

COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
SECRETARÍA EJECUTIVA
DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO

CONSULTORÍA
GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS - CNR

INFORME FINAL

PILAR CAMPAÑA, PH.D.
CONSULTORA

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

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

INFORME FINAL

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

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 FINAL

Documentos

Curso de Capacitación en Género a Profesionales CNR

Estudio de Sistematización de Experiencias en Tres Programas de Riego con Enfoque de Género de la CNR

Propuesta de Mejoramiento de la Generación de Información Relevante para el Análisis de Género en Estudios y Programas de la CNR

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

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

INFORME FINAL

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

Pilar Campaña, Ph.D.
Consultora

Marzo 2009

COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO: SECRETARÍA EJECUTIVA
DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO

CONSULTORÍA
GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS - CNR

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

INFORME FINAL

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

<u>Índice de Contenido</u>	<u>Página</u>
I. Introducción	1
II. El sistema sexo-género y conceptualizaciones	1
III. Género, desarrollo rural y combate a la pobreza	1
IV. Instrumentos para el análisis de género en el desarrollo rural y agrario	2
V. Desarrollo agrícola y género	2
VI. Asistencia técnica con enfoque de género	3
VII. Bibliografía Entregada	3

Apéndices

Apéndice 1: El curso de capacitación en género a profesionales CNR en PowerPoint

Apéndice 2: Lista de Participantes

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

I. Introducción

Esta capacitación está 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 la población rural y campesina, así como de sus organizaciones y, al mismo tiempo, acelerar los procesos de cambio que redunden en un mejoramiento sustancial de los ingresos de los hogares y de sus condiciones de vida.

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

El programa de capacitación está dividido en 5 capítulos o secciones cuyos contenidos se describen a continuación.

II. El sistema sexo-género y conceptualizaciones

En esta sección se analiza el concepto de género y las diferencias sustanciales que tiene con el concepto de sexo. Se parte por reconocer que el género es una construcción social y cultural y por lo tanto es susceptible de ser transformado, se reconoce que las relaciones entre hombres y mujeres se dan en un contexto histórico, social y cultural determinado y se parte de la base que las relaciones entre hombres y mujeres presentan brechas o diferencias en donde uno de los grupos tiene ventajas frente al otro. En otras palabras, se plantea que las relaciones de género son relaciones de poder jerárquicas entre las mujeres y los hombres que tienden a poner a la mujer en desventaja. Estas jerarquías a menudo son aceptadas como “naturales”, pero constituyen relaciones socialmente determinadas, basadas en factores culturales y sujetas a cambios a través del tiempo.

Se plantea que las relaciones entre hombres y mujeres se expresan en cada actividad social, económica y política, por lo que el análisis de la realidad desde la perspectiva (o enfoque) de género permite ver las diferencias, las brechas y semejanzas existentes entre ellos. A partir de estas diferencias, brechas y semejanzas, se pueden hacer propuestas concretas que faciliten y potencien la incorporación de las mujeres en un desarrollo más sostenible y democrático.

Con este enfoque se busca caminar hacia un desarrollo con equidad en el cual las brechas existentes entre hombres y mujeres frente a los recursos, activos, bienes en general, frente al poder y las oportunidades y ventajas del desarrollo vayan disminuyendo y, en el mediano y largo plazo desapareciendo.

III. Género, desarrollo rural y combate a la pobreza

En este capítulo se analiza la relación entre pobreza y desigualdad de género frente a factores claves para el desarrollo rural y la superación de la pobreza como son el acceso a la propiedad de la tierra y al agua, el acceso a la educación y al conocimiento, el acceso al financiamiento para el desarrollo de negocios rurales y el acceso de las mujeres a las organizaciones económicas. Se establece que en la práctica existe una concatenación de elementos y factores diferenciadores que agudizan la pobreza de las mujeres, especialmente de

las mujeres jefas de familia. Los temas de la carga de trabajo reproductivo, el de la baja autoestima y la limitada oportunidad de las mujeres pobres de acceder al poder son el corolario de esta inequidad y, como tales son tratados en este capítulo.

