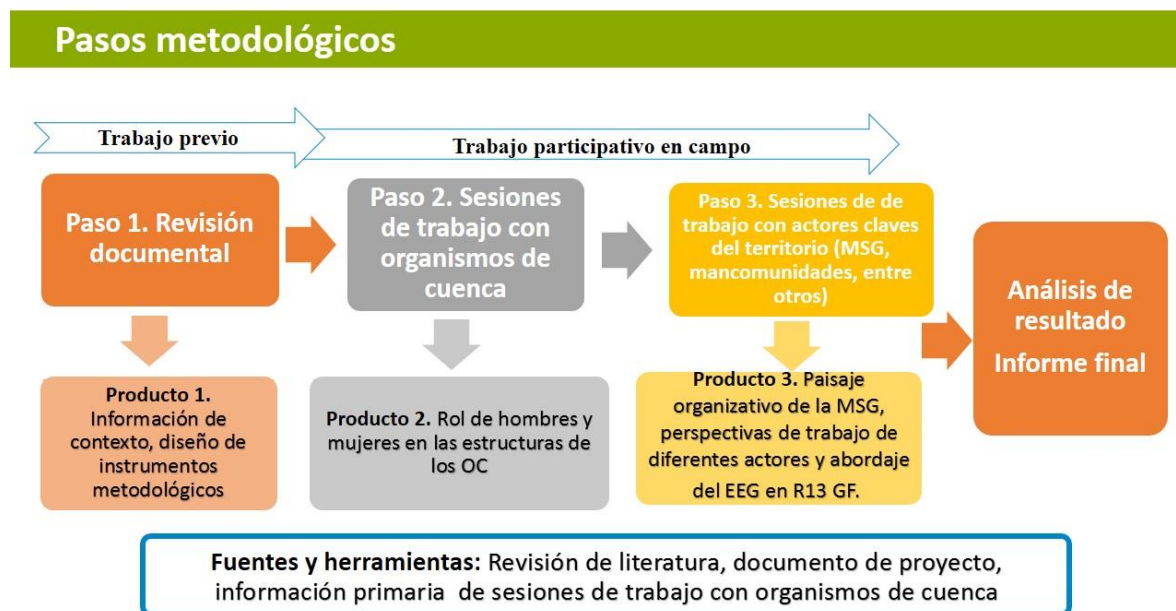
### 3.2 Sesiones de trabajo con actores claves del territorio.

Se desarrolló una reunión con miembros de la mesa sectorial de género con el objetivo de entender mejor, cuáles organizaciones e instituciones forman parte de ese espacio, cuáles son las afinidades, vínculos y relaciones que existen entre ellas. Se trató de comprender en qué tipo de actividades están involucradas, quienes son sus miembros, interrelaciones que desarrollan en diferentes ámbitos, particularmente si están abordando el tema de género y recursos hídricos. En esta sesión de trabajo se desarrolló un ejercicio para construir el **paisaje organizativo de género**, donde se identificaron las organizaciones e instituciones que lo conforman, así como las que aún no están participando. Se analizaron los vínculos entre estas organizaciones, contenidos principales de trabajo y los intereses en el tema de género y recursos hídricos. Por otra parte se revisó los avances en la definición del plan estratégico que la MSG actualmente está construyendo.

Con las mancomunidades NASMAR y MANORCHO, desarrollamos un dialogo semiestructurado para conocer cuál es la percepción que tienen sobre el rol de las mujeres en los espacios de participación comunitaria y particularmente en los organismos de cuenca de la región del Golfo de Fonseca. Así mismo comprender como desde las mancomunidades se está operativizando el enfoque de equidad de género y cuál es el rol de las oficinas municipales de la mujer en el territorio.

Por otra parte, se desarrolló un dialogo con CODDEFFAGOLF, para saber sobre la percepción que tienen sobre el rol de las mujeres en las estructuras comunitarias relacionadas con las gestión de recursos naturales. Conocer el enfoque técnico y metodológico que han implementado para el abordaje del enfoque de equidad de género en las áreas protegidas y que herramientas e instrumentos técnicos pueden ser replicados o retomados por otras iniciativas en la región. La figura 1, muestra la ruta metodología implementada en el diagnóstico.

Figura 1. Ruta metodológica utilizada para el diagnóstico



## IV. ANÁLISIS DE RESULTADO

### 4.1. Antecedentes de la organización y legalización de organismo de cuenca.

El proceso de organización y constitución de estructuras comunitarias para la gestión y gobernanza de los recursos hídricos surge en el marco del Proyecto Apoyo a la Seguridad Alimentaria en las Cuencas de los Ríos Nacaome y Goascorán en el Sur de Honduras (PRASA) ejecutado por OXFAM Quebec (2010-2015) financiado mediante acuerdo bilateral de los gobiernos de Honduras y Canadá. Las temáticas de mayor relevancia en este proyecto comprendían: Cuencas Hidrográficas, Seguridad Alimentaria y Nutricional (SAN) y Desarrollo Económico Local, (DEL). CODDEFFAGOLF, fue el socio co-ejecutor de este proyecto, atendiendo los municipios de Nacaome y San Francisco de Coray en el departamento de Valle (subcuenca Guacirole, cuenca baja de Nacaome), liderando por ello, las acciones en esta zona de influencia del proyecto.

En coordinación con SERNA (ahora MiAmbiente), CODDEFFAGOLF promovió la organización de los consejos de microcuencas: Quebrada La Curagua, Quebrada El Salto, Quebrada Panasacaran y Quebrada La Laguna. En año 2013, los cuatro consejos organizados iniciaron gestión para su reconocimiento por parte de MiAmbiente, lográndose estructurar igual número de expedientes, sin embargo fue hasta el año 2015 que se presentaron y asigno expediente de registro en la Dirección General de Recursos Hídricos (DGRH).

En año 2017, con el inicio del Programa de Gobernanza Hídrica Territorial en la Región del Golfo de Fonseca (PGHTR13GF), solicito información a MiAmbiente sobre estatus de los 4 consejos de microcuenca, mismos que hasta ese año aún no habían sido reconocidos, dado que los mismo no habían cumplido con todos requerimientos que establecen los instrumentos basados en Ley General de Aguas. Así mismo, la DGRH facilito al PGHTR13GF copia de nueve expedientes de igual número de consejos de microcuencas, los que de manera coordinada fueron reactivados y el programa está acompañando para su legalización.

Respecto al consejo de Microcuenca del Río Namasigüe, a raíz de la aprobación en el año 2016, del manual y guía para la organización y constitución de organismos de cuencas, las organizaciones representadas en el ámbito geográfico de la Microcuenca del Río Namasigue, solicitaron al Programa de Gobernanza Hídrica Territorial Región para la Región 13 Golfo de Fonseca (PGHTR13) colaboración y apoyo en el proceso de organización, constitución, y de reconocimiento del consejo de Microcuenca Santa Isabel a través La Secretaria de Energía, Recursos Naturales y Ambiente (MiAMBIENTE), para lo cual se conformó un comité AdHoc de la microcuenca para posteriormente conformar el con junta directiva y una junta fiscalizadora.

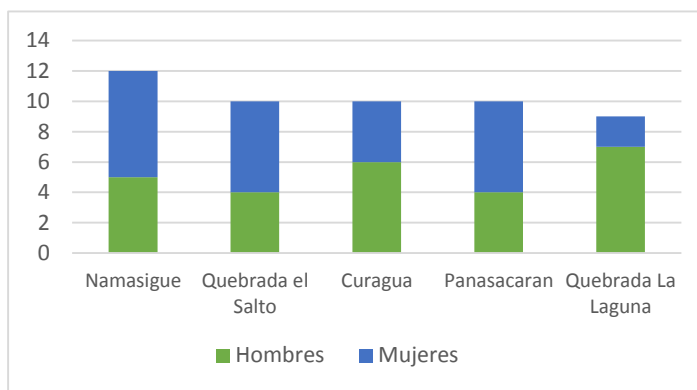
En el 2018, con la gestión del Programa, estas estructuras recibieron Resolución de reconocimiento oficial por parte de MiAmbiente, fungiendo en su rol conferido como Autoridad del Agua a nivel nacional.



#### 4.2. Rol de hombres y mujeres en las juntas directivas de los consejos de microcuencas.

En el proceso de conformación y legalización de organismo de cuenca el Programa de Gobernanza Hídrica de la Región 13 del Golfo de Fonseca, durante el 2017 y I trimestre del 2018 ha trabajado con 12 consejos de microcuencas, de las cuencas Nacaome, Choluteca y Sampile, de ellos se seleccionó una muestra de 5 consejos con quienes se realizó el análisis, base del presente diagnóstico.

En su mayoría estas estructuras están conformada con representación de hombres y mujeres (Figura 2), lo cual indica que hay disposición de parte de las mujeres a participar en estos espacios para realizar un trabajo comunitario alrededor de la gobernanza de las microcuencas.



**Figura 2. Representación de hombres y mujeres en consejos microcuencas.**

Cuando revisamos la representación de los primeros cargos en las juntas directiva de los consejos, vemos más representación de hombres en ellos, es así que un 65 % de estos cargos los ocupan hombres y 35 % mujeres. En el cuadro 1 observamos la distribución de estos cargos en función de los consejos consultados.

**Cuadro 1. Participación de hombres y mujeres en los principales cargos directivos de consejos de microcuencas.**

| Consejos Microcuenca | Presidencia | Vice P | Secretaría | Tesorería |
|----------------------|-------------|--------|------------|-----------|
| Namasigue            | Hombre      | Hombre | Mujer      | Mujer     |
| Quebrada el Salto    | Mujer       | Mujer  | Hombre     | Mujer     |
| Curagua              | Hombre      | Mujer  | Hombre     | Mujer     |
| Panasacarán          | Hombre      | Hombre | Hombre     | Hombre    |
| Quebrada La Laguna   | Hombre      | Hombre | Hombre     | Hombre    |

Particularmente llama la atención la alta representación masculina en los consejos de microcuenca de Panasacaran y Quebrada La Laguna, donde los primeros cuatro cargos los ocupan solamente hombres. Sí partimos del hecho que en la gestión comunitaria ambiental y particularmente de los recursos hídricos los hombres y mujeres difieren entre sí, por sus roles sociales, intereses, capacidades, limitaciones y necesidades. Es probable que las mujeres no asumen cargos importantes porque sus acciones están más concentradas en trabajos reproductivos y se ocupan de las tareas que socialmente no son valoradas en las comunidades (actividades domésticas) que en muchas ocasiones no las realizan los hombres. Esta situación coloca a las mujeres en condición de desventaja para participar en

trabajos comunitarios y en los consejos de microcuenca. Otro aspecto a considerar son las pocas oportunidades de formación y capacitación que las mujeres han tenido y son elementos fundamentales que les brindaría la posibilidad de estar mejor preparadas, previo a asumir roles sociales y trabajos comunitarios.

De lo anterior podemos destacar, que a pesar de que el trabajo de los organismos de cuenca es incipiente alrededor de la gobernanza de las microcuencas, se identifica que las mujeres están ocupando los espacios menos importantes en las juntas directivas y asumen cargos con menos compromisos tales como las vocalías. Estas posiciones perpetúan una condición de subordinación de las mujeres, que las limita de participar en la toma de decisiones, y en la inclusión de sus necesidades, intereses y prioridades asociadas a su condición de género para el uso y control de los recursos hídricos en las microcuencas, sin embargo, se da por entendido que el desempeño del rol más preponderante de la mujer en el consejo de microcuenca, parte de un proceso gradual de empoderamiento que el mismo Programa abordará en su estrategia de género e inclusión social

*En la búsqueda de un desarrollo sostenible cada persona tiene una responsabilidad y tareas que cumplir para que, en conjunto, puedan realizar los cambios que se proponen. Si las personas participantes están en condiciones de desventajas, de subordinación y opresión (puede ser por género, edad, etnia, clase social, entre otros), resulta difícil lograr los acuerdos mínimos que les lleven a reconocerse entre sí como iguales: personas con quienes compartir las tareas y a quienes tener confianza, en quienes creer. (Aguilar, L; Castañeda, I. 2000)*

#### **4.3. Conocimiento y conciencia de género en miembros de los consejos de microcuenca.**

Después de realizar un ejercicio con los diferentes miembros de los consejos de microcuenca en relación a los saberes y conocimiento sobre el tema de género, podemos señalar que en estas estructuras, los avances en el abordaje del enfoque de género no han sido significativos, considerando, que el mismo es un pilar fundamental para desarrollar sensibilidad y conciencia entre los grupos sociales y estructuras comunitarias que trabajan para contribuir a disminuir el deterioro socioambiental. Con los participantes (hombres y mujeres) de las sesiones de trabajo con los consejos microcuencas, pudimos valorar que varios conceptos básicos aún son desconocidos. Como consecuencia se percibe que en estas estructuras se manejan y mantienen aspectos relacionados con las normas, conductas, comportamientos y estereotipos que culturalmente se han construido por la sociedad y que marcan las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, mismas que se continúan reproduciendo en la actualidad en los diferentes espacios donde se gesta el desarrollo de las comunidades como son los organismos de cuenca.

Los resultados del ejercicio de **conocimiento y conciencia de género** desarrollado con cinco consejos de microcuenca se puede ver en un resumen descrito en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Conocimiento y conciencia de género realizado con consejos de microcuencas.**

| Concepto o noción               | Aportes de los de consejos de microcuencas<br>(*Color negro: Namasigue, morado: Quebrada El Salto, azul: Curagua, Naranja: Panasacarán y Rojo: Quebrada la Laguna)                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Igualdad de género              | No mirar a las personas con diferencias. <b>Hombres y mujeres con oportunidades iguales en deberes y derechos. Derecho de hombres y mujeres según la ley.</b> <b>Todos tenemos los mismos derechos, empoderar a la mujer; el hombre tiene temor que la mujer se empodere; toma de decisiones compartidas</b>                                                                                                                        |
| Empoderamiento de la mujer      | La mujeres tienen valores como los hombres; tienen valores, deberes y derechos; antes los hombre eran machista, hoy las parejas tienen valores y respeto. <b>Ahora la mujer sobre sale en puestos para tomar decisiones, fortalecimiento de capacidades.</b> <b>Crear espacio y poder para ambos.</b> <b>Poner en práctica lo aprendido</b>                                                                                         |
| Desarrollo inclusivo            | Deberes y derechos para hombres y mujeres, trabajo para hombres y mujeres; <b>desarrollo en la comunidad tanto hombre como mujeres, trabajo en equipo.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| División del trabajo por género | El trabajo en el hogar casi siempre lo hacen las mujeres, ambos pueden hacer el trabajo. <b>Agricultura hombre, tareas de la casa mujer; trabajo compartido, con algunas excepciones por características y por tradiciones.</b> Hay trabajo para hombres que pueden hacer las mujeres (ejemplo hombres en el campo y mujeres en la casa) hay trabajo que ambos pueden hacer; <b>lo que hace la mujer y el marido en el trabajo.</b> |
| Intereses estratégicos          | <b>Algo que se puede perder, pensando como grupo algo de interés común.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Género y desarrollo             | Igualdad. <b>Participación en igualdad de oportunidades</b> <b>No importa si es hombre o mujer, ambos son parte del desarrollo.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Género y cambio organizacional  | <b>La organización debe ser incluyente para que crezca, inclusión de mujeres en la organización para que sea equitativa. Crecimiento para hombres y mujeres, habilidades y garantía para que la mujer de desarrolle.</b> <b>Participación de hombres y mujeres en diferentes espacios hasta llegar a la toma de decisión.</b>                                                                                                       |
| Acceso y control de recursos    | Algo de mandar y administrar. <b>Como se gestiona el dinero y el manejo, los recursos pueden ser agua, tierra. Administración de bienes, aprovechar el tiempo.</b> <b>En ocasiones el hombre tiene el control y el acceso de los recursos</b>                                                                                                                                                                                       |
| Equidad de género               | Poco a poco las mujeres han ido participando, las mujeres hoy día hacen trabajo como los hombres. <b>Balance en la sociedad tanto de hombres y mujeres. 50% de derechos de hombres y mujeres.</b> <b>Esfuerzo de cada uno indistintamente de hombres y mujeres; hombres y mujeres en el mismo nivel; proveer condiciones para mujeres y hombres</b>                                                                                 |
| Necesidades prácticas           | Trabajo, alimentación, salud y conocimiento práctico para un mejor vivir. <b>La casa el trabajo el agua; alimentación, trabajo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Transversalización de género    | Avances en género                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Toma de decisión                | Persona con poder de decisión en la casa y en proyectos, hablar en pareja y cuando hay hijos también participan. <b>Participación y</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          | consulta; consenso. Inclusión de hombres y mujeres de forma iguales. Tomar en pareja para salir adelante. 50% de la participación en la toma de decisión; tomar en cuenta las ideas de la mujer                                                                                                                                                                             |
| <b>Auto imagen del hombre y la mujer</b> | <u>Hombre</u> : fuertes, trabajo en campo, jefes, más respeto, no se preocupa por los hijos y el hogar. Fuerte + valor. Proveedor el que trabaja; machista, en la calle, posesivo, trabaja para la comida en la casa. <u>Mujer</u> : débiles, mejores administradoras, cuida de la casa y la comida. Débil habladora, más sensibles con los demás. Educa, cuida administra, |
| <b>Género</b>                            | Igualdad de derechos y oportunidades. Roles de una persona en la sociedad                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Sexo</b>                              | Hombres y mujeres. Como nacemos. Características físicas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Para que las mujeres puedan participar de procesos comunitarios como la gobernanza de una microcuenca, es de suma importancia que sean acompañadas para fortalecer sus conocimientos capacidades y habilidades. Este es un proceso que debe iniciar, desde comprender como funciona una cuenca y el ciclo hidrológico natural, en un territorio donde cohabitan grupos sociales con diversidad de intereses, tradiciones y cultura-, hasta estar preparadas para asumir cargos directivos en los consejos de microcuencas que implique, no solo, oportunidad de ser parte de la junta directiva, si no, tener una participación propositiva, funcional, interactiva y con capacidad de toma de decisiones.

*Un paso importante en el proceso de construcción de la equidad entre los géneros es desmitificar el hecho de que los hombres son quienes poseen el conocimiento “Científico” y las mujeres el “Practico”. Ambos tipos de saberes deben de ser compartidos, ya que los procesos de empoderamiento necesitan la apropiación de varios instrumentos, y uno de los más importante es el conocimiento.*  
(Aguilar, L; Castañeda, I. 2000)

#### 4.4. Situación actual de los consejos de microcuenca.

Los organismos de cuenca son un actor importante en la escala de la ruta en la gobernanza de los recursos hídricos. En los territorios constituyen un espacio de coordinación y concertación de los agentes públicos y privados involucrados en la gestión multisectorial en el ámbito geográfico de la cuenca (Ley general de Aguas<sup>9</sup>. En sesiones de trabajo con una muestra de cinco consejos de microcuencas se analizaron las fortalezas, debilidades y acciones de futuro desde una mirada del rol de las mujeres y hombres en estos espacios, que son parte integrante del capital social comunitario (Cuadro 2).

A pesar de que en la mayoría de los casos (cuenca del Río Nacaome), estos consejos de microcuencas se organizaron hace aproximadamente cuatro años, estimulados por un proceso exógeno por iniciativa de CODDEFFAGOLF, no lograron avanzar hacia la consolidación del proceso de constitución y legalización. Sin embargo, lograron realizar algunas iniciativas comunitarias como parte de las acciones de acompañamiento de parte de CODDEFFAGOLF (viveros, mejoras de pozos, campañas de limpiezas y algunas capacitaciones), estas acciones no han sido lo suficientemente sólidas y estratégicas que

posicionen, articulen y cohesionen a estos consejos en los territorios. En consecuencia una vez CODDEFFAGOLF finaliza sus acciones en la zona, los consejos dejaron de funcionar (no se reúnen a iniciativa propia) para continuar el proceso organizativo iniciado con apoyo externo. Este accionar de los consejos de microcuenca, quizás obedece, a que, en el seno de estas estructuras, no se ha reconocido lo suficiente a las microcuencas como recursos de interés colectivo, que marcan las dinámicas de los territorios al rededor del acceso y uso del agua, con mecanismos internos para la buena gestión y manejo, con participación efectiva con equidad y plural de los actores sociales de los territorios.

Con la ejecución del Programa de Gobernanza Hídrica, se facilitó el rescate de ese proceso iniciado con los organismos de cuenca. En este periodo (6 meses), los esfuerzos se han concentrado en recapitular la organización y reorganización de los consejos de microcuenca hacia la ruta de la legalización de los mismos en el marco de la Ley General de Agua (MIAMBIENTE 2017). Esta etapa es de suma importancia para la legitimidad, reconocimiento y participación social bajo el enfoque de Gobernanza. Partiendo de esta premisa y conociendo los aprendizajes y antecedentes del interés organizativo de los consejos de microcuencas, avanzar con este proceso organizativo, paralelo con un programa de fortalecimiento de capacidades técnicas, metodológicas y de gestión de los actores locales, tendría mayores garantías de resultados y éxitos en términos autogestionarios y sostenibilidad de los procesos promovidos por el Programa Gobernanza Hídrica. En este sentido y considerando el enfoque de equidad de género en la gobernanza de los recursos hídricos, es de suma importancia, que tanto los hombres como las mujeres, participen de una etapa de fortalecimiento de capacidades, que les facilite oportunidades de participación propositiva, funcional, interactiva y con capacidad de toma de decisiones en el seno de los consejos de microcuencas.

En las sesiones de análisis y reflexión con los consejos de microcuencas hay coincidencia en mencionar como principales **fortalezas**: la presencia de organismos de cooperación en el territorio, contar con el consejo de microcuenca organizado, capacitaciones recibidas, voluntad de las personas por participar y representación de hombres y mujeres en la junta directiva. Sin embargo, la presencia de ONG y programas de cooperación más bien representa una oportunidad para estos actores sociales que desde esas plataformas del territorio se gesten la posibilidad de una mejor coordinación, articulación y/o complementariedad de acciones en el marco de la gobernanza de los recursos hídricos.

Respecto a las **debilidades** los consejos mencionan como principales: la falta de capacitación, poco liderazgo de conducción de los consejos, no se logra tomar decisiones por iniciativas de las juntas directivas, proceso organizativo no está consolidado, no cuentan con un plan de acción, desmotivación del liderazgo comunitario, poca sensibilización e involucramiento de las demás familias en la comunidad, no tienen una estrategia clara para las comunidades y está pendiente la personería jurídica. Es evidente que en estos procesos territoriales de gestión y gobernanza de los recursos hídricos existen muchos espacios de trabajo con los consejos de microcuencas que seguramente formaran parte de las estrategias de corto y mediano plazo del PGHTR13GF. Es indudable que la capacitación y sensibilización sobre las dinámicas alrededor de una cuenca, es un elemento motivador y activador de consenso, ya que los actores sociales pueden identificar claramente las ventajas de participar en procesos colectivo alrededor del agua. Este último aspecto es de suma importancia para también promover el enfoque de equidad de género en la gestión y manejo de los recursos hídricos.

Otro de los temas que se abordó con los consejos de microcuencas corresponde a las **acciones de futuro**, entre estas se destacan: proyectos de agua, capacitaciones en varios temas, fortalecer el liderazgo comunitario, realizar planes de acción para manejo y gestión de la MC, fortalecer las juntas directivas de los consejos, acciones de sensibilización en las comunidades, gestión de recursos, desarrollo alianzas y lograr la legalidad de las microcuencas, entre otras. En este punto, podemos observar como las líneas de acción apuntan claramente a definir la actuación de los consejos alrededor del territorio, desde una mirada que conduce a la planificación conjunta. Los planes de acción representan un instrumento de articulación de acciones, consulta, evaluación, toma de decisiones y de construcción permanente. Este podría ser el siguiente paso, recordando que la articulación de las diferentes escalas de abordaje será la ruta a la gobernanza del territorio, lo cual parte de la claridad de las acciones desde la finca como unidad de intervención y manejo, y llega hasta los espacios territoriales que conforman las microcuencas como unidades de análisis y planificación, mismos que son gobernados por los actores sociales.

Bajo una clara intención de considerar el enfoque de equidad de género en los procesos de fortalecimiento de capacidades y gestión, en los consejos de microcuenca en el territorio, y partiendo del supuesto que el próximo paso sea la elaboración de planes de acción, resultaría de gran interés en términos técnico y metodológico, partir de un diagnóstico participativo con enfoque de género (DPEG). Esto permitiría tener una perspectiva de la realidad que viven hombres y mujeres en relación al manejo y uso de los recursos naturales, como les impacta de manera diferenciada y como las consecuencias derivadas de la degradación de los recursos naturales les afecta diferenciadamente. Lo anterior es fundamental para la construcción de planes de acción desde la perspectiva de género. En el cuadro 3, se resume las reflexiones realizadas con los organismos de cuenca considerando las fortalezas, debilidades y acciones que se consideran para el futuro.

**Cuadro 3. Resumen de fortalezas, debilidades y acciones de futuro de los consejos de microcuencas.**

| <b>Consejo de Microcuenca Quebrada el Salto</b>                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FORTALEZAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>DEBILIDADES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>ACCIONES DE FUTURO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Oportunidades con el PGH<br>Se reorganizo el grupo en la microcuenca.<br>Se capacitó el consejo para la microcuenca.<br>Responsabilidad en el consejo.<br>Buena comunicación.<br>La personería jurídica en proceso.<br>Participación y puntualidad en las reuniones.<br>Se toman decisiones en el consejo. | Comunidad sin agua potable<br>No todos se presentan a las reuniones.<br>Poco liderazgo en el grupo<br>Falta capacitación para fortalecer al grupo.<br>Poca capacitación.<br>Poca unidad en la comunidad<br>Falta de puntualidad.<br>Las decisiones no son fuertes.<br>Algunas comunidades no están presentes en el consejo. | Gestiones para proyectos de agua<br>Proyectos de agua<br>Capacitaciones para desarrollo humano<br>Fortalecer el liderazgo en el consejo<br>Gestionar mejores proyectos para las comunidad<br>Proyectos para beneficio de las familias<br>Planificar con proyectos a corto y largo plazo (siembra de árboles y proteger los ríos) |
| <b>Consejo de microcuenca: Curagua</b>                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>FORTALEZAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>DEBILIDADES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>ACCIONES DE FUTURO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Interés y voluntad de participación.<br/>Apoyo de las organizaciones<br/>Conocimiento sobre la microcuenca.<br/>Participación y servicio<br/>Capacitaciones (juntas de agua, protección y conservación),<br/>Apoyo organizativo de algunas ONG<br/>Apoyo de organismos como PGHTR13GF</p> | <p>No hay un grupo formado que tenga consenso como para llegar a un acuerdo de lo que queremos.<br/>No poner en práctica los conocimientos que adquieren en talleres.<br/>Falta estudio de calidad del agua. Poco interés de la comunidad para organizarse.<br/>Poco interés de los directivos cuando se les convoca.<br/>Poco apoyo de la comunidad a los líderes. Poca participación y pocas ideas.<br/>No hay reuniones por iniciativa propia del organismo de cuenca.<br/>Algunos líderes no están comprometidos con la comunidad.<br/>Procesos de organización no consolidación. Falta plan de trabajo</p> | <p>Manejar muy bien el fortalecimiento para manejar muy bien el plan de trabajo.<br/>Seguir el proceso iniciado para lograr objetivos y proyectos para la comunidad.<br/>Reuniones con la directiva para poder echar andar el grupo. El líder de la comunidad debe invitar a las personas a las reuniones para entender lo que se debe hacer y poner voluntad.<br/>Mejorar las capacidades, ponerle energía, trabajar mucho por lo nuestro para que el fortalecimiento nunca se caiga. Compromisos de directivos, responsabilidad y participación para mejorar el consejo. Mayor compromisos para reforestar la MC<br/>capacitación para todos<br/>Cada comunidad haga acciones para proteger la MC.</p> |
| <b>Consejo de microcuenca: PANASACARAN</b>                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>FORTALEZAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>DEBILIDADES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ACCIONES DE FUTURO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>Acceso a capacitaciones.<br/>Estar organizado trae beneficio para la comunidad<br/>Deseo de aprender más.<br/>Hay amor a la organización.<br/>Capacitaciones por personas que saben del tema.<br/>Voluntad.<br/>Deseo de servir<br/>Existencia de una directiva constituida.</p>          | <p>Mejorar con las capacitaciones.<br/>Hay comunidades que no están incluidas.<br/>Dar más seguimiento para aprender. Falta de estrategia comunitaria. Falta ejecución de proyectos en el OC<br/>Falta capacitaciones.<br/>No se cuenta con recursos.<br/>Falta voluntad familiar.<br/>Personas que no saben leer ni escribir en los puestos directivos. Falta personería jurídica. Falta un plan operativo anual.</p>                                                                                                                                                                                          | <p>Concientizar la comunidad, hacer proyectos en la comunidad. Estar más unidos y un proyecto para arrancar.<br/>Alianzas con los centros de salud. Crear conciencia a toda la población del proceso de la MC. Apoyo a las cajas organizadas. Hacer campañas de limpiezas. Establecer actividades y priorizarlas.<br/>Acciones voluntarias y unidad en el grupo de la comunidad<br/>Establecer acuerdo con las escuelas. Involucrar más personas al consejo. Tomar acciones y llegar acuerdo con directivos. Legalización de documentos como microcuenca.</p>                                                                                                                                            |
| <b>Consejo de microcuenca: Quebrada la Laguna</b>                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>FORTALEZAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>DEBILIDADES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ACCIONES DE FUTURO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tener fuerzas de la gente en el grupo. Hay organizaciones que apoyan. Organizados como consejo. Hombres y mujeres en un mismo propósito. Hay participación de género. Capacitaciones para fortalecer a la microcuenca la laguna.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Falta de recursos financieros. En la JD no hay mujeres. No contar con todo los miembros del consejo. Hace falta reforestar porque se siente la sequia. Falta de conciencia del ser humano de cómo proteger la microcuenca. No se está dando el mejor tratamiento al agua. Falta de apoyo de las comunidades vecinas que están alrededor de la microcuenca.                                                                                                                                  | Hacer un plan de actividades a realizar por mes o por año. Ponerse de acuerdo para trabajar en la reforestación de la microcuenca. Que los proyectos de la MC se realicen por que es urgente y es una necesidad. Limpieza de la microcuenca. Tener claro de que se quiere hacer como cuidar el agua. No quemar, reforestar y trabajar unidos. Planificar los proyectos a futuro. Desarrollar la microcuenca para una mejor salud. |
| <b>Consejo de microcuenca: Namasigue</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>FORTALEZAS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>DEBILIDADES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>ACCIONES DE FUTURO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Una institución interesada en aportar en el desarrollo humano en nuestro municipio. Apoyo institucional. Apoyo económico para poder proyectase. Existe un organismo constituido integrado por personas capaces del municipio. Participación de organismos de todo tipo. Logros en nuevas leyes que favorecen a la mujer. Hay comunidades donde los hombres y las mujeres desempeñan cargos sin importar distinción de género. Consejo de cuenca formado institucionalmente. Motivación de parte del consejo. Disponibilidad para involucrarse en las actividades. | Falta de conocimiento y asistencia. No se cuenta con un plan definido. Falta de disponibilidad para capacitarse. No existe acciones concretas a desarrollar en el municipio. Falta de conocimiento y capacitación. RRHH mostrando poco interés en participar debido a la falta de capacitación organizacional. Falta de capacitación y empoderamiento. Hay exclusión en toma de decisión. En la zona rural aún se da el caso que las mujeres no pueden desempeñar el trabajo de los hombre. | Buscar alianzas. Socializar un plan. Participación de la empresa privada. Gestión de recursos y acercarse a otros organismos. Plan de capacitación y formación. Elaboración de plan de acción. Acciones para la familia de forma inclusiva.                                                                                                                                                                                       |

Un elemento fundamental para los organismos de cuenca que basan su actuación en la gestión y gobernanza de las microcuencas, es el hecho de que puedan reflexionar sobre aspectos internos tales como sus fortalezas y debilidades, que les permita tener claridad de elementos claves que indiquen sobre lo que quieren hacer al rededor del territorio, como lo van hacer, quienes participan, cuáles son los roles y en qué tiempo pueden lograrlo. Dentro

de este proceso y considerando los aspectos anteriores, la planificación a nivel de microcuencas, podría ser un paso que fortalecería el actuar de estas estructuras.

***Los cuatros principios de Dublin:***

- 1. El agua dulce es un recurso vulnerable y finito, esencial para mantener la vida, el desarrollo y el ambiente.*
- 2. El desarrollo y manejo del agua debe estar basado en un enfoque participativo, involucrando a usuarios, planificadores y realizadores de políticas a todos niveles.*
- 3. La mujer juega un papel central en la provisión, el manejo y la protección del agua.*
- 4. El agua posee un valor económico en todos sus usos competitivos y debiera ser reconocido como un bien económico.*

(Fuente: GWP-TAC, 2000; UICN 2003)

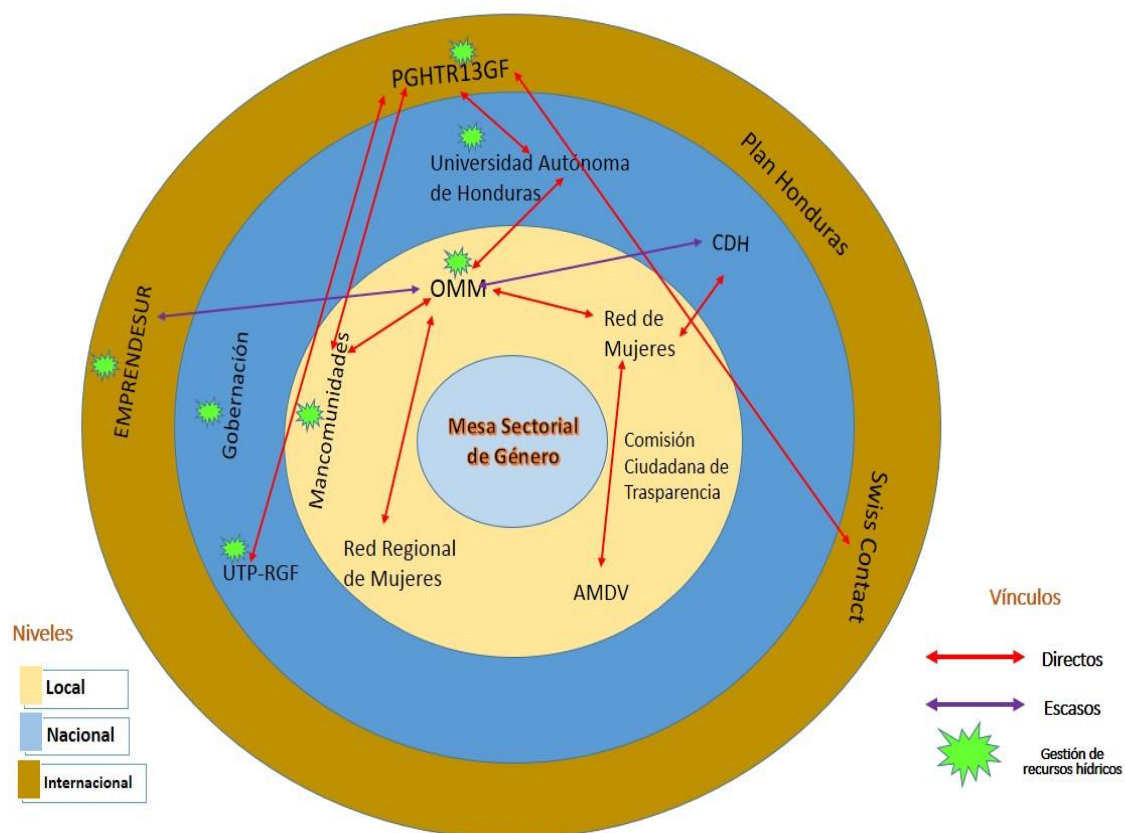
#### **4.5. Perspectiva de actores del territorio sobre el abordaje del enfoque de equidad de género.**

##### **4.5.1 Mesa Sectorial de Género.**

La Mesa Sectorial de Género (MSG), es un espacio donde convergen al menos 14 organizaciones e instituciones que aglutinan varios niveles de representación, desde actores locales, instituciones nacionales y organismos de cooperación (Figura 3). A pesar de que su organización es de muy reciente formación (2 años) y surge a iniciativas de un grupo de mujeres de la sociedad civil que en el marco del Plan de Nación y Visión de País, identificaron un vacío respecto al tema de género en los espacios de diálogo y concertación desarrollados a través de las mesas sectoriales. Su potencial de articulación y visión estratégica ya se ve reflejada en un esfuerzo de planificación y concertación colectiva a través de un plan estratégico, el cual es apoyado e impulsado por el PGHTR13GF. La Mesa Sectorial de Género es una instancia de observancia, gestión, adopción e incidencia con carácter inclusivo y participativo, donde convergen sectores públicos, privados y sociedad civil con la convicción de la necesidad de cambios en las relaciones de poder, que promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como un medio para alcanzar una sociedad más justa. La MSG, cuenta con su reglamento interno, que la rige, le permite tener una estructura formal organizada, con responsabilidades específicas y comunes, la integración de miembros interesados en la promoción de la igualdad de oportunidades, en hacer alianzas, agendas comunes, compromisos para promover cambios reales en la región. En la figura 3 se representa el **paisaje organizativo de la MSG**, donde se observa la representación de las entidades a diferentes niveles, sus vínculos y además quienes de sus integrantes comparten el tema de la gestión de recursos hídricos.

La MSG, es un espacio para la discusión, construcción y desarrollo de propuestas de desarrollo basada en la realidad que marcan las desigualdades de los diferentes sectores de la población en especial las mujeres, y donde se puede definir y articular iniciativas de acuerdo al contexto de la región 13 del Golfo de Fonseca, que respondan a los intereses de hombres y mujeres para un desarrollo sostenible inclusivo y con equidad.

Para el Programa de Gobernanza Hídrica este espacio representa una oportunidad para potencializar y masificar el enfoque de equidad de género en la gobernanza de los recursos hídricos. Si bien es cierto, el tema de interés entre las organizaciones e instituciones que participan de este espacio es propiciar cambios en las relaciones de poder, promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como un medio para alcanzar una sociedad más justa. En este espacio un 50 % de las organizaciones e instituciones que participan, tienen objetivos, acciones y metas, relacionada con la gestión y manejo de los recurso hídrico (Figura 3). Esta coincidencia temática entre los actores de la MSG, abre la posibilidad de coordinar, articular, estrategias acciones en el tema de gobernanza y gestión de recursos y hídrico desde la perspectiva de equidad de género, con un horizonte de acción de corto mediano y largo plazo.



**Figura 3. Paisaje organizativo de la mesa sectorial de género**

#### 4.5.2. Mancomunidades.

En reunión con representantes de los equipos técnicos de las mancomunidades NASMAR y MANORCHO, logramos conocer sobre los avances relacionados con el abordaje del enfoque de equidad de género en el territorio.

Respecto al quehacer de las oficinas municipales de la mujer (OMM), hay coincidencia entre las mancomunidades, que este espacio no ha sido potencializado para proyectar acciones dirigidas al desarrollo integral de las mujeres, su actuación se ha imitado a promover iniciativas de carácter coyunturales (celebraciones sociales, actividades culturales y ayuda humanitaria para emergencia). Otro aspecto que ambas mancomunidades señalan, está referido con la poca experiencia y capacidades del personal encargado de los OMM, para llevar a cabo iniciativas y proyectos con acciones más planificadas, orientadas a resultados y cambios, desde una visión estratégica y objetiva. En consecuencia, los procesos para estimular la participación efectiva de mujeres a nivel de las estructuras organizativas comunitarias es débil. En este sentido se menciona que es necesario fortalecer este espacio a fin de que se haga efectivo y eficiente el uso del 5%<sup>1</sup> del presupuesto municipal asignado por ley para acciones de género y equidad.

Algunas coincidencias de las mancomunidades sobre la percepción de debilidades que limitan el desarrollo del enfoque de equidad de género en las municipalidades son:

- ✓ En las corporaciones municipales no se han desarrollado procesos de sensibilización a nivel de tomadores de decisión (Alcalde, vice alcaldes y personal de OMM) para hacer efectivo el 5% del presupuesto sensible a género y equidad.
- ✓ Personal de OMM nuevos con poco perfil técnico para desarrollar acciones afirmativas y estratégicas dirigidos a grupos de mujeres desde una mirada de desarrollo.
- ✓ Hace falta mejorar condiciones y capacidades para que las mujeres desempeñen roles en los espacios públicos a todos los niveles (territoriales locales y comunitarios).
- ✓ Los equipos técnicos en las municipalidades están compuestos mayormente por hombres que son menos sensibles a fomentar temas de género y equidad.
- ✓ Tanto a nivel de corporaciones municipales como en las mancomunidades, en su mayoría no se cuenta con política de género y equidad.
- ✓ Hace falta fortalecer las capacidades de los equipos técnicos de las mancomunidades para el abordaje del enfoque de género y equidad a través de los proyectos que se desarrollan.

A pesar de que hay claridad que, para el abordaje del enfoque de género y equidad, hace falta mejorar en varias líneas, se mencionan algunos avances al respecto y en este sentido se destaca que:

---

<sup>1</sup> La ley de presupuesto municipal, contempla sanciones a las municipalidades que después de tres semestres consecutivos no asignan presupuestos para acciones de género y equidad (Augusto Inestrosa MANORCHO).

- A nivel comunitario se percibe una evolución respecto a la disposición de participación de las mujeres en las estructuras comunitaria, lo cual representa una oportunidad de potencializar las capacidades de los grupos de mujeres, particularmente apostando al desarrollo de liderazgo comunitario.
- En algunos proyecto que se desarrollan en los municipios y son financiados por COSUDE, CANADA, AECID, FAO, CRUZ ROJA SUIZA, entre otros, se están considerando indicadores de género en su implementación (por ejemplo 30% de participación de mujeres).
- Desarrollo de proyectos con iniciativas directamente para fortalecer el desarrollo integral de grupos de mujeres los cuales incluyen: fondos semillas, cajas rurales manejadas solo por mujeres, fomento de micro empresas para pequeños grupos de mujeres.
- Desde las iniciativas de oportunidades rurales, se ha iniciado trabajos de sensibilización coordinados desde las vice alcaldías, lo cual es preciso fortalecer y potencializar a fin de que tengan más capacidades para la toma de decisión en las municipalidades.
- En NASMAR con fondos descentralizados con la Xunta Galicia a través del proyecto “Manejo Integrado de Recursos Hídricos” se ha abordado de forma transversal el tema de género y equidad, usando los instrumentos metodológicos de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), con lo que se apuesta a “certificar” a las personas encargadas de las OMM para fortalecer sus capacidades en elaboración de propuestas técnicas y estratégicas dirigidas y orientadas para beneficios de las mujeres.

#### **4.5.3. Comité para la Defensa de la Flora y Fauna en el Golfo de Fonseca (CODDEFFAGOLF).**

CODDEFFAGOLF tiene presencia en la zona del Golfo de Fonseca desde hace 30 años, su labor principal se centra en acciones orientadas con el co-manejo de nueve áreas protegidas en zonas de manglares. Actualmente en las acciones desarrolladas con los grupos metas de pescadores, agricultores ha venido incorporando el enfoque de equidad de género.

Una de las metodología implementadas para el abordaje del enfoque de género y equidad, son las “Escuelas de Formación de Liderazgo”, la cual iniciaron en 2011 con 35 personas, a la fecha han desarrollado la tercer generación con un total de 130 participantes. Los contenidos se abordan de forma modular en un periodo de ocho meses, partiendo de la identidad de género de la mujer, la importancia de la participación de la mujer en diferentes roles y contenidos relacionados con el manejo de las áreas protegidas. Cabe destacar que con el desarrollo de estas escuelas al menos 10 mujeres lideresas se han incorporado en los espacios comunitarios de participación social.

A pesar de los esfuerzos desarrollados para estimular la participación de las mujeres en diferentes roles dentro de la sociedad, CODDEFFAGOLF señala que persisten dificultades y limitaciones para que ellas puedan asistirse a los proceso de formación, ya que, la cultura,



conducta y comportamiento intolerantes y las desventajas de las relaciones de poder entre hombre y mujeres son latentes a nivel de comunidades. Lo cual hace que las mujeres se releguen asumiendo roles tradicionales relacionado con aspectos privados (rol reproductivo y productivo) y su participación en el ámbito público (roles social y comunitaria) sean en menor escala.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dado que los organismos de cuenca se encuentran en una etapa inicial del proceso de organización, reorganización, reconocimiento y legalización, y sus esfuerzos se han centrado en procesos de organización y posteriormente obtener su personería jurídica, etapa sumamente importante en la gobernabilidad de las cuencas; el próximo paso a considerar debería ser i) un proceso de fortalecimiento de capacidades a los organismos de cuenca, con contenidos integral (aspectos técnicos y sociales) con enfoque inclusivo y de equidad (capacitaciones intercambio de experiencia, encuentros, foros, etc.); ii) la planificación alrededor de la gobernanza y gestión de las microcuencas donde se consideren acciones priorizadas y que se parta del diagnóstico participativo con equidad de género (DPEG), ello va permitir que se consideren tanto los contenidos técnicos sobre las microcuencas como elementos propios de los actores sociales, tales como las demandas específicas de hombres y mujeres, sus necesidades e intereses específicos y sus vínculos con los recursos hídricos en los territorios; ii) articular acciones con otros actores locales en función de fortalecer las capacidades de gestión y actuación de los organismos de cuenca, incluyendo la integración de las OMM en estas estructuras.

En la planificación e implementación de acciones estratégicas para transversalizar y operativizar el enfoque de equidad de género a través de los organismos de cuenca, es preciso considerar en esta o en las siguientes fases del Programa de Gobernanza Hídrica, un análisis del territorio a través de un diagnóstico participativo con equidad de género (DPEG)<sup>2</sup> y considerar este paso no solo como una tarea para definir metas a corto y mediano plazo, si no, como un instrumento de actualización permanente que facilite la toma de decisiones basada en análisis de continua construcción. Este podría ser un instrumento de consulta que puede ser elaborado con el liderazgo con la participación de las mancomunidades del territorio del Golfo de Fonseca.

Para operativizar el enfoque de género en el PGHTR13GF, es imperativo que tanto la UGP como los equipos de las organizaciones socios en el territorio, tengan claridad de las implicaciones técnicas y metodológicas que conlleva el desarrollo de procesos de fortalecimiento y acompañamiento a los organismos de cuenca donde se considere el enfoque de equidad de género, mediante el diseño e implementación de la Estrategia de Género e inclusión social. Para ello se requiere, un proceso permanente y oportuno de fortalecimiento de capacidades, que permita desarrollar en primera instancia la “conciencia de género”, promover el uso de herramientas y metodologías adaptadas a contexto que estimulen la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos comunitarios y

---

<sup>2</sup> El Diagnóstico Participativo con Equidad de Género, es un proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación, donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación, pero además estas no son vistas como un grupo homogéneo, si no que se parte del reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres tienen, necesidades percepciones y realidades diferentes, según su edad y condición social, es decir se ponen al descubierto las relaciones de poder al interior de la comunidad (Siles J; Soares D, 2003)

mantener una estrecha relación entre el discurso y la practica partiendo de un lenguaje homogéneo, accesible y claro para todos y todas.

Incluir acciones de género en los procesos de planificación estratégica y operativa de los organismos de cuenca. Adelantar procesos para la elaboración de indicadores de género (de proceso y de efecto directo) para medir el avance hacia la incorporación del tema en los espacios de gobernanza del agua.

Avanzar en el diseño de un sistema de monitoreo y evaluación que incluya los elementos de inclusión del enfoque de género, que permita un mayor nivel de seguimiento a resultados tanto de proceso como de impacto.

Es pertinente que el PGHTR13GF, desarrolle acciones de articulación y complementariedad con actores del territorio (CODDEFFAGOLF, Oportunidades Rurales, Cruz Roja, entre otros) los cuales están desarrollando e implementando instrumentos técnicos metodológicos para la operativización del enfoque de equidad de género, donde ya hay experiencias validadas en el tema y pueden ser retomados por el PHG a través de sus socios.

La MSG, es un espacio con gran potencial de articulación para el PGH, en este espacio hay coincidencia temática y conocimiento técnico en los temas de género y recursos hídricos, coincidencia, que resultaría de importancia significativa en una apuesta para operativizar el enfoque de equidad e igualdad de género en un territorio donde los recursos hídricos marcan la pauta del desarrollo sostenible, máxime cuando sabemos que del tema de agua se derivan conflictos por el acceso, diversos usos y control de este recurso a consecuencia del uso inadecuado del suelo, la inequidad social y patrones culturales de consumo. Apuesta, que si bien es cierto, implicaría una serie de retos, también es una excelente oportunidad para articular y complementar resultados, hacer ajustes y plantearse cambios graduales, partiendo del hecho que la MSG está aún en su etapa de consolidación y el PGH, se encuentra en su primera fase de actuación.

## 6. ANEXOS

### 1. Imágenes de sesiones de trabajo con los consejo de microcuencas



Figura 4 (a y b). Consejo Microcuenca Namasigue



Figura 5 (c y d). Consejo Microcuenca Curagua



e



f



Figura 6 (e y f). Consejo Microcuenca Quebrada el Salto

g



h



Figura 7 (g y h). Consejo Microcuenca Panasacaran



Figura 8. Consejo Microcuenca Quebrada la Laguna

## 2. Imágenes de sesiones de trabajo con Mesa Sectorial de Género (MSG)

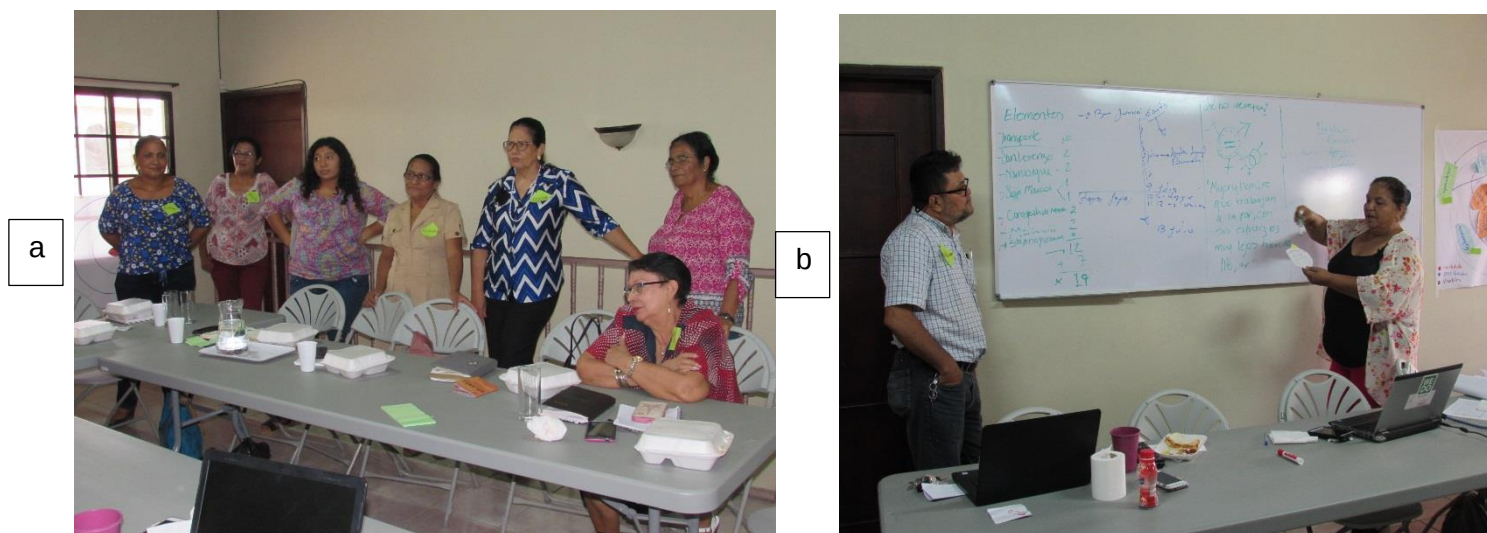


Figura 9 (a y b). Trabajo con Mesa Sectorial de Género (MSG)

## 3. Bibliografía

- Aguilar L; Castañeda I. 2000, Sobre marinos, marinas, mares y mareas: Perspectiva de género en zonas marino- costeras. San Jose, Costa Rica. 269 p.
- Franco, M. 2008. Género y Agua en Centroamérica. Monográficos Agua en Centroamérica. Secretariado Alianza por el Agua/Ecología y Desarrollo. 207 p.
- Siles, J; Soares D. (2003), La fuerza de la corriente, Gestión de Cuencas Hidrográficas con Equidad de Género. San Jose, Costa Rica. 266 p.
- MIAMBIENTE. (2017), Reglamento Especial de organismos de Cuenca. Tegucigalpa Honduras. 12 p.