**COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
SECRETARÍA EJECUTIVA
DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO**

**CONSULTORÍA
GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS - CNR**

INFORME FINAL

INFORME EJECUTIVO

Pilar Campaña, Ph.D.
Consultora

Marzo 2009

COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO: SECRETARÍA EJECUTIVA

DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO

CONSULTORÍA

GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS - CNR

INFORME EJECUTIVO

El objetivo general de la propuesta de esta Consultoría ha sido fortalecer el enfoque de género dentro de la Comisión Nacional de Riego, para asegurar la implementación de proyectos, estudios y programas con perspectiva de género. Objetivos específicos han sido la capacitación y el reforzamiento de conocimientos sobre aspectos de género a nivel de profesionales y técnicos, evaluar el impacto de la aplicación del enfoque en 3 programas de capacitación y transferencia tecnológica a organizaciones de usuarios de aguas, el análisis de la información de género recogida por programas y estudios de la CNR para mejorar la generación de información relevante en el marco de los estudios de la CNR. Para el logro de estos objetivos se hizo una capacitación a profesionales de la División de Estudios y Desarrollo, se realizó un estudio de sistematización de experiencias a partir de la ejecución de aspectos de género en 3 Programas de la CNR de reciente finalización, se revisó información sobre género recabada por diversos estudios y programas y, en función de ésta, se ha hecho una propuesta de mejoramiento de información relevante para el análisis de género en Estudios y Programas de la CNR. Finalmente, se ha elaborado un Manual sobre análisis de género y desarrollo agrícola para profesionales de la CNR.

I. La Capacitación a Profesionales

Esta capacitación estuvo orientada a facilitar y desarrollar la capacidad de los participantes para identificar, formular y evaluar estrategias y acciones de género dentro de los programas y estudios de la Institución. La identificación de estrategias y acciones de género debe enmarcarse dentro de los programas de riego en ejecución, de modo de avanzar hacia una mayor equidad de género entre los y las usuarias de agua, así como de sus organizaciones y, al mismo tiempo, acelerar los procesos de cambio que redunden en un mejoramiento de uso, gestión y manejo del agua de riego para la producción agrícola.

El objetivo general de la capacitación en género fue apoyar y fortalecer las capacidades técnicas del personal profesional encargado del diseño de programas y estudios de riego de la CNR, de modo de potenciar en el área rural un desarrollo sustentable con equidad de género.

La capacitación se estructuró en base a 5 secciones: El sistema sexo-género y conceptualizaciones; Género, desarrollo rural y combate a la pobreza; Instrumentos para el análisis de género en el desarrollo rural y agrario; Desarrollo agrícola y género; Asistencia técnica con enfoque de género. A los participantes se les entregó 7 documentos de consulta y profundización de los temas desarrollados y una copia del programa y contenidos del taller en PowerPoint.

II. El Estudio de Sistematización de Experiencias de 3 Programas CNR que e su ejecución aplicamos aspectos de género.

El objetivo de la sistematización de 3 tres experiencias de programas CNR fue evaluar cómo se ha operacionalizado el enfoque de género en la ejecución de los programas y, al mismo tiempo, dar cuenta de los efectos que en la población beneficiaria ha producido la aplicación de acciones de género, orientadas hacia el logro de una mayor participación de mujeres productoras en las organizaciones de usuarios de riego y en los procesos de capacitación y apoyo técnico para el mejoramiento de la gestión, uso y manejo del riego.

Para los estudios de sistematización de experiencias la CNR escogió tres programas en cuya ejecución se ha considerado el enfoque de género. Estos programas son:

- El Programa de “Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa – Corrales”;
- El Programa de “Capacitación organizacional piloto en la tercera sección del río Maipo, Región metropolitana”;
- El Programa de “Desarrollo del riego en comunas con problemas de cesantía y pobreza”, Subprograma Territorio Bío-Bío Negrete”.

Dos de los tres programas cerraron sus operaciones a finales de 2008. El tercero cerró a comienzos del año 2008.

El eje de la sistematización fue: *Participación equitativa de hombres y mujeres como usuarios/as de los procesos de capacitación en tres situaciones diferenciadas.*

En el estudio se profundizó el análisis desde las visiones de los distintos actores que participaron de la experiencia: usuarios y usuarias, el equipo técnico de la Consultora y los profesionales de la CNR responsables de los Programas, esto con el propósito de ubicar los hechos relevantes y las contradicciones así como explicar la lógica y el sentido de la experiencia. Una vez identificados estos actores, se procedió a priorizar su participación en el proceso de sistematización. Adicionalmente, se revisó y consultó información documental, tales como los Términos de Referencia de los 3 Programas, los informes finales (borradores) de los 3 Programas elaborados por sus respectivos equipos técnicos y videos (2) realizados durante la ejecución del componente de género del Programa de transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa-Corrales.

Los avances en género han sido importantes, especialmente en Choapa-Corrales, donde se llevó a cabo un programa de acciones de género planificado y sistemático, con énfasis en la motivación hacia la participación de las mujeres en la transferencia de capacidades como en su incorporación a las organizaciones de regantes, poniendo atención en el tema de la autoestima de las productoras. El efecto de este proceso fue el aumento de la membresía femenina en las OUA, que de un 9% registrado por el diagnóstico inicial se elevó a un 11% en el 2008. En relación a las dirigencias, al inicio del Programa en las 6 organizaciones iniciales había un 41% de mujeres ocupando cargos de dirigentes (50% en la presidencia, secretaría y tesorería), en 2008, al aumentar el número de organizaciones a 11, disminuyó en términos absolutos el porcentaje de mujeres en cargos de dirección (baja al 37.5%) a pesar de haber aumentado a 4 el número de mujeres presidentas y secretarías y a 6 el número de tesoreras. Por otro lado, la participación y asistencia de mujeres a los talleres de capacitación aumentaron de un 16.2% en 2007 a un 23 % en el año 2008.

En la experiencia de la tercera sección del Río Maipo, como resultado de las estrategias y mecanismos utilizados por el equipo del programa dirigido específicamente a las usuarias, se ha ido produciendo un cambio paulatino en la mujer hacia un reconocimiento del rol que cumple en la comunidad y en organizaciones como las de riego. Los usuarios y usuarias de estas organizaciones han enfatizado la necesidad de la implementación de estrategias para la incorporación de las mujeres en las actividades de decisión y distribución de poderes al interior de las organizaciones. Esto ha contribuido a mejorar significativamente la representatividad de la mujer en las estructuras directivas. Es así como la mujer representa el 9% de los dirigentes de las organizaciones de agua de la tercera sección del Río Maipo. Esta presencia reciente de mujeres en cargos de decisión se explica, principalmente, por el constante trabajo de concientización que realizó la Consultora sobre el rol de la mujer, su trabajo y reconocimiento como actor de decisión en toda actividad social y de representación. El hecho que el equipo técnico de PROCASUR estuviera conformado por varias mujeres profesionales jóvenes también fue factor importante en la incorporación de productoras a las CA.

En el caso de la Asociación de Canalistas Bío-Bío Negrete (ACCBBN), fue difícil lograr grandes avances respecto a una mayor participación de las mujeres en los procesos de capacitación implementados por el Programa. De un 20% de asociadas a la ACCBBN (106 mujeres de un total de 528 asociados), la asistencia femenina en las Asambleas Generales, instancia en donde se eligen a los directores y se aprueba el presupuesto anual, alcanza solo a un 15% de los asistentes. En toda la vida de la organización (50 años), nunca ha habido una representante femenina en su directorio.

Durante el segundo semestre del 2005 en la ACCBBN se ejecutó el “Programa de Desarrollo del Riego en Comunas con Problemas de Cesantía y Pobreza”. Este Programa incluía en sus acciones, talleres de capacitación y problematización en materias productivas, organizacionales y de manejo de recursos hídricos, dirigidos a los socios/as de la ACCBBN y a los miembros de sus unidades productivas. En esta oportunidad la asistencia proporcional de mujeres a los 33 talleres realizados no superó el 18% y su capacidad de propuesta, evaluada a través de pautas de observación participante, fue notoriamente mas baja.

El análisis de los obstáculos o limitantes de participación femenina en las organizaciones de regantes dice relación: i) con el papel y función que las mujeres ocupan en la sociedad (factores culturales); y ii) con aspectos estructurales construidos por nuestra sociedad (aspectos legales asociados a la propiedad y a la sociedad conyugal). Unos más y otros con mayor lentitud, son factibles de cambiar de modo que haya por un lado, mayor equidad de género, por otro lado, mayor y más eficiente desarrollo económico y, finalmente una mayor coparticipación del poder. Las experiencias de las organizaciones de regantes del Río Maipo y Choapa-Corrales demuestran que en el corto-mediano plazo es factible avanzar en estas tres direcciones cuando se toman acciones programadas y se crean las condiciones adecuadas a cada factor limitante.

Aún las dificultades en Bío-Bío Negrete, en las 3 experiencias hay un saldo positivo, porque aunque en un sector de varones hay toda una ideología más bien de paternalismo hacia el hecho de ver a las “esposas y/o hijas participando de estos espacios masculinos”, no existe un rechazo tajante al respecto. Tampoco en las propias organizaciones de riego. Y, como siempre, hay usuarios que ven más beneficios que pérdidas en este proceso, fundamentalmente beneficios para la propia organización: en talento, en capacidad, en membresía, en orden, en oportunidad. De estas experiencias se puede asegurar que para avanzar en este proceso, las condiciones están dadas en la CNR, en los equipos técnicos de las Consultoras y en las organizaciones con sus dirigencias y membresía.

El análisis de las 3 experiencias de Programas de la CNR deja una serie de lecciones que sirven de guía para el diseño de nuevos Programas y su posterior ejecución. Las principales lecciones aprendidas son las siguientes:

Relativas a la CNR, en la fase del diseño

- En el diseño de los Términos de Referencia, el enfoque de género debe estar integrado a la propuesta general de apoyo a la organización de usuarios de agua. Sin desconocer la utilidad de un documento específico sobre la condición y situación de las mujeres en el área de intervención, éste no puede quedar aislado de la propuesta general, pues de ese modo no nos puede mostrar donde se sitúan las brechas de inequidad más críticas para los procesos de desarrollo y de combate a la pobreza. Al mismo tiempo, la recolección de datos y el posterior análisis de los mismos, deben apuntar a la relación existente entre hombres y mujeres, frente a los recursos, frente a los activos, frente a los servicios, a la educación, entre otros. El análisis de los datos centrado solo en el productor o solo la productora no permite mirar las diferencias y semejanzas que existen entre ellos y, por lo tanto se pierde la posibilidad de una intervención dirigida a disminuir brechas de inequidad.
- A pesar de los vacíos respecto a género que tienen los Términos de Referencia, la debilidad del apoyo técnico recibido desde la CNR en relación a género, y la falta de un financiamiento para el desarrollo de acciones de género específicas; con la ejecución de algunas acciones de género desde los Programas, se ha avanzado en: i) colocar el tema en organizaciones netamente masculinas; ii) generar al interno de las organizaciones de riego involucradas en los 3 Programas, un proceso de repensar estructuras tradicionales que muchas veces chocan con las dinámicas de modernización de la agricultura; iii) aspectos concretos como una mayor membresía y dirigencia femenina.
- Respecto a la duración de los programas de fortalecimiento organizacional y capacitación de la CNR, el principio de partida es que invertir en capital social requiere de un proceso de largo aliento y, para que sea efectivo, el apoyo debe ser comprometido en el largo plazo pero, a la vez con una clara estrategia de salida. Programas de dos años de duración, sobre todo si las condiciones iniciales organizativas han sido débiles o inexistentes, como es el caso de la experiencia de la 3ra Sección del Río Maipo, son del todo insuficientes en términos de lograr bases empoderadas y organizaciones fortalecidas. Tanto en Maipo como en Choapa-Corrales, las organizaciones que recién empiezan a formarse requieren de todo el apoyo técnico y social de la CNR.

Relativas a los Programas en la fase de ejecución

- Un efecto demostración de la capacidad y oportunidad del Programa para las mujeres fue que PROCASUR conformó equipos mixtos de hombres y mujeres. En el campo (levantamiento del diagnóstico y procesos posteriores de capacitación), las técnicas y profesionales mujeres fueron centrales en el cambio de visión de los usuarios/as respecto al rol y capacidad de la mujer de involucrarse en trabajos que siempre fueron pensados como masculinos. Ante el equipo mixto, el nuevo pensamiento del usuario hombre fue: “Si una mujer joven y de la ciudad se pone botas, entra al canal y trabajamos codo a codo, ¿porqué mi esposa no puede hacerlo?” En las mujeres la lección fue: “si ella trabaja en la organización, ¿porqué nosotras no podemos entrar a participar también?”.
- Para el avance en cambios en la equidad de género, se ha mostrado la utilidad, en términos de resultados más rápidos, de formular una estrategia específica de género, tal como lo hizo PROCASUR y el equipo técnico de la Junta de Vigilancia del Sistema Choapa-Corrales.

Adicionalmente, la planificación de un programa integral de acciones de género dirigidas a motivar la participación de las mujeres con acciones o líneas de trabajo diversas, tales

como autoestima, información, capacitación, crea nuevos impulsos y visión de oportunidad de participación. Éstas, a partir de la implementación de diferentes herramientas tales como talleres solo para mujeres, programas radiales dirigidos a la mujer rural, publicaciones en revistas, capacitación. Ejemplo de esto es el programa de género implementado por el equipo técnico de la Junta de Vigilancia del sistema de riego Choapa-Corrales, dirigido a lograr una mayor equidad en las organizaciones de regantes. *Este es un importante aporte metodológico en relación a la ejecución de acciones integrales de género en Programas de la CNR.*

- Acciones tales como la fijación de horarios compatibles con las actividades domésticas y de crianza de las mujeres (los 3 Programas), la identificación específica de la mujer en las invitaciones a las reuniones de capacitación (los 3 Programas), la conformación de equipos técnicos mixtos por parte de la entidad ejecutora del programa (Programa del Maipo-PROCASUR), talleres de autoestima para las mujeres (Programa Choapa-Corrales) tiene efectos positivos para la participación femenina en las organizaciones de regantes, pero no son suficientes si éstos no van acompañados de otras acciones integradas a un programa o plan integral de género.

Relativas a las usuarias y usuarios de las organizaciones de regantes

- En el caso de todas las usuarias participantes de estos Programas, y a pesar de las diferencias económicas, sociales y culturales que puedan existir entre ellas, más que satisfechas con este nuevo papel que juegan en la sociedad, ellas se sienten realizadas pues, al decir de ellas, es primera vez que las toman en cuenta en estos espacios que siempre han sido espacios de hombres. Su experiencia es que en estos “espacios de hombres” se aprende y se crece como persona.
- Respecto al conocimiento que tienen usuarios y usuarias en relación a género, es un hecho que en los 3 Programas se ha discutido el tema tanto con hombres como con mujeres, mostrando todos ellos/as, sin duda, un interés por profundizar más acerca de este tema. En el caso de las mujeres, perciben que este enfoque les daría las herramientas necesarias como para desenvolverse mejor en estos espacios de hombres, las organizaciones de regantes.
- También, existe cierto consenso entre hombres y mujeres que las capacitaciones, las reuniones de la organización de regantes, y en general todos estos procesos de aprendizaje hacia el cambio involucrados en los Programas, deberían hacerse para la **PAREJA**, juntos el hombre y la mujer, así los dos aprenden, habría más diálogo en la pareja, habría más que compartir.

III. Propuesta de mejora de generación de información relevante para el análisis género en Estudios y Programas de la CNR

El objetivo de la propuesta fue profundizar y perfeccionar la generación de información en género relevante en el marco de los Estudios y Programas de CNR, de modo que la Institución cuente con estadísticas e indicadores relevantes para la toma de decisiones respecto a disminuir brechas de inequidad de acceso a bienes, recursos y servicios productivos entre hombres y mujeres, en este caso agua, transferencia de capacidades y capacitación relativa a uso, manejo y gestión del agua de riego.

Del análisis realizado de los Términos de Referencia y de los Informes de Estudios y Programas de la CNR, se han propuesto los siguientes lineamientos y pautas para mejorar la recolección de información:

- Todos los instrumentos de recolección de datos utilizados para los Estudios y para el levantamiento de los diagnósticos en los Programas, deben usar las categorías de

productor/productora, beneficiario/beneficiaria, usuario/usuario u hombre/mujer y no de familia.

- Todos los cuadros estadísticos volcados en estudios y en los diagnósticos deben distinguir entre productor/productora, beneficiario/beneficiaria, usuario/usuario u hombre/mujer.
- Toda información recogida referida a la población de beneficiarios/as debe estar diferenciada por sexo.
- En todos y cada uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados se debe explicitar la participación y situación diferenciada de hombres y mujeres frente a los recursos, bienes, activos y servicios, con el fin de evitar efectos discriminatorios y promover instrumentos de desarrollo más igualitarios.
- En los Estudios y en los diagnósticos de los Programas se debe recoger información referida a los factores que pueden estar interviniendo en la situación de inequidad de género que muestran las cifras (brechas de género), específicamente en aquellas que intervienen en los objetivos generales y específicos definidos en cada Estudio y/o Programa.
- Los instrumentos de recolección de información utilizados por los estudios deben recoger información tanto del hombre productor como de la mujer productora dentro de la unidad predial o familiar.
- Los Estudios de Evaluación deben recoger información acerca de los efectos e impactos de las acciones de desarrollo diferenciados por hombre y por mujer, cruzados por estratos socio-económicos, localización política. En caso que se requiera, se harán cruces con otras categorías importantes para el estudio.
- Los Estudios Diagnósticos deben recoger información referida a: i) las diferencias de oportunidades; entre hombres y mujeres; ii) las diferencias en los factores limitantes existentes entre hombres y mujeres; y iii) la situación y posición de mujeres y hombres respecto a los temas centrales (objetivos) que guían el estudio diagnóstico.
- Incluir variables de género en el sistema de seguimiento y evaluación institucional, que permita conocer comportamientos según género, efectos e impactos diferenciales por sexo, para todas las etapas del proceso de aplicación de la Ley 18.450: postulación, construcción de las obras, pago del bono¹.
- En los Términos de Referencia de Estudios y Programas se debe incluir un financiamiento específico para cubrir los costos de una mayor complejidad en la recolección de datos y la aplicación de instrumentos específicos que permitan ahondar en las relaciones de género para algunas situaciones puntuales.
- Para el diseño de los Términos de Referencia de Estudios y Programas, la División debería contar con asesorías en género puntuales que ayudarán a construir los objetivos y alcances de género del Estudio o Programa.
- Para hacer análisis de género es necesario contar con datos e información comparativa tanto del hombre como de la mujer en relación a las categorías que interesen analizar.

¹ Esta recomendación está en el estudio de Qualitas y por su pertinencia se ha incluido en las pautas y lineamientos aquí enunciados.

Para el seguimiento y evaluación de efectos e impactos de género producto de la ejecución de Programas con enfoque de género se han identificado los siguientes indicadores:

- Aumenta en un X% el número de mujeres dirigentes de organizaciones de riego;
- X% de productoras que mejoran su sistema de riego y producción a partir del mejoramiento de la gestión del riego/el total de productores hombres que mejoran sus sistemas de riego y su producción tras el mejoramiento de la gestión del riego;
- Aumenta en un X% el número de mujeres que demandan y obtienen bonificación para mejoras en sus sistemas de riego;
- X% de mujeres manejan y gestionan los recursos hídricos sobre el total de hombres que lo hacen;
- Un X% de hombres, parejas de usuarias, asume algunas tareas domésticas y de crianza de sus hijos.

IV. Manual para profesionales de la CNR. Análisis de género y desarrollo agrícola

El objetivo de realizar este Manual, es fortalecer el enfoque de género dentro de la CNR, de modo de asegurar que en el diseño e implementación de proyectos, estudios y programas se incorpore la perspectiva de género, mediante el reforzamiento de conocimientos a nivel de profesionales y técnicos, a partir del uso de un material institucional de apoyo que permita la comunicación, la trasmisión y el aprendizaje del enfoque.

Este Manual está dirigido a los profesionales, técnicos y consultores de la Institución y consta de 5 secciones o módulos en los que se incluyen insumos de las tres actividades que se desarrollaron en el marco de la Consultoría: i) la capacitación en género a los profesionales de la CNR; ii) los estudios de sistematización de 3 experiencias de programas en los cuales se aplicó el enfoque de género y; iii) la mejora en la generación de información. A cada módulo se le anexa una bibliografía básica de consulta para aquellos profesionales que estén interesados en profundizar en el tema de género ligado a proyectos de desarrollo agrícola y rural.

Los contenidos de los 5 módulos son:

En el Módulo 1 se analizan las relaciones existentes entre la pobreza rural y la inequidad de género, poniendo el acento en los aspectos estructurales que definen la relación entre ambos aspectos de la sociedad. A continuación, en el *Módulo 2* se definen los aspectos conceptuales básicos del enfoque de género. En él se desarrollan temas acerca de la comprensión del concepto de género y su interpretación en el desarrollo, el concepto de división genérica del trabajo y las nociones y diferencias entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas de género, entre igualdad y equidad y entre familias o personas como sujetos de los planes de intervención.

En el Módulo 3, sobre los recursos hídricos analizados desde una perspectiva de género, se hace un análisis acerca del uso y manejo del agua y sus implicancias de género, la participación de las mujeres campesinas en el riego y en las organizaciones de usuarios de agua y los factores limitantes y potenciadores de esa participación. Así mismo se señalan los beneficios potenciales que para las organizaciones de riego tendría una mayor participación de las mujeres tanto en número como en calidad de participación y la importancia de reconocer, de parte de los Programas de la CNR, las desigualdades y las diferencias entre las mujeres y los hombres para la definición de acciones de género en sus intervenciones de desarrollo.

En el Módulo 4, se definen pautas básicas para la incorporación de género en proyectos y programas de la CNR, así como se destacan los elementos de género que deben estar incluidos en cada una de las fases del ciclo de proyecto, desde el diagnóstico al diseño y la planificación de acciones diferenciadas y específicas, tendientes a una participación y a un acceso y control de recursos más equitativo. En todas las fases del ciclo de proyecto se incluyen ejemplos específicos y operacionales. En este módulo, además, se propone una serie de acciones de género a llevar a cabo durante el proceso de ejecución de las acciones de transferencia y capacitación, así como se proponen pautas básicas y consideraciones de género a tener en cuenta por los equipos técnicos para potenciar la incorporación de las mujeres a los Programas de la CNR y disminuir brechas de inequidad relacionadas con el acceso a recursos y servicios brindados por éstos.

Finalmente, en el *Módulo 5* sobre indicadores de Género, se presentan los diferentes tipos de indicadores que permiten medir la eficiencia, eficacia e impacto de las acciones de desarrollo y se orienta en el cómo se construye un indicador de género que mida brechas de inequidad entre hombres y mujeres participantes de un programa o proyecto de desarrollo. El módulo termina con una propuesta de indicadores útiles para medir los avances en género logrados a partir de la ejecución de Programas de la CNR, y con la descripción de una metodología para la medición de avances de género en las organizaciones de usuarios y usuarias.