Se plantea también que la ubicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo opera como una primera forma de exclusión, tanto en el ámbito de lo económico como de lo político y lo social, restringiéndose la gama de sus oportunidades laborales y de participación en la esfera pública, limitándose el desarrollo y el uso de sus capacidades y condicionando los resultados de sus actividades. La particular división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, además de asignar una sobrecarga de tareas a las mujeres, les resta tiempo para capacitación y recreación y constriñe sus opciones en cuanto a incorporación al mercado laboral, acceso a puestos de trabajo más diversificados y obtención de ingresos suficientes, al mismo tiempo que acota su capacidad para participar en la actividad social y política.

IV. Instrumentos para el análisis de género en el desarrollo rural y agrario

En esta sección se parte por entender que el análisis de género es una manera sistemática de abordar los impactos diferentes del desarrollo sobre las mujeres y sobre los hombres. Esta forma de abordar la realidad exige desglosar la información por sexo y entender cómo está dividido y cómo se valora el trabajo. El análisis de género debe efectuarse en todas las etapas del proceso de desarrollo; preguntándonos siempre de qué forma afectará una actividad, decisión o plan en particular a las mujeres y de que manera diferente a los hombres.

También en este capítulo se analizan los factores que intervienen en el mayor o menor acceso de hombres y mujeres a los recursos y bienes de capital y los elementos de género que están en la base de las diferencias o brechas de acceso que tiene hombres y mujeres frente al desarrollo rural y agrario. Se analizan los elementos básicos tales como la división del trabajo, las fuentes de ingreso y patrones de gastos, el acceso y control de los recursos, la toma de decisiones y el acceso a la participación socio-política, las limitaciones que afectan de manera diferente al hombre y la mujer y las oportunidades que se presentan tanto para el hombre y la mujer en los diferentes sectores de la sociedad. Para cada uno de estos elementos se menciona el tipo de instrumento más adecuado a aplicar para la recolección de la información.

V. Desarrollo agrícola y género

En este capítulo se describe las diferentes formas de participación económica que tienen y han tenido las mujeres en el sector rural y agrario y cómo en los últimos veinticinco años su papel se ha ido visibilizando producto de la mayor sensibilidad de la población, la intervención de los gobiernos y de los organismos internacionales frente a la equidad de género, tocando también el lugar que han ocupado en las políticas públicas, específicamente en la reforma agraria chilena.

La orientación de involucrar a las mujeres en proyectos de desarrollo agrícola, tuvo su origen directo en las directrices que en los años 70 las Naciones Unidas estaba dando en relación a lograr políticas que a nivel de los países crearan condiciones para el mejoramiento de la condición de las mujeres. Con el Decenio de la Mujer (1975-1985), este organismo internacional sentó las bases de un proceso que no se ha detenido y que se ha ido enriqueciendo a partir de importantes cambios ocurridos en los cuerpos jurídicos de las naciones, cambios en las leyes, con la puesta en marcha de programas y proyectos puntuales, y cambios fundamentales ocurridos a partir de la instalación de una posición más abierta y democrática de una parte importante de la sociedad, respecto a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres. El logro de una mayor equidad de género comenzó a verse como un factor en directa

relación con el desarrollo económico, social y político, como arma contra la pobreza e instrumento de derechos humanos en todos los países.

Se postulan finalmente acuerdos básicos para impulsar la equidad de género en el desarrollo agrícola, entre ellos:

- ✓ Impulsar y apoyar la realización de estudios e investigaciones sobre cuestiones de género y su utilización en los distintos ámbitos de la sociedad.
- ✓ Estimular y fortalecer la asociatividad y las redes de mujeres, así como sus capacidades de liderazgo. Al mismo tiempo que estimular la participación de las productoras en las organizaciones productivas ya existentes.
- ✓ Estimular la capacidad de las mujeres rurales para el emprendimiento económico, a través de mejorar y aumentar su acceso a las políticas y programas de fomento productivo.

VI. Asistencia técnica con enfoque de género

En este capítulo se desarrollan una serie de elementos concretos y prácticos que, al ser aplicados en los procesos de asistencia técnica y transferencia tecnológica favorecen la incorporación y participación de las mujeres en los espacios de desarrollo agrícola. Se parte por reconocer el papel productivo de la mujer rural y la importancia económica del trabajo doméstico y reproductivo. A partir de allí se analizan acciones de género que deben considerar los técnicos en su trabajo con usuarios y usuarias y acciones de género que deben llevarse a cabo para asegurar la presencia de mujeres en las reuniones de asistencia técnica y de transferencia tecnológica.

Finalmente la sección finaliza con un listado de indicadores de cambio, útiles para el monitoreo y la evaluación del avance en relaciones de género más equitativas en relación a las actividades de desarrollo agrario de los programas del estado.

VI. Bibliografía entregada

Arriagada, Irma. Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Revista de la CEPAL No.85. Santiago de Chile, abril de 2005*.

Banco Mundial. Agricultura para el desarrollo. Las dimensiones de género. Informe sobre el desarrollo mundial 2008*

Campaña, Pilar. Género y el acceso a los recursos productivos, en: Capacitación en género para técnicos extensionistas de proyectos FIDA en América Latina y el Caribe. Programa de Servicios Técnicos para el Desarrollo Rural, SETEDER. Costa Rica, 2004.

Campaña, Pilar. Desarrollo Inclusivo. Género en el sector rural. PROGENERO-FIDA. Santiago de Chile, 2005*.

Campaña, Pilar. Introducción al enfoque de género. Curso de capacitación a profesionales del CNR en PowerPoint. Octubre 2008*.

Deere, C. Diana y León, Magdalena. Mujeres, derechos a la tierra y contrareformas en América Latina. Documento presentado en el XX Congreso Latinoamericano de la Asociación de Estudios Latinoamericanos –LASA. Guadalajara, México. Abril de 1997*.

FAO. La mujer en la agricultura, medio ambiente y la producción rural: Chile. Santiago de Chile, s/f*.

Gender and Water Alliance –GWA. Algunas reflexiones en torno a género y uso de agua para el riego. Actualizado en febrero de 2007.

*Este material ha sido entregado a los participantes del curso en un CD

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

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

INFORME FINAL

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES CNR

Apéndice 1

Curso de capacitación en género a profesionales CNR en PowerPoint

Marzo 2009

MINISTERIO DE AGRICULTURA

COMISION NACIONAL DE RIEGO

INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO



¿Qué es género?

Género es el conjunto de características sociales, culturales, económicas, políticas, jurídicas asignadas a las personas (hombres y mujeres) en forma diferenciada y de acuerdo a su sexo

Sexo no es igual a género

El enfoque de Género

- Cuando se habla del enfoque de género no se habla sólo de las mujeres
- El punto de referencia no es la mujer sino la relación y el papel que tienen las mujeres y los hombres en cada actividad social, económica y política. Esto permite ver las diferencias, las brechas y semejanzas existentes entre ellos
- A partir de éstas de estas diferencias, brechas y semejanzas, se pueden hacer propuestas concretas que faciliten y potencien la incorporación de las mujeres en un desarrollo sostenible y democrático

El Sexo alude a las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres

Es una categoría física y biológica, con características morfológicas y fisiológicas y con funciones de reproducción específicas para cada uno de ellos

Diferencias Sexo - Género

<u>Sexo</u>		<u>Género</u>	
Hombre	Mujer	Masculino	Femenino
fecunda	concibe		

Categoría
Biológica (se nace)
diferencias fisiológicas
NO CAMBIA

Categoría
Socio-Cultural (aprendida)
relaciones desiguales
PUEDA CAMBIAR

El enfoque de género

- Reconoce que el género es una construcción social y cultural y por lo tanto es susceptible de ser transformado
- Reconoce que las relaciones entre hombres y mujeres se dan en un contexto histórico, social y cultural determinado
- Reconoce que las relaciones entre hombres y mujeres presentan brechas o diferencias en donde uno de los grupos tiene ventajas frente al otro
- Con este enfoque se busca caminar hacia un desarrollo con equidad en el cual estas brechas vayan desapareciendo

EQUIDAD significa dar a un grupo desfavorecido, todo el apoyo y herramientas adicionales y específicas para que mejore su situación o tenga las mismas oportunidades que el grupo que está en ventaja

La equidad de género es un proceso complejo que implica profundos cambios en las relaciones entre hombres y mujeres:

- dentro de la pareja
- dentro de la familia
- dentro de una comunidad
- dentro de la sociedad en general

Con acciones de equidad de género se va logrando la eliminación de las relaciones desiguales de género

Enfoques MED y GED

	MED	GED
Foco	La mujer	Hombres y mujeres
Proyecto	Comunitarios, de GI	Desarrollo Integral
Estrategia	Mejoramiento Mujer	Oportunidades para H y M
Objetivo	Bienestar familiar	Sostenibilidad del desarrollo
Ejecución	Componente de mujer	Enfoque transversal
Beneficiario	Grupos de Mujeres	Hombres y Mujeres
Meta	Mejorar condiciones de vida de la familia	Desarrollo Integral con equidad e inclusión



En América Latina y el Caribe, la población rural sólo representa cerca de un cuarto de la población total

Pero la pobreza rural indigente representa casi la mitad (46.8%) del total de la población indigente del continente.

La reducción de la indigencia ha sido más lenta en las áreas rurales que en las urbanas

Según FAO, las personas con hambre en A.L. han aumentado de 45 a 51 millones de personas en los últimos dos años (2006-2008)

CHILE

Población rural del total de población: 14%

Porcentaje de pobres que residen en lo rural: 12,3%

Porcentaje de hogares rurales en extrema pobreza: 8,3%*

Porcentaje de hogares rurales pobres: 23,8%*

Los ingresos promedios entre los hogares pobres son menores en las áreas rurales

En el área rural, el 74.5% de las personas tienen ingresos per cápita menor que la mitad del ingreso promedio

Entre 2003 y 2006 la pobreza rural disminuyó más que la pobreza urbana

* Pobreza medida por cantidad de ingresos per cápita. Cifras de 2000.

La pobreza es el resultado de un proceso social y económico – con componentes culturales y políticos- en el cual las personas y los hogares se encuentran privados de activos y oportunidades esenciales por diferentes causas y procesos, tanto de carácter individual como colectivo, lo que le otorga a la pobreza un carácter multidimensional

Las características más notables de los pobres rurales son la exclusión, la discriminación social y cultural con base en el origen étnico, de género o edad, la carencia o acceso limitado a servicios básicos (salud, educación, vivienda, etc.); la automarginación producto del temor a ser discriminado, la baja autoestima y los ingresos familiares por debajo del nivel mínimo requerido para acceder a una canasta básica de bienes y servicios incluyendo la alimentación.

La constatación es que la pobreza es heterogénea, tanto en su origen como en su expresión, y en la medida que son diversas las causas que las originan, también las formas de enfrentarlas (políticas e instrumentos) deben ser diversas.

Además de la privación material, la pobreza comprende dimensiones subjetivas y relacionales que van más allá del enfoque de la subsistencia material. En tanto la pobreza es una forma de vida, su expresión subyace en el inconsciente de las personas otorgándoles una autoestima baja que actúa como freno a la capacidad para enfrentar procesos y buscar oportunidades, autosituándose los pobres en una condición inconsciente que los enquistó en una suerte de círculo vicioso en el cual causas y efectos llegan a confundirse.

Existe consenso en relación a que la pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres.

Las inequidades sociales entre hombres y mujeres en el sector rural dan lugar a un complejo sistema de interacciones que provocan una acumulación de desventajas para las segundas, siendo éstas más vulnerables a las situaciones de pobreza.

Cuando los hogares rurales tienen como jefa de familia a una mujer, esta vulnerabilidad se acrecienta.

La pobreza es mayor en las mujeres. En Chile:

El 14,3% de los pobres son mujeres
El 13,1% de los pobres son hombres

La jefatura del hogar femenina se ha incrementado:

Hay un 14,1% de hogares pobres encabezados por una mujer
Hay 10% de hogares pobres encabezados por un hombre

Indigencia femenina urbana 5.5%

Indigencia femenina rural 8.7%

Hombres: 68.9% de las explotaciones agrícolas y utilizan el 41.8% de la superficie predial

Mujeres: 19.3% de las explotaciones agrícolas y utilizan el 8,2% de superficie predial

Cita: de la Encuesta CASEN 2006 y Cens. Agropecuario 1997.

**EVOLUCIÓN DE LA JEFATURA DE HOGAR FEMENINA
1990 - 2006**

La brecha de género en pobreza se explica en parte por la mayor presencia de mujeres jefas de hogar en hogares indigentes y pobres

Jefatura de Hogar Femenina

Años	1990	2003	2006
Indigentes	22,4	32,8	44,8
Pobres no indigentes	18,8	26,0	34,7
Total de pobres	19,9	27,7	37,2
No pobres	20,3	25,6	28,8

Fuente: Encuesta CASEN 2006.

AMÉRICA LATINA (PROMEDIO SIMPLE, 16 PAÍSES ZONA URBANA a), 13 PAÍSES ZONA RURAL b); POBLACIÓN SIN INGRESOS PROPIOS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD, ALREDEDOR DE 2002 (Porcentajes con respecto al total de cada sexo)



a) Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. b) Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Relación entre pobreza y género

Hombres y mujeres tienen diferentes intereses y necesidades. También tienen un acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo. Por lo tanto, experimentan la pobreza de manera distinta. En el caso del agro hombres y mujeres tienen:

- Acceso diferencial a los recursos productivos
- Acceso diferencial a la asistencia técnica
- Acceso diferencial al sistema financiero
- Acceso diferencial a las organizaciones económicas

Estas brechas de desigualdad perpetúan la pobreza, la exclusión y la discriminación

La ubicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo opera como una primera forma de exclusión, tanto en el ámbito de lo económico como de lo político y lo social, restringiéndose la gama de sus oportunidades laborales y de participación en la esfera pública, limitándose el desarrollo y el uso de sus capacidades y condicionando los resultados de sus actividades.

La particular división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, además de asignar una sobrecarga de tareas a las mujeres, les resta tiempo para capacitación y recreación y constriñe sus opciones en cuanto a incorporación al mercado laboral, acceso a puestos de trabajo más diversificados y obtención de ingresos suficientes; también acota su capacidad para participar en la actividad social y política.

Además, las desventajas sociales y económicas tradicionalmente relacionadas con las diferencias de género, tales como una elevada tasa de analfabetismo, un nivel de instrucción y salarios más bajos, aun siendo importantes de por sí no son suficientes para explicar las complejas desigualdades entre los sexos que se registran en las zonas rurales.

Algunos de los factores de discriminación más decisivos están arraigados en el entorno cultural, como por ejemplo el machismo o los prejuicios basados en el sexo presentes en el derecho consuetudinario y en el marco jurídico e institucional de los países de América Latina y el Caribe. Esto último está claramente ejemplificado en los obstáculos jurídicos inherentes a la herencia, la compra y la tenencia de la tierra; por las dificultades que encuentran las mujeres rurales de ser beneficiarias directas de los programas de crédito oficiales

Las jefas de hogar rurales, por ejemplo, deben asumir los costos del trabajo doméstico, lo que a menudo supone incrementar el tiempo de trabajo no remunerado y también disminuir sus horas de trabajo productivo, con lo cual se reducen sus posibilidades de mejorar su inserción en el mercado de trabajo o aumentar y mejorar su productividad y eficiencia.

Esta disparidad muestra dimensiones de la pobreza que no siempre son consideradas.



El Análisis de Género

El análisis de género es una manera sistemática de abordar los impactos diferentes del desarrollo sobre las mujeres y sobre los hombres.

El análisis de género exige desglosar la información por sexo y entender cómo está dividido y cómo se valora el trabajo.

El análisis de género debe efectuarse en todas las etapas del proceso de desarrollo; debemos preguntar siempre de qué forma afectará una actividad, decisión o plan en particular a las mujeres y de que manera diferente a los hombres

ANÁLISIS DE GÉNERO

Es un proceso teórico-práctico que permite ejecutar, además, acciones diferenciales para hombres y mujeres. Para esto, analiza los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades de ambos sexos con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad

- **Se debe considerar que hombres y mujeres tienen diferentes roles, distintas necesidades y acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo**

Ahí donde escasean los recursos, existe una competencia en pos de los suministros, y quienes se encuentran en el extremo inferior del espectro de poder – las mujeres y los hombres pobres – prescinden de ellos.

Aplicar el análisis de género ayuda a atender las necesidades diferentes de mujeres y hombres, permite crear las condiciones y dar oportunidades al grupo en desventaja, ejecutando acciones específicas que las acerquen a los recursos, bienes y servicios.

Esquema de identificación de género

Presenta una lista detallada de 5 factores exploratorios integrales que guían la identificación de áreas en las que la diferencia de género puede tener un impacto en el éxito de las intervenciones de desarrollo.

La lista de chequeo desglosada para hombres y mujeres incluye:

Lista de chequeo desglosada para hombres y mujeres

División del trabajo: ¿quién hace qué?

- Fuentes de ingreso: ¿quién recibe salarios u otra clase de ingresos?
- Patrones de gastos: ¿quién es responsable de qué gastos?



Lista de chequeo desglosada para hombres y mujeres

- Disponibilidad de tiempo en las temporadas: ¿quién está disponible para trabajar en actividades del proyecto y cuándo está disponible?



Lista de chequeo desglosada para hombres y mujeres

- Acceso y control de los recursos:
- ¿quién tiene **acceso** a los diferentes recursos esenciales?
- ¿quién **controla** los diferentes recursos esenciales?



Factores Concluyentes

- Limitaciones que afectan en forma diferente al hombre y a la mujer
- Oportunidades tanto para el hombre como para la mujer en un área o sector específico

La información y las asesorías sobre tecnología agrícola, entre ellas el riego ¿se orientan al sexo apropiado?

¿Qué servicios de tecnología agrícola son accesibles para hombres, cuáles para mujeres? Se toman en cuenta los papeles diferenciados por género en la agricultura y las consiguientes necesidades tecnológicas?

¿Existe diferencia entre cómo hombres y mujeres Agricultores Multiplicadores manejan sus unidades demostrativas?

¿Cuáles son las barreras de género para el acceso a programas de capacitación, asistencia técnica en riego y crédito para el desarrollo de la producción?

En el marco del desarrollo hay al menos seis factores claves para mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y facilitar su salida de la pobreza:

- a) facilitar su acceso a activos y a la propiedad sobre la tierra y agua;
- b) facilitar su acceso a fuentes formales de servicios financieros;
- c) facilitar su acceso a un buen nivel de instrucción y a oportunidades de capacitación con el fin de mejorar su competencia técnica y de gestión;
- d) facilitar su incorporación a organizaciones formales de productores;
- e) facilitar su acceso a servicios técnicos rurales y/o agrícolas;
- f) facilitar su articulación con la institucionalidad.



Si bien las mujeres en el mundo en desarrollo juegan un rol decisivo en la agricultura, siendo responsables de cerca del 45 por ciento de la producción de alimentos en América Latina (Banco Mundial, 1996), y el 48% de los ingresos del hogar (FAO, 1999), manejando las parcelas y los recursos hídricos y pecuarios, a menudo en ausencia de los hombres, no siempre son reconocidas como "agricultoras".

Los sistemas agrícolas y los roles, derechos, relaciones y responsabilidades de los hombres y las mujeres que trabajan en la agricultura difieren de acuerdo al contexto agroecológico y cultural. El caso de Chile.

Los procesos de reforma agraria, aunque importantes para los pobres y los sin tierra, generalmente beneficiaron a los jefes de hogar masculinos, excluyendo a las mujeres de la tenencia legal, lo cual afecta a su vez los reclamos de agua para riego de las mujeres y su participación en las organizaciones de productores.

La reforma agraria llevada a efecto en Chile reforzó el rol de los hombres como principales proveedores y sólo otorgó oportunidades limitadas a las mujeres de participar en la administración del sector reformado (¿7%?)



Elementos básicos a tener en cuenta para orientar estrategias de género en el campo

¿Qué papeles desempeñan mujeres y hombres en la agricultura y la ganadería, incluyendo las actividades agroindustriales y comerciales?

¿De qué manera contribuyen los papeles específicos de mujeres y hombres en la agricultura y la ganadería para alcanzar las metas de desarrollo?

¿Cuál es el interés de hombres y mujeres jóvenes en la agricultura?

¿Qué diferencias existen entre los cultivos que siembran los hombres y las mujeres, tanto para la venta como para el consumo?

La falta de acceso de las mujeres a los derechos relacionados con la tierra - ya sea en forma de propiedad privada como derechos de usufructo sobre recursos de propiedad común o en la compra y/o el arrendamiento de tierras directamente del mercado - tiene un impacto sobre sus estrategias de medios de vida, seguridad alimentaria y posición social.

La tenencia de tierras en el caso de las mujeres puede otorgarles acceso a garantías para préstamos bancarios (crédito agrícola) a su nombre, o acceso a servicios de extensión agrícola o sistemas de información agraria; servicios típicamente dirigidos a los hombres.

Acuerdos para impulsar la equidad de género en el sector agrícola

Impulsar y apoyar la realización de estudios e investigaciones sobre cuestiones de género y su utilización en los distintos ámbitos de la sociedad, considerando, también, la condición y situación de vida y trabajo de las mujeres de los pueblos originarios y de los sectores rurales del país, propiciando la utilización de los resultados para el mejoramiento de su calidad de vida y de sus ingresos.



Acuerdos para impulsar la equidad de género en el sector agrícola

Estimular y fortalecer la asociatividad y las redes de mujeres, así como sus capacidades de liderazgo.



Acuerdos para impulsar la equidad de género en el sector agrícola



Estimular la capacidad de las mujeres rurales para el emprendimiento económico, a través de mejorar y aumentar el acceso a las políticas y programas de fomento productivo.



Para ejecutar una asistencia técnica con enfoque de género se debe partir por reconocer el papel productivo de la mujer rural y reconocer la importancia económica del trabajo doméstico y reproductivo

Todo proyecto con enfoque de género debe tener una estrategia de género y acciones concretas que permitan la participación equitativa de hombres y mujeres productoras

Las acciones de género previas a la asistencia técnica son:

- ✓ Promoción para que las mujeres productoras agrícolas se acerquen a los técnicos para solicitar apoyo técnico;
- ✓ Integrar a las productoras a los grupos y organizaciones de productores; y
- ✓ Sensibilizar en género a los hombres y mujeres en los grupos y organizaciones de productores

Las acciones de género que deben considerar los técnicos son:

- ✓ Reuniones de asistencia técnica o de promoción adecuadas a los horarios de las productoras mujeres y compatibles con su trabajo doméstico
- ✓ Reuniones de asistencia técnica y promoción en días de menor carga doméstica. Para definir días y horarios sirven de guía el reloj de 24 horas y el calendario de tiempos y tareas, instrumentos que son parte del DRP

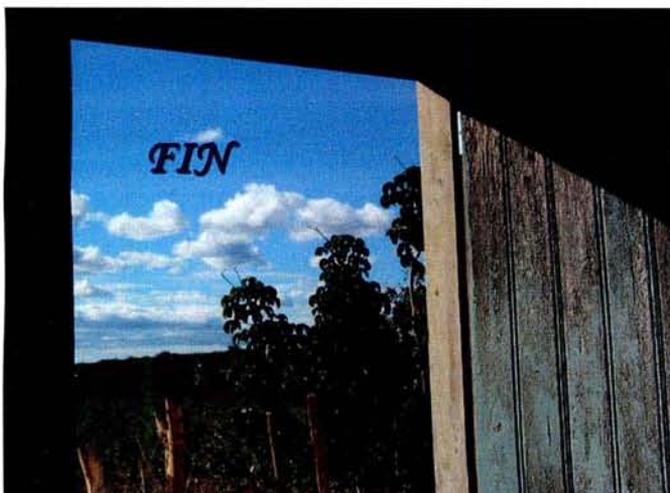
- ✓ En los grupos de promoción o asistencia técnica, generar condiciones y promover el que las mujeres den sus opiniones, tomen parte de las decisiones del grupo y planteen sus problemas técnicos
- ✓ Presencia y participación de técnicas agrícolas y promotoras mujeres
- ✓ Destacar sistemáticamente en el grupo el rol productivo de las mujeres

Las acciones de género para asegurar la presencia de las mujeres en las reuniones de asistencias técnica son:

- ✓ La instalación de centros de cuidado infantil móviles para hijos de productoras mayores de 6 años;
- ✓ Acciones ahorradoras de tiempo doméstico y productivo
- ✓ Acciones de discriminación positiva dirigidas específicamente para el grupo en desventaja
- ✓ Implementar una capacitación en liderazgo específico para las mujeres de los grupos y de las organizaciones de mujeres
- ✓ Cuