



Gobierno del Estado Plurinacional de

BOLIVIA

Ministerio de
Medio Ambiente y Agua



Estudio
sobre la
participación
de las *mujeres* en
las **EPSA**
BOLIVIA

Título:

Estudio sobre la participación de las mujeres en las EPSA - Bolivia

Autores:

Guido Meruvia

Carmen Marka

Nilse Bejarano

Edición, diseño y diagramación:

Unidad de Comunicación y Relaciones Públicas - GIZ/PERIAGUA

Fotos:

Archivo fotográfico GIZ/PERIAGUA

Figuras:

Elaboración propia GIZ/PERIAGUA

El presente estudio fue elaborado y publicado por la Cooperación Alemana, implementada en Bolivia por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del Programa para Servicios Sostenibles de Agua Potable y Saneamiento en Áreas Periurbanas (PERIAGUA).

El Programa para Servicios Sostenibles de Agua Potable y Saneamiento en Áreas Periurbanas (PERIAGUA) es un programa boliviano-alemán, implementado por el Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA) del Estado Plurinacional de Bolivia, el Servicio Nacional para la Sostenibilidad de Servicios en Saneamiento Básico (SENASBA), y la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Agua Potable y Saneamiento Básico (AAPPS).

Este documento ha sido realizado considerando la equidad de género y un enfoque intercultural. Se autoriza la reproducción total o parcial del presente documento, sin fines comerciales, citando adecuadamente la fuente.

Marzo, 2020.

La Paz, Bolivia.

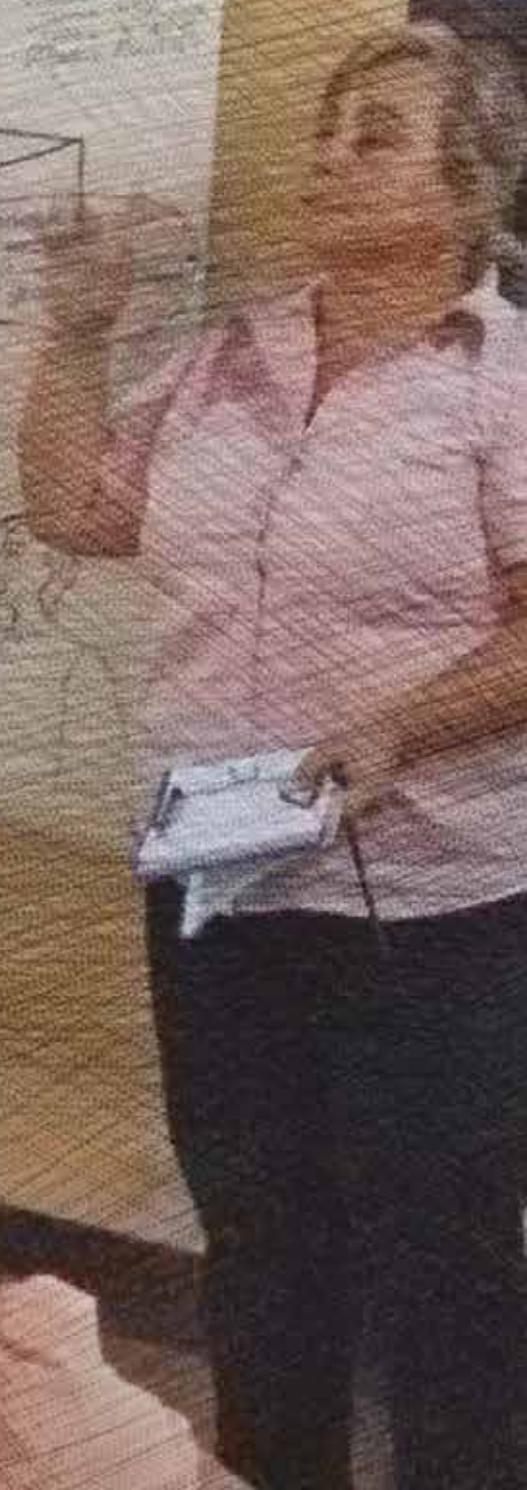
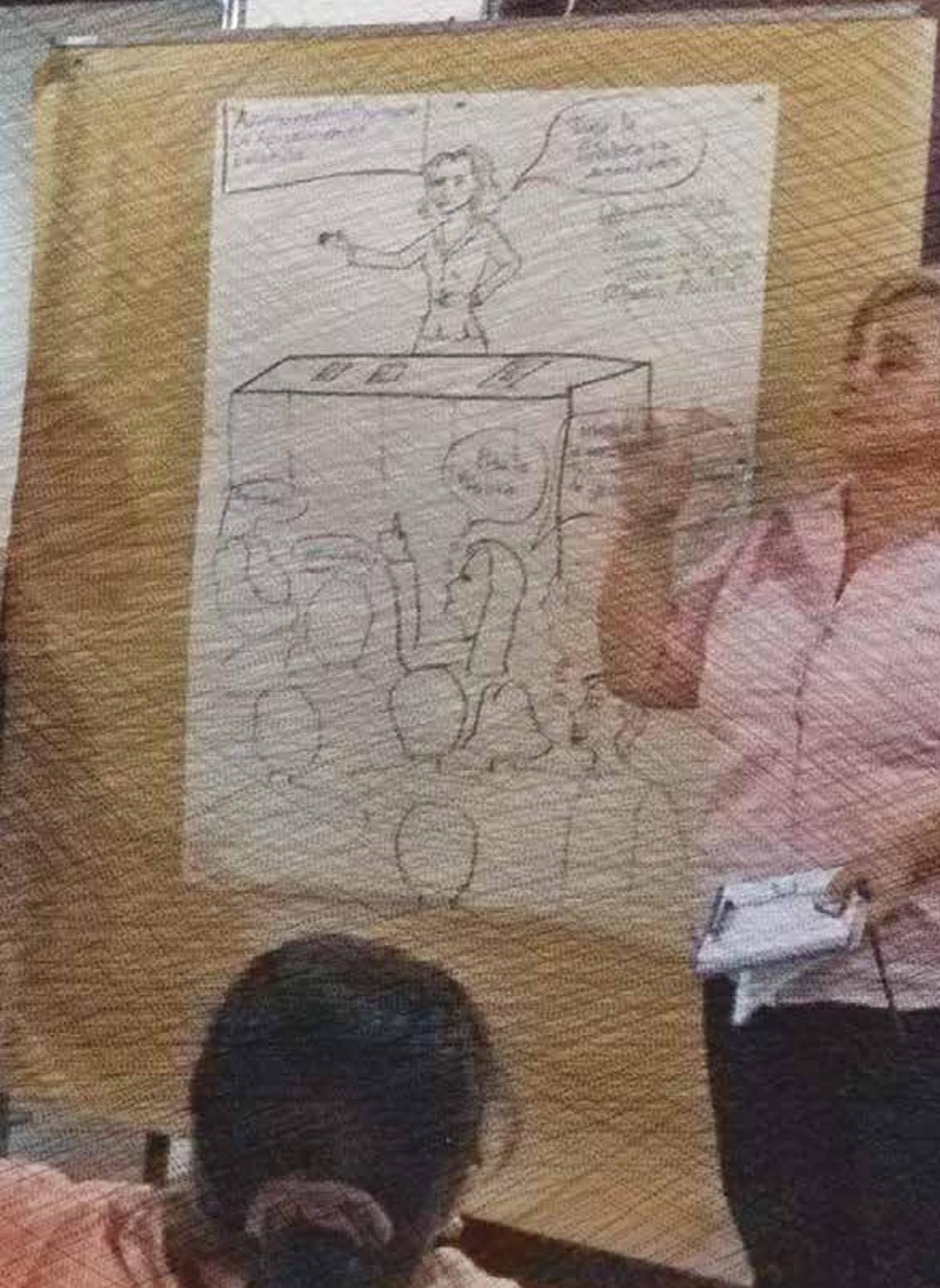
Presentación

El presente estudio fue realizado por la Cooperación Alemana, implementada en Bolivia por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del Programa para Servicios Sostenibles de Agua Potable y Saneamiento en Áreas Periurbanas (PERIAGUA); con el propósito de analizar la situación de la participación de las mujeres en las Entidades Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario (EPSA). El objetivo central es visualizar su situación estudiando las brechas y desigualdades existentes en relación a los hombres, ahondando en las principales barreras que impiden una mayor participación en los operadores de servicio. La meta es contribuir al sector de saneamiento básico en el diseño de políticas públicas, que permitan al Estado Boliviano responder y lograr una mayor equidad e integralidad en la prestación de estos servicios.

En una primera parte, la investigación fue realizada en la gestión 2015, en Entidades Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario con diferentes modelos de gestión, en las ciudades de Santa Cruz, Oruro, Potosí, Sucre y Tarija.

Asimismo, y en una segunda parte, se actualizó la investigación realizada el año 2019, que mantuvo los mismos objetivos del estudio inicial, con datos concentrados en Santa Cruz, haciendo énfasis en las 21 Cooperativas del Programa de Fortalecimiento Institucional de PERIAGUA.

El estudio fue elaborado a través de una metodología cuanti-cualitativa, que incluye tanto información estadística como opiniones y percepciones recogidas en encuestas y grupos focales a mujeres y hombres del nivel directivo y operativo.



Resumen Ejecutivo

El objetivo estuvo orientado a analizar las desigualdades existentes

La desigualdad entre hombres y mujeres ha formado parte de la problemática del desarrollo, y se incorpora en la agenda internacional desde los años 70. Por lo que se han establecido una serie de normativas, reconociendo la importancia de alcanzar la equidad de género en todos los ámbitos, tanto públicos como privados.

Por el alto impacto que tienen los servicios de agua potable en el desarrollo económico, social y ambiental, el papel que desempeña la mujer, tanto en su provisión como en su gestión, es fundamental.

Bajo esas premisas, el presente documento realizó un diagnóstico situacional de la mujer en una muestra significativa de operadores de servicio de las áreas urbanas y periurbanas del país, a través de dos modelos de gestión: **Cooperativas (EPSA) y Empresas Municipales**. El objetivo estuvo orientado a analizar las desigualdades existentes, con el fin de identificar las oportunidades y las barreras y, sobre todo, establecer estrategias de acción que promuevan la equidad de género.

El estudio cuali-cuantitativo utilizó instrumentos mixtos de análisis para investigar tres áreas centrales: a) las desigualdades e inequidades estructurales existentes; b) el estado de situación de los derechos y de las normativas que promueven la equidad de género y la reducción de desigualdades; y c) la participación de la mujer en la toma de decisiones estratégicas del operador.

Asimismo, el documento está dividido en diez capítulos. En el capítulo I se presenta los antecedentes, la importancia que tiene la equidad de género en Bolivia y en la provisión y gestión de los servicios, estableciendo los objetivos generales y los objetivos específicos.

El capítulo II explica la metodología utilizada. Inicia a través de la construcción del concepto de equidad de género, para luego analizar el estado de situación real de la mujer.

El capítulo III presenta los principales resultados encontrados de las Cooperativas (EPSA).

El capítulo IV, al igual que el anterior, presenta resultados encontrados en las Empresas Municipales Descentralizadas.

El capítulo V muestra datos generales y analiza la “equidad de género en los operadores de servicio”, para posteriormente esgrimir las principales líneas de acción que se podrían seguir en un futuro, con el objetivo de reducir las desigualdades existentes.

En el capítulo VI, se presentan los datos actualizados tres años después, con datos en base a entrevistas a autoridades y personal de las 21 Cooperativas, asimismo se obtuvieron datos de la FEDECAAS, y se complementó con entrevistas individuales y grupales, que permite un panorama de la situación actual en las Cooperativas de Santa Cruz.

El capítulo VII presenta la percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa, a través de breves testimonios de mujeres entrevistadas.

En el capítulo VIII, se aborda la percepción que tienen los directivos y gerentes acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas.

El capítulo IX muestra los elementos que facilitan o inhiben la participación de las mujeres en las Cooperativas de Agua y Saneamiento.

Finalmente, en el capítulo X se esbozan las principales conclusiones del estudio de investigación.



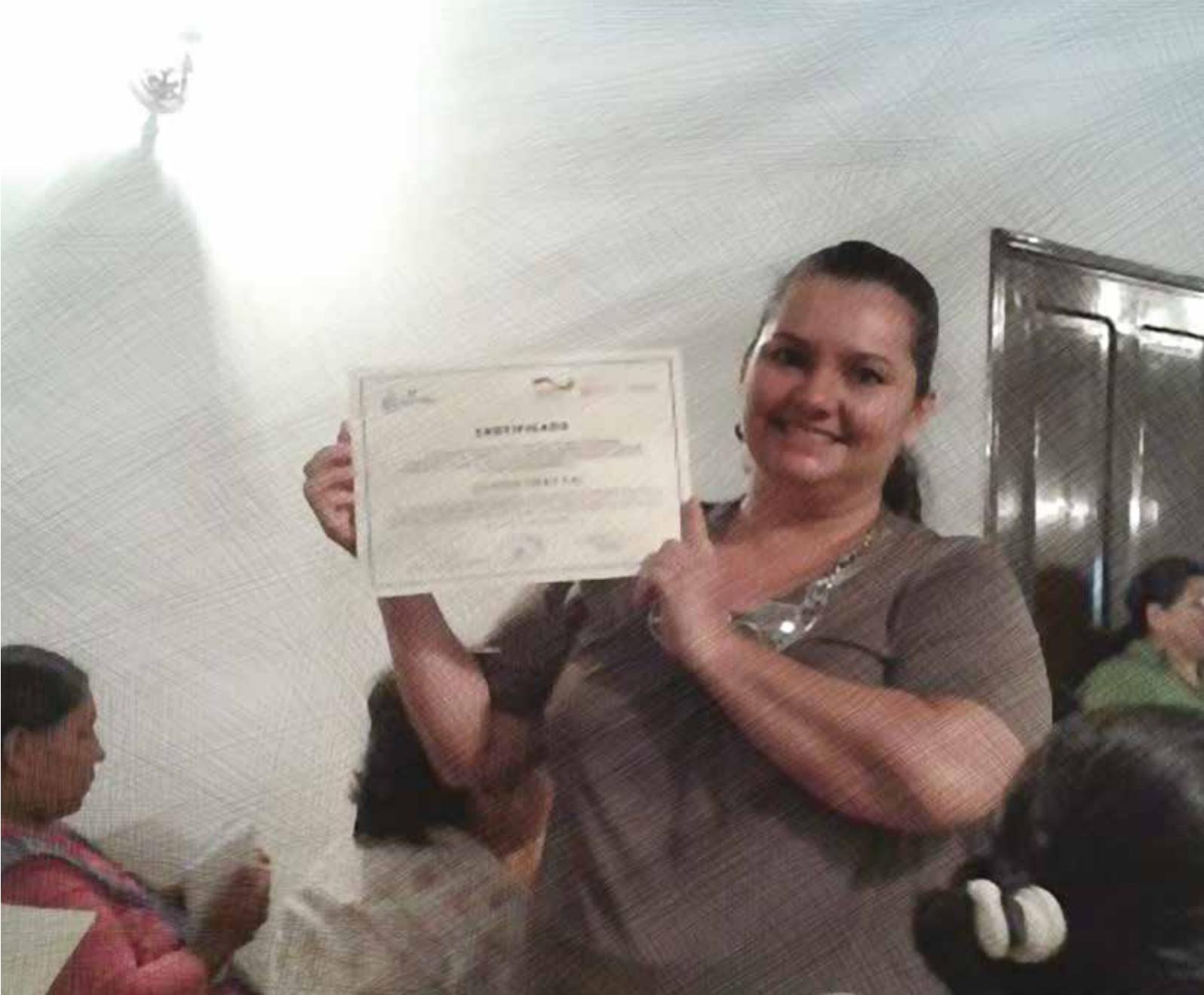
Contenido

Capítulo 1. Introducción	1
1. Introducción	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. La equidad de género en Bolivia.....	5
1.3. Género y el sector de agua potable y saneamiento en Bolivia.....	6
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
Capítulo 2. Marco metodológico.....	9
2. Marco metodológico	11
2.1. Marco conceptual	12
2.1.1. Concepto de género	12
2.1.2. Componentes para medir la "equidad de género"	12
2.1.3. Conceptualización de equidad de género en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento	13
2.2. Metodología del estudio	14
Capítulo 3. Situación de las mujeres en las Cooperativas	17
3. Situación de las mujeres en las Cooperativas	19
3.1. Situación estructural de la mujer en las Cooperativas	19
3.1.1. Participación de la mujer en las distintas áreas de la Cooperativa	19
3.1.2. Grado de profesionalización de hombres y mujeres en la Cooperativa.....	21
3.1.3. Remuneración salarial hombre y mujer en la Cooperativa	22
3.1.4. Normas, reglas y políticas de apoyo a la mujer en las Cooperativas	22
3.1.5. Sistema de información de las Cooperativas	24
3.2. La percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa	25
3.2.1. La situación de las mujeres en la Cooperativa: percepción de las propias mujeres.....	25
3.3. La percepción de los directivos acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas	31
3.3.1. La situación de la mujer en las Cooperativas: percepción de los directivos.....	31

Capítulo 4. Empresas Municipales Descentralizadas.....	37
4. Empresas Municipales Descentralizadas.....	39
4.1. Situación de la mujer: una mirada desde las Empresas Municipales Descentralizadas, las mujeres y los directivos.....	39
4.1.1. Situación estructural de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas.....	39
4.2. La percepción de la mujer acerca de su situación en las Empresas Municipales Descentralizadas.....	43
4.2.1. La situación de las mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas: percepción de las propias mujeres.....	43
4.3. La percepción de los directivos acerca de la situación de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas.....	48
4.3.1. La situación de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas: percepción de los directivos.....	48
Capítulo 5. Análisis.....	55
5. Análisis.....	57
5.1. La equidad de género en la prestación de servicios de agua potable y saneamiento ..	57
5.1.1. Participación de la mujer.....	57
5.1.2. Grado de profesionalización y la relación con los sueldos y salarios.....	61
5.1.3. Promoción de derechos.....	63
5.1.4. Toma de decisiones de las mujeres en las EPSA.....	65
5.1.5. Desarrollo de capacidades para las mujeres en las EPSA.....	65
Capítulo 6. Situación actual de la participación de las mujeres en las Cooperativas.....	67
6. Situación actual de la participación de las mujeres en las Cooperativas.....	69
6.1. Las mujeres en las Cooperativas.....	69
6.2. Hombres y mujeres en los Consejos de Administración y Vigilancia de las Cooperativas.....	70
6.3. Mujeres y hombres en el ámbito operativo de las Cooperativas.....	73
6.4. Grado de profesionalización de mujeres y hombres en las Cooperativas y promedio salarial.....	75
6.5 Desarrollo de capacidades.....	76
6.6 Normas, reglas y políticas de apoyo a la mujer en las Cooperativas.....	76
Capítulo 7. La percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa.....	77
7. La percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa.....	79
7.1. Características socio-económicas de las mujeres de las Cooperativas.....	80

7.2. Vivencia de las mujeres sobre las desigualdades y limitaciones.....	80
7.3. Conocimiento sobre normas y políticas de apoyo a la mujer	83
7.4. Percepción sobre la participación y toma de decisiones estratégicas	83
7.5. Desarrollo de capacidades.....	84
7.6. Rol de la mujer y expectativas a futuro	85
Capítulo 8. La percepción de los directivos y gerentes acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas	87
8. La percepción de los directivos y gerentes acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas	89
8.1. Percepción sobre desigualdad de género por parte de los directivos y gerentes	89
8.2. Normas y políticas de apoyo a la mujer	91
8.3. Participación de la mujer en la toma de decisiones	91
8.4. Desarrollo de capacidades	92
8.5. Rol de la mujer y perspectivas a futuro según directivos y gerentes de las EPSA.....	92
Capítulo 9. Elementos que facilitan o inhiben la participación de las mujeres en las Cooperativas	95
9. Elementos que facilitan o inhiben la participación de las mujeres en las Cooperativas	97
9.1. La masa societaria de las Cooperativas.....	97
9.2. Los Estatutos de las Cooperativas y el enfoque de equidad de género	99
9.3. Requisitos sobre equidad de género en las elecciones	99
9.4. Sistema de información de las Cooperativas	100
9.5. Líneas de acción que promueven la equidad de género	101
9.2.1. Líneas de acción 1: Elaboración y compatibilización de normativa que promueva la equidad de género	101
9.2.2. Línea de acción 2: Complementación de instrumentos regulatorios que visibilicen la equidad de género.....	102
9.2.3. Línea de acción 3: Difusión de normas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades de la mujer.....	103
9.2.4. Línea de acción 4: Desarrollo de capacidades integrales	103
9.2.5. Línea de acción transversal: Fomentar las redes y la asociatividad entre mujeres.....	104
9.2.6. Actividades complementarias	104
9.2.7. Pasos a seguir por instituciones sectoriales nacionales.....	105
Capítulo 10. Conclusiones	107





Capítulo

1

Introducción



1. Introducción

La igualdad de género ha sido reconocida e integrada en diversas cumbres

1.1. Antecedentes

La desigualdad entre hombres y mujeres ha formado parte de la problemática del desarrollo, incorporándose en la agenda internacional desde los años 70. En ese sentido, la "Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres" (CEDAW, por sus siglas en inglés), se convierte en el primer instrumento jurídico que da relevancia a los derechos de las mujeres, condenando la discriminación en todas sus formas.

Posteriormente, en el año 1994, en Miami (Estados Unidos) se realizó la Cumbre de las Américas, donde se expresó *"la necesidad de fortalecer las políticas y los programas que mejoren y amplíen la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad"*, y se definieron las estrategias a desarrollar para afianzar el papel de la mujer hasta el año 2000.

En el año 1995, en la Conferencia de Beijing (China), 189 países se comprometieron con un programa de acción para avanzar en la igualdad de los derechos entre mujeres y hombres, estableciendo los compromisos de los gobiernos para aumentar los derechos de las mujeres².

La igualdad de género ha sido reconocida e integrada en diversas cumbres y conferencias como requisito ineludible para reducir la pobreza, alcanzar la democracia, la paz y el desarrollo sostenible en el mundo. Entre las resoluciones y declaraciones más importantes de los últimos tiempos se puede citar:

- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)³.

1 Aprobada en 1979 y entrada en vigor en 1981. Ratificada por el Estado boliviano mediante Ley No. 1100 del 15 de septiembre de 1989.

2 Además, también en el año 2005, se establece la Resolución de Derechos Humanos 2005/41 de Eliminación de Violencia Contra la Mujer.

3 Posteriormente, el Consejo de Seguridad de la ONU, adoptó seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) y 2122 (2013). En conjunto, las seis resoluciones representan un marco crítico para mejorar la situación de las mujeres en los países afectados por conflictos armados.

- ❁ La Declaración del Milenio junto con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) y el documento final de la Cumbre de las Naciones Unidas (2005).
- ❁ La declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo (2005). Incrementa la ayuda en los países en desarrollo, bajo cinco pilares centrales.
- ❁ Continuación en la Accra Agenda for Action (AAA) 2008.
- ❁ La Cumbre Rio +20 (2012)⁴.

En ese sentido, la Organización de Naciones Unidas Mujeres “ONU Mujeres” ha planteado una estrategia que permita la igualdad de género, así como incrementar los derechos y el empoderamiento de las mujeres, que está orientada en tres metas transformadoras (ONU, Mujeres, 2013):

- > Prevención y respuesta ante la violencia contra las mujeres y niñas.
- > Desarrollo de capacidades y acceso a recursos (físicos, educativos, económicos, entre otros).
- > Mayor voz, liderazgo y participación en toma de decisiones estratégicas.

A nivel regional, también se realizaron avances importantes. La Comisión Interamericana de Mujeres⁵ (CIM) lucha por los derechos civiles y políticos de la mujer en el Continente Americano, estableciendo entre sus objetivos centrales *“la defensa de los derechos de la mujer, para lograr que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, a fin que disfruten plena y equitativamente de los beneficios del desarrollo”*.

Durante los últimos años, se realizaron una serie de convenciones para promover la equidad de género y los derechos de la mujer⁶. Entre las más importantes se encuentra la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”.

En octubre de 2013, se realizó la Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, estableciendo el “Consenso de Santo Domingo”. Entre los aspectos más importantes busca:

- > El acceso igualitario a las tecnologías de información y las comunicaciones.
- > El empoderamiento económico de la mujer.
- > La igualdad de género en salud sexual y salud reproductiva de las mujeres.
- > La eliminación de toda forma de violencia contra la mujer.
- > El empoderamiento de las mujeres para la participación política y la toma de decisiones.

4 Resolution adopted by the General Assembly: The Future We Want. Res 66/288.

5 Establecida en 1928 y dependiente de la Organización de Estados Americanos, constituye un órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres.

6 Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica. 22/11/69, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”. 9/06/94, Convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la Mujer. 10/03/80 Ley No. 2011 de 17/09/99, Convención Interamericana sobre la concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

La provisión e implementación de servicios que afectan a la vida y que son prioritarios para todos los seres humanos deben hacerse bajo la garantía que hombres y mujeres tengan el mismo acceso a nivel personal, familiar y comunal⁷. Los enfoques de género desarrollados tienen como objetivo remover las disparidades sociales, económicas y políticas entre hombres y mujeres, como una precondition para alcanzar el desarrollo. Dicha situación también se refleja en proyectos de agua potable y saneamiento.

1.2. La equidad de género en Bolivia

Las políticas públicas orientadas a promover la equidad de género en Bolivia comenzaron a ser implementadas a mitades de la década de los años 90, con la promulgación de la Ley No. 1674 de 1995 (Ley de Violencia Doméstica) y la Ley No. 1779 de 1997 (de Reformas y Complementación al Régimen Electoral, en el cual se establece un criterio mínimo de participación de la mujer).

En marzo de 2013, se promulgó la Ley No. 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. A nivel de políticas públicas, se diseñó el Plan para la Igualdad de las Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para el Vivir Bien”, enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo, el cual tiene como misión principal que, en el año 2020, Bolivia reconozca el aporte de las mujeres al desarrollo del país.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano (PNUD 2011), Bolivia se encuentra en el puesto 88 del Índice de Desarrollo Humano ajustado por Desigualdad, teniendo un puntaje de 0.476 (correspondiente a un nivel de desarrollo medio), estando por encima del promedio regional (0,445).

El Plan para la Igualdad de las Oportunidades identificó los siguientes problemas para la mujer⁸:

- ❁ Pobreza, en especial para la mujer indígena y campesina.
- ❁ Desigualdad en el mercado del trabajo. Concentrándose principalmente en el trabajo no remunerado (familiar).
- ❁ Brechas entre ingresos. Especialmente en el área rural.
- ❁ Brechas de acceso a la educación. Especialmente secundaria y superior (mayor tasa de abandono de la mujer).
- ❁ Falta de acceso a la tierra y a la vivienda.
- ❁ Falta de acceso a la salud y a la falta de educación sanitaria. Especialmente aquella orientada a la salud reproductiva.
- ❁ Deficiencias de centros de salud.
- ❁ Violencia física, sexual y psicológica.

7 Aspecto que ha sido señalado por ejemplo por las Naciones Unidas con Resolución 64/292 de 2010 que Declara al Agua y Saneamiento como Derechos Humanos.

8 Páginas 194, 195, 196.

- ❁ Deficiencia de atención de los servicios de protección a la mujer.
- ❁ Acceso restringido de la mujer en la participación política.
- ❁ Modelo de gestión pública excluyente con relación al empoderamiento y desarrollo de capacidades de la mujer.

1.3. Género y el sector de agua potable y saneamiento en Bolivia

Bolivia ha sido el principal promotor para la declaración del agua y del saneamiento como derechos humanos para el pleno disfrute de la vida. El Plan de Igualdad de Oportunidades establece la necesidad que se promueva y asegure el acceso de las mujeres al servicio de agua, como acción destinada a aliviar la carga del trabajo doméstico de las mujeres⁹.

Como señala el Informe de Género en Bolivia (PNUD, 2003), la falta de participación de la mujer en la toma de decisiones en el hogar y a nivel público se debe a menudo a los patrones conservadores y patriarcales presentes en la sociedad boliviana. Sin embargo, existen esfuerzos que se están realizando en la actualidad para fomentar la participación de la mujer en la gestión de proyectos de agua y saneamiento.

Empero, las estrategias para implementar un enfoque de género se han centrado exclusivamente en proyectos, dejando de lado un componente central: la gestión del operador.

El operador del servicio juega un rol preponderante en el mantenimiento, operación, administración y expansión del servicio. Un servicio mal operado tendrá grandes repercusiones en la accesibilidad, asequibilidad, calidad, dotación del recurso agua, así como en los servicios de saneamiento con repercusiones a nivel medio ambiental y de salud. De acuerdo al Programa GIZ/PROAPAC (2010)¹⁰, las mujeres al interior de los operadores están, sobre todo, presentes en el área administrativa, y no en puestos técnicos o de mando.

En ese sentido, un estudio cuali-cuantitativo para determinar el estado de situación de las mujeres es fundamental, no solo para determinar líneas estratégicas que promuevan la igualdad y reduzcan las brechas de género existentes, sino para que en posteriores investigaciones se determine el impacto que su participación tiene en la sostenibilidad, estableciendo, a su vez, lineamientos de política pública para su implementación.

En ese sentido, la investigación se realizó a nivel nacional para las áreas urbanas y periurbanas, considerando dos modelos de gestión: i) Cooperativas y; ii) Empresas Municipales.

⁹ Página 204.

¹⁰ Guía de implementación del enfoque de equidad de género en los proyectos del sector de saneamiento básico en Bolivia.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general

El objetivo central de este estudio es:

Determinar el estado real de situación de la mujer en las EPSA, analizar los avances y retrocesos, para establecer estrategias de acción que promuevan la equidad de género y reduzcan las brechas en los niveles de decisión operativos y en los operadores de servicios de las áreas urbanas y periurbanas de Bolivia.

1.4.2 Objetivos específicos

- ❁ Realizar un diagnóstico cuali-cuantitativo que identifique oportunidades y barreras en la participación de las mujeres en la gestión de las EPSA, haciendo énfasis en dos modelos de gestión (Cooperativas y Empresas Descentralizadas Municipales "EDM") en los distintos pisos ecológicos del país.
- ❁ Analizar las vivencias y/o experiencias de las mujeres que ejercen cargos directivos, operativos y técnicos (motivaciones, frustraciones y lecciones aprendidas).
- ❁ Examinar, desde la perspectiva de los directivos y ejecutivos de las EPSA y de las propias mujeres, su visión respecto al aporte y el rol en la institución.
- ❁ Identificar líneas de acción y de política que favorezcan la participación de las mujeres en la gestión de las EPSA.
- ❁ Análisis de avances y retrocesos 3 años después con información actualizada sobre la participación de las mujeres en la gestión de las EPSA.







Capítulo

2

*Marco
metodológico*



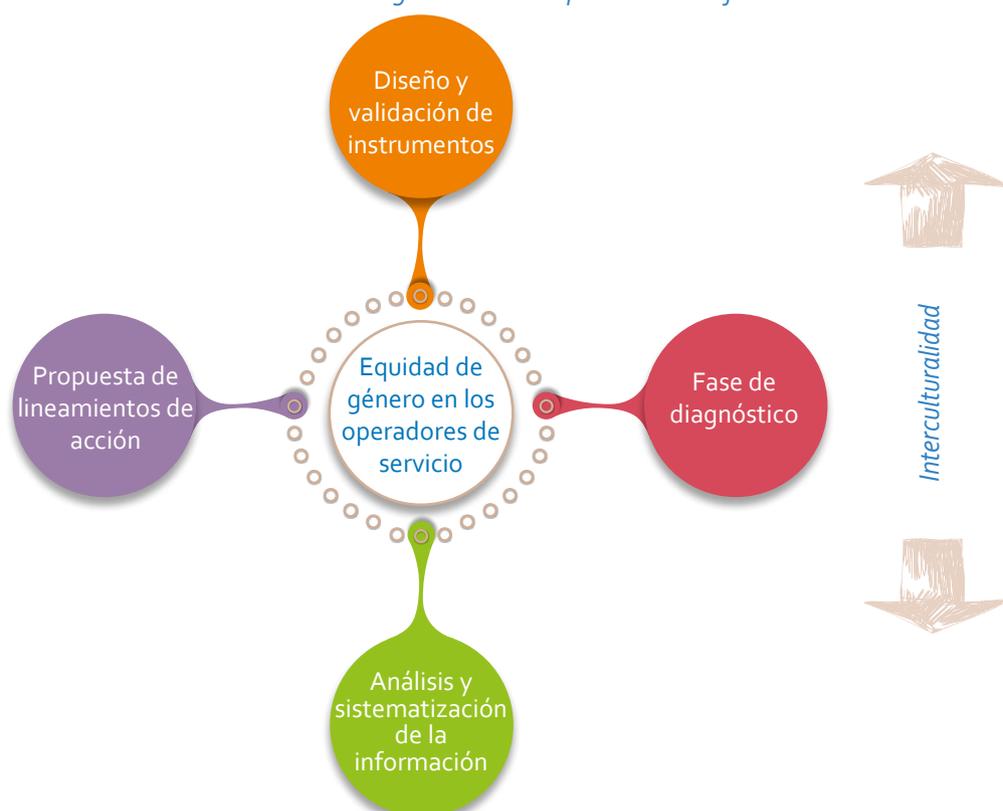
2. Marco metodológico

*El área de
investigación
comprendió 11
Cooperativas*

Para alcanzar el objetivo general y los objetivos específicos, el estudio fue de carácter exploratorio, en el cual se combinaron técnicas e instrumentos cuantitativos y cualitativos, bajo una mirada interdisciplinaria.

Adicionalmente, fue fundamental la incorporación de un enfoque intercultural. Bajo esas características, el trabajo del estudio se dividió en cuatro fases, que se esquematizan en la siguiente figura.

Figura No. 2.1: Esquema de trabajo del estudio



El área de investigación comprendió 11 Cooperativas (ocho de la ciudad de Santa Cruz, dos del municipio de La Guardia (Santa Cruz) y una Cooperativa de la ciudad de Tarija). También, se incluyó tres EPSA descentralizadas municipales (de las ciudades de Sucre, Potosí y Oruro, respectivamente) en una primera fase. Para la actualización, se incorporó información de 15 Cooperativas y, en general, de las Asociadas de FEDECAAS, tal como lo ilustra el cuadro No. 2.1.

Cuadro No. 2.1: Áreas de intervención

Lugar	EPSA 2015
Santa Cruz	<ul style="list-style-type: none"> ☼ SAGUAPAC ☼ COOPLAN ☼ COOPAGUAS ☼ SAJUBA ☼ COOPAPPI ☼ COSCHAL ☼ COOPARE ☼ COSPHUL
La Guardia	<ul style="list-style-type: none"> ☼ SAN JOSE-SANTA MARTA ☼ LA GUARDIA
Tarija	<ul style="list-style-type: none"> ☼ COSAALT
Sucre	<ul style="list-style-type: none"> ☼ ELAPAS
Potosí	<ul style="list-style-type: none"> ☼ AAPOS
Oruro	<ul style="list-style-type: none"> ☼ SELA

Fuente: Elaboración propia © Archivo GIZ/PERIAGUA.

Es fundamental iniciar la investigación con la construcción de los conceptos de género y equidad de género, sus componentes y la relación que tienen con la prestación del servicio, para posteriormente analizarlos.

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Concepto de género

El género se refiere a los diferentes roles, derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres, y la relación que tienen entre ambos. Los roles de los hombres y de las mujeres se encuentran influenciados por distintas posiciones históricas, culturales, religiosas y económicas. Muchas de estas relaciones y responsabilidades pueden, y en efecto, cambiar con el tiempo.

Un enfoque que hace referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que participen en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones, puede considerarse como **“un enfoque de equidad de género”**.

El enfoque de equidad de género contribuye a la participación equitativa de mujeres y hombres en procesos de desarrollo. En ese sentido, las mujeres tienen una participación igualitaria e independiente en el desarrollo político, económico y social, beneficiándose integralmente del mismo.

2.1.2 Componentes para medir la “equidad de género”

En la actualidad, existen distintas metodologías para medir la equidad de género, las cuales se basan en distintos indicadores.

Por ejemplo, el Índice de Desigualdad de Género del Índice de Desarrollo Humano del PNUD considera los siguientes elementos para analizar las desigualdades:

- Salud reproductiva (mortalidad materna y fecundidad adolescente).
- Empoderamiento (escaños en el parlamento y nivel de instrucción).
- Mercado laboral (participación en la fuerza laboral).

Asimismo, la ONU Mujeres ha visto tres elementos centrales que deben superarse:

- Violencia contra la mujer y niñas.
- Falta de capacidades y acceso a recursos.
- Toma de decisiones estratégicas.

Bajo esas premisas y, considerando tanto el concepto como los componentes para medir la equidad de género, en el estudio se entenderá el mismo como:

"La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres -independientemente de su condición económica, social, cultural, religiosa, étnica/racial o política- para que participen en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones, de manera que se eliminen las inequidades/desigualdades estructurales existentes de la mujer, y se promuevan sus derechos y la toma de decisiones en esferas claves de los ámbitos públicos y/o privados".

2.1.3 Conceptualización de equidad de género en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento

Considerando la definición de enfoque de equidad de género y la problemática del sector de agua y saneamiento, se definirá el enfoque de equidad de género en los operadores de servicio como:

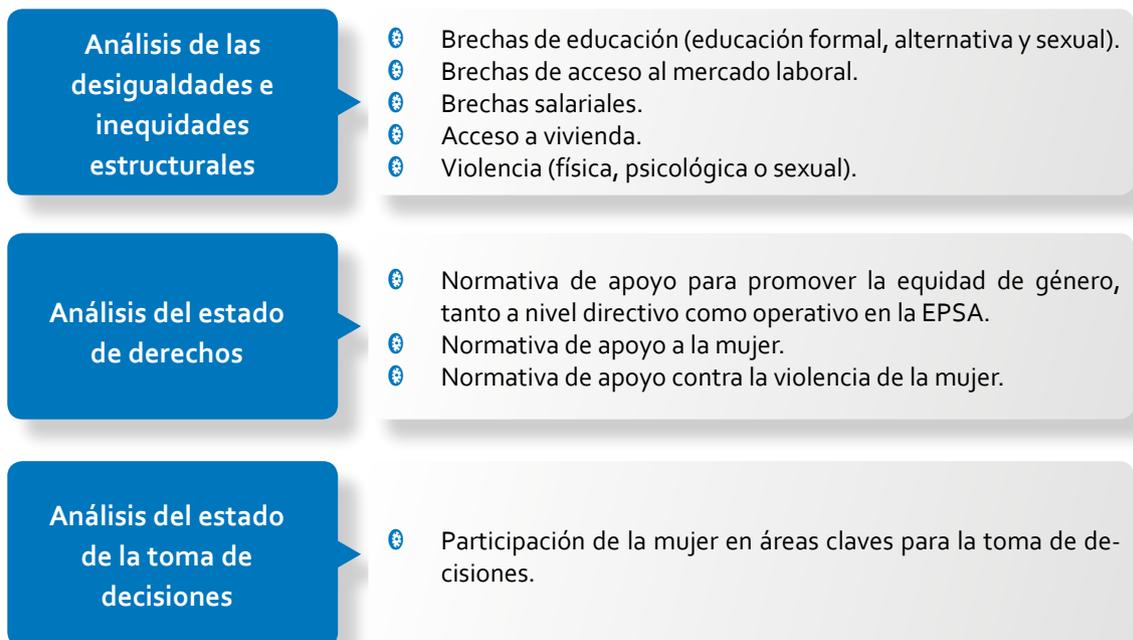
"La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres -independientemente de su condición económica, social, cultural, religiosa, étnica/racial o política- para que participen en las distintas áreas de la prestación del servicio en igualdad de condiciones, de manera que se eliminen las desigualdades/inequidades estructurales existentes de la mujer, se promuevan sus derechos y la toma de decisiones en esferas claves de los ámbitos ejecutivos, técnicos, administrativos y comerciales; coadyuvando, de esta manera, a una prestación integral del servicio".

La definición presentada incluye un elemento adicional, ya que la equidad de género genera una externalidad positiva adicional, y es el de coadyuvar a una prestación integral que puede contribuir a la sostenibilidad del servicio¹¹.

¹¹ Aunque es importante señalar que el análisis del impacto de la participación de la mujer en la sostenibilidad de los servicios es una tarea pendiente que se deberá realizar en un próximo estudio. Sin embargo, es innegable el aporte que la mujer tiene en las distintas áreas de una EPSA.

Áreas de exploración:

En ese sentido, las grandes áreas de exploración incluyen:



2.2 Metodología del estudio

La fase inicial consistió en la medición de hechos para determinar el estado real de situación de la mujer en la EPSA. En ese sentido, los instrumentos cuantitativos¹² que se utilizaron fueron:

- Formulario de diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada operador¹³.
- Encuesta de percepción a mujeres que trabajan en las EPSA.
- Encuestas de percepción a directivos y ejecutivos sobre la participación y rol de la mujer en la EPSA.

En ese sentido, complementando la información cuantitativa, se diseñaron e implementaron los siguientes instrumentos cualitativos¹⁴:

- Entrevistas a profundidad semi-estructuradas al personal ejecutivo y técnico de las EPSA del área de estudio.
- Grupos focales y trabajos de grupos de reflexión y discusión.

Es importante señalar que el diseño de los instrumentos se trabajó de manera participativa con las contrapartes, de modo que fueron validados, garantizando que se recopiló toda la información que se requirió.

En la actualización se emplearon los mismos instrumentos para la recopilación de información, a fin que los datos sean comparativos en los dos periodos. Es importante puntualizar que las citas textuales de las

¹² Ver anexo No. 2.1 para los detalles de los instrumentos cuantitativos.

¹³ Se ha realizado un formulario de diagnóstico en función de las características de los modelos de gestión que tiene cada operador, pero recabando en cada uno de los casos la misma información para fines comparativos.

¹⁴ Ver anexo 2.2 para el detalle de los instrumentos cualitativos.



entrevistas, que tienen un carácter testimonial, no incluyen el nombre de la persona entrevistada. Esto en base a un acuerdo previo con las y los entrevistadas/os en el recolección de información. Es necesario mencionar que se realizaron 60 entrevistas a 28 mujeres y 32 hombres de 19 Cooperativas.

Situación de las mujeres en el sector de saneamiento básico

A continuación, se presentan los datos generales de los hallazgos realizados presentados a nivel general, tanto en las Cooperativas como en las Empresas Municipales Descentralizadas de manera más detallada, por modelo de gestión:





Capítulo

3

*Situación de las
mujeres en las
Cooperativas*



3. Situación de las mujeres en las Cooperativas

El presente capítulo tiene por objeto proporcionar una mirada real del estado de situación de la mujer sobre la base de los datos de diagnóstico obtenido de cada Cooperativa, así como de la aplicación de encuestas de percepción a mujeres y directivos/ ejecutivos. En ese sentido, la primera parte muestra la situación estructural de la mujer desde las Cooperativas (EPSA), la segunda parte se enfoca en la percepción de las mujeres y la tercera en la percepción de los directivos.

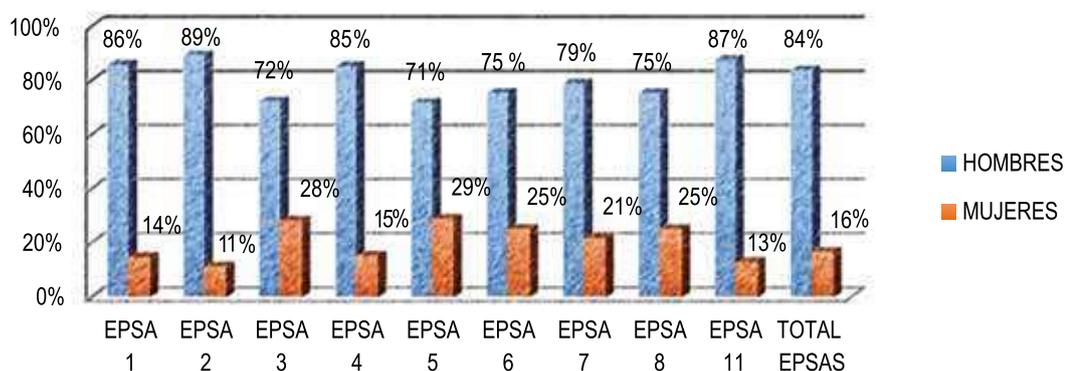
3.1. Situación estructural de la mujer en las Cooperativas

Para analizar la situación estructural de la mujer, se recurrió al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa. Lamentablemente, de las once Cooperativas que son objeto del estudio, solamente nueve proporcionaron la información.

3.1.1. Participación de la mujer en las distintas áreas de la Cooperativa

El primer elemento para considerar es el porcentaje de participación de hombres y mujeres en las EPSA. La figura No. 3.1 ilustra esta situación.

Figura No. 3.1: Participación de Hombres y Mujeres en la Cooperativa



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa.

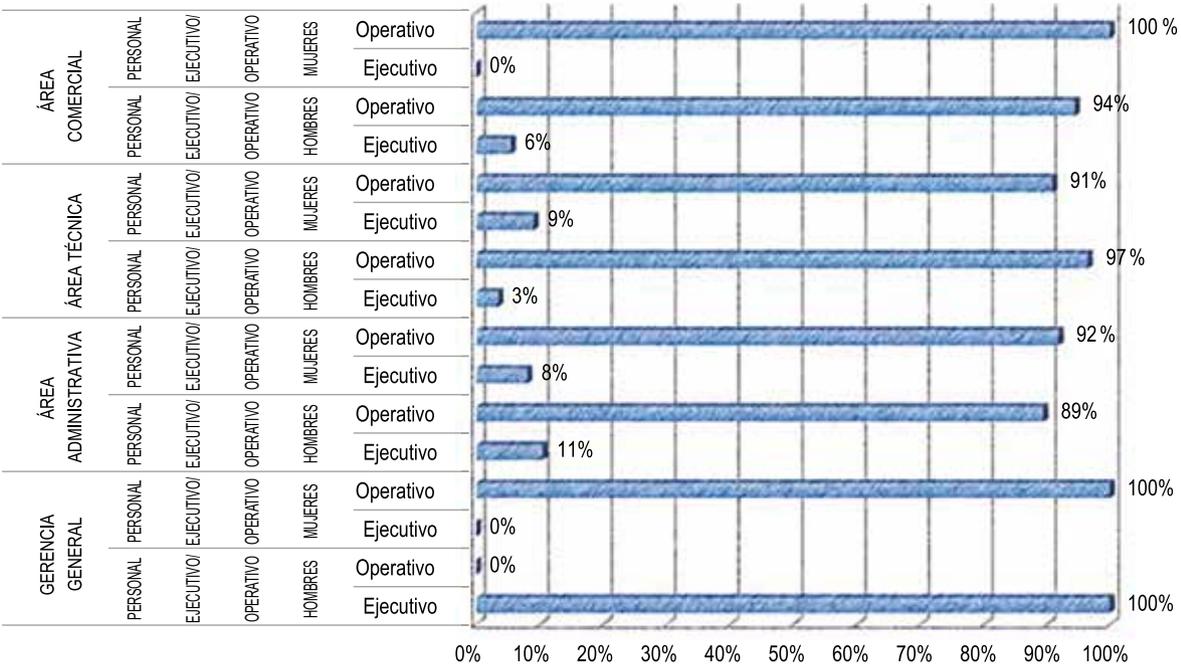
Como se puede evidenciar, la participación del hombre representa en promedio 2/3 (y en algunos casos más) con relación a la participación de la mujer. A nivel del total de EPSA, la participación del hombre es superior a la de la mujer. Sin embargo, la situación varía considerablemente en los niveles ejecutivos y operativos, así como en las áreas administrativa, técnica y comercial.

Si bien la composición de los consejos varía según cada Cooperativa, se evidenciaron dos casos de paridad (la EPSA 8 para el Consejo de Administración y EPSA 6 para el consejo de Vigilancia). Sin embargo, de manera general, existe una predominancia de la participación masculina con relación a la femenina, en especial en el Consejo de Administración.

En cuanto a la estructura organizativa en las Cooperativas, se verificó claramente que la participación de los hombres en cargos ejecutivos es mayor al de las mujeres. No existen mujeres gerentes generales o con cargos ejecutivos en el área comercial.

En relación con las distintas áreas al interior de la Cooperativa, se evidenció que existe una predominancia de la participación del hombre con relación a la de la mujer en todas las áreas, acentuándose dicha situación en el área técnica, donde prácticamente la totalidad del personal es masculino. En el área administrativa existe una mayor participación de la mujer, seguida de la gerencia general. Empero, además de considerar la relación hombre y mujer en las distintas áreas, es importante distinguir el tipo de puestos que ocupan (cargos ejecutivos u operativos¹⁵), ya que, como se mencionó anteriormente, los primeros implican la toma de decisiones estratégicas en los destinos de la Cooperativa.

Figura No. 3.2: Personal ejecutivo/operativo total en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa.

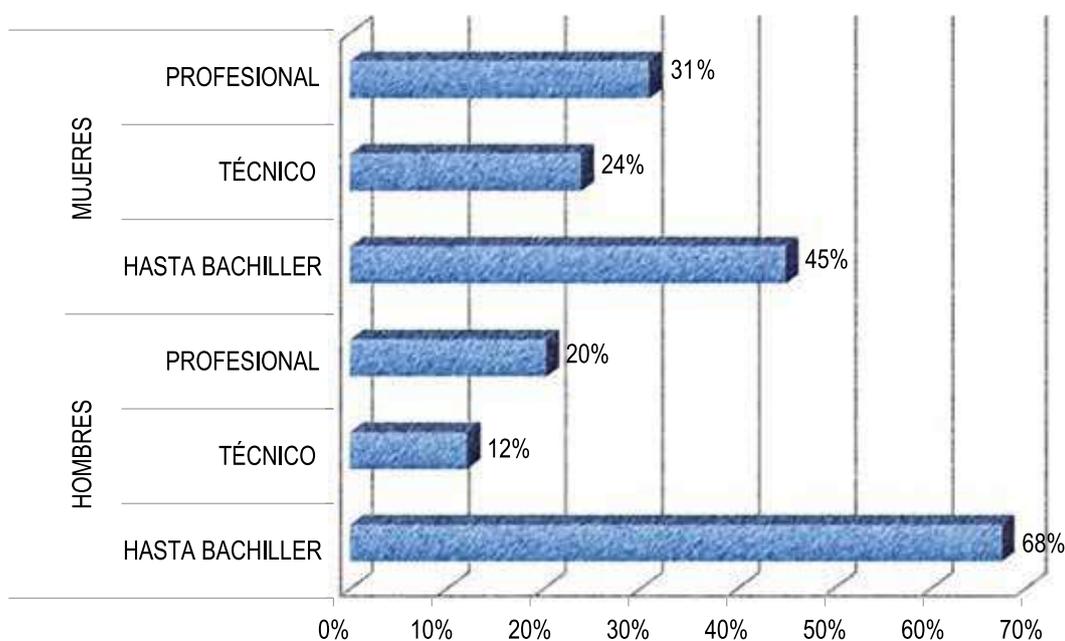
15 Se entenderá por cargo operativo, aquellas funciones en las que el personal involucrado no tiene participación en la toma de decisiones estratégicas de la Cooperativa.

Tanto en la gerencia general como en el área comercial, no existen mujeres que trabajen en posición ejecutiva. En el área técnica se evidenció que existe una EPSA en donde trabaja una mujer como ejecutiva. Y es en el área administrativa donde se evidencia la mayor participación de la mujer en puestos ejecutivos, aunque el porcentaje continúa siendo menor con relación a los hombres (12% del total de mujeres y 16% del total de hombres).

3.1.2. Grado de profesionalización de hombres y mujeres en la Cooperativa

Una vez analizada la participación de la mujer en las distintas áreas, así como las posiciones que ocupan, es fundamental considerar el grado de profesionalización, diferenciando si son "hasta bachilleres", "técnicos" o "profesionales" tanto entre hombres y mujeres¹⁶.

Figura No. 3.3: Grado de profesionalización hombre-mujer en total en las Cooperativas¹⁷



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa.

Del total de hombres, el 68% corresponde a bachilleres; mientras que, el 45% del total de mujeres pertenece a este grado académico. Un dato que llama la atención es que del 100% de las mujeres que trabajan en las Cooperativas, un tercio es profesional, porcentaje mayor con relación a los hombres. De la misma manera, el porcentaje de mujeres con nivel técnico es mucho mayor con relación a los hombres. Las mujeres con grado de formación superior son de 55% versus 32% con relación a los hombres.

16 Bachilleres se refiere a que terminaron primaria y secundaria en el colegio. Técnicos se refiere a cursos de especialización en temáticas particulares en donde la persona ha obtenido algún certificado (que puede ser técnico, técnico medio o técnico superior emitido por alguna Universidad reconocida o un Centro de Formación Superior), mientras que profesional se refiere a la obtención de un título emitido una universidad reconocida.

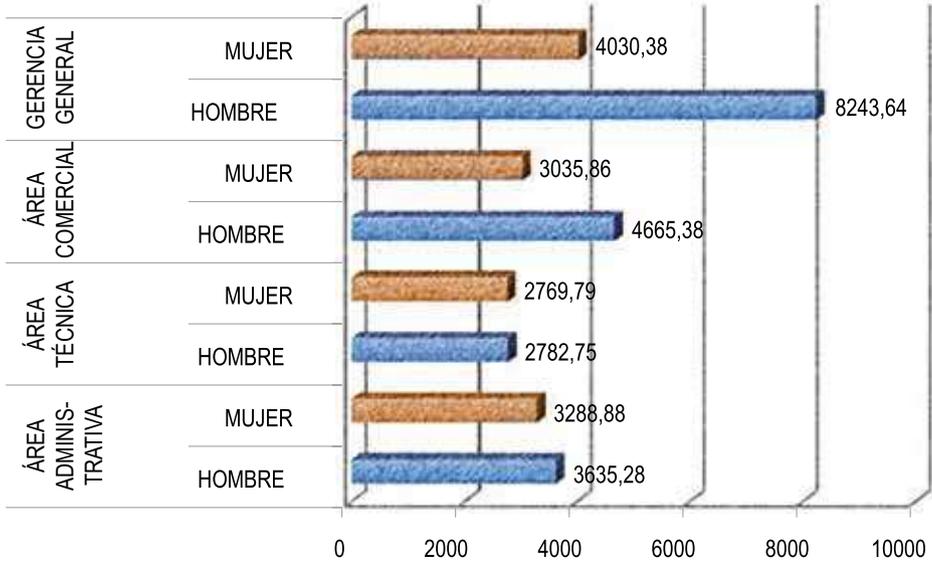
17 En el Anexo 3.2 se presente desglosado por EPSA.

Si se toma en cuenta el nivel de formación superior (técnico y bachiller) en cada una de las áreas, el porcentaje de mujeres profesionales y técnicos con relación a los hombres es mayor. Llama la atención que el área donde más profesionales se necesitan y donde más mujeres profesionales trabajan es el área administrativa, en contraste con el área comercial y especialmente el área técnica donde el número de mujeres es muy reducido.

3.1.3. Remuneración salarial hombre y mujer en la Cooperativa

Un tercer elemento a considerar es la remuneración salarial entre hombres y mujeres. Para tal efecto, se ha considerado nuevamente la gerencia general y áreas administrativa, técnica y comercial. El análisis se realizó con base en los salarios máximos y mínimos que perciben hombres y mujeres en las distintas áreas. Sin embargo, dado que en algunas áreas de las Cooperativas solo trabajan hombres y en algunas solo mujeres, se ha dejado de lado, estableciendo en función de los máximos y mínimos de cada sexo los promedios. La figura No. 3.4 ilustra esta situación.

Figura No. 3. 4: Salario promedio en Bs de la mujer con relación al hombre en las Cooperativas



En cada una de las áreas, el salario promedio de la mujer es inferior al de los hombres, siendo los casos de la gerencia general y el área comercial los más desiguales (esto acentuado, ya que no existe personal femenino ejecutivo).

3.1.4. Normas, reglas y políticas de apoyo a la mujer en las Cooperativas

Una vez observada la participación de la mujer en la Cooperativa, su grado de profesionalización y la remuneración obtenida, se examinó la normativa o políticas existentes de apoyo a la mujer. En ese sentido, se consideró si las distintas EPSA cumplen con lo especificado en la legislación nacional sobre apoyo a la mujer¹⁸.

¹⁸ Básicamente en lo especificado en la Ley General del Trabajo.

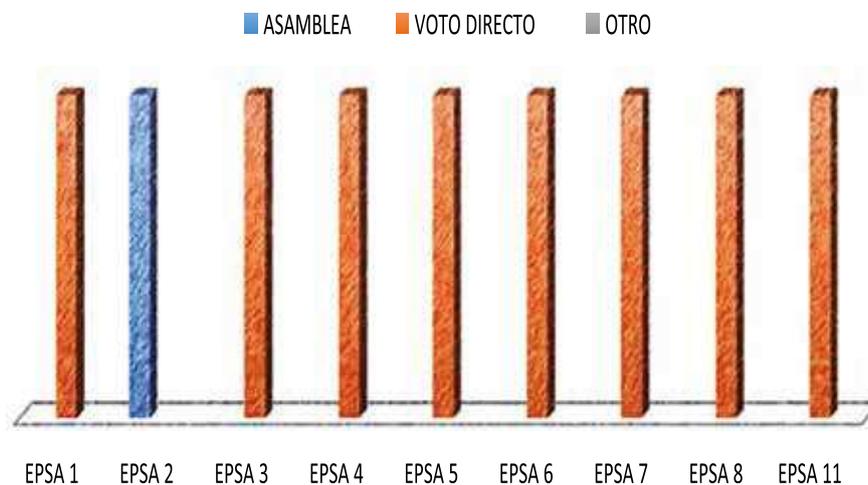
El 100% de las Cooperativas cumplen con lo establecido en la legislación nacional en prácticas referidas a:

- Baja médica por embarazo.
- Subsidio de lactancia.
- Horario de lactancia.
- Seguro de salud, entre otros.

De la misma manera, se preguntó si las normas se encuentran institucionalizadas en algún reglamento interno de la institución, y solamente tres Cooperativas tienen dicha normativa institucionalizada en reglamentos internos, de manera que forman parte de la política de la institución. Finalmente, se indagó sobre la existencia de otras políticas y/o estrategias internas adicionales de apoyo a la mujer, por lo que ninguna de las EPSA implementó políticas de apoyo o estrategias internas adicionales de apoyo a la mujer.

Además de explorar sobre el grado de apoyo a la mujer, fue fundamental averiguar sobre la existencia de una normativa que promueva la participación de la mujer en toma de decisiones estratégicas. Tomando como base los distintos estatutos de las diferentes Cooperativas, así como el Formulario de Diagnóstico, se investigó sobre la forma de elección de las autoridades y los requisitos exigidos, con base en lo establecido por la legislación nacional y global.

Figura No. 3.5: Mecanismo de Elección de Autoridades en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa.

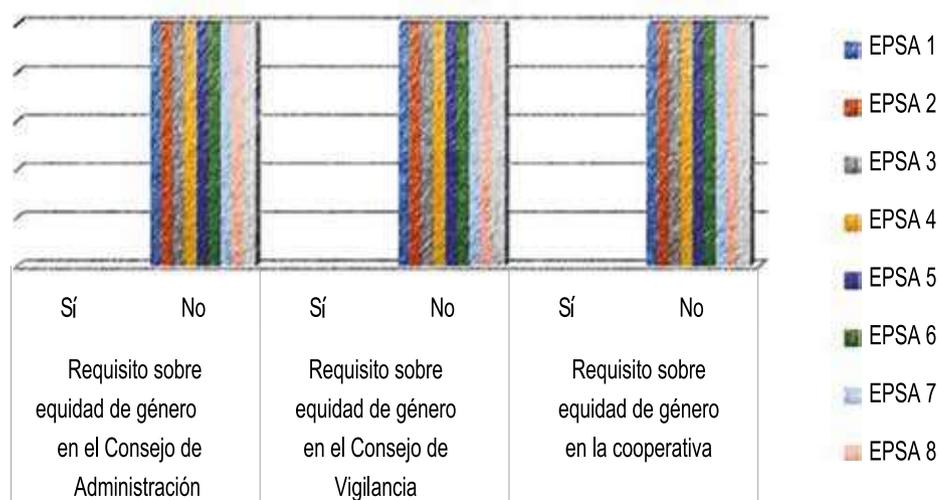
Prácticamente en todas las Cooperativas, la elección de las autoridades se realiza mediante elecciones.

Se trató de indagar sobre la cantidad de socios y socias, pero no todas las Cooperativas tienen un desglose exacto. Solamente cuatro EPSA disponían de información acerca de la cantidad de socios

y socias. Solamente en una EPSA el porcentaje de socias es mayor con relación a los de socios; en dos EPSA, la relación es casi proporcional; y en una la gran mayoría son socios varones.

Posteriormente, se estudió sobre la existencia de requisitos sobre equidad de género, tanto en los Consejos de Administración como Vigilancia, y en la misma Cooperativa.

Figura No. 3.6: Requisitos sobre equidad de género en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cada Cooperativa.

Ninguna de las Cooperativas explicita en sus estatutos o reglamentos algún requisito sobre equidad de género. Es importante recalcar que tampoco la normativa nacional de Cooperativas explicita algún requerimiento de este tipo. Solamente el 50% de las Cooperativas tienen sus estatutos compatibilizados con la normativa anterior, aspecto que muestra la necesidad de trabajar en dichos elementos, tratando de incorporar la perspectiva de género en las mismas.

3.1.5. Sistema de información de las Cooperativas

Finalmente, y tomando como base el "Consenso de Santo Domingo¹⁹", se analizó la disponibilidad de información diferenciada sobre mujeres y hombres en aspectos relacionados a la Cooperativa, como:

- Número de socios y socias.
- Reclamos (número y tipo de reclamos).
- Mora.

El objetivo fue determinar quiénes están más pendientes en la prestación de servicios, si los hombres o las mujeres, o si la relación es proporcional. Lamentablemente, ninguna de las Cooperativas posee información desglosada por sexo de manera integral.

19 Ver inciso A "igualdad de género, empoderamiento de las mujeres y tecnologías de la información y las comunicaciones" (pág. 17).

3.2. La percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa

Sobre la base de la aplicación de la encuesta de percepción hacia las mujeres, a continuación, se presentan las características generales de la situación de la mujer en las EPSA, desde la perspectiva de la propia mujer.

3.2.1. La situación de las mujeres en la Cooperativa: percepción de las propias mujeres

Se encuestaron a una gran mayoría de las mujeres que trabajan en las distintas áreas de las Cooperativas, abarcando al menos 10 diferentes cargos y posiciones.

La figura 3.7 refleja esta situación. La heterogeneidad en cargos y posiciones del universo de entrevistadas permitió tener una mayor diversidad en las opiniones y criterios que coadyuvan a un mejor entendimiento de la situación de la mujer en la Cooperativa.

Figura No. 3.7: Posición de las mujeres encuestadas en la Cooperativa



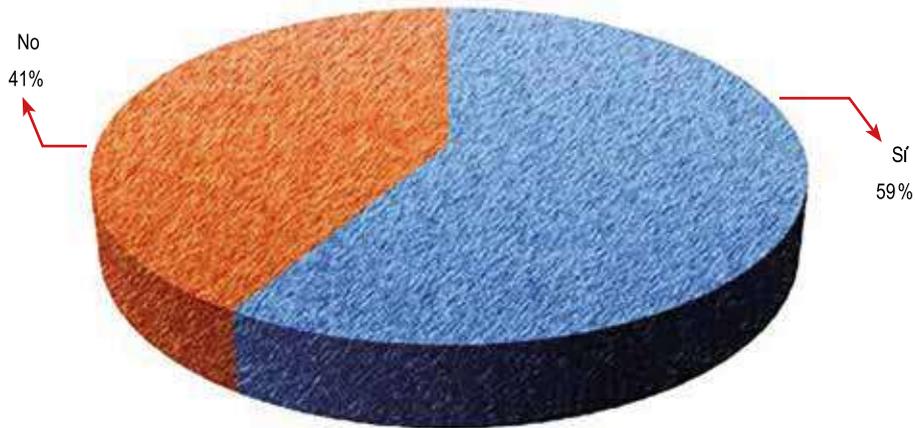
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

3.2.1.1. Características socio-económicas de la mujer que trabaja en las EPSA (Cooperativas)

Inicialmente, se quiso conocer cómo es la estructura del hogar. En ese sentido, el 33% de las mujeres entrevistadas comparte el hogar con un hombre, mientras que el 60% es soltera, viuda o divorciada.

Posteriormente, y en base a estos datos, se quiso determinar cuántas mujeres son jefas de hogar. De acuerdo a los datos de la figura 3.8, más de la mitad de las mujeres encuestas constituyen el pilar fundamental de la casa.

Figura No. 3.8: Mujeres trabajadoras de las Cooperativas que son jefas de hogar



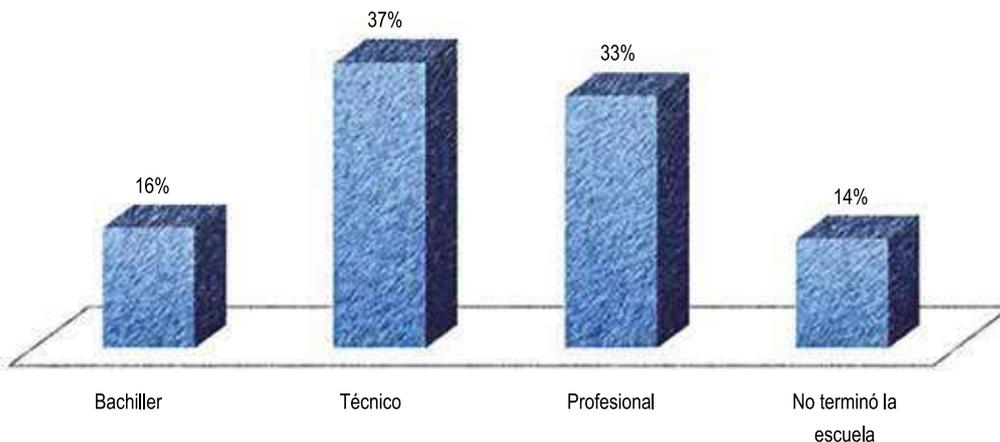
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Además, para la gran mayoría, su principal fuente de ingreso es el trabajo en la Cooperativa²⁰. Tomando en cuenta la composición de la familia, el 87% de estas mujeres trabajadoras son madres.

Adicionalmente, se preguntó la edad en que habían tenido a sus hijos. Más de la mitad de las mujeres encuestadas tuvo su primer hijo antes de los 25 años, y un tercio lo tuvo entre los 15 y 20 años, aspecto que puede repercutir a su vez en las posibilidades de estudio superior.

Sin embargo, y considerando los datos de la figura 3.9, la gran mayoría ha realizado estudios superiores, ya sea a nivel licenciatura (33%) o técnico superior (37%), situación que muestra la relevancia de un título superior para trabajar al interior de una Cooperativa.

Figura No. 3.9: Nivel de educación de las mujeres trabajadoras en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

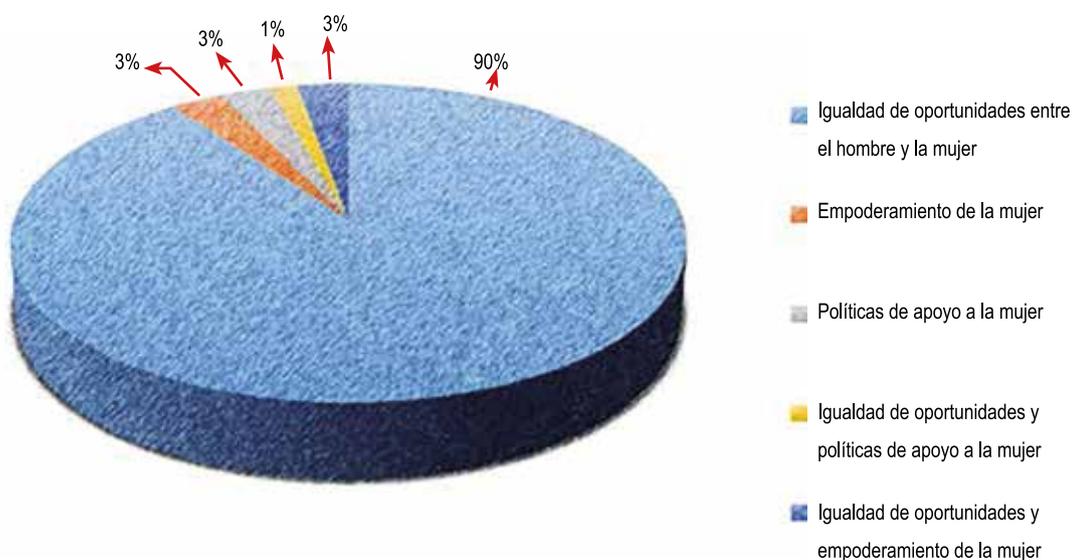
²⁰ La mayoría de las mujeres en los Consejos no reciben un sueldo o salario.

3.2.1.2. Percepción de las mujeres sobre desigualdades

Una vez identificadas las características socio-económicas de las mujeres que trabajan en las Cooperativas, fue fundamental analizar la percepción que tienen sobre equidad de género y las posibles desigualdades existentes.

Para ello, se preguntó acerca de cuál es la significancia de "equidad de género" y si vislumbraban alguna desigualdad en el trabajo que ellas realizan cotidianamente.

Figura No. 3.10: Significancia del concepto de equidad de género para las mujeres trabajadoras en las Cooperativas



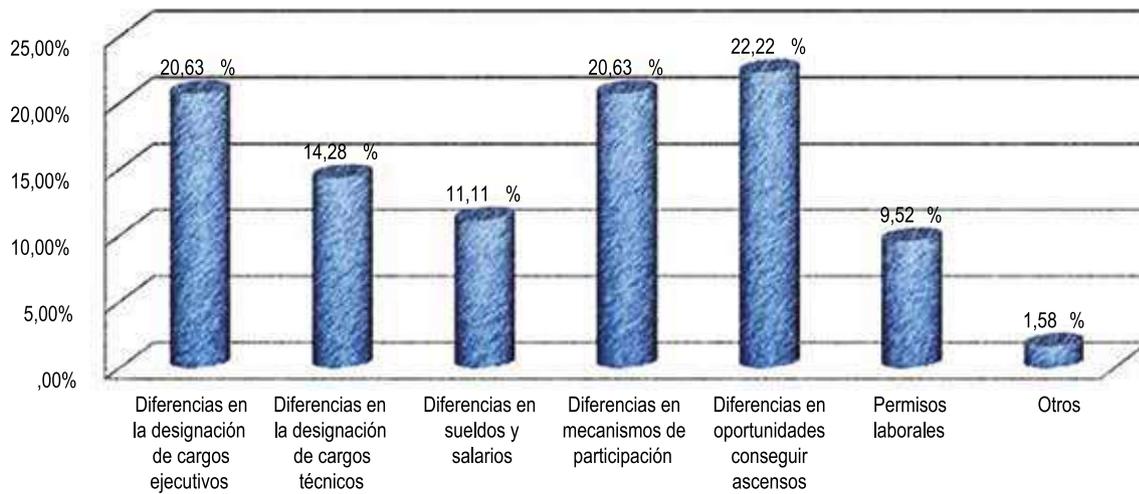
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Más del 90% considera que la equidad de género está referida a la igualdad de oportunidades, y sorprendentemente, un poco menos de la mitad percibe que existen diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Del 49% que percibe diferencias, identifica principalmente la dificultad de conseguir ascensos, de tener acceso a cargos de toma de decisiones y de obtener cargos ejecutivos en distintas áreas.



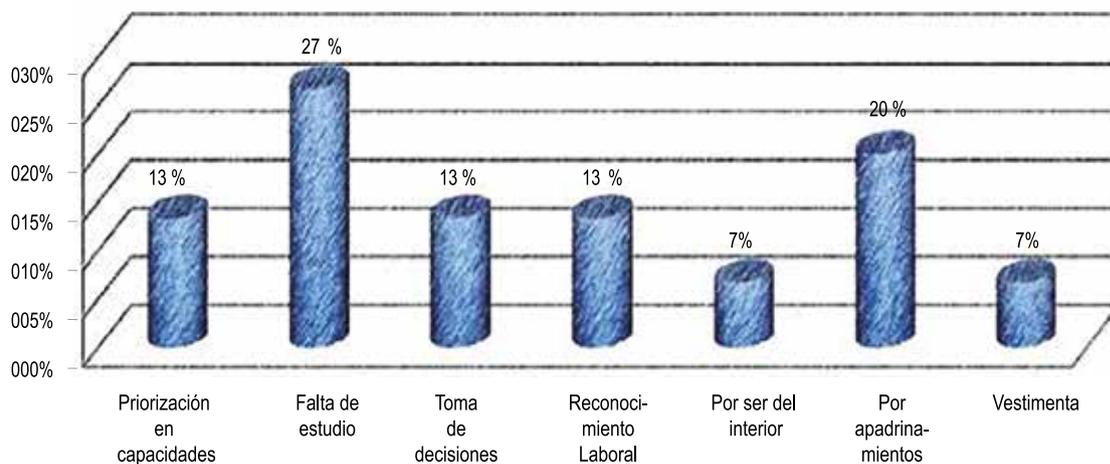
Figura No. 3.11: Principales diferencias identificadas entre hombres y mujeres en la Cooperativa



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Asimismo, este grupo ha identificado la existencia de ciertos prototipos de discriminación.

Figura No. 3.12: Tipos de discriminación que perciben las mujeres trabajadoras en las Cooperativas



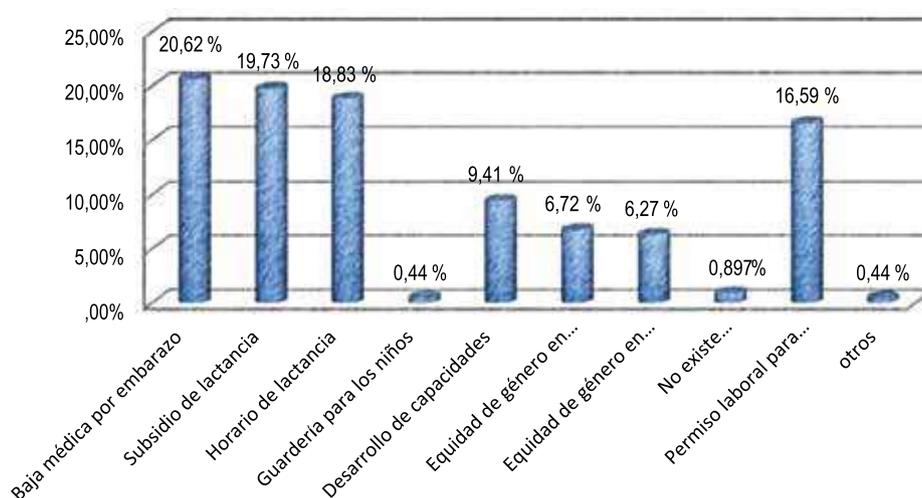
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Entre los principales prototipos identificados están: la discriminación por falta de estudios y por carecer de algún tipo de apadrinamiento (al interior de la Cooperativa para ascender).

3.2.1.3. Conocimientos sobre normas y políticas de apoyo a la mujer

En base a la percepción sobre desigualdades, se indagó sobre el conocimiento sobre normas y políticas de apoyo a la mujer. Se preguntó si conocían algún tipo de normativa o políticas de apoyo a la mujer. La respuesta afirmativa fue del 70%, y se preguntó cuáles eran aquellas que identificaban.

Figura No. 3.13: Identificación de normas o políticas de apoyo a la mujer por parte de las Mujeres Trabajadoras en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Básicamente, más del 2/3 de las mujeres saben de la existencia de normas y políticas de apoyo a la mujer, identificando las principales establecidas por la legislación nacional. Sin embargo, cuando se les preguntó en qué lugar se encuentran institucionalizadas, las respuestas fueron más dispersas.

La gran mayoría de las mujeres encuestadas consideran que dichas políticas se encuentran institucionalizadas en la normativa interna de la EPSA, situación que contrasta con los resultados del Formulario de Diagnóstico en donde solo dos EPSA han institucionalizado dichas políticas en su normativa interna. Además, apenas un 11% hace referencia a la legislación nacional. Esa situación muestra una contradicción existente, y es que la mujer conoce sus derechos básicos, pero no conoce la normativa de donde se provienen.

3.2.1.4. Percepción sobre la participación y toma de decisiones estratégicas

Otro elemento central para estudiar es conocer cuál es la percepción que tienen las mujeres sobre su participación en la toma de decisiones, en especial considerando que el grupo encuestado es bastante heterogéneo.

Aproximadamente, la mitad de las mujeres encuestadas consideran que participan en los destinos de sus EPSA, situación que puede deberse al cargo que ejercen. Sin embargo, este dato debe ser contrastado para ver en qué tipo de decisiones estratégicas consideran que han participado.

Figura No. 3.14: Forma de participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas en Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Cooperativas.

Existe una participación importante de la mujer en aspectos referidos a planificación (elaboración del POA) y asignación presupuestaria. Esta situación guarda estrecha relación con al área y los puestos más altos que ostenta la mujer en las Cooperativas, las cuales se encuentran de manera general en el área administrativa. Llama la atención que la participación de la mujer en las decisiones sobre procesos de contratación y desarrollo de normativa es muy baja, alcanzando un poco más del 10%.

3.2.1.5. Desarrollo de capacidades

El desarrollo de capacidades es fundamental para mejorar la gestión en una EPSA. En ese sentido, se preguntó a las mujeres sobre las capacitaciones que habían recibido a lo largo del trabajo en su Cooperativa.

Solamente el 14% del total de las mujeres encuestadas ha recibido algún tipo de capacitación que le permita incrementar sus habilidades dentro de la Cooperativa. A ese 14% se le preguntó cuáles eran las instituciones que las habían apoyado en dichas capacitaciones y la gran mayoría ha recibido algún tipo de capacitación a través de la Federación de Cooperativas, con el apoyo de la Cooperación Alemana.

3.2.1.6. Rol de la mujer y expectativas a futuro

En base a todas las consideraciones mencionadas, se preguntó a la mujer cuál debería ser su rol en la Cooperativa y qué mecanismos deberían promoverse en el futuro para alcanzar la equidad de género. Si bien no hubo respuestas puntuales acerca de un rol específico, los principales requerimientos estaban relacionados con tener mayor protagonismo en puestos jerárquicos, que se promueva la igualdad de oportunidades, tanto en el desarrollo de capacitaciones como en la toma de decisiones.

Bajo esas premisas, las mujeres consideran fundamental incorporar mayores procesos de capacitación integral a hombres y mujeres sobre la temática de género (que incorpore otros aspectos adicionales, como por ejemplo, liderazgo, normas del sector, entre otros), así como promover la equidad en normas y estatutos, y establecer procesos y procedimientos de convocatoria que permitan el acceso a mujeres a puestos jerárquicos al interior de la EPSA.

3.3. La percepción de los directivos acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas

Una vez examinada la situación estructural de la mujer en las Cooperativas y la percepción que ellas tienen al interior de las mismas, es necesario determinar cuál es la percepción que tienen los directivos y ejecutivos sobre:

- Las desigualdades existentes al interior del operador.
- Los mecanismos o políticas para promover una mayor igualdad de condiciones.
- El proceso de toma de decisiones.
- El rol de la mujer.

3.3.1. La situación de la mujer en las Cooperativas: percepción de los directivos

La encuesta de percepción a directivos de las Cooperativas ha sido aplicada a miembros del consejo de administración, vigilancia y personal ejecutivo de la gerencia general, así como en las áreas administrativa, técnica y comercial de las 11 EPSA²¹ objeto del estudio.

3.3.1.1. Percepción sobre desigualdad de género por parte de los directivos

Se consultó a los ejecutivos qué entienden por equidad de género y si veían la existencia de alguna diferencia laboral entre hombres y mujeres.

Figura No. 3.15: Concepto de Equidad de Género según los Directivos de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

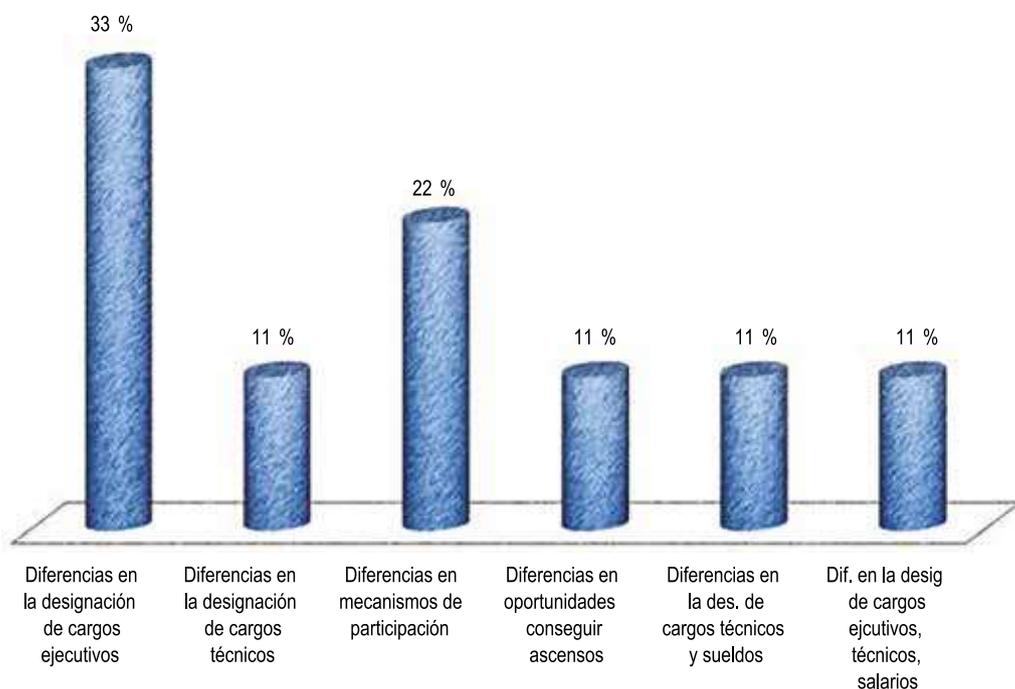
21 Como se dijo en el capítulo anterior, es simplemente una encuesta de opinión, de acuerdo a la percepción que tiene cada directivo sobre la temática.



Casi la totalidad de los directivos consideran la equidad de género como la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer. Asimismo, y en base a esta definición, un porcentaje importante (43%) considera que existen diferencias laborales entre hombres y mujeres.

De los directivos que perciben diferencias, la mayoría considera que la principal está referida a la participación en cargos ejecutivos.

Figura No. 3.16: Tipos de diferencias entre hombres y mujeres según los directivos de las Cooperativas que consideran que existen diferencias laborales



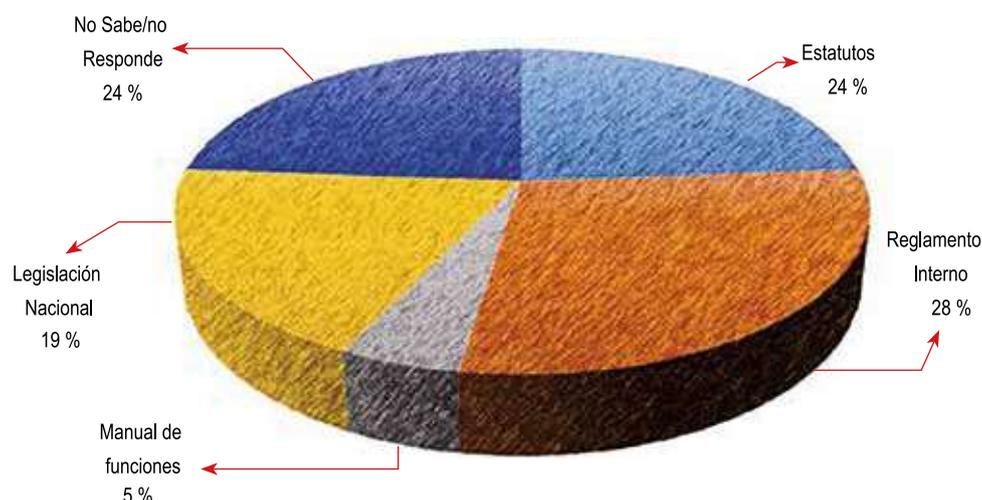
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

3.3.1.2. Normas y políticas de apoyo a la mujer

Con relación a las normas y políticas de apoyo a la mujer, un tercio no conoce las políticas y normas de apoyo, aunque todos han identificado en alguna medida, políticas que deben cumplir al interior de su organización.

Sin embargo, cuando se preguntó dónde se encuentran institucionalizadas dichas políticas y normas, las respuestas son bastante dispersas, donde solo un 19% ha identificado la legislación nacional, un 24% no sabe no responde, más del 50% menciona la normativa interna.

Figura No. 3.17: Institucionalización de políticas y normas en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

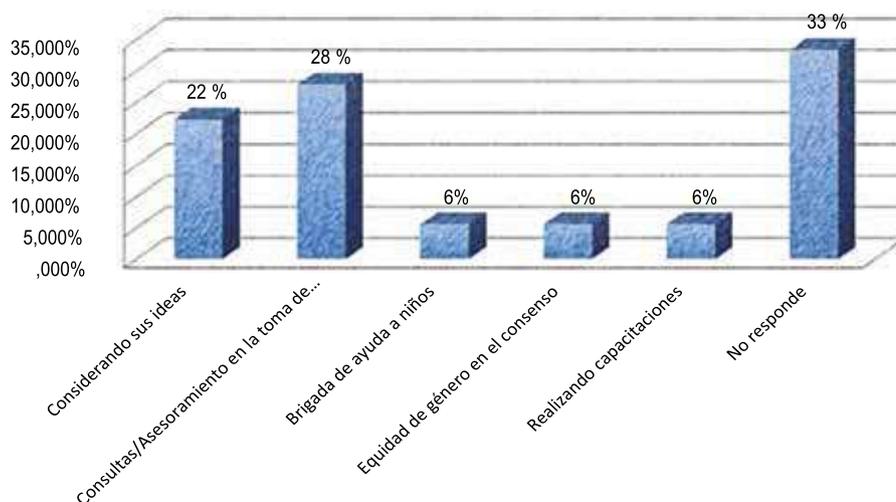
Nuevamente se evidencian contradicciones con el Formulario de Diagnóstico, lo que muestra que si bien se conoce qué políticas existen para apoyar a la mujer, se desconoce el origen de las mismas, o en su defecto, si están o no institucionalizadas al interior de la EPSA.

3.3.1.3. Participación de la mujer en la toma de decisiones

Con relación a la participación de la mujer en la toma de decisiones, inicialmente se preguntó a los directivos si apoyan la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas, a lo que el 90% respondió afirmativamente.

Posteriormente, se preguntó en qué forma apoyan dicha participación, las respuestas fueron más evasivas, existiendo un 33% que no respondió a la misma.

Figura No. 3.18: Formas en que se apoya la participación de la mujer por parte de los Directivos de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

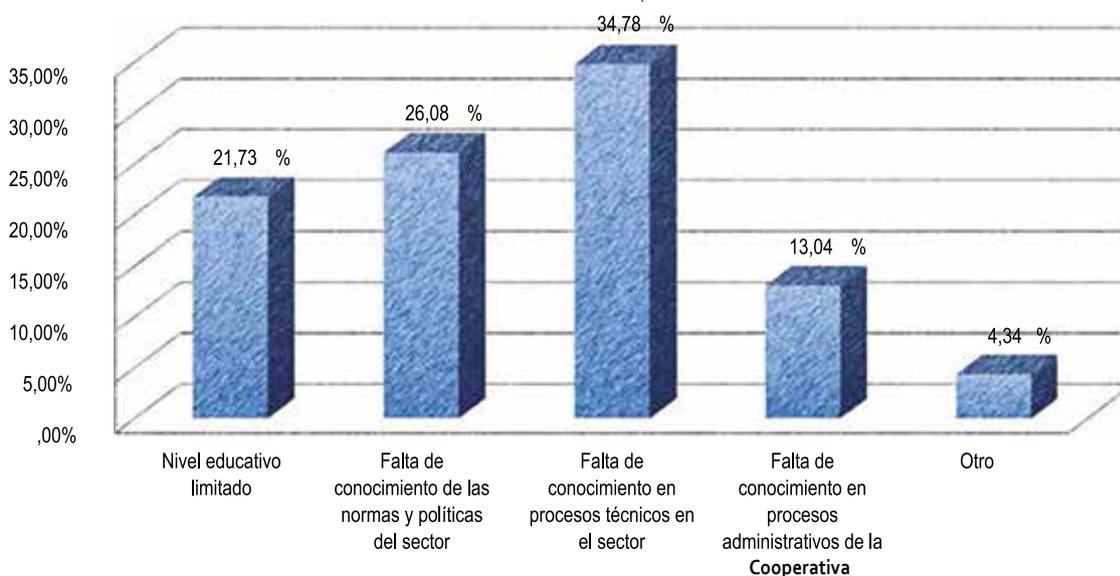
3.3.1.4. Desarrollo de capacidades

Respecto al desarrollo de capacidades, se indagó de manera general acerca de las actividades que realizan para promover el desarrollo de capacidades de la mujer en sus Cooperativas.

Los directivos de todas las EPSA consideran que se realizó al menos un curso, taller o seminario para promover las capacidades, sin embargo, cuando se les pidió que mencionen alguna actividad específica dirigida a las mujeres, la respuesta fue mínima. Solo un 5,6% de los encuestados respondió que se realizó algún curso de apoyo específico para promover las capacidades de la mujer.

De manera complementaria, se preguntó sobre la opinión que tienen acerca de las dificultades que a su criterio enfrentan las mujeres en el desarrollo de sus funciones.

Figura No. 3.19: Principales limitaciones que enfrentan las mujeres según los directivos de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

La principal limitación identificada es la falta de conocimiento en procesos técnicos del sector, seguida del conocimiento de la normativa y de políticas del sector de agua potable y saneamiento.

En ese sentido, posteriormente se preguntó cuáles eran las áreas en las que se debería promover el desarrollo de capacidades. Las principales áreas de capacitación estarían orientadas a procesos de planificación, liderazgo, seguido de normas y políticas del sector. Es importante señalar que dichos resultados no guardan una “estrecha” relación con las limitaciones especificadas en la figura No. 3.19, lo que no devela con claridad cuáles son las limitaciones y las necesidades prioritarias de las mujeres por este grupo encuestado.

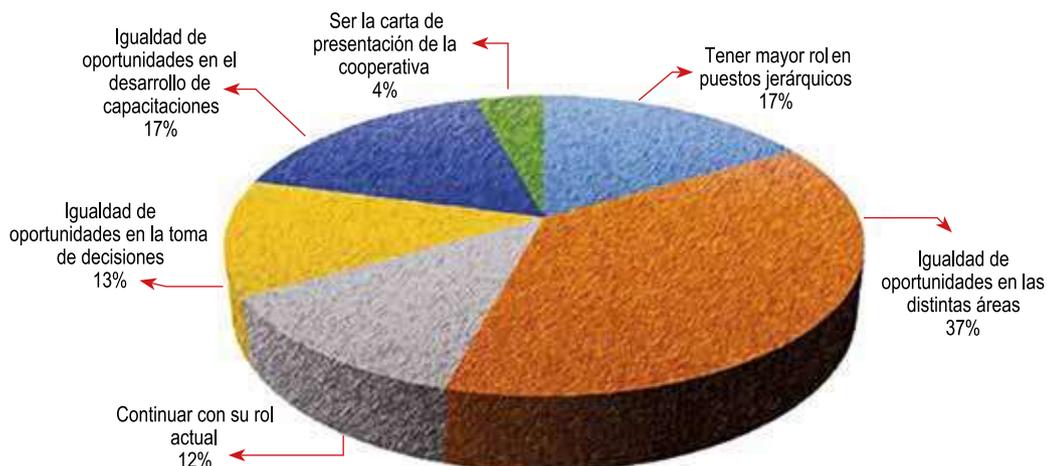
3.3.1.5. Rol de la mujer y perspectivas a futuro según directivos de las EPSA

Finalmente, y considerando que los encuestados son los implementadores de políticas y estrategias en sus respectivas Cooperativas, se quiso conocer cuál es el principal aporte de la mujer para establecer el rol que ellas deberían jugar y qué mecanismos deberían implementarse con el fin de alcanzar la equidad de género.

La gran mayoría considera que el principal aporte está relacionado al relacionamiento con el socio. Muchos de los directivos consideran que la mujer es la cara de la institución, ya que maneja de mejor manera los conflictos. De igual manera, un porcentaje importante considera que el aporte de la mujer se da en todas las áreas de acuerdo a su rol; sin embargo, el 6% tiene una connotación negativa, ya que cree que el aporte está relacionado a la transmisión de “chismes”.

Bajo esas consideraciones, la siguiente pregunta estaba relacionada a cuál debería ser el rol de la mujer en la Cooperativa.

Figura No. 3.20: Rol de la Mujer en las Cooperativas según los directivos

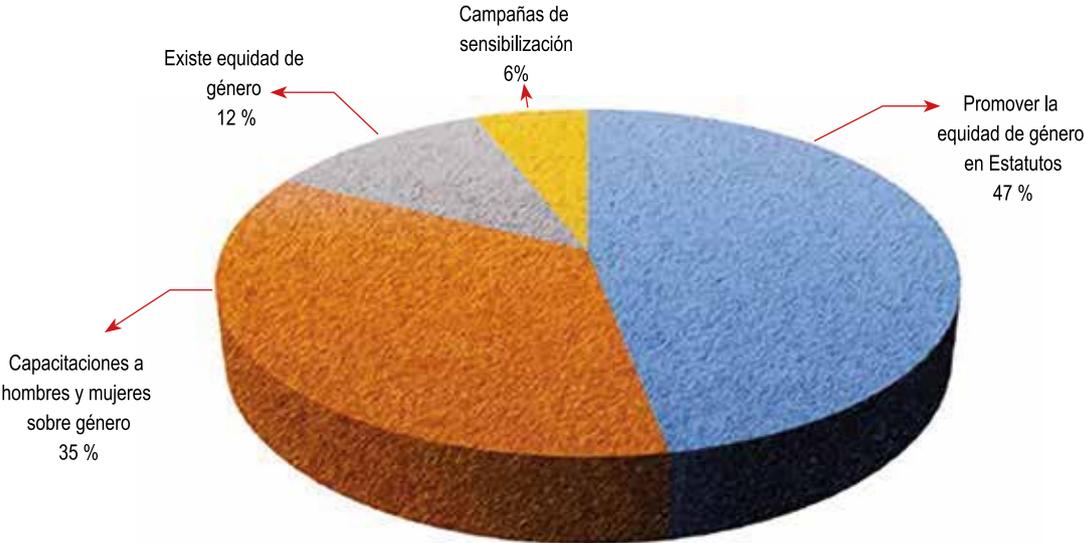


Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

Más de la mitad de los encuestados, sin especificar un rol específico, considera que es necesario promover la igualdad de oportunidades, tanto en todas las áreas como en el desarrollo de capacidades y acceso a puestos jerárquicos.

Bajo esas consideraciones, para concluir se preguntó qué mecanismos o políticas se deberían implementar para promover la equidad de género.

Figura No. 3.21 Mecanismos o políticas para promover La equidad de género en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Cooperativas.

El 47% considera que es importante trabajar a nivel normativo, promoviendo la equidad de género en las normas y estatutos, mientras que un 35% sostiene, como elemento central, la capacitación a hombres y mujeres en la temática de equidad de género.



Capítulo

4

Empresas
Municipales
Descentralizadas



4. Empresas Municipales Descentralizadas

4.1 *Situación de la mujer: una mirada desde las Empresas Municipales Descentralizadas, las mujeres y los directivos*

Al igual que en las Cooperativas, este capítulo se centra en brindar una información real de la situación de la mujer, desde su percepción, así como desde los directivos/ejecutivos. Es importante señalar que, tanto para el caso de las Cooperativas como de las Empresas Municipales Descentralizadas, por la sensibilidad de la información proporcionada, se ha mantenido el anonimato de los distintos operadores.

4.1.1. *Situación estructural de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas*

Para analizar la situación estructural de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas (EMD), también se recurrió al Formulario de Diagnóstico elaborado en base a las características de este modelo de gestión. Lamentablemente, de las tres EPSA objeto del estudio, solamente dos proporcionaron la información necesaria para el análisis.

4.1.1.1. *Participación de la mujer en las distintas áreas de las Empresas Municipales Descentralizadas*

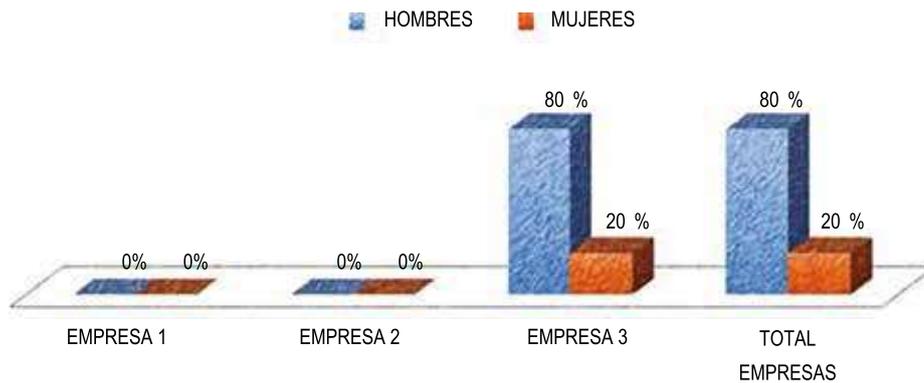
Se observó que, en las Empresas Municipales Descentralizadas más de 3/4 de las personas que trabajan son hombres, aspecto que muestra que este modelo de gestión también es un sector masculinizado.

La instancia máxima de decisión es el directorio. Generalmente está conformado por representantes del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, Gobierno Autónomo Departamental, Gobierno Autónomo Municipal, Colegio de Ingenieros y otra institución representativa. En algunos casos, puede ampliarse consideran-

do otras instituciones como la Federación de Juntas Vecinales, Iglesia, Comité de Vigilancia u otra organización social relevante.

Independientemente de las organizaciones que la componen, en las distintas EPSA se observa que la participación es mayoritariamente masculina.

Figura No. 4.1: Composición del directorio de las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en Empresa Municipal Descentralizada.

Con respecto a la relación hombres-mujeres, en ninguna de las Empresas Municipales Descentralizadas analizadas existen mujeres, siendo la totalidad de los máximos ejecutivos hombres. En las otras gerencias, la situación es más heterogénea, ya que existen mujeres gerentes en las áreas comercial y administrativa, pero ninguna en el área técnica.

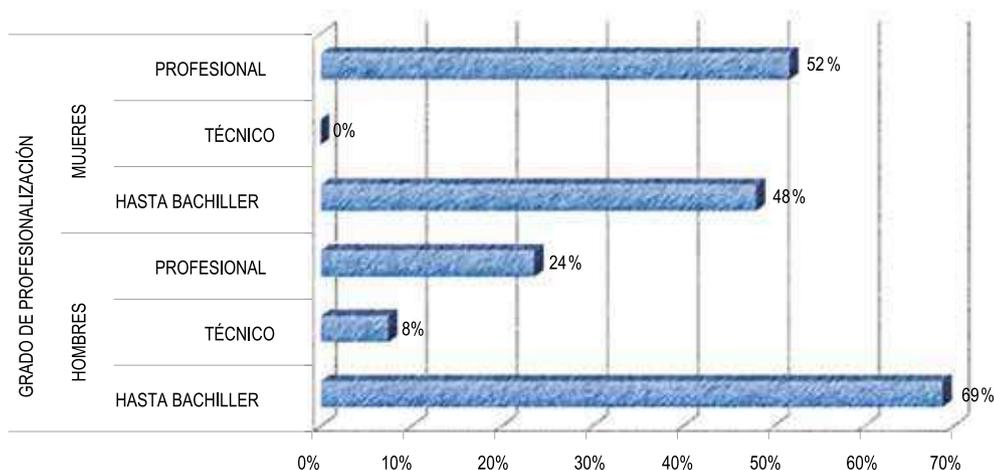
Considerando el nivel de participación de hombres y mujeres al interior de las áreas que componen las EMD, nuevamente existe una participación predominantemente masculina en todas las áreas. Sin embargo, se repite un patrón similar que en el de las Cooperativas, al ser el área administrativa donde se observa mayor presencia femenina y el área técnica la de menor presencia con menos del 10%.

En lo que respecta la participación a nivel ejecutivo/operativo en todas las áreas, el personal femenino es predominantemente operativo, habiendo un grupo reducido de ejecutivas.

4.1.1.2. Grado de profesionalización de hombres y mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas

En lo concerniente al nivel de educación, una situación para recalcar es que más de la mitad de las mujeres tienen un nivel de educación superior al bachillerato. Este hecho contrasta con el de los hombres, donde más de dos tercios han cursado solamente el bachillerato.

Figura No. 4.2: Grado de profesionalización hombre-mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas²²



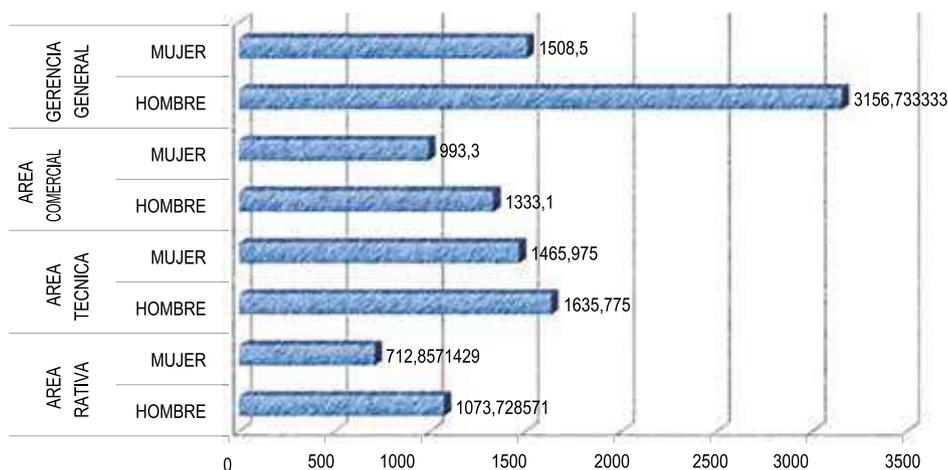
Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en Empresa Municipal Descentralizada.

A nivel interno, es en el área técnica y en el área administrativa donde mayores requerimientos de capacitación se solicitan, mientras el área comercial son menores. De las pocas mujeres que trabajan en el área técnica, casi dos tercios tiene un título profesional, aspecto que muestra la necesidad que, para trabajar en esa área, las mujeres deben estar capacitadas.

4.1.1.3. Remuneración salarial hombre y mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas

Los niveles salariales son similares a los de las Cooperativas, siendo el salario de la mujer comparativamente más bajo que el de los hombres en todas las áreas de trabajo de las Empresas Municipales Descentralizadas. Este dato también llama la atención, ya que los requerimientos de educación para las mujeres son superiores con relación a los hombres.

Figura No. 4.3: Salario promedio en bolivianos (Bs) de la mujer con relación al hombre en las Cooperativas en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en Empresas Municipales Descentralizadas.

²² En el anexo 3.4 se presenta el detalle por Empresa Municipal Descentralizada.



4.1.1.4. Normas, reglas y políticas de apoyo a la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas

En lo que respecta a las normas y políticas de apoyo a la mujer, todas las Empresas Municipales Descentralizadas cumplen con lo estipulado por la legislación nacional. Sin embargo, si las normas se encuentran o no institucionalizadas, la respuesta es más heterogénea, ya que existen Empresas Municipales Descentralizadas que han incorporado dichas políticas en su normativa interna, mientras que otras todavía tienen el reto de hacerlo en un futuro cercano.

También, se indagó sobre la existencia de políticas adicionales de apoyo a la mujer, como iniciativas de las empresas. El 100% respondió que no tiene dichas políticas, específicamente para las mujeres, pero que trabajan en políticas a favor de los trabajadores.

De manera complementaria, se preguntó acerca de cuál es el mecanismo de elección de las autoridades en las Empresas Municipales Descentralizadas, a la que la gran mayoría respondió que el mecanismo es la designación de las instituciones representantes de acuerdo a normativa (DS. 21021 del primero de agosto de 1985), estableciendo que el directorio estará conformado por el Honorable Alcalde Municipal como presidente, representantes de diferentes instituciones, aspecto que contrasta con las Cooperativas, cuyo mecanismo de selección es el voto directo.

Figura No. 4.4: Mecanismo de Elección de Autoridad en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en Empresas Municipales Descentralizadas.

Adicionalmente, se buscó conocer si las Empresas Municipales Descentralizadas disponían de estadísticas de la cantidad de usuarios y usuarias. Ninguna cuenta con el desglose.

Para terminar, se inquirió acerca de si existe algún requisito de equidad de género o alternancia (al igual que la CPE) en la composición de la directiva, en las normativas de las Empresas Municipales Descentralizadas. El 100% de las EPSA entrevistadas respondieron negativamente.

Figura No. 4.5: Requisitos sobre equidad de género en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base al Formulario de Diagnóstico sobre la participación de la mujer en Empresas Municipales Descentralizadas.

4.1.1.5. Sistema de información en las Empresas Municipales Descentralizadas

Sobre la base de lo establecido en el consenso de Santo Domingo, se exploró acerca de la existencia al interior de las Empresas Municipales Descentralizadas de sistemas de información desagregados por sexo (sobre número de usuarios, moras, reclamos, etc.). El 100% de las empresas no cuenta con disponibilidad de esa información.

4.2. La percepción de la mujer acerca de su situación en las Empresas Municipales Descentralizadas

Al igual que en las Cooperativas, inicialmente se indagó sobre su condición social, económica y cultural para después entrar de lleno a las percepciones que tienen sobre equidad de género, desigualdad, promoción de derechos, toma de decisiones y desarrollo de capacidades.

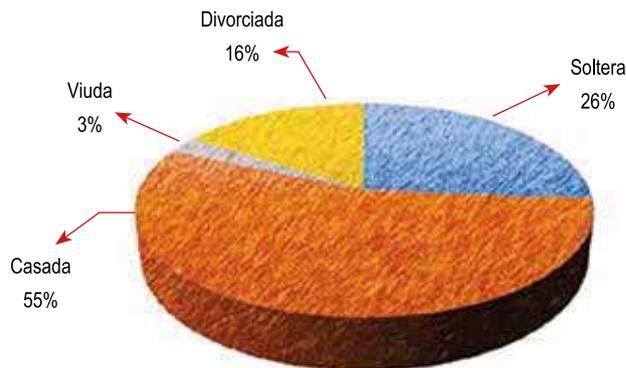
4.2.1. La situación de las mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas: percepción de las propias mujeres

Se encuestaron a mujeres que trabajan en diversas áreas de las Empresas Municipales Descentralizadas, esto para tener un panorama amplio acerca de la percepción que tienen sobre desigualdades, normativa, toma de decisiones y procesos de capacitación.

4.2.1.1. Características socio-económicas de la mujer que trabaja en las Empresas Municipales Descentralizadas

Con relación a la estructura del hogar, se vio que, en las Empresas Municipales Descentralizadas, más de la mitad son mujeres casadas. Sin embargo, un dato interesante es que más del 61% se identificó como jefa de hogar, siendo la principal fuente de ingreso de la familia.

Figura No. 4.6: Estado civil de las mujeres trabajadoras en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

Figura No. 4.7: Mujeres trabajadoras de las Empresas Municipales Descentralizadas que son jefas de hogar



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

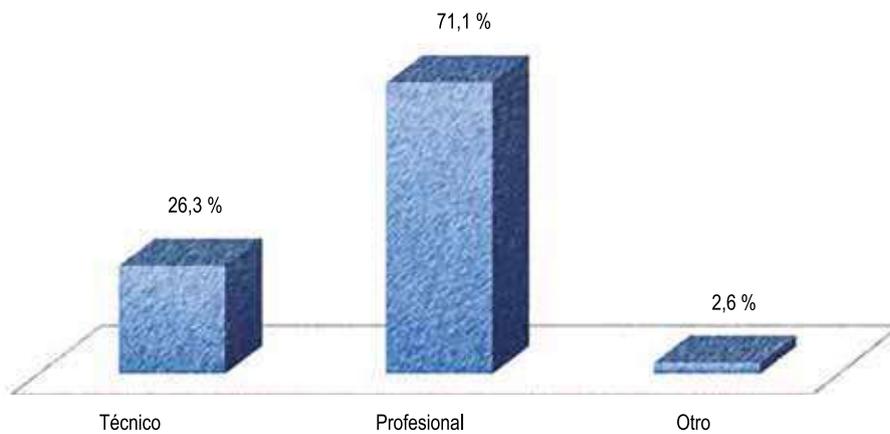
Respecto al ingreso generado, para el 100% de las mujeres que trabajan en estos operadores, el ingreso que perciben es la principal fuente de sustento.

Considerando la composición de la familia, se observó que más del 95% de las mujeres son madres.

También, se contrastó la edad en que estas mujeres tuvieron su primer hijo para ver si los mismos pueden tener algún efecto en la educación superior. Se observó un porcentaje importante de mujeres que tuvieron su primer hijo entre los 15 y 20 años.

Sin embargo, pareciera que el mismo no tuvo un efecto en el nivel de educación, ya que más del 95% de mujeres que trabajan en las Empresas Municipales Descentralizadas tiene un nivel de educación superior, ya sea a nivel técnico o profesional (el porcentaje de este último es bastante alto).

Figura No. 4.8: Nivel de educación de las mujeres trabajadoras en las Empresas Municipales Descentralizadas

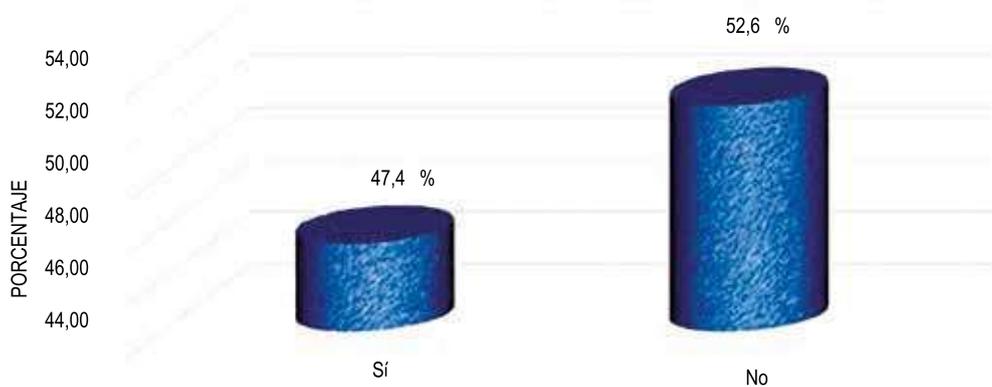


Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

4.2.1.2. Percepción de las mujeres sobre desigualdades

Considerando las características socio-económicas de las mujeres, el siguiente paso fue identificar qué entienden ellas por equidad de género. Prácticamente, casi el total del universo de mujeres encuestas considera a la equidad de género como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Figura No. 4.9: Percepción sobre diferencias laborales entre hombres y mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas por parte de las mujeres trabajadoras en las EPSA



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

Con respecto a si ellas perciben diferencias entre hombres y mujeres, sorprendentemente, al igual que en las Cooperativas, un poco más de la mitad no percibe diferencia laboral.



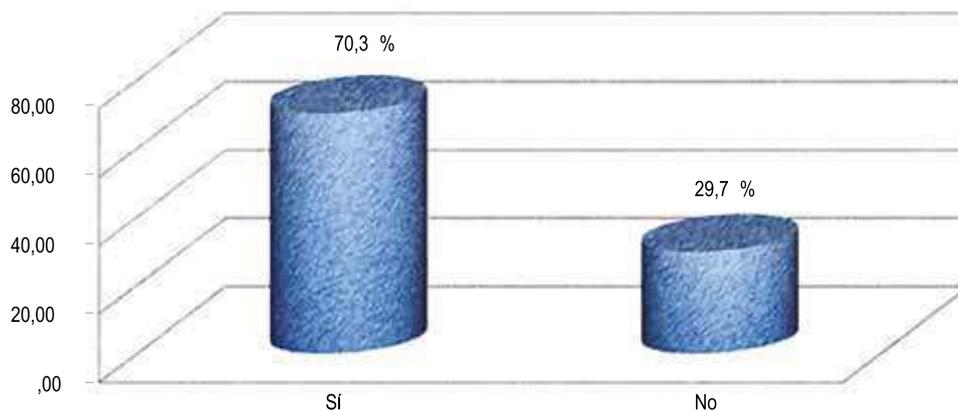
De las mujeres que perciben diferencias, las principales están referidas a la dificultad de conseguir ascensos, seguido de las diferencias en conseguir cargos ejecutivos y participación en la toma de decisiones (muy similar a las Cooperativas). Asimismo, el principal tipo de discriminación identificado está referido al abuso de poder de sus superiores.

4.2.1.3. *Conocimientos sobre normas y políticas de apoyo a la mujer*

Sobre la base de las percepciones que tienen las mujeres en las desigualdades existentes, se inquirió sobre el conocimiento que tienen en normas, reglas y/o políticas de apoyo a la mujer.

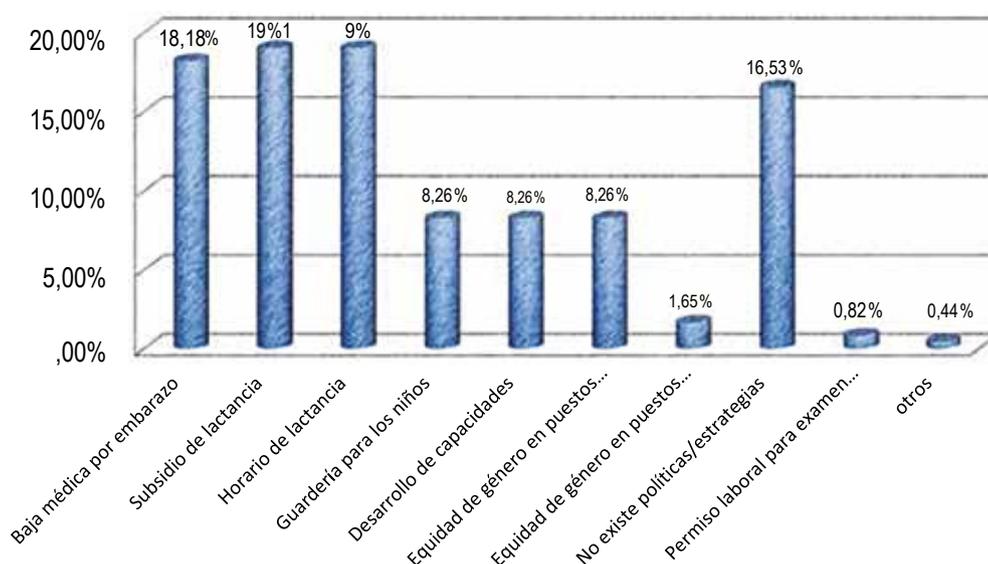
Si bien un poco más de dos tercios (70,3%) respondió que conocen sobre la existencia de normativa que apoya a la mujer, siendo lo más conocido el horario y subsidio de lactancia (cuadros 4.10 y 4.11), solamente el 22% sabe que dichas normativas provienen de la legislación nacional (aunque este porcentaje es mayor con relación a las Cooperativas).

Figura No. 4.10: Conocimiento sobre normas o políticas de apoyo a la mujer por parte de las mujeres trabajadoras en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

Figura No. 4.11: Identificación de normas o políticas de apoyo a la mujer por parte de las mujeres trabajadoras en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

Esta situación muestra que en operadores con este modelo de gestión, también, existe un desconocimiento del origen de diseño de las políticas de apoyo a la mujer.

4.2.1.4. Percepción sobre la participación y toma de decisiones estratégicas

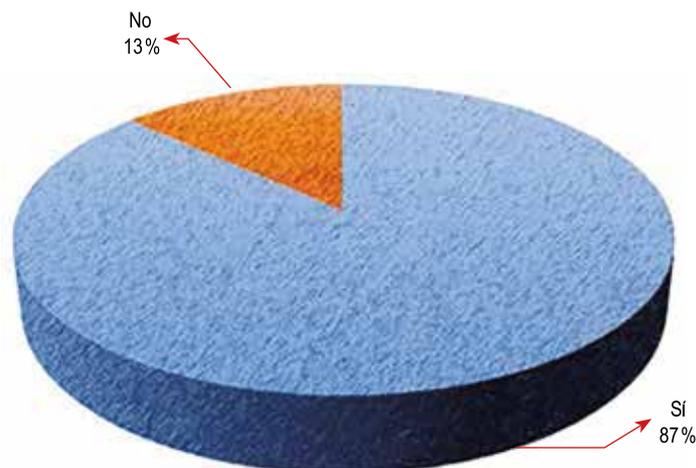
Siguiendo las otras líneas de análisis, a continuación, se presenta la percepción de las mujeres acerca de su participación en la toma de decisiones estratégicas de la empresa.

Menos de la mitad de las mujeres encuestadas considera que participan en decisiones de relevancia (situación que contrasta con la de las Cooperativas). De las mujeres que han establecido que participan en la toma de decisiones, una mayoría ha identificado al sindicato de la empresa como el mecanismo primario de participación, seguido de procesos de planificación y de elaboración de manuales y reglamentos. En ese sentido, en este modelo de gestión, el sindicato juega un rol importante en la promoción de la participación de la mujer.

4.2.1.5. Desarrollo de capacidades

Considerando los procesos del desarrollo de capacidades, casi un 90% de las mujeres considera que no ha recibido un proceso adecuado que le permita fortalecer sus capacidades.

Figura No. 4.12: Capacitaciones recibidas para promover sus capacidades en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción de las Mujeres en las Empresas Municipales Descentralizadas.

Del 13% que ha recibido capacitaciones, éstas han sido muy puntuales, siendo el más relevante un curso sobre violencia de género.

4.2.1.6. Rol de la mujer y expectativas a futuro

Finalmente, se preguntó cuál creen que debería ser su rol y cuáles deberían ser los mecanismos para promover la equidad de género.

La gran mayoría considera que se debería incrementar su rol en puestos ejecutivos. Asimismo, consideran que deberían tener un mayor protagonismo en los procesos de contratación para estar en igualdad de condiciones con los hombres.

En ese marco, consideran que se debería promover mecanismos de capacitación integral (en distintos ámbitos, como equidad, liderazgo, normativas sectoriales, entre otros), así como campañas de sensibilización para concientizar sobre la importancia de la equidad de género en la prestación de agua y saneamiento.

4.3. La percepción de los directivos acerca de la situación de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas

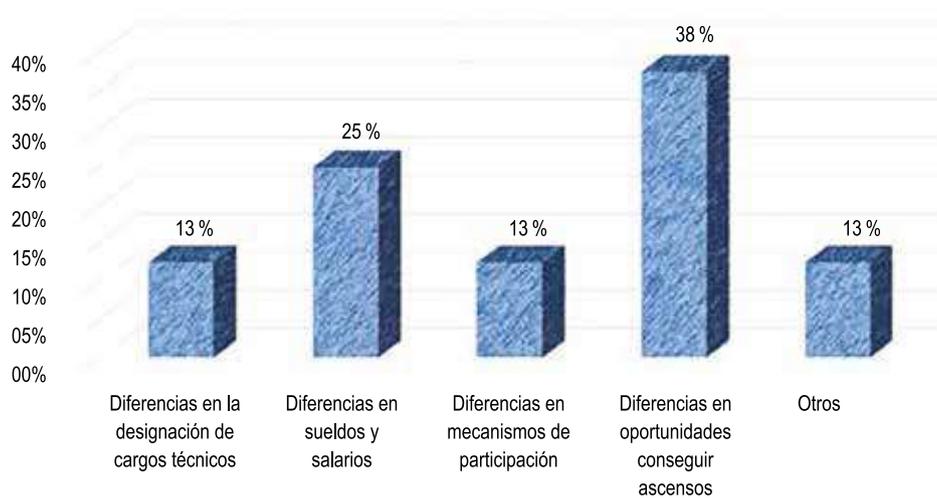
4.3.1. La situación de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas: percepción de los directivos

Para las Empresas Municipales Descentralizadas, se empleó una encuesta específica a directivos adecuada a las características de este modelo de gestión. La misma fue aplicada a miembros del directorio y personal ejecutivo de la gerencia general y de las áreas técnica, administrativa y comercial.

4.3.1.1. Percepción sobre desigualdad de género por parte de los directivos

Inicialmente, se quería conocer cuál es la idea que tenían del concepto de equidad de género. Una gran mayoría de los ejecutivos está familiarizada con el concepto de equidad de género. Sin embargo, cuando se preguntó si ellos veían que existían diferencias laborales entre hombres y mujeres, solamente un tercio evidencia la existencia de desigualdades.

Figura No. 4.13: Tipos de diferencias entre hombres y mujeres según los directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas que consideran que existen diferencias laborales



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

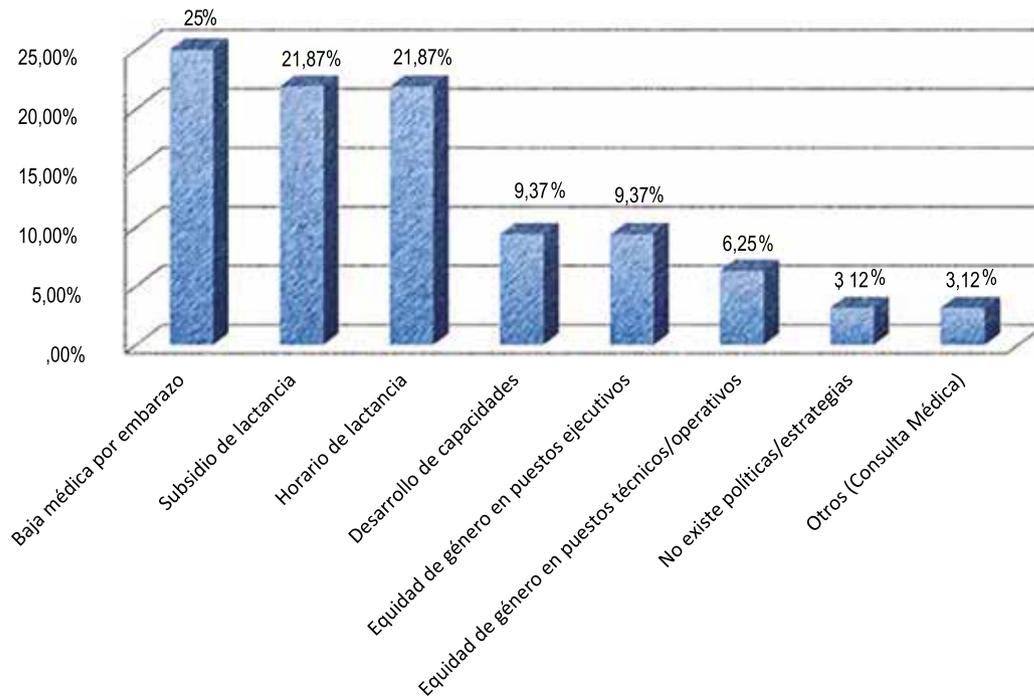
El grupo de directivos que considera que existen diferencias, las principales están relacionadas con la dificultad de conseguir ascensos y la inequidad existente en sueldos y salarios.

4.3.1.2. Normas y políticas de apoyo a la mujer

Respecto al conocimiento de políticas y normas de apoyo a la mujer, un porcentaje importante de ejecutivos (57%) (al igual que en las Cooperativas) no conoce dicha normativa.

En contrapartida, con relación a las políticas de apoyo a la mujer, prácticamente el 100% ha identificado las básicas como la baja médica por embarazo, el subsidio y horario de lactancia, entre otros.

Figura No. 4.14: Tipo de políticas de apoyo a la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas



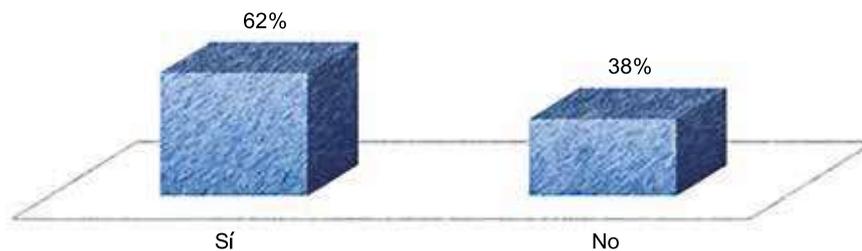
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Finalmente, se preguntó si dichas políticas se encuentran institucionalizadas, a lo que un 62% respondió que estaban en su reglamento interno, aspecto que también muestra el desconocimiento del lugar donde se encuentran las mismas. Solamente un 25% respondió que éstas se encuentran en la legislación nacional (aunque este porcentaje es ligeramente mayor con relación de los ejecutivos en las Cooperativas).

4.3.1.3. Participación de la mujer en la toma de decisiones

Con respecto a la participación en la toma de decisiones, el porcentaje de directivos (a diferencia de las Cooperativas) considera que la mujer no participa es mayor, a la de un tercio.

Figura No. 4.15: Apoyo a la participación de la mujer por parte de los Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas



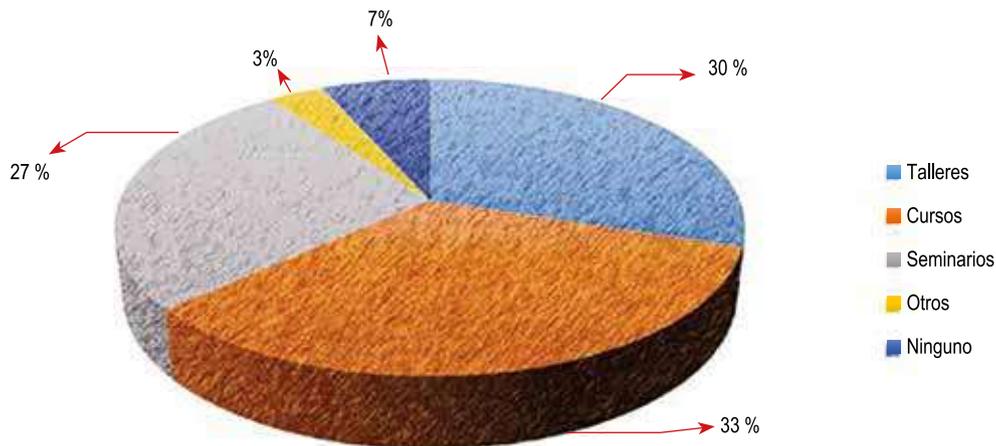
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Sin embargo, 54% no sabe/no responde específicamente en qué actividades participa la mujer, siendo solamente el 8% quien dijo que asesora en decisiones importantes al operador.

4.3.1.4. Desarrollo de capacidades

Considerando el desarrollo de capacidades, nuevamente se quiso ver, desde la percepción de los directivos, cuál es la opinión acerca del desarrollo de capacidades de su personal.

Figura No. 4.16: Actividades para promover el desarrollo de capacidades de la mujer en las EPSA según los directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas



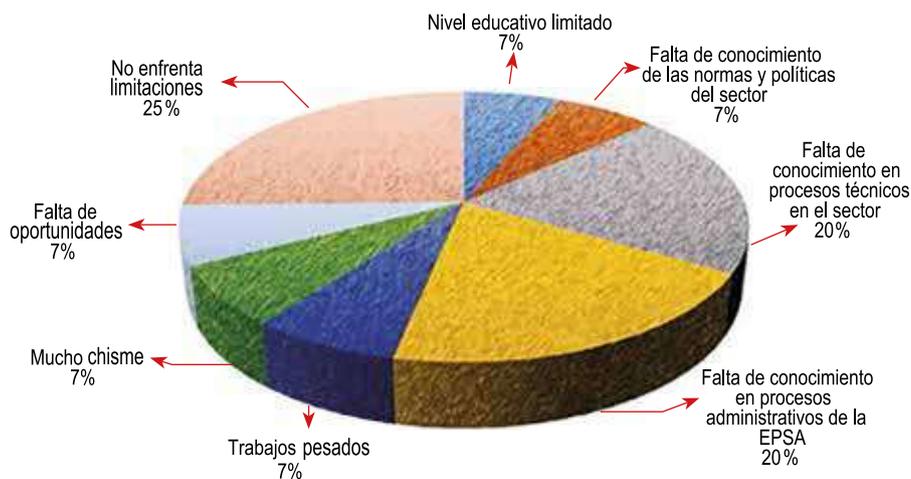
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Todos los directivos de las empresas consideran que de alguna manera se está apoyando al desarrollo de su personal, ya sea con cursos, talleres o capacitaciones.

Cuando se consultó acerca del conocimiento de algún curso, taller o seminario específico de apoyo a la mujer, solamente un 30% pudo identificarlo. Sin embargo, es un porcentaje mucho más alto comparado con el 6% en las Cooperativas.

En base a estas consideraciones, se pidió que identifiquen cuáles son las principales limitaciones que enfrenta la mujer en la empresa.

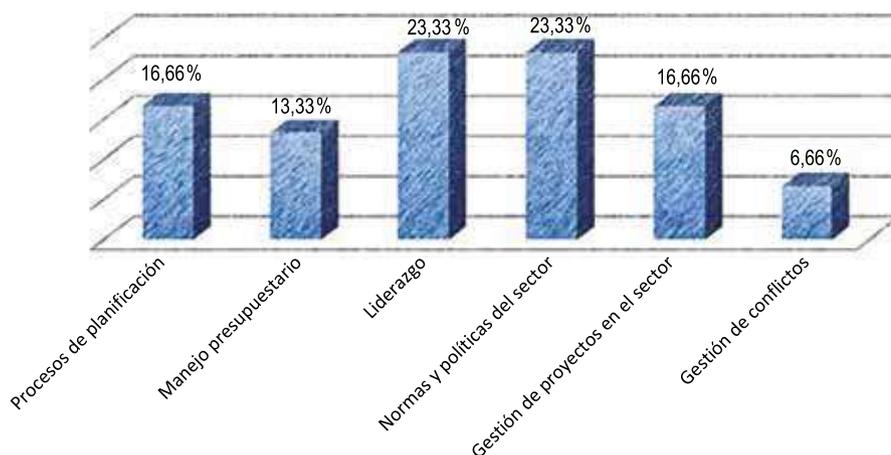
Figura No. 4.17: Principales limitaciones que enfrentan las mujeres según los directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Llama la atención que, para la mayoría, aunque por estrecho margen, considera que la mujer no enfrenta limitaciones, seguido por la falta de conocimientos del sector y la falta de conocimiento en procesos administrativos.

Figura No. 4.18: Áreas en las que se debería promover su capacitación según los directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas



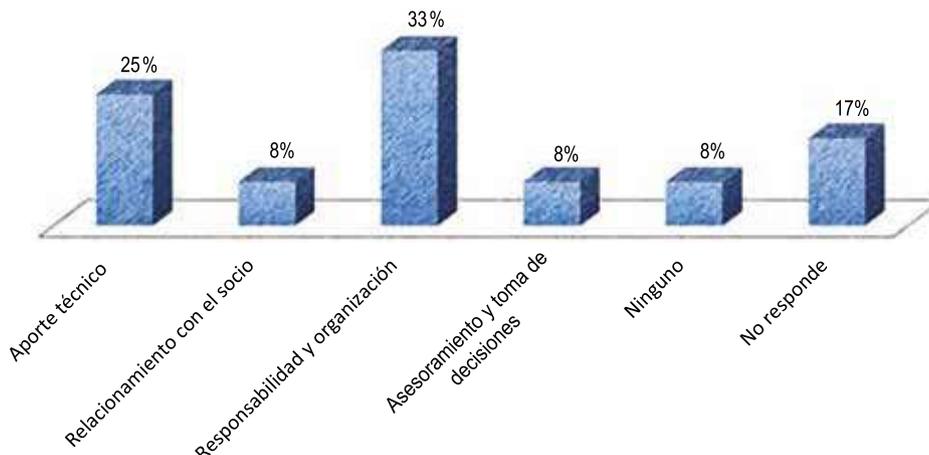
Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Finalmente, y sobre esta base, se preguntó cuáles deberían ser las áreas donde se promueva la capacitación, identificando las normas y políticas del sector, así como procesos de liderazgo, seguidos de la gestión de proyectos y planificación.

4.3.1.5. Rol de la mujer y perspectivas a futuro según directivos de las EPSA

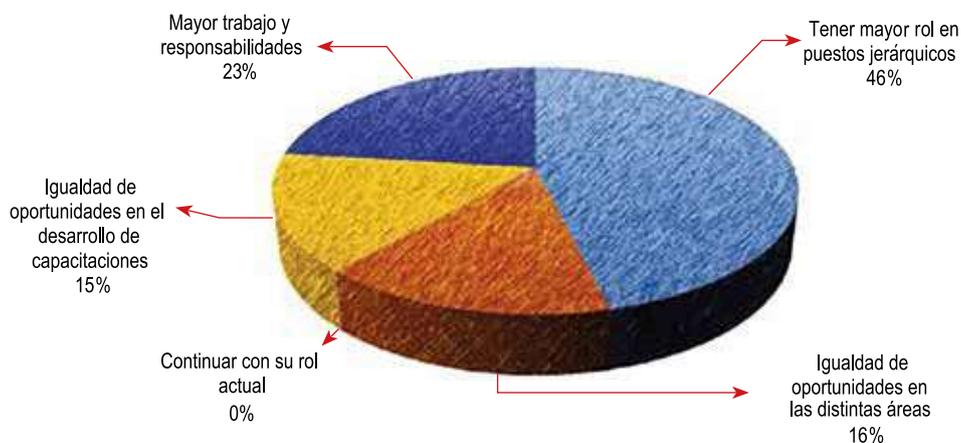
Para terminar, en base a todas las consideraciones anteriormente mencionadas, se preguntó acerca de cuál es el principal aporte que realiza la mujer en la institución y cuál debería ser su rol a futuro.

Figura No. 4.19: Principal aporte que realiza la mujer a la Institución según los directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Figura No. 4.20: Rol de la mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas según los directivos



Fuente: Elaboración propia, en base a la Encuesta de Percepción a Directivos de las Empresas Municipales Descentralizadas.

Los principales aportes que ven los directivos están relacionados a la organización de la empresa, seguido de los aportes técnicos. Sin embargo, un porcentaje alto no supo responder a la pregunta, aspecto que llama la atención.

Con relación al rol que las mujeres deberían tener, una gran mayoría considera que tiene que haber un cambio, y que se debería incrementar su participación en puestos jerárquicos.

En función a ello, se indagó acerca de qué mecanismos se podrían utilizar para incrementar esa participación, la mitad de los ejecutivos respondió a favor de la promoción de equidad de género en la normativa, seguido de campañas de sensibilización.

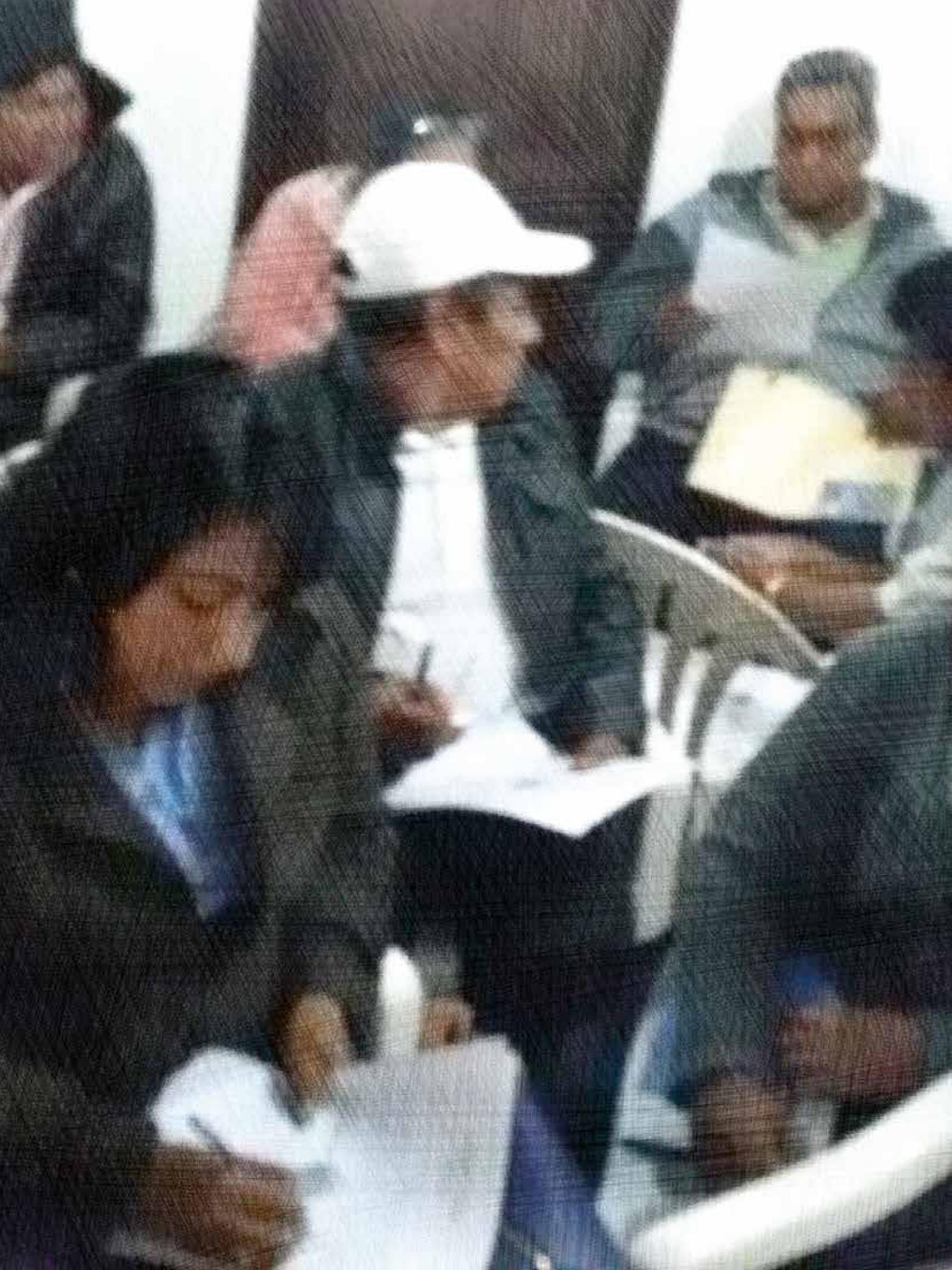




Capítulo

5

Análisis



5. Análisis

5.1 La equidad de género en la prestación de servicios de agua potable y saneamiento

En este capítulo se analiza las brechas entre hombres y mujeres en los operadores de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, tanto en las Cooperativas como en las empresas municipales. El análisis gira en torno a tres grandes elementos:

- Desigualdades/inequidades.
- Promoción de derechos.
- Participación en la toma de decisiones estratégicas.

Si bien es en la significancia sobre la equidad de género, tanto ejecutivos, ejecutivas y personal técnico, donde se hace referencia a la igualdad de oportunidades, es los aspectos subyacentes como las desigualdades estructurales, la promoción de los derechos y la toma de decisiones las distintas áreas que se analizan.

5.1.1. Participación de la mujer

De manera general, se ha visto que de diez personas que trabajan en las EPSA, aproximadamente ocho son hombres y dos son mujeres, lo que significa que es un servicio predominantemente masculino. Además, dependiendo de las áreas de trabajo al interior de los operadores, existen áreas en que las desigualdades son menores, y en otras más pronunciadas.

a. Participación en los Consejos de Administración y Vigilancia (Cooperativas)

En los Consejos de Administración y Vigilancia existe una alta participación femenina, pero se advierte una predominante participación masculina, en especial en la toma de decisiones estratégicas. Si bien la forma de elección de autoridades es directa, abre la posibilidad, pero no garantiza o asegura, la participación de las mujeres en la toma de estas decisiones.

Empero, un elemento que vale la pena destacar es la característica de las mujeres que ocupan los cargos de consejeras. La gran mayoría de ellas no han llegado a la Cooperativa con el objetivo de ser directiva, sino a través de su participación como líder en otros ámbitos de la sociedad civil. Por ejemplo, una consejera de una de las EPSA sostenía:

“ Yo no tenía intención de postularme, pero la gente me conoce por la labor que hago en toda mi zona apoyando a la seguridad ciudadana. Esas personas confían y quieren que los represente²³. ”

Asimismo, muchas de estas mujeres, por el impacto que la provisión del servicio tiene en la salud y el medio ambiente, cuentan con un sentido de apropiación alto, lo que también repercute en la sociedad.

Un elemento adicional que surgió en los grupos focales de los hombres es que evidencian cierto temor de las mujeres en expresar sus ideas. Un consejero sostenía:

“ En las reuniones siempre tratamos de lograr consenso, pero las mujeres hablan muy poco. Yo siempre le digo a la Sra. Consejera que exprese su opinión, su argumento y lo único que me dice es que está bien, que está de acuerdo. ”

b. Composición del directorio en las Empresas Municipales Descentralizadas

Prácticamente, en las Empresas Municipales Descentralizadas analizadas, el directorio está compuesto exclusivamente por hombres, existiendo un solo caso de participación de una mujer. Un directivo sostenía:

“ En los años que trabajo en la institución, es la primera vez que veo una mujer en el directorio. Creo que dicha situación se debe a que ella fue elegida por el pueblo. ”

Sin embargo, que los directorios estén conformados mayoritariamente por hombres y que ellos sean los que seleccionen a los ejecutivos, en especial al gerente general, puede tener una influencia para que se elijan hombres en detrimento de las mujeres.

c. Participación de la mujer al interior de la EPSA

Al interior de los operadores se observaron situaciones desiguales para la mujer. La mayor participación de la mujer, en ambos modelos de gestión, se encuentra en el área administrativa y de asesoría legal, y menor participación en las áreas comercial y, en especial, técnica.

²³ Extraído de una de las entrevistas realizadas a las Consejeras de las EPSA, respecto al objeto del estudio.

Las mujeres que trabajan en la gerencia general lo hacen comúnmente como secretarías. Si bien el cargo de gerente general es un cargo de libre designación en función a concurso de méritos, las mujeres entrevistadas sostienen que es difícil competir en esa área por el imaginario que tienen, tanto directivos como directivas, de la labor que se tiene que realizar.

Las mujeres sostienen que no las ven con el carácter ni con el tiempo de dedicación necesaria (dadas sus otras responsabilidades en el hogar y como madres). En ese sentido, se realizó una entrevista adicional a una de las pocas mujeres que ocupa el cargo de gerente general de una EPSA (Cooperativa) en una provincia (no es del área objeto del estudio), con el fin de conocer su experiencia en el cargo. Ella sostenía:

Yo entré al cargo a través de concurso de méritos, y aunque estaba sobre calificada con relación a mi inmediato competidor en cuanto a experiencia y estudios, no era seguro que yo gane. Me favoreció que yo tenía una reputación de excelente profesional en el pueblo (...) Además, había una mujer en el consejo y ella me defendió bastante para que yo pueda ser elegida.

A nivel del área administrativa, si bien la participación de la mujer es comparativamente menor con relación a la del hombre por las funciones que realiza en el manejo financiero, contabilidad, auditorías, entre otros, existe la percepción que la mujer es más ordenada, minuciosa y menos corruptible a la hora de manejar recursos. Es por esa razón que su participación en cargos ejecutivos es bastante alta, pero no alcanza a la de los hombres. Por ejemplo, un gerente general sostenía:

La mujer, en el manejo de recursos, es más ordenada y precisa que los hombres (...).

En el área técnica, más del 90% del personal es masculino, ya que existe solo una mujer como gerente y dos como jefas de unidad. En el área comercial, la participación es del 20%, habiendo mujeres ejecutivas solo en las Empresas Municipales Descentralizadas (en las Cooperativas no se ha evidenciado ninguna mujer ejecutiva en esta área).

Con respecto a las diferencias de participación, la respuesta está relacionada al imaginario que se tiene sobre los roles y funciones que tienen la mujer como el hombre en la sociedad. Un directivo de una EPSA decía:

La mujer tiene un rol específico y es el de ser madre (...). No podemos permitir que esté cavando zanjas o camine a las 3 de la mañana para atender emergencias. Tenemos que cuidarla, protegerla en todo momento. Ella es la que cuida a nuestros niños.

El imaginario acerca de los roles también es compartido por muchas mujeres. Se preguntó a una ejecutiva por qué no había personal femenino en el área técnica, ella sostenía:

“Es por el tipo de trabajo, (...) el área técnica es un trabajo de hombres, nosotras no podemos realizar el esfuerzo físico que realizan los plomeros.”

Es importante recalcar que pocas personas entrevistadas hicieron referencia a otros tipos de trabajos que se realiza en el área técnica y lo podría desempeñar la mujer, como por ejemplo, el trabajo ingenieril (diseño de planos, etc.).

De manera general, el rol de la mujer en los operadores se asocia más a la atención al cliente y el relacionamiento con el socio o usuario. Una mujer técnica expresaba:

“Nosotras somos más persuasivas al hablar con el socio. Cuando explicamos las razones por las cuáles hicimos un corte, entienden mejor que cuando va un plomero.”



Un elemento adicional que vale la pena destacar es que cuando la mujer es jefa no le resulta muy fácil el manejo de sus subalternos. Una de ellas mencionaba:

“A mí me consideran la sargento (...), pero si no desempeño mis funciones con mayor carácter es difícil que pueda ser escuchada (...). Lamentablemente, a diferencia de los hombres, cuando ejerzo autoridad eso se malinterpreta con maltrato.”

Asimismo, también las mujeres expresaron que en esta área es muy difícil lidiar con el trabajo y la familia. Otra jefa de unidad mencionaba:

“Yo ahora puedo fungir como jefa porque no tengo familia, porque mi trabajo demanda estar disponible las 24 horas, 7 días de la semana. Pero, seguramente, el día que decida tener familia todo este trabajo será complicado para mí.”

Un elemento para recalcar es que, a lo largo del estudio, solo se encontraron dos mujeres operarias (operadoras de bomba) en el área técnica que trabajan en dos Empresas Municipales Descentralizadas. La historia de ambas en la forma como obtuvieron el cargo fue similar. En ambos casos sus maridos sufrieron accidentes en el trabajo, teniendo ellas que asumir la labor para poder solventar a su familia. Las mismas lograron desarrollar de manera eficaz el trabajo, aunque mencionan como una limitante la fuerza física requerida.

Considerando las diferencias en la participación en los dos modelos de gestión analizados, se observa que, a nivel directivo, la participación de las mujeres en las Cooperativas es mayor con relación a la participación en las EMD. Esto se debe a que al ser un proceso eleccionario puede fomentar una mayor participación de la mujer. Una gran ventaja que se ha visto en las Empresas Municipales Descentralizadas es la estabilidad laboral de su personal. La gran mayoría de estas mujeres ha hecho carrera en la institución.

5.1.2. Grado de profesionalización y la relación con los sueldos y salarios

Se ha visto que la participación de la mujer en general es menor en relación a la del hombre. Sin embargo, a nivel de porcentajes, tanto en Cooperativas y, en especial, en Empresas Municipales Descentralizadas, las mujeres profesionales y técnicas, el número de mujeres es mayor con respecto a los hombres.

Las pocas mujeres que trabajan en la EPSA tienen mayor grado de educación que los hombres. Esta situación se debe a que **una mujer necesita mayor grado de capacitación para competir al igual que un hombre**. La experiencia presentada de la gerente general y de las gerentes de área en el acápite anterior constituye un ejemplo. Asimismo, más de la mitad de las mujeres en el área administrativa son profesionales o tienen un nivel de técnico. Ellas expresan la necesidad de capacitarse permanentemente para mantenerse al día con los avances de la normativa.

A nivel del área técnica, dado el reducido número de mujeres que trabajan, es difícil inferir conclusiones. Sin embargo, y tomando en cuenta las entrevistas, se pudo evidenciar que existen pocas mujeres ingenieras civiles²⁴. Una de las ingenieras entrevistadas mencionaba:

 *No es fácil estudiar la carrera de ingeniería civil, en especial para una mujer que es madre (...). Llegar a tu casa y decir me estoy yendo a obra durante dos meses dejando a los niños, puede ser hasta mal visto por la sociedad.* 

En el área comercial, las mujeres profesionales y, en especial aquellas con nivel técnico, son mayores en proporción a los hombres. Sin embargo, a nivel de las Cooperativas, ninguna ejerce puestos ejecutivos. La gran mayoría trabaja en el área de Atención al Consumidor (ODECO) o a nivel de secretaria. En las Empresas Municipales Descentralizadas, la perspectiva es diferente, ya que las mujeres que ocupan el puesto de gerentes no solo tienen licenciatura, sino también cursos de postgrado.

No obstante, es a nivel salarial donde se presentan las mayores inequidades, independientemente del modelo de gestión. El salario promedio es mayor para el hombre que para la mujer.

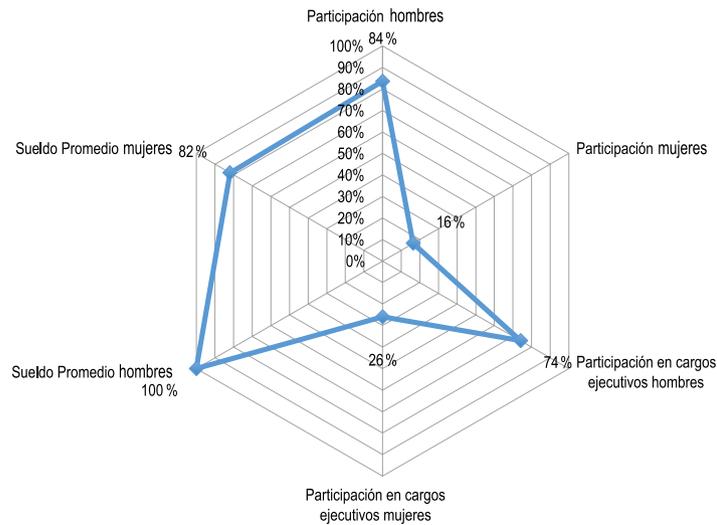
En el área administrativa y comercial (en las EMD), por el cargo ejecutivo que ejerce la mujer, los salarios son más competitivos con relación a los de los hombres. Sin embargo, en el área comercial de las Cooperativas, donde existen más profesionales y técnicos mujeres, comparativamente hablando, los salarios son menores que los de los varones.

Este resultado muestra una contradicción importante. Por una parte, **la mujer, para trabajar en los operadores de servicio, necesita desarrollar aún más sus capacidades logrando un nivel de formación superior, pero de manera general el salario que percibe es comparativamente menor** con relación al de los hombres. Aspecto que muestra una desigualdad estructural y la necesidad de realizar un cambio en las políticas laborales al interior de las EPSA.

Para terminar, las Figuras No. 5.1 y 5.2 ilustran las principales desigualdades entre hombres y mujeres en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, tanto para Cooperativas como para las Empresas Municipales Descentralizadas.

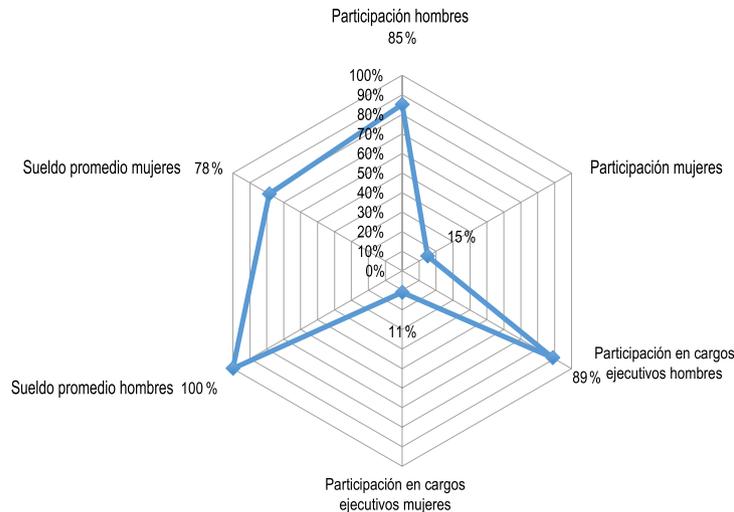
²⁴ En todas las EPSA, parte del objeto del estudio, solo se ha visto cuatro mujeres ingenieras civiles trabajando en el área técnica y solo en una de ellas en el máximo cargo de gerente técnico.

Figura No. 5.1: Brechas hombre-mujer en las Cooperativas²⁵



Fuente: Elaboración propia, en base a los datos obtenidos de las EPSA.

Figura No. 5.2: Brechas hombre-mujer en las Empresas Municipales Descentralizadas



Fuente: Elaboración propia, en base a los datos obtenidos de las EPSA.

Como puede observarse, los ejes relacionados a la situación de las mujeres tienden hacia el centro, mientras que los de los hombres tienden hacia fuera. Aspecto que muestra la desigualdad entre hombres y mujeres en ambos modelos de gestión.

5.1.3. Promoción de derechos

La promoción de derechos de apoyo a la mujer, y en especial en la prestación del servicio, es fundamental, ya que existen desigualdades estructurales entre hombres y mujeres en múltiples ámbitos que deben reducirse. Si se examina con detalle las características de las mujeres trabajadoras, la gran mayoría, no solo es madre sino jefa de hogar, teniendo como fuente principal de ingreso el trabajo que realiza en la EPSA.

²⁵ Cada una de las variables ha sido elaborada sobre 100%. El sueldo promedio de los hombres es la base, teniendo el valor de 100% y el salario de las mujeres ha sido calculado sobre el porcentaje que este representa en comparación con el salario de los hombres.

Es necesario apoyar a las mujeres y brindarles las condiciones adecuadas para que puedan ejercer su derecho al trabajo, pero también su derecho a ser madre. Una consejera contaba su experiencia en un grupo focal:

“ *Mi esposo me dejó con mis tres hijas y yo no sabía qué hacer (...). Todo el tiempo había trabajado en mi casa, pero hubo un momento en el que decidí salir a trabajar (...). Con el tiempo, con mucho esfuerzo y dedicación construí mi casa, y la mayor de mis hijas estudia ahora en la Universidad (...) no ha sido fácil. Algunas veces tuve que dejar solas a mis hijas, pero hicimos un pacto de siempre apoyarnos y salir adelante.* ”

Un elemento positivo e importante de destacar es que todas las EPSA cumplen con lo estipulado por la legislación boliviana. Aquello constituye un hito clave, porque de alguna manera amortigua ciertos pesos que la mujer tiene que cargar, aunque pocas de estas normas se han institucionalizado en reglamentos internos o códigos de ética. Ninguna EPSA ha asumido políticas adicionales de apoyo a la mujer. Por ejemplo, una funcionaria sostenía durante la entrevista:

“ *Cada día tengo que salir corriendo al terminar mi horario de trabajo para recoger a mi hijo. Si me atraso todo se complica (...). Esta situación constituye un claro ejemplo de la problemática que muchas mujeres madres jefes de hogar deben enfrentar.* ”

Sin embargo, en las Empresas Municipales Descentralizadas se están desarrollando experiencias para contribuir tanto a la institucionalización de las políticas como al desarrollo de políticas adicionales. En una EMD, el personal, ya sea hombre o mujer, puede llevar a sus hijos al lugar de trabajo. Además, se tiene la disposición de crear una guardería para apoyar esta situación.

Un elemento a destacar es que en las Empresas Municipales Descentralizadas analizadas, en cada gestión se realiza una programación específica para que la mujer pueda tener el día de permiso para realizarse sus exámenes médicos (de carácter obligatorio), aspectos que en las Cooperativas no se cumple a cabalidad. Adicionalmente, en una Empresa Municipal Descentralizada se ha creado una Unidad de Gestión Social que tiene por objetivo apoyar y promover la equidad de género al interior de la empresa.

Con respecto a la existencia de violencia laboral en las EPSA, los grupos de discusión y reflexión realizados también han concluido que la mujer sufre violencia laboral, pero ninguna de estas situaciones se ha sancionado en un código de ética o reglamento, pese a que ahora existe una normativa nacional vigente.

5.1.4. Toma de decisiones de las mujeres en las EPSA

Las desigualdades existentes (en especial aquellas relacionadas a la ocupación de cargos estratégicos), así como la ausencia de normativa referida a la equidad de género a nivel de las EPSA, tienen un impacto en la toma de decisiones estratégicas por parte de la mujer.

Si bien existe una participación importante de la mujer en los Consejos de las Cooperativas y en algunas gerencias de áreas de las EDM, muchas de sus intervenciones son de carácter social y no técnico²⁶.

Otro aspecto que limita la participación de la mujer en las Cooperativas son los requisitos para acceder a puestos ejecutivos que están relacionados a quien posee el derecho propietario. Una consejera expresaba:

 *En las Asambleas, las que más asisten son las mujeres porque se interesan por los destinos de la Cooperativa (...) pero no pueden participar activamente porque no son socias, es el marido quien tiene los derechos. Eso queremos cambiar (...) una solución es que en la normativa se establezca que ambos sean socios.* 

Un factor que podría promover la toma de decisiones en las mujeres es el establecimiento de redes y asociaciones de mujeres en específico para la prestación del servicio, donde se promuevan el desarrollo de capacidades, la asistencia técnica y el apoyo en el ejercicio de sus roles.

Lo que promueve la participación de mujeres en las EDM es el sindicato. Se ha evidenciado en dos de las tres Empresas Municipales Descentralizadas analizadas que las mujeres tienen un espacio importante en el sindicato, lo que les ha permitido llevar adelante políticas de apoyo a su institución²⁷, en especial de carácter social.

Finalmente, una última consideración que se debe tomar en cuenta y, que ha sido expresada por algunas mujeres, pero en especial por los hombres, es la falta de confianza que tienen las mujeres en expresarse, aspecto que está ligado al desarrollo de capacidades. El gran reto es aumentar la toma de decisiones de la mujer, pasando de temas exclusivamente sociales a técnicos.

5.1.5. Desarrollo de capacidades para las mujeres en las EPSA

Tomando como base las encuestas, y complementando con las entrevistas, los grupos focales y los grupos de reflexión y discusión, se ha evidenciado que el desarrollo de capacidades es reducido. Una de las principales limitaciones a las que se enfrentan son las restricciones financieras.

Sin embargo, de las pocas capacitaciones, cursos o seminarios, la gran mayoría es asignada a los hombres. Una consejera de una Cooperativa contaba:

²⁶ Por ejemplo en algunos casos se dan cursos de capacitación en repostería y cotillón. En una EPSA se está construyendo una posta de Salud gratuita y un centro de internet que de seguro tendrá impactos muy grandes en la sociedad mejorando la gobernabilidad y gobernanza de la entidad.

²⁷ Sin embargo, se tiene que tener cuidado en el rol del sindicato, porque muchos entrevistados también sostienen que el mismo puede tener un rol extremo de co-gobierno, no permitiendo en muchos casos el normal desenvolvimiento de la empresa.



“ Al principio todos los cursos y seminarios eran asignados a los hombres, yo me molesté por esa situación (...), lo he expresado porque me di cuenta que tengo que aprender. ”

Asimismo, una de las grandes limitaciones a nivel general y en particular en la mujer, es el desconocimiento que se tiene sobre las características generales de la prestación del servicio, tanto a nivel de la normativa como de la gestión de proyectos, aspecto que debe ser tratado de manera integral en las Cooperativas y en las Empresas Municipales Descentralizadas.

En las entrevistas sostenidas, en especial en las EMD, el desarrollo de las capacidades de las mujeres fue por iniciativa propia. Una mujer ejecutiva decía:



“ Siempre solicité cursos a la institución, pero la gran limitación eran los recursos financieros. Logré ahorrar e hice mi maestría. Para mí fue difícil porque tenía que salir de la empresa a estudiar hasta las 10 de la noche y luego dedicarme a mi casa. ”

Sobre estas experiencias, si bien muchos operadores tienen limitaciones financieras, se podría promover que los funcionarios estudien por cuenta propia, siendo flexibles en los horarios de trabajo.



Capítulo

6

*Situación actual de
la participación de
las mujeres en las
Cooperativas*



6. Situación actual de la participación de las mujeres en las Cooperativas

El presente capítulo desarrolla la situación actual de la participación de la mujer, a través de la actualización con las 21 Cooperativas que son parte del Programa de Fortalecimiento Institucional (FI) con PERIAGUA, que se denominarán Cooperativas del FI.

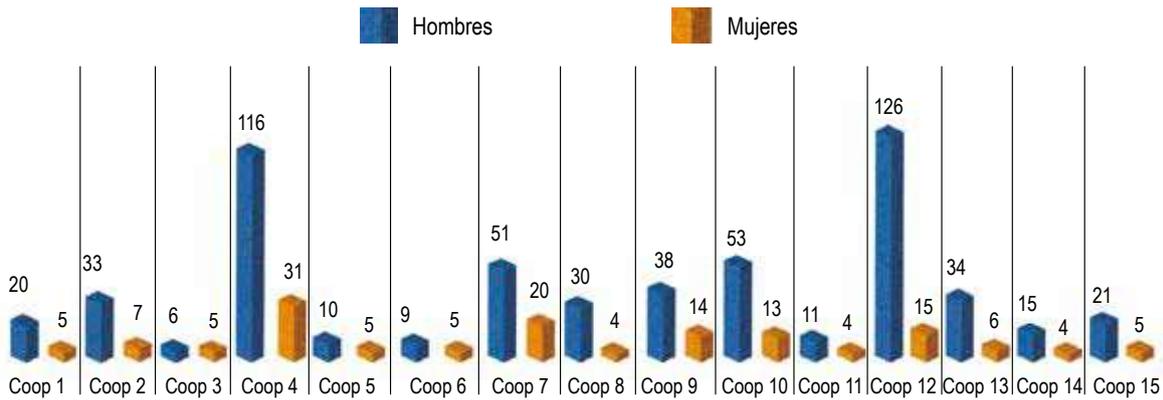
Los datos obtenidos brindan el enfoque cuantitativo que permite establecer porcentajes y compararlo con el estudio inicial. Estos datos, en algunos temas, abarcan a las 21 Cooperativas, en otros a 18 y otros a 15 Cooperativas. Asimismo, cuando amerite, se matizarán con la información proporcionada por FEDECAAS sobre las 77 Cooperativas socias.

En este capítulo se muestra las percepciones de las mujeres consejeras o funcionarias y los varones en las Cooperativas sobre la participación de la mujer en las Cooperativas.

6.1. Las mujeres en las Cooperativas

A continuación, se presentan los datos que engloba tanto a los Consejos de Administración y Vigilancia, como también al ámbito operativo de la Cooperativa, que se desarrolla a partir de la gerencia general.

Figura No 6.1: Participación de hombres y mujeres en las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia con base en el formulario llenado por las Cooperativas.

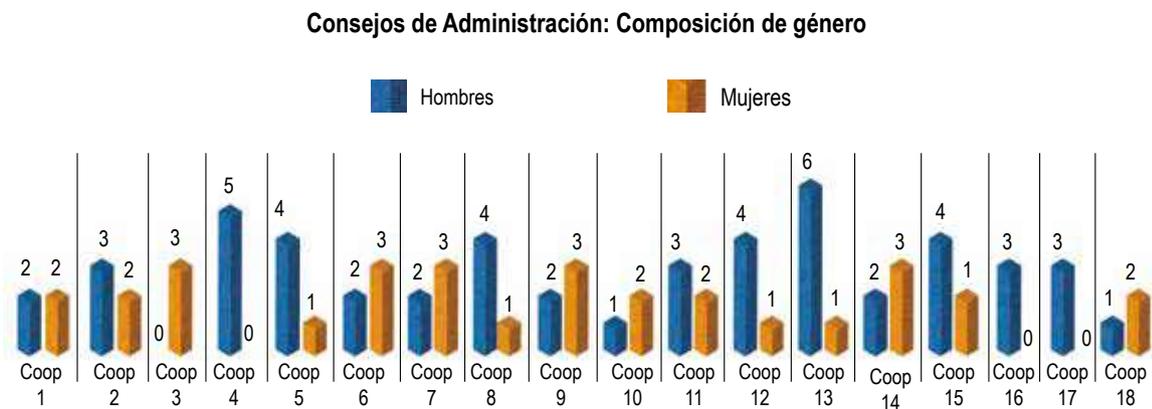
Los datos evidencian que por cada 4 hombres en las Cooperativas hay 1 mujer, siendo los porcentajes de 80% hombres y 20% mujeres.

6.2. Hombres y mujeres en los Consejos de Administración y Vigilancia de las Cooperativas

A nivel de los Consejos de Administración y Vigilancia de las Cooperativas del FI, los hombres representan el 63% y las mujeres el 37%, es decir, que, por cada dos hombres hay 1 mujer, lo que achica la brecha de la imagen general. Este dato se obtuvo del diagnóstico de 18 de las 21 Cooperativas del FI.

En los Consejos de Administración, se cuenta con una participación global del 67% de varones y 33% de mujeres.

Figura No 6.2: Participación de hombres y mujeres en los Consejos de Administración



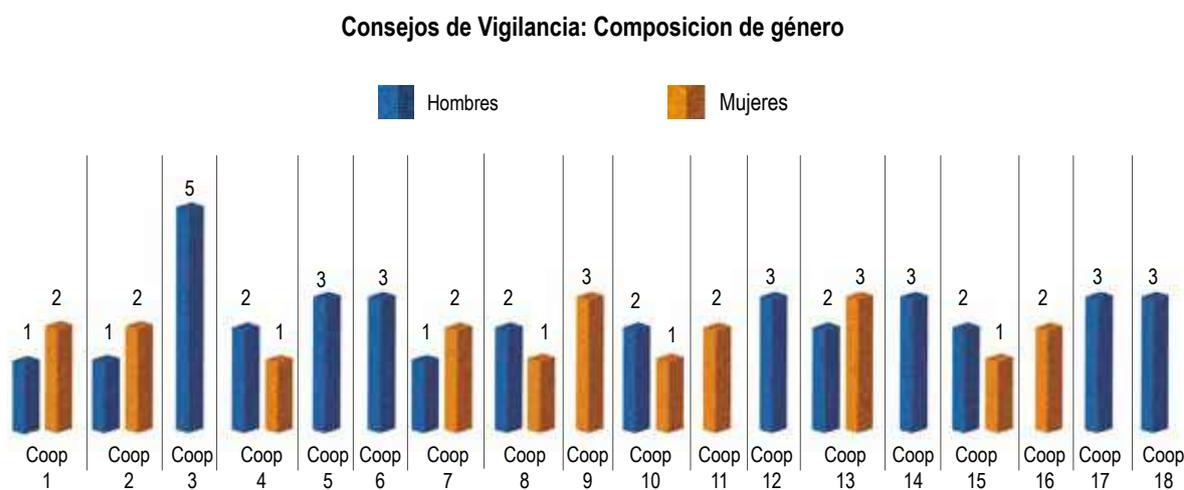
Fuente: Elaboración propia sobre los datos de 18 Cooperativas de las 21 del FI.

El análisis del cuadro revela que solo en un caso (la Cooperativa 1) existe paridad entre hombres y mujeres, 8 Cooperativas tienen una diferencia de dos consejeros hombres por una mujer y también 8 Cooperativas tienen una diferencia mayor de 3, es decir, que, por cada 3 consejeros hombres hay una mujer consejera. Dos Cooperativas muestran lo más extremo que son 5 consejeros varones por una mujer en el mismo rol y una Cooperativa presenta 3 mujeres en el consejo y ningún hombre.

A través del análisis respectivo con la información de hace 3 años, actualmente existe un mayor número de mujeres en los niveles directivos de las Cooperativas.

En los datos de los Consejos de Vigilancia, se evidencia que, en el total de los 18 Consejos, el 65% son varones y el 35% son mujeres.

Figura No 6.3: Participación de hombres y mujeres en los Consejos de Vigilancia



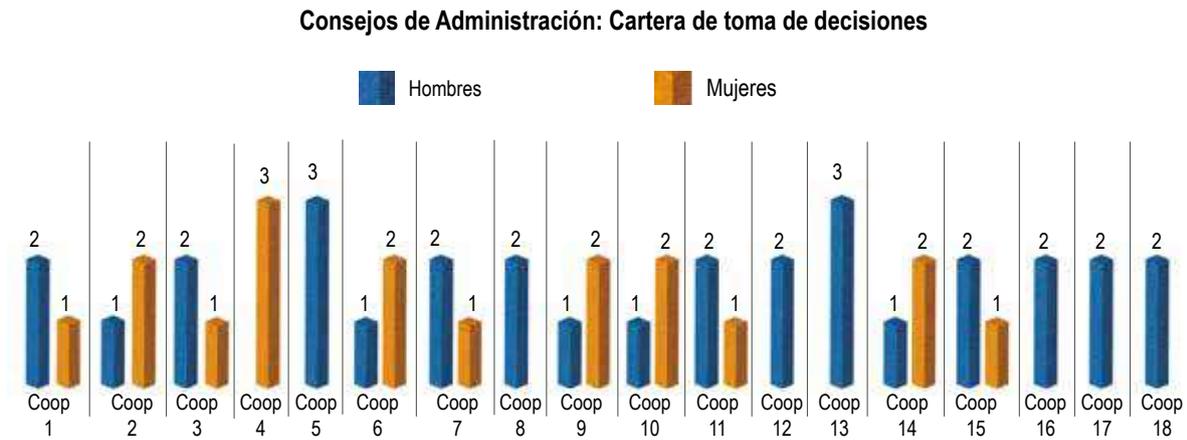
Fuente: Elaboración propia sobre los datos de 18 Cooperativas de las 21 del FI.

Analizando el dato por Cooperativa vemos que tres Cooperativas tienen 2 mujeres consejeras y ningún consejero, en el otro extremo 7 Cooperativas con solo hombres y ninguna mujer en su Consejo de Vigilancia.

Ocho Cooperativas muestran una diferencia de un consejero varón más que las mujeres consejeras.

Por otra parte, se analizó el porcentaje de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión de los Consejos de Administración de 18 de las 21 Cooperativas del FI, y se ve que, si bien el porcentaje global no se ha alterado, (67% hombres y 33% mujeres), el gráfico muestra cambios en las carteras de los Consejos de Administración.

Figura No 6.4: Participación de hombres y mujeres en las carteras de toma de decisiones de los Consejos de Administración



Fuente: Elaboración propia sobre los datos de 18 Cooperativas de las 21 del FI.

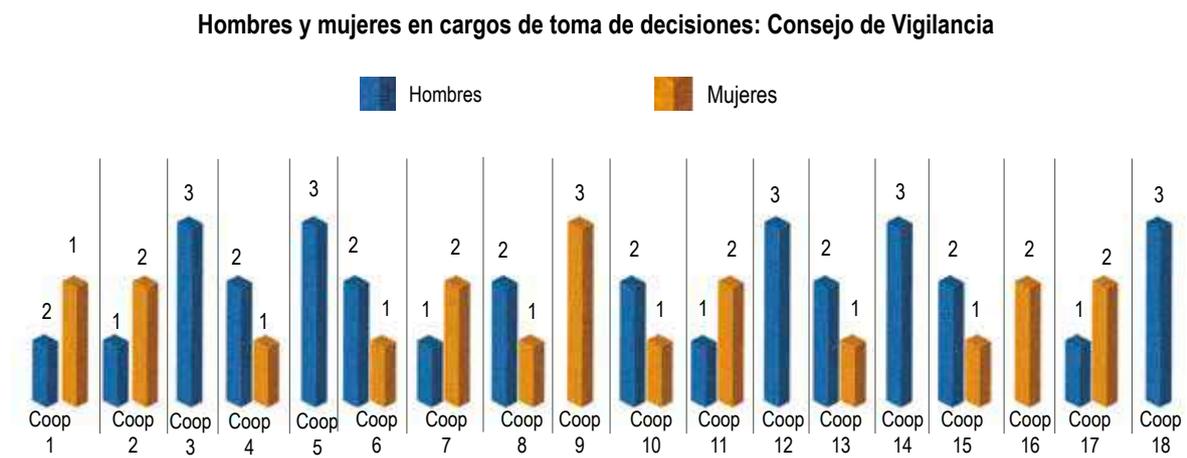
La figura anterior muestra que en 4 Cooperativas existen mujeres en el cargo más alto que es la Presidencia del Consejo de Administración, y en 4 Cooperativas cuentan con una vicepresidenta mujer.

Asimismo, se puede identificar que en las carteras de toma de decisiones en 7 Cooperativas no existen mujeres en esos cargos y solo en una existen 3 mujeres en las carteras que toman decisiones y ningún hombre.

Sin embargo, esto evidencia que las Cooperativas en los últimos años han incluido cada vez más a las mujeres en los niveles directivos y de toma de decisiones, siendo la cartera que más ocupan el de Secretaria de Actas.

En ese sentido, en los Consejos de Administración se tiene una relación general para las 18 Cooperativas de 61% hombres y 39% mujeres.

Figura No 6.5: Participación de hombres y mujeres en las carteras de toma de decisiones de los Consejos de Vigilancia



Fuente: Elaboración propia sobre los datos de 18 Cooperativas de las 21 del FI.

De la misma manera que en los Consejos de Administración, el análisis de los cargos jerárquicos de los Consejos de Vigilancia evidencia la existencia de 6 mujeres como presidentas y 9 como vicepresidentas.

Además, la composición de los cargos jerárquicos en la Cooperativa presenta mujeres y/o hombres; y una diferencia de dos mujeres por un hombre.

Diez Cooperativas muestran la diferencia de dos hombres por una mujer, constituyéndose en la situación mayoritaria. También, cuatro Cooperativas muestran la situación extrema de tres consejeros varones por una mujer consejera en sus niveles de toma de decisiones.

El siguiente cuadro refleja la información consolidada comparada con la información de FEDECAAS. Esto permite ver que, si bien hay preponderancia masculina en las instancias de toma de decisiones de las Cooperativas, las brechas, entre hombre y mujer, se van achicando en los niveles de toma de decisiones.

Cuadro 1. Consolidado de datos de mujeres y hombres en consejos y puestos de tomas de decisiones

	FEDECAAS		Cooperativas FI	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejos en general	36	64	37	63
Consejo de Administración	34	66	33	67
Puestos jerárquicos: Administración	25	75	33	67
Consejo de Vigilancia	39	61	35	65
Puestos jerárquicos: Vigilancia	42	58	39	61

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de FEDECAAS y el formulario aplicado a las Cooperativas del FI de GIZ/PERIAGUA.

La diferencia de datos no es significativa entre FEDECAAS y las Cooperativas del FI. A pesar que estas Cooperativas son socias de FEDECAAS, fueron destacadas en el estudio por contar con el programa sostenido de empoderamiento a las mujeres consejeras.

6.3. Mujeres y hombres en el ámbito operativo de las Cooperativas

Entendiendo el ámbito operativo de las Cooperativas del FI, a partir de la gerencia general, el Estudio inicial no encontró mujeres desempeñándose como gerentes de las Cooperativas, en la actualización se encontró que de 15 Cooperativas, solo 1 cuenta con una mujer a nivel de gerencia.

Referencialmente, los datos de FEDECAAS muestran que en 73 Cooperativas se encuentran 23% de mujeres y 77% de hombres en la gerencia.

En cuanto a las jefaturas de área, de acuerdo a los datos de 15 Cooperativas del FI, el 81% son hombres y el 19% son mujeres, que están distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2. Mujeres y hombres en las jefaturas de área

Jefaturas de área					
Hombres			Mujeres		
Administrativa	Técnica	Comercial	Administrativa	Técnica	Comercial
77%	88%	77%	23%	12%	23%
81%			19%		

Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI de GIZ/PERIAGUA.

Los datos muestran que en todas las jefaturas de área existe predominancia de varones, siendo la brecha más grande en el área técnica.

Acerca del número de hombres y mujeres trabajando en las Cooperativas FI, se cuenta con una predominancia masculina en todas las áreas operativas, siendo que el área técnica es la que expresa la brecha más significativa, seguida de la comercial y finalmente la administrativa, donde se ve el número más importante de mujeres, como se aprecia en el siguiente cuadro:

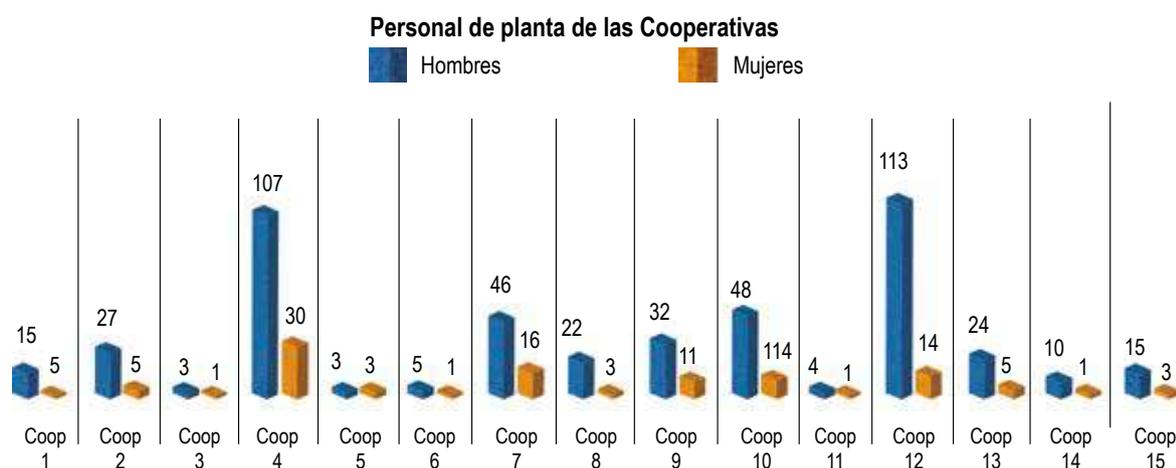
Cuadro 3. Mujeres y hombres en las áreas

Hombres y mujeres en las áreas de las Cooperativas					
Administrativa		Técnica		Comercial	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
63%	37%	94%	6%	82%	18%

Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI.

Viendo este tema por Cooperativa en la siguiente figura, se cuenta con un solo caso donde existe paridad, la Cooperativa 3, que presenta tres mujeres y tres hombres. El caso más extremo es la Cooperativa 12 que cuenta con 113 trabajadores hombres y 14 mujeres.

Figura No 6.6: Personal de planta de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI.

En el siguiente cuadro resume la participación de mujeres y hombres en las 15 Cooperativas que llenaron el formulario:

Cuadro 4. Resumen de la participación de mujeres y hombres en el ámbito operativo de las Cooperativas

Áreas	Hombres	Mujeres
Gerencia general	14	1
Jefaturas de área	11	4
Personal de planta	474	107
Total	499	112
Porcentaje	82%	18%

Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI.

Con este dato, en el ámbito operativo de la Cooperativa, la relación es de 4 hombres por 1 mujer.

6.4. Grado de profesionalización de mujeres y hombres en las Cooperativas y promedio salarial

Una vez conocidos los datos de participación de hombres y mujeres en el nivel operativo de las Cooperativas, se presentan los datos de profesionalización que, ponderándolos por el número de hombres y mujeres, las mujeres tienen un nivel de profesionalización mayor que el de los hombres.

Cuadro 4. Nivel de formación del personal de las Cooperativas, desagregado entre mujeres y hombres

Profesionales		Técnico Superior		Bachiller		Otros		Total	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	H	M
73	31	142	34	186	40	88	11	489	116
2.4		4.2		4.5		8	8	4.2	

Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI de GIZ/PERIAGUA.

En cuanto a la remuneración salarial de hombres y mujeres, como se aprecia en los datos del siguiente cuadro, en promedio, la diferencia salarial es favorable al sexo masculino. Los hombres tienen un promedio²⁸ de 5.670,50 Bs. y las mujeres logran un promedio de 4.782 Bs.

Cuadro 5. Promedio salarial

	Promedio salarial		Salario alto		Salario bajo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total	68.046	57.388,66	134.707	84.024,24	37.790,32	38.773,00
Promedio	5.670,50	4.782,38	10.362	6.463,38	3.149,16	3.231

Fuente: Elaboración propia a partir del formulario aplicado a las Cooperativas del FI de GIZ/PERIAGUA.

²⁸ El promedio es una medida estadística de tendencia central que toma en cuenta los salarios diferenciados por sexo en este caso, sin tomar en cuenta los cargos ni funciones.

En todas las Cooperativas, con excepción de una, el promedio salarial de las mujeres es más bajo que la de los hombres y sólo en una Cooperativa el salario en promedio de las mujeres es más alto que la de los varones.

6.5. Desarrollo de capacidades

En cuanto al desarrollo de capacidades se preguntó: ¿Qué actividades realiza la Cooperativa para promover el desarrollo de capacidades de sus funcionarios y funcionarias? Las respuestas muestran que el 33% realizaban cursos, el 27% realizaban talleres y el 13% realizaban seminarios. Asimismo, el 50% era dirigido a las mujeres, refiriéndose al programa de empoderamiento de las mujeres en las Cooperativas desarrollado por el GIZ/PERIAGUA.

6.6. Normas, reglas y políticas de apoyo a la mujer en las Cooperativas

Con la información clara sobre la participación de la mujer en el ámbito operativo, se analizaron las políticas y estrategias que existen en las Cooperativas dirigidas hacia la mujer y que benefician a las funcionarias, puesto que las consejeras no son parte de la planta de personal.

Ninguna de las Cooperativas cuenta con guardería para los niños de sus funcionarios y funcionarias, pero todas las mujeres cuentan con seguro de salud para su personal.

Ninguna Cooperativa indicó que en sus instituciones existiesen estrategias exclusivas para la mujer, aunque el 53% de ellas señaló que tomaban en cuenta la equidad de género en los puestos ejecutivos y técnico/operativos.

Sobre si estas políticas estaban institucionalizadas, 5 Cooperativas de 14 (36%), indicaron que sí lo estaban.

Figura No 6.7: Institucionalización de políticas dirigidas a mujeres





Capítulo

7

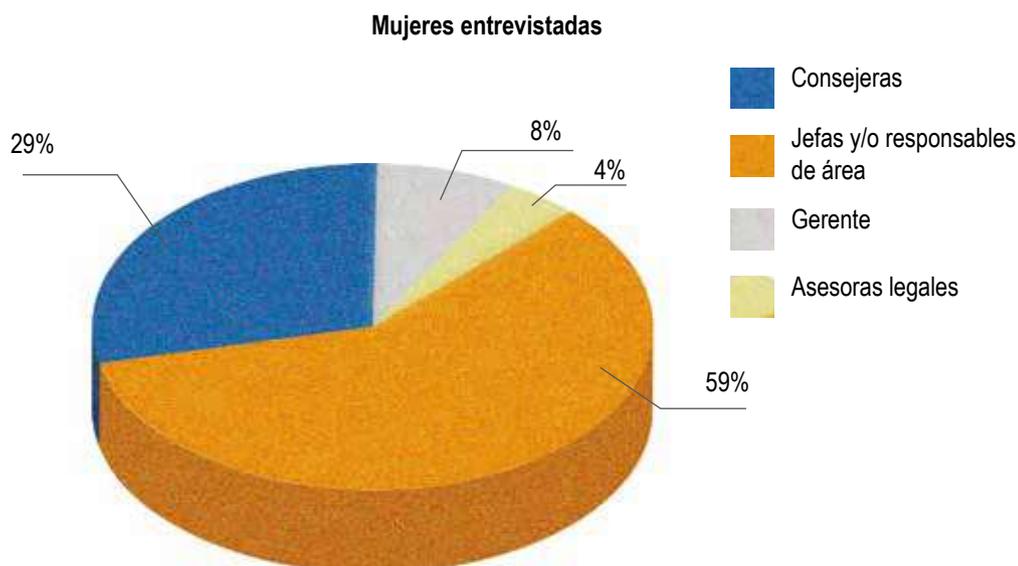
*La percepción de
la mujer acerca de
su situación en la
Cooperativa*



7. La percepción de la mujer acerca de su situación en la Cooperativa

Este inciso de la actualización del estudio ha sido desarrollado con base a entrevistas individuales y grupales a 50 personas de las Cooperativas y una de FEDECAAS, de las cuales 24 fueron mujeres, 7 consejeras, 1 gerente, 14 jefas de área y 2 asesoras legales.

Figura No 7.1: Mujeres entrevistadas



Esta heterogeneidad permitió tener una mirada amplia y diversa de la percepción de las mujeres sobre los temas inherentes a la equidad de género en las Cooperativas.

7.1. Características socio-económicas de las mujeres de las Cooperativas

Las Cooperativas de Agua de Santa Cruz, a excepción de SAGUAPAC²⁹, se encuentran en las áreas periféricas de la ciudad, donde el crecimiento de la ciudad está dado principalmente por la población migrante del interior del país y del propio departamento de Santa Cruz, la misma que en muchos casos ya está en segunda generación.

“ Yo vine de La Paz a Santa Cruz, hace 22 años. En esta zona hice mi casita, mi esposo falleció y acá estoy con mis hijos. ”

“ Soy vecina, trabajadora, acá esta todo mi diario vivir, el colegio de mis hijos, el mercado. En la Cooperativa ya estoy 10 años. ”

Esta cercanía a la cotidianeidad de la Cooperativa les da un plus, tanto a funcionarias como a consejeras, sobre el conocimiento de su entorno.

“ Nosotros llegamos a amar nuestra Cooperativa que atiende en áreas tan pobres. Es impresionante cómo puede haber gente viviendo en esas condiciones, áreas negras las llamamos, pues están a la vera del río, gente que ha tenido asentamientos y para quienes el agua es vital. ”

7.2. Vivencia de las mujeres sobre las desigualdades y limitaciones

Para este punto, partimos sobre lo que perciben las mujeres entrevistadas sobre el tema de la equidad de género y encontramos que se reconoce que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades.

“ Cuando hablamos de equidad, hablamos del género masculino y el género femenino, y la mujer tiene todas las capacidades que tiene el hombre, lo único que no tiene es la fuerza, pero por capacidades puede desarrollarse en lo que quiera. ”

²⁹ SAGUAPAC es la Cooperativa más grande de Santa Cruz con 22.075 conexiones.

Sin embargo, desde su óptica, las mujeres reconocen la existencia de diferencias subyacentes entre hombres y mujeres, lo que de alguna manera les permite una explicación sobre la conformación de las Cooperativas con más hombres que mujeres.

“ Yo pienso que, en la Cooperativa, la composición no podría ser equitativa. El personal que va al campo considero que sería siempre hombre, pues realiza un trabajo de más fuerza, se mojan, se ensucian, así que no visualizo a mujeres en este trabajo, las veo más en el trabajo de la oficina, como jefas, auxiliares, pero en el trabajo de campo lo veo más difícil. ”

Preguntadas sobre la discriminación que por ser mujeres pudieran haber sentido en su trabajo, hubo un testimonio explícito al respecto.

“ Yo vi limitaciones, pues cuando entré a mí me dijeron: “que era corajuda”. Otras mujeres no querían entrar, pues en el anterior consejo le hicieron daño a la anterior consejera, le hicieron memes, la trataban de todo, la estropearon desde el consejo, desde las gerencias, cuando la anterior consejera entregó el mando se refirió públicamente a este tema. ”

Aunque en la generalidad de las respuestas, las mujeres entrevistadas indicaron que no percibieron la discriminación y si hubiera existido, sería propiciada por la personalidad o actitud de las mujeres que la permiten.

“ En el tiempo que estoy trabajando no hay discriminación y trabajamos con los técnicos que son todos hombres y hay buena relación. ”

“ No sentimos discriminación pues al margen de ser hombre o mujer uno tiene que hacer prevalecer sus derechos, creo que es un tema más personal o de personalidad. Creo que si uno se siente discriminada es más por el carácter más dócil, que da lugar a eso, no me siento discriminada pues si me dicen no acá, me voy por otro lado e igual lo consigo. ”

“ Acá el ambiente es muy lindo, es cómodo, estamos cerca del trabajo. En todo este tiempo no he sentido ningún tipo de discriminación por el hecho de ser mujer, aunque tampoco me dejaría discriminar. ”

En cuanto a las limitaciones que enfrentan las mujeres para acercarse como candidatas a la Cooperativa o en su desempeño en los Consejos, identifican como dos principales, la timidez y las labores domésticas.

“ Las mujeres no se atreven por timidez, por miedo, yo misma tenía miedo la primera vez y la gente aplaudía y yo casi me caía de nervios. ”

“ También es por el temor de la responsabilidad, la mujer es pues fundamental en la casa, piensan que van a dejar de lado sus familias. ”

Situación que se mitiga si hay aprobación del conyugue y/o la familia en el caso de las consejeras que no reciben honorario por rol que cumplen, sino dietas o estipendios.

“ A veces a mí me decían de la Cooperativa que tenía que venir y así les dejaba y mi marido me decía, ándate nomás, ándate a la Cooperativa. Muchos hombres entienden otros no comprenden, mi esposo entendía, me apoyaba, yo también le daba confianza, soy bien respetada, me siento bien. ”

“ En mi casa yo les pregunté antes de postularme y me dejaron a mi decisión propia, en la casa me apoyan y no me objetan nada. ”

O en caso contrario, se pone en riesgo el cumplimiento del rol de la consejera en el consejo o la estabilidad familiar.

“ Existen también desventajas sobre nuestra participación, pues tenemos poco tiempo, muchas tareas en la casa. Cuando me paso de la hora en las reuniones del Consejo, mi mente ya no está en la reunión, tengo problemas en llegar tarde a casa, mi hija me pidió llegar temprano pues ella no quiere oír las discusiones que tengo con su papá, me dijo que, si mis compañeros de la Cooperativa no me entienden, que deje el cargo. ”

También identificaron limitaciones estructurales para que la mujer sea la titular en las Cooperativas, lo que luego la habilitaría a presentarse como candidata en las elecciones de los Consejos de Administración y Vigilancia. Esta limitación está basada en los requisitos para ser asociado de las Cooperativas y que exigen el derecho propietario del inmueble donde vive la familia que cuenta con el servicio de agua y/o alcantarillado.

“ Una limitación para las mujeres es el machismo, pues al momento de registrarse en la Cooperativa podemos ver como los hombres discuten por ser ellos los titulares y nosotros sabemos que es la mujer la que está en la casa y con quien podemos trabajar y les persuadimos, pero ellos insisten. ”

“ Ocurre que las mujeres no son propietarias y hay quienes han candidateado, pero recientemente les había hecho la transferencia de la propiedad su esposo y no han podido habilitarse. ”

7.3. Conocimiento sobre normas y políticas de apoyo a la mujer

Sobre este tema, el 100% de las entrevistadas indicó que la Cooperativa cubría los temas contemplados en la Ley del Trabajo en caso de embarazo y el seguro médico.

En el caso de la conformación de los consejos, se indicó que, en el marco de la nueva Ley de Cooperativas, la participación de las mujeres esta normada en las Cooperativas.

“ En el Reglamento Eleccionario de la Cooperativa dice que tiene que haber mujeres y hombres candidatos. ”

7.4. Percepción sobre la participación y toma de decisiones estratégicas

En este tema se evidenció un incremento en la participación de las mujeres en las Cooperativas:

“ En mi Cooperativa se acaban de renovar directorios y dos de las consejeras del anterior Directorio fuimos reelectas con amplia votación. ”

Y consultadas sobre los beneficios que aportarían los equipos mixtos en los diferentes estamentos de las Cooperativas indicaron que:

“ La presencia de mujeres en los consejos da lugar a mayor control y evaluación del accionar, favorece el cumplimiento de la normativa que les obliga a sesionar. Pero al mismo tiempo ese control genera rechazo por parte de los consejeros varones y la tendencia es llevar a las mujeres a los puestos de tesorera o secretaria, lejos de la real toma de decisiones, aunque el efecto sea que las mujeres se desempeñan muy bien en esos cargos porque son más ordenadas y meticulosas. ”

Sin embargo, la participación desde la perspectiva de las mujeres entrevistadas, también se ve como que tendría que tener límites para no afectar el statu quo de la sociedad.

“ Veo muy bien la participación de las mujeres, aunque no soy tan partidaria del empoderamiento que ahora se habla. Creo que tampoco hay que exagerar, yo creo que las mujeres podemos participar, pero tampoco pasarnos, tiene que haber equidad, no de estar nosotros encima de los otros, tiene que haber límites. ”

Y sobre la misma línea se encontró expresiones más extremas, que en la entrevista grupal contaron con el apoyo explícito de quienes participaron en la misma.

“ Lo que necesita ahora la mujer es que le digan cómo tiene que ser con su marido, como debe ser en lo público, como tiene que comportarse, eso es lo que necesita. ”

El esposo es cabeza del hogar y nosotras tenemos que sujetarnos al esposo, hay mujeres que son callejeras y llegan más tarde que el esposo y por eso ella necesita conocer su condición, tiene que estar en su casa. ”

7.5. Desarrollo de capacidades

Las expresiones en este tema provinieron principalmente de las funcionarias, refiriéndose a las limitaciones institucionales para el desarrollo pleno de sus potencialidades, las mismas que no atribúan necesariamente a su ser mujer, sino que era generalizado para hombres y mujeres.

“ En la Cooperativa no hay mucho margen como para crecer en el cargo, como conocimiento es posible por medio de capacitación, un diplomado que tendría que pagarlo yo. ”

“ De cierta manera, hay limitaciones por el cargo porque no se puede llegar más allá de lo que pudieras hacer, para que la Cooperativa pueda mejorar. Como mujer me siento tranquila y en el cargo que tengo el conocimiento lo aplico y dentro de lo profesional tiene que ir de la mano de las capacitaciones y creo que acá en la Cooperativa falta a todos los profesionales y técnicos. ”

Las consejeras entrevistadas destacaron enfática y reiteradamente el valor del proceso de empoderamiento que desarrolló GIZ/PERIAGUA con las mujeres consejeras de las Cooperativas, atribuyéndole el valor que les dio para hablar en público y para sentirse más seguras, entre otros temas mencionados.

Voy a recalcar que fueron los talleres que hemos tenido de género, que nos ayudaron a tener otra perspectiva de cómo uno debe manejarse o enfrentarse a los problemas o a los comentarios externos o también internos, porque cada una tiene su voz interna.

Al respecto, las funcionarias manifestaron la necesidad de que esta capacitación llegue también a los niveles operativos de las Cooperativas, pues siendo las consejeras transitorias, el conocimiento adquirido se va con ellas.

“ Si llegaría a volver a abrirse el tema de las capacitaciones, que no solo se trabaje en el tema de consejeros sino también a los funcionarios, pues todo ha sido a los consejeros y ahora todos se han ido. ”

7.6. Rol de la mujer y expectativas a futuro

Las mujeres entrevistadas se expresaron sobre este tema, desde el lugar que ocupan ahora en la Cooperativa, siendo que desde lo operativo indicaban:

“ Sobre el tema de equidad, nosotros aspiramos que sea como dice la normativa, esperamos que en esta nueva gestión ingresen más mujeres. Quedamos muy agradecidos con el PERIAGUA, muy conformes con todo, nos ha ayudado mucho, tanto acá como en los talleres de la GIZ me he sentido muy bien, conocer otras colegas de trabajo de otras instituciones ha sido muy bueno y nos apoyamos hasta ahora, ha sido una gran oportunidad. ”



“ Sería bueno que en facturación y lecturación se aperture a mujeres pues los hombres no les explican muy bien a las personas, pienso que, si fuera una mujer, explicaría mejor, nuestra población es de personas mayores y a mí me reclaman esos temas. ”

Manifestando también su deseo de trascender con su experiencia como consejera de la Cooperativa a las nuevas generaciones.

“ En el Consejo no he tenido problemas, claro al principio criticada por algunos vecinos, hablaban que estoy acá para sacarme el dinero. Me interesa la Cooperativa y quiero dejarla en buen camino, quiero que algún día mis hijos sepan lo que hice, mi hija quiero que siga mi ejemplo. ”

La entidad matriz de las Cooperativas también se manifestó al respecto para dar respuesta a las demandas de capacitación que reciben por parte de las mujeres.

“ En la última elección de FEDECAAS, salieron electas dos mujeres, una en el Consejo de Administración y otra en el Consejo de Vigilancia y ellas se han planteado la misión de generar un proceso de capacitación a las mujeres consejeras que permita mejorar el desempeño de sus roles y funciones. Pues, ahora también por querer ser mejor y desempeñarse bien, las mujeres consejeras son quienes más se meten en los aspectos operativos. ”



Capítulo

8

La percepción de los directivos y gerentes acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas



8. La percepción de los directivos y gerentes acerca de la situación de la mujer en las Cooperativas

En este capítulo se incorporó las opiniones, tanto de directivos como de gerentes de las Cooperativas, para seguir viendo la Cooperativa en sus dos dimensiones, la de toma de decisiones y la operativa.

8.1. Percepción sobre desigualdad de género por parte de los directivos y gerentes

La percepción sobre la desigualdad de género está claramente diferenciada por la edad, los jóvenes en general expresan que esto es parte del proceso evolutivo de las sociedades.



Las mujeres han aparecido en varios ámbitos, aunque persiste el machismo, todos tenemos derecho, capacidad en todos los aspectos, siendo la diferencia entre hombres y mujeres solo la fuerza.



Se expresa como deseo que la equidad de género esté presente en todos los ámbitos, por los beneficios que conlleva.



“ En definitiva, la participación de la mujer es beneficiosa, ya no tiene que haber esa discriminación de decir la mujer no puede. Ojalá en unos años exista la equidad de género en el trabajo, en el hogar. ”

Se manifiestan los beneficios que se tiene con trabajar con equipos mixtos en las Cooperativas, destacando el aporte de las mujeres.

“ Las mujeres ven las cosas desde otra perspectiva y hacen conocer sus opiniones, lo que lleva reconsiderar algunas decisiones. A veces, los hombres somos más insensibles, más duros, las mujeres ven el lado social, más humanitario y esto mejora la relación con los asociados y funcionarios. ”

“ El beneficio de tener mujeres en la Cooperativa es que las mujeres son más cumplidas que los hombres y en el ambiente laboral trabajamos bien, no hay problemas. ”

“ La concentración de mujeres es en el área comercial y es por el tipo de trabajo, pues el trabajo técnico es más físico, requiere más esfuerzo. No me imagino una mujer entrando a limpiar una alcantarilla, por ejemplo. ”

“ En lo técnico es más difícil, pues la mayoría son plomeros y ellos sí o sí tienen que cavar. Antes hubo una jefa técnica mujer y los trabajadores le objetaban su tarea, les impartía órdenes y ellos reaccionaban, los obreros son difíciles de trabajar y son duros, de carácter fuerte. En realidad la mayoría son empíricos y eso les da la creencia de que como han aprendido así se debe hacer, no cambian sus maneras y se han acostumbrado a tener capataz. ”

8.2. Normas y políticas de apoyo a la mujer

El cumplimiento de la Ley General del Trabajo, con respecto a los derechos de las mujeres, no es considerado un problema.

“ Se cumple todo lo que dice la Ley, se cumple con horarios de lactancia, permiso, bonos y no se consideran estos temas como un impedimento para contratar mujeres. Pues nos basamos en el perfil de la persona que solicita el cargo, actualmente en el área comercial la mayoría son mujeres, acá no tenemos inconveniente en ese tema. ”

Los entrevistados indican que se rigen en la Ley de Cooperativas que demanda equidad en la conformación de los Consejos de Administración y Vigilancia y los Comités.

“ En la institución hemos tratado de dar cumplimiento a la normativa. En las elecciones se ha dado la participación activa de las mujeres en ambos consejos, aunque por diversos motivos aún no hay la igualdad, pues sabemos que las mujeres no tienen el tiempo para presentarse a las convocatorias, no es porque se les haya negado el derecho, nosotros nos sentimos contentos de esta participación. ”

“ En nuestro estatuto no hemos reglamentado nada que facilite la alternancia, pues si no tienen votos no logran entrar, incluso el comité electoral la vocal era mujer y trabajaron muy bien. ”

“ La Cooperativa en sus directorios ha tomado medidas para la equidad de género que se expresan en el Art. 20 del Estatuto, con lo que el tema está normado y reglamentado; por tanto institucionalizada la alternancia de hombres y mujeres, que se aplica desde la anterior elección. ”

8.3. Participación de la mujer en la toma de decisiones

La percepción de los gerentes y directivos, sobre la participación de la mujer y la toma de decisiones, muestra la valoración que se tienen de las formas femeninas del manejo del conflicto y a la incorporación de las nuevas perspectivas que traen las mujeres.



Desde agosto de 2018, estamos en igualdad entre hombres y mujeres en el consejo de administración, (4 mujeres y 4 hombres) y la Ley ha influido, pero también la conciencia de las personas, pues con la ley no sería suficiente.

Las consejeras tienen otras formas de ver las cosas, hacen sugerencias, opinan y deciden, lo cual es muy positivo pues nos ayuda, a veces los hombres somos cerrados en alguna idea y las mujeres pueden dilucidar mejor.

En el Consejo de Vigilancia hay dos mujeres y estamos muy familiarizados con las mujeres en la Cooperativa, nos dotan de eso que nos falta a los hombres como es el desprendimiento y el tema social.



Asimismo, se reconocen las limitaciones que tienen las mujeres para acceder a los consejos.



Las mujeres no se presentan como candidatas por el tema de las labores domésticas, tienen que dejar todo en la casa, pero pese a estas limitaciones yo he conocido buenas dirigentes.

En el nivel de toma de decisiones dos limitaciones, la propiedad, la distribución de tareas en la casa.

En cuanto al registro de asociados en la Cooperativa ahora ha cambiado a un porcentaje de 40% mujeres y 60% hombres, antes era difícil para las mujeres venir a las Asambleas, ahora ya hay movilidades y pueden volver a sus casas.



8.4. Desarrollo de capacidades

En las entrevistas no fueron declaradas acciones dirigidas a la mejora de las capacidades de las funcionarias ni de las consejeras, se habló del importante impulso que dio PERIAGUA en este tema, que facilitó el salto tecnológico de varias Cooperativas y favoreció tanto a hombres como mujeres de las Cooperativas.

8.5. Rol de la mujer y perspectivas a futuro según directivos y gerentes de las EPSA

El tema de la participación de los asociados y asociadas es un tema crítico en las Cooperativas, y varios directivos ven como una oportunidad para mejorar los índices de participación sobre todo en las asambleas, el abrir la Cooperativa a mayor participación de las mujeres, lo que le daría un impulso al modelo cooperativo que se basa en la participación de sus asociados.



“ En las asambleas ahora se pide que participen las mujeres pues los maridos no tienen tiempo y las mujeres tienen voz y con el tiempo se verá que tengan voto, ahora la norma impide pues solo los asociados pueden votar, pero a futuro hay que ver que eso no sea un impedimento para la participación de las mujeres.

Ahora ya se inscriben los bienes a nombre del marido y esposa, un ejemplo de ello es que en área rural la tierra se inscribe en primer lugar a la mujer y de esa manera ya se ha ido equilibrando el derecho propietario, como Cooperativa somos cocientes que debemos trabajar para mejorar la equidad y tenemos que buscar el lado amable. En la última asamblea se han habilitado a todos los presentes pues lo que se quiere es que haya más participación, para ello hemos cambiado inclusive el requisito de no tener deudas para participar.

En cuanto al tema de propiedad del predio que fue identificado como un limitante para ser asociada por el bajo nivel de propiedad que tienen las mujeres, destacan las siguientes afirmaciones:

“ En los últimos registros tenemos más socios que socias, las mujeres están por arriba, parece que la tendencia en la familia, es que la titularidad de la luz sea para el hombre y el agua para las mujeres.

En cuanto al derecho propietario, vemos que ahora ya hay muchas minutas que figuran las mujeres, como copropietarias, creo que es un tema más de forma que de fondo, pues al estar casados se toma como un bien mancomunado y desde FEDECAAS, podría ser un tema que se podría aclarar y solucionar con un certificado de matrimonio, para que hombres y mujeres partan con las mismas oportunidades en la carrera hacia los Consejos.

Visto este tema desde el enfoque sectorial de agua y saneamiento, la participación activa de las mujeres abriría más posibilidades para trabajar en el enfoque ambiental privilegiando el cuidado de las fuentes de agua.

“ El crecimiento demográfico es también el crecimiento de las Cooperativas, la mujer debe participar activamente en todos los roles de la sociedad. El tema del agua potable ha sido de interés de los gobiernos porque contaminamos mucho nuestras fuentes de agua y como la población crece, este es un tema crítico.

En cuanto a mejorar la equidad al interior del trabajo operativo de las Cooperativas, hay expresiones de los gerentes que miran alternativas para ampliar la oferta de profesionales en las áreas técnicas, involucrando a las Universidades en este cometido, donde indican, también debería estar la cabeza de sector en saneamiento básico.

“ Si bien las Cooperativas actualmente ven con buenos ojos la participación de las mujeres, sería interesante animar más a las mujeres a estudiar en las áreas técnicas. Ahora, en la prestación del servicio estamos muy mecanizados, no se necesita fuerza como antes, temas como apoyo al sector de producción, mantenimiento de medidores, banco de pruebas, toma de muestras entre otros tienen a los hombres como los más interesados e incentivos como becas de estudio, animarían a las mujeres a incursionar en estas áreas y después presentarse en las EPSA.

Hemos pensado en estrategias para mejorar la equidad. Se tiene una idea que en el área técnica se hagan cursos para mujeres que aprendan el oficio de plomería. Con el tiempo alguna institución que no tenga igualdad de género va a ser multada, es necesario que las mujeres sean capacitadas.





Capítulo

9

*Elementos que
facilitan o inhiben
la participación de
las mujeres en las
Cooperativas*



9. Elementos que facilitan o inhiben la participación de las mujeres en las Cooperativas

En este inciso se tiene la identificación de temas que pueden ser parte de las recomendaciones para facilitar el incremento de la participación de las mujeres en las Cooperativas de Agua y Alcantarillado de Santa Cruz.

En ese sentido, son cuatro temas en concreto: i) la conformación de la masa societaria de las Cooperativas, ii) los estatutos de las Cooperativas, iii) los requisitos sobre equidad de género en las elecciones de los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia y iv) el sistema de información de las Cooperativas.

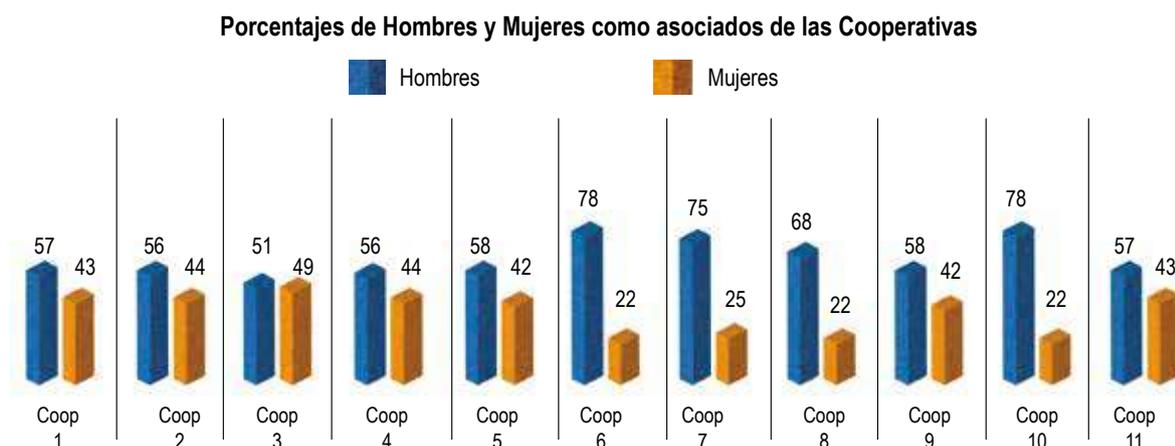
9.1. La masa societaria de las Cooperativas

En el análisis sobre la participación de las mujeres en las Cooperativas, se cuenta con un tema muy importante planteado en las entrevistas: la composición de la masa societaria de las Cooperativas. Estas instituciones tienen a la Asamblea de Asociados como la máxima instancia de toma de decisiones.

Es así que se tiene la información de 11 Cooperativas de las 21 del FI, cuyos sistemas proporcionan datos desagregados por hombres y mujeres.

Los datos muestran que el 37% son asociadas y 63% son asociados, lo que evidencia que en la misma composición de la masa societaria de las Cooperativas se establece una brecha importante en desmedro de las mujeres, considerando que es desde allí de donde se postulan las candidaturas para los Consejos de Administración y Vigilancia.

Figura No 9.1: Asociados y asociadas de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia © Archivo GIZ/PERIAGUA, en base a resultados de encuesta a 11 Cooperativas.

La información obtenida de las Cooperativas del FI y, vinculada con la conformación de la masa societaria, muestra que cuentan con 138.325 conexiones, Esta cifra multiplicada por el tamaño de la familia en Santa Cruz, según datos del INE³⁰, que es de 4 personas, las 15 Cooperativas que respondieron el formulario prestan los servicios de agua y alcantarillado a 553.300 personas, correspondiente con el 17% de la población del departamento.

El dato de número de conexiones está desagregado por sexo en el 73% de las Cooperativas, esta desagregación permite conocer el porcentaje de mujeres asociadas a las Cooperativas, que como indicamos, es el 37% frente al 63% de hombres, pues es en la titularidad de la Cooperativa donde se inicia la brecha de participación entre hombres y mujeres.

Un tema relacionado a esta conformación de la masa societaria de las Cooperativas es el de los requisitos para ser asociado o asociada, entre los que se detallan los siguientes:

- ❁ Derecho propietario del predio.
- ❁ Plano.
- ❁ Carnet de Identidad.
- ❁ Cumplimiento de las obligaciones con la Cooperativa.
- ❁ Ser boliviano.
- ❁ No tener cargos en partidos políticos.
- ❁ No trabajar en la Cooperativa.
- ❁ No tener a su conyugue trabajando en la Cooperativa.
- ❁ Ser mayor de 18 año.
- ❁ Contar con su certificado de aportación.

30 Bolivia. Población Estimada y Proyectada por Departamento, según años calendario 2000 -2025.

Los datos sobre el derecho propietario en Bolivia muestran que los hombres en su calidad de jefes de familia, adquieren el derecho propietario del patrimonio, lo cual ya crea una limitante de inicio para la participación de las mujeres en las Cooperativas.

Datos de la Coordinadora de la Mujer, para el año 2018, muestran que el 58% de las mujeres en país son propietarias de su vivienda.

9.2. Los Estatutos de las Cooperativas y el enfoque de equidad de género

En el cuestionario entregado para esta actualización, se encontró que el 87% de las Cooperativas contaban con Estatutos Homologados en el marco de la nueva Ley de Cooperativas, mostrando con ello un alto grado de legalidad institucional³¹, que se constituye en una garantía en cuanto a la transparencia y periodicidad de las elecciones al estar reguladas por la AFSCOOP.

Es destacable que en los Estatutos se hace referencia explícita a la equidad de género en la composición de los Consejos de Administración y Vigilancia y los Comités que surgen ante determinadas necesidades en las Cooperativas, lo que se constituye en una diferencia importante con relación a la situación encontrada en el Estudio inicial hace 4 años.

Sobre los mecanismos de elección de sus autoridades tenemos los siguientes datos:

Cuadro 6: mecanismos de elección de las autoridades de la Cooperativa en porcentajes

Mecanismos de elección de las autoridades de la Cooperativa en porcentajes	
Forma	Porcentaje
Asamblea	6%
Asamblea y voto	88%
Aclamación	6%
TOTAL	100%

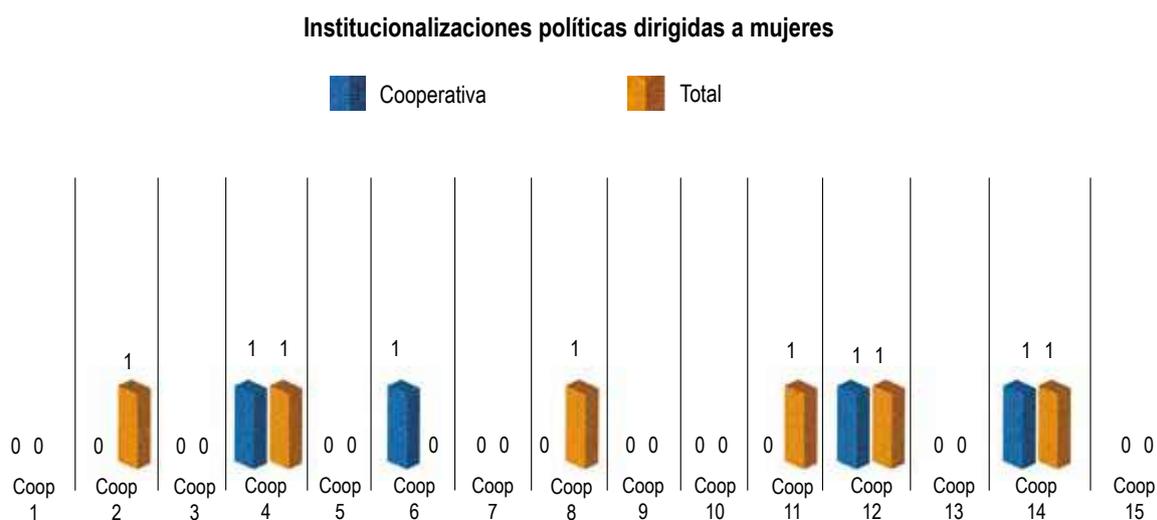
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del formulario aplicado a las Cooperativas del FI.

9.3. Requisitos sobre equidad de género en las elecciones

Consultados sobre si existían requisitos sobre el número de hombres y mujeres en los Consejos y si estaba definida la alternancia entre hombres y mujeres en los cargos, se encontró que en el 78% de las Cooperativas no explicitaban requisitos sobre el número de hombres y mujeres y que en el 43% de las Cooperativas si se definía la alternancia.

³¹ La Homologación de Estatutos ha sido un proceso gubernamental mediante la Autoridad de Fiscalización de las Cooperativas AFSCOOP, que ha promovido que las Cooperativas adecúen sus Estatutos a una nueva ley de Cooperativas. Ha instituido un Tribunal Electoral quien fiscaliza los procesos eleccionarios de las Cooperativas.

Figura No 9.2: Medidas de enfoque de género en las elecciones de Consejos de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del formulario aplicado a las Cooperativas del FI.

Este cuadro muestra el grado de maduración que alcanza el tratamiento de la equidad de género al interior de las Cooperativas, sobre todo en sus niveles superiores de toma de decisiones como son los Consejos de Administración y Vigilancia.

De 15 Cooperativas, 7 de ellas indican que sí establecen medidas de enfoque de género en las elecciones, ya sean como requisitos para la participación equitativa de hombres y mujeres o como medidas para la alternancia en los cargos. En este sentido, de estas 7, solo 3 Cooperativas definen estas medidas como requisitos de alternancia y, además, están institucionalizados en su Estatuto (primera y segunda Cooperativa) y en su Reglamento Electoral (tercera Cooperativa).

Esto se constituye en un gran avance en el proceso de implementación de la equidad de género, y se puede considerar a estas tres Cooperativas como pioneras en el tema.

9.4. Sistema de información de las Cooperativas

Otros datos muy importantes en las Cooperativas de Agua son los relacionados a la mora y los reclamos, datos que nos muestran su estado operativo y sobre los cuáles la institución debe actuar para continuar con su desarrollo.

Estos datos están desagregados por sexo. El 57% de las Cooperativas con relación a la mora y en el 78% con relación a los reclamos por el servicio, lo que permite ver que las mujeres tienen mora menor que la de los hombres y tienen igual número de reclamos.

El contar con estos datos desagregados por hombres y mujeres, además de visibilizar a las mujeres, facilitaría a las Cooperativas el relacionamiento con los y las usuarios del servicio, puesto que se podrían, por ejemplo, establecer mensajes más enfocados y dirigidos al público objetivo.

9.5. Líneas de acción que promueven la equidad de género

Considerando la situación estructural de las mujeres en los distintos ámbitos en los operadores de los servicios, a continuación, se esbozan cuatro líneas de acción que permitan promover la equidad de género y reducir las desigualdades, así como una línea de acción transversal que deberá trabajarse de manera coordinada entre los distintos actores. La figura 5.3 ilustra esta situación.

Figura No. 9.3: Articulación de líneas de acción para coadyuvar a la igualdad de oportunidades



Fuente: Elaboración propia © Archivo GIZ/PERIAGUA.

Las estrategias de acción giran en torno a tres grandes áreas:

- Reducción de desigualdades.
- Promoción de derechos.
- Participación en la toma de decisiones estratégicas.

A continuación se explica a detalle cada las líneas de acción:

9.2.1. Líneas de acción 1: Elaboración y compatibilización de normativa que promueva la equidad de género

La elaboración de normativa que promueva la equidad de género se encuentra en la Constitución Política del Estado, por ello, tanto en las Cooperativas como en las Empresas Municipales Descentralizadas, se debe promover normas y reglamentos para alcanzar este cometido.

Para las Cooperativas, y tomando en cuenta la nueva Ley de Cooperativas y la Reglamentación que está en proceso de aprobación, cada EPSA deberá readecuar sus estatutos a la misma.

En ese marco, las distintas Cooperativas deberían considerar aspectos relacionados a:

- La composición equitativa de los Consejos de Vigilancia y de Administración.
- Condiciones equitativas de ingreso a mujeres y hombres (esto con relación al derecho propietario, por ejemplo que el matrimonio sea considerado socio etc.).
- El establecimiento de sanciones por discriminación de género (de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 348).
- Igualdad de oportunidades en la participación.

De la misma manera, para las Empresas Municipales Descentralizadas, se debe trabajar en coordinación con el Ministerio de Medio Ambiente y Agua, los gobiernos departamentales, los gobiernos municipales, las universidades y el Colegio de Ingenieros para desarrollar reglamentos orientados a la equidad de género.

Las Cooperativas deben trabajar en readecuar y compatibilizar los estatutos para coadyuvar al desarrollo de tres instrumentos fundamentales (al igual que para las EMD):

<p>Reglamento interno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientado a institucionalizar todas las políticas y normas de apoyo a la mujer, establecidas en la legislación nacional. • Establecer en un capítulo las sanciones específicas por discriminación y violencia, determinando los procesos y procedimientos a seguir. • incorporar cualquier política adicional para promover la equidad de género.
<p>Código de ética</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituye una norma que regula los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. • El código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.
<p>Reglamento del tribunal de honor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muy común en las Cooperativas, en el cual se establecen responsabilidades para miembros del Directorio y socios que hayan causado algún daño al operador, sea material o moral, especificando casos por discriminación de género.

9.2.2. Línea de acción 2: Complementación de instrumentos regulatorios que visibilicen la equidad de género

La AAPS, a través de la implementación de sus instrumentos y herramientas regulatorias, permite recolectar una serie de información sobre las EPSA referidas a:

- La confiabilidad de recurso.
- El abastecimiento estable.
- La protección al medio ambiente.
- La sostenibilidad económica-administrativa.
- El manejo apropiado del sistema de agua potable.

Se ha evidenciado que una de las grandes debilidades de las EPSA es no contar con un sistema de información diferenciado que visibilice el rol y participación de la mujer. No solo se debe cuantificar la cantidad de usuarios, usuarias, socios y socias, sino también el papel que cumplen en la prestación del servicio.

Bajo esos parámetros, el regulador podría incorporar herramientas regulatorias integrales orientadas exclusivamente a visibilizar el rol que juegan los hombres y las mujeres en la prestación del servicio. Las mismas podrían diferenciarse en dos sentidos:

- ❁ **Interno:** Muestra la participación de mujeres al interior de las Cooperativas en las distintas áreas.
- ❁ **Externo:** Que establezca el rol que tienen los usuarios y usuarias en la prestación del servicio.

La implementación de estos instrumentos coadyuvaría a fomentar la igualdad de oportunidades, así como un mayor entendimiento de la gobernabilidad, mejorando la gobernanza y favoreciendo a su vez la transparencia, lo que nuevamente repercutiría en la gobernabilidad.

9.2.3. Línea de acción 3: Difusión de normas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades de la mujer

Una de las grandes debilidades es el desconocimiento sobre el marco legal, el marco institucional, la normativa existente y las políticas públicas diseñadas, tanto en las Cooperativas como en las Empresas Municipales Descentralizadas.

En ese sentido, es fundamental que el Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico, en coordinación con el Viceministerio de Oportunidades, y los operadores de servicio, trabajen en una estrategia de difusión y comunicación que permita dar a conocer todas las políticas nacionales y el marco legal, con el objetivo, no solo de generar mayor conocimiento, sino también, mayor conciencia sobre la problemática que existe y los mecanismos para resolverlos.

9.2.4. Línea de acción 4: Desarrollo de capacidades integrales

Uno de los requerimientos más escuchados en hombres y mujeres en todos los operadores, independientemente del modelo de gestión, ha sido la realización de talleres de capacitación que permitan incrementar capacidades. Bajo ese marco, el “desarrollo de capacidades integrales” se refiere a tres aspectos básicos:

- ❁ Estar orientado a mujeres y hombres, para que formen parte de todo el proceso. Asimismo, se debe trabajar en grupos incorporando ejecutivos y ejecutivas, pero también, personal de planta.
- ❁ Ser visto como un proceso a largo plazo, lo que implica el involucramiento de varios actores institucionales.
- ❁ La equidad de género y la reducción de desigualdades implica trabajar en una multiplicidad de temáticas. Estas deberían considerar al menos tres grandes ejes temáticos:

Capacitaciones orientadas a promover conocimientos sobre los modelos de gestión en la prestación del servicio

- Determina con claridad cuáles son los roles y funciones de los ejecutivos, técnicos, entre otros.
- Ayuda a construir y reconstruir imaginarios sobre el rol de la mujer en la EPSA.

Capacitaciones orientadas a promover conocimientos sobre el sector de agua potable y saneamiento

- Es fundamental que el personal (incluyendo ejecutivos y ejecutivas) conozcan sobre las características económicas, sociales, institucionales y políticas de los servicios de agua potable y saneamiento.

Capacitaciones orientadas a promover la reducción de desigualdades, el empoderamiento de la mujer y la equidad de género

- Modificar modelos mentales, tanto de hombres y mujeres, sobre los roles y funciones que tienen ambos en la sociedad.
- Incrementar las capacidades de la mujer en cuanto a su habilidad de expresión (oratoria), liderazgo, autoestima, de manera de ampliar su confianza en todos los ámbitos de la EPSA.

9.2.5. Línea de acción transversal: Fomentar las redes y la asociatividad entre mujeres

Un aspecto que ONU Mujeres considera fundamental, como factor para una mayor voz y participación de la mujer en la toma de decisiones estratégicas, es la acción colectiva entre mujeres. Sin embargo, a la fecha no se evidencian redes o niveles de asociatividad exclusivas de mujeres del sector³².

En ese sentido, es importante promover la asociatividad de mujeres directivas y trabajadoras de las distintas EPSA, con el objetivo de apoyarse en:

- El desarrollo de capacidades.
- La promoción de normativa.
- La toma de decisiones.

Sería importante que, en las Cooperativas, tomando como base su entidad que las represente en su federación, como es en el caso de Santa Cruz con FEDECAAS, se pueda crear un brazo ejecutor que agrupe a las mujeres directivas. De manera que, además de promover el cooperativismo en la prestación de servicios de agua potable y saneamiento, se constituya en la entidad que promueva la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades.

En las Empresas Municipales Descentralizadas también podría promoverse una participación a través de los sindicatos. De igual forma, las mujeres trabajadoras podrían crear una Federación Sindical de Trabajadoras en la Prestación de Servicios de Agua Potable y Saneamiento, orientada a apoyar la reducción de desigualdades, la equidad de género, la promoción de derechos y su participación en espacios de decisión estratégicos.

9.2.6. Actividades complementarias

Por otra parte, se podría incentivar la creación de una Unidad de Gestión Social al interior de los operadores a cargo de personal especializado (como psicólogos, trabajadoras sociales, entre otros) para que apoye a los trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad³³, violencia, entre otros.

La experiencia ha mostrado que la unidad creada en una EDM ha tenido grandes impactos positivos en el desempeño laboral de su personal.

32 Existen otro tipo de asociaciones entre mujeres, a nivel de juntas vecinales, como Club de Madres.

33 La experiencia mencionada es muy interesante, porque por ejemplo se ha apoyado a muchos trabajadores con problemas de alcoholismo. Este problema puede traducirse en muchos casos de violencia al interior del hogar.

9.2.7. Pasos a seguir por instituciones sectoriales nacionales

Los pasos a seguir deben realizarse de manera coordinada entre actores multisectoriales y multi-nivel. A continuación, se esbozan algunas sugerencias que podrían trabajarse en el corto y mediano plazo para cada una de las instituciones nacionales sectoriales.

🌀 **Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico (VAPSB)**

- Desarrollar, en coordinación con el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, una estrategia de difusión de normas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades así como la reducción de desigualdades en la gestión de los servicios de agua potable y saneamiento, el rol de la mujer en las EPSA, entre otros.
- Coadyuvar al desarrollo, en coordinación con el SENASBA y el Viceministerio de Cooperativas, del diseño e implementación de la nueva normativa incorporando el enfoque de género.

🌀 **Servicio Nacional para la Sostenibilidad de Servicios en Saneamiento Básico (SENASBA)**

- En coordinación con el VAPSB, en el desarrollo de capacidades de los ejecutivos para el diseño e implementación de estatutos, normas, reglamento de las Cooperativas y de las EMD, incorporando los enfoques de equidad de género, participación y empoderamiento de la mujer y reducción de desigualdades.
- Diseñar e implementar una currícula que incluya capacitaciones a hombres y mujeres tanto en la "Gestión de Servicios de Agua y Saneamiento" como en temas específicos de género, liderazgo, oratoria (en el marco de la Escuela Plurinacional del Agua, con la posibilidad de establecer acuerdos con universidades).

🌀 **Autoridad de Fiscalización y Control Social de Agua Potable y Saneamiento Básico (AAPS)**

- Diseñar instrumentos y herramientas con enfoque de género que incorporen lo especificado.
- Establecer una prueba piloto de aplicación, de dichos instrumentos en EPSA, con licencias A,B y C, realizando los reajustes que se consideren necesarios.
- Aprobar una Resolución Administrativa Regulatoria "RAR" para que las mismas puedan ser implementadas de manera obligatoria, dando un tiempo prudente a las EPSA para que puedan readecuar sus sistemas de información.

🌀 **Entidad Ejecutora de Medio Ambiente y Agua (EMAGUA)**

- Buscar mecanismos, procesos y procedimientos que puedan fomentar la participación de la mujer en todos los niveles que hacen a la gestión de proyectos. En ese sentido, y al estar a cargo de la inversión en infraestructura, sería fundamental que, en coordinación con el SENASBA, busquen estrategias que promueven el desarrollo de capacidades de las mujeres en aspectos, tanto técnicos como sociales en los proyectos de agua y saneamiento.





Capítulo

10

Conclusiones



10. Conclusiones

El Estado Plurinacional de Bolivia otorga un rol fundamental a la igualdad de oportunidades

La equidad de género juega un papel determinante en el desarrollo económico y social de un país. El Estado Plurinacional de Bolivia otorga un rol fundamental a la igualdad de oportunidades, promoviendo la equidad de género en la composición del gabinete ministerial o la alternancia de género en las Asambleas Legislativas. Asimismo, ha elaborado políticas con el objetivo de alcanzar dicho objetivo.

Con relación al sector de agua potable y saneamiento, Bolivia, al ser el principal impulsor para la Declaración del Agua y Saneamiento como Derechos Humanos, establece su voluntad de asegurar el acceso a los servicios de agua y saneamiento a hombres y mujeres.

Bajo esos parámetros, el rol que tiene el prestador de servicio, independientemente del modelo de gestión que tenga, es fundamental para la operación, administración, mantenimiento y ampliación de los servicios. Considerando el alto impacto que tienen los servicios en el desarrollo económico, social y ambiental, las mujeres deberían tener un rol protagónico dentro el prestador al constituir un eje central de la sociedad.

Sin embargo, considerando las EPSA del área de investigación, los datos recabados y las entrevistas realizadas, se ha podido evidenciar que existen desigualdades e inequidades estructurales referidas a:

- **Incremento de participación de mujeres en los niveles directivos en Santa Cruz**, debido a la adecuación de los Estatutos, lo cual permite contar con aproximadamente un 38% de mujeres en los consejos de administración y vigilancia. Sin embargo, a nivel de la composición de cargos todavía existen pocas mujeres.
- **Escasa participación de la mujer como personal de planta:** De cada diez personas que trabajan en una EPSA, alrededor de ocho son hombres y dos son mujeres, con participación mínima en ciertas áreas como la técnica (solo un 5% del personal es mujer).

- ❁ **Escasa participación en cargos ejecutivos al interior de la EPSA:** La participación de la mujer en cargos ejecutivos bordea alrededor de un cuarto, encontrándose gran mayoría en el área administrativa (ninguna en Gerencia General). Sin embargo, a nivel directivo existe una reducida participación en los directorios de las EMD (alrededor del 10%), existe un porcentaje mayor de mujeres en los consejos (35% en Consejo de Administración y 44% en el Consejo de Vigilancia).
- ❁ **Mayores requerimientos educativos:** De las mujeres que trabajan en las EPSA, más de la mitad tiene formación superior (31% profesionales y 24% técnicas en las Cooperativas, 52% profesionales en EMD y 20% profesionales, 12% técnicos en las Cooperativas y 24% profesionales y 8% técnicos hombres respectivamente).
- ❁ **Menores niveles salariales:** De manera general, el salario promedio de la mujer representa alrededor del 80% del salario del hombre en ambos modelos de gestión, aspecto importante, considerando que los requerimientos educativos (profesionales y técnicos) de las mujeres son mayores.

Asimismo, si bien todas las EPSA cumplen con la normativa nacional de apoyo a la mujer, en ninguna se han evidenciado políticas adicionales de apoyo, tomando en cuenta que gran mayoría de las mujeres trabajadoras se caracteriza por ser madre y jefa de hogar. De igual manera, cuando se analiza la normativa explícita que promueva la equidad de género a nivel directivo, en ninguna EPSA se ha establecido participación igualitaria de hombres y mujeres o al menos alternancia de género (en Consejos o Directorios).

Adicionalmente, se ha visto que existe un desconocimiento acerca del marco legal, normativo e institucional que promueve la igualdad de oportunidades, así como las políticas públicas existentes en la temática.

Respecto a los procesos de **toma de decisión, la participación de la mujer es limitada**. Generalmente, la misma se circunscribe a decisiones de carácter social y no técnico. En las Cooperativas, dicha limitación es más visible. En las EMD, los aspectos que han ayudado a incrementar la participación de la mujer han sido la estabilidad laboral y que las mismas puedan hacer carrera al interior de la institución. Un elemento adicional positivo ha sido el rol del sindicato, el cual también ha promovido mayor toma de decisiones de las mujeres.

Con relación al desarrollo de capacidades, pese a que la falta de las mismas es un problema generalizado en la mayoría de las EPSA (por las limitaciones financieras), en la mujer trabajadora, esta situación es todavía más visible.

Empero, a pesar de dichas desigualdades, también **se ha evidenciado la predisposición de ejecutivos y ejecutivas de la necesidad de otorgar un rol más protagónico a la mujer** en la prestación de los servicios.

En ese sentido, se han planteado cuatro líneas de acción y una línea de acción transversal que podrían trabajarse de manera coordinada y complementaria entre instituciones sectoriales del sector de agua potable y saneamiento, la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas (para Cooperativas), organismos de cooperación internacional, gobiernos municipales, gobiernos

departamentales, universidades (estos tres últimos para EMD) y los operadores de servicio como actores centrales.

- ❁ **Líneas de acción 1 "Continuar y profundizar la compatibilización de normativa que promueva la equidad de género":** Considerando los principios de la CPE y la nueva normativa elaborada de apoyo a la mujer, en las EPSA se pueden trabajar en la readecuación de sus estatutos, reglamentos internos, códigos de ética y reglamento del Tribunal de Honor (promoviendo la equidad de género, la participación de la mujer, sanciones por discriminación, entre otros).
- ❁ **Líneas de acción 2 "Complementación de instrumentos regulatorios que visibilicen la equidad de género":** El regulador podría incorporar herramientas regulatorias orientadas exclusivamente a visibilizar el rol que juegan hombres y mujeres, tanto a nivel interno como externo en la prestación del servicio.
- ❁ **Línea de acción 3 "Difusión de normas y políticas que promueven la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades de la mujer":** Orientado a difundir las políticas nacionales sobre equidad de género, el rol de la mujer en la prestación de los servicios, así como los mecanismos existentes en el marco legal para promover la equidad de género.
- ❁ **Línea de acción 4 "Desarrollo de capacidades integrales tanto a hombres y mujeres":** El sector puede trabajar en el desarrollo de capacidades a través de capacitaciones integrales de largo plazo con tres ejes de temáticos (desarrollo de capacidades sobre el modelo de gestión del operador, promoción de conocimientos sobre el sector de agua potable y saneamiento, y capacitaciones orientadas a promover la reducción de desigualdades, el empoderamiento de la mujer y la equidad de género). Esto a través del SENASBA, recogiendo todas las experiencias que se tienen en Santa Cruz principalmente, pero también lo desarrollado en otros lugares por otros programas.
- ❁ **Línea de acción Transversal "Fomentar las redes y la asociatividad de las mujeres:** Considerando que ya existe un trabajo desarrollado con la Federación Departamental de Cooperativas que agrupa los intereses del movimiento cooperativo en lo referente al sector de agua potable y saneamiento, se podría extender un brazo ejecutor conformando un grupo de mujeres directivas que promuevan la igualdad de oportunidades, la reducción de desigualdades, el desarrollo de capacidades y la toma de decisiones estratégicas. De la misma manera, se pueden aprovechar los sindicatos para crear un área específica de apoyo a la mujer, fomentando, a su vez, la creación de una Federación Sindical de Mujeres Trabajadoras en la EPSA. Es muy importante que las experiencias desarrolladas en Santa Cruz puedan ser replicadas en otros departamentos con las EPSA.

Este trabajo es pionero a nivel de Bolivia y América Latina. El objetivo sobre la base de las políticas globales, regionales y nacionales ha sido mostrar la situación de la mujer en distintos contextos geográficos con diferentes modelos de gestión, sobre la base de tres áreas centrales i) desigualdades existentes, ii) promoción de derechos iii) participación en la toma de decisiones estratégicas; identificando similitudes y diferencias que puedan existir coadyuvando al desarrollo de políticas públicas.

Si bien se ha observado que existen particularidades de cada modelo de gestión; también se ha evidenciado la existencia de desigualdades estructurales y la necesidad de desarrollar normas y políticas adicionales de apoyo a la mujer, así como de mecanismos que promuevan una participación más activa en la toma de decisiones estratégicas, independientemente del modelo de gestión o del área geográfica de intervención.

Para terminar, ya que la temática de equidad de género es un tema bastante complejo y sensible, en especial en un sector como el de saneamiento básico, no se trata de buscar culpables, sino al contrario, de mostrar una realidad que tiene como base a la sociedad boliviana y en la que todos y todas, de alguna manera, estamos involucrados, siendo actores centrales desde nuestra posición para lograr cambios estructurales. En ese sentido, el diseño e implementación de políticas públicas debe partir contando con la voluntad política de sus implementadores, para poder alcanzar resultados que nos permitan mejorar la prestación del servicio y coadyuvar a una gestión integral en beneficio de todas y todos los bolivianos.





Gobierno del Estado Plurinacional de
BOLIVIA

Ministerio de
Medio Ambiente y Agua



Implementada por:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Programa para Servicios Sostenibles
de Agua Potable y Saneamiento
en Áreas Periurbanas (PERIAGUA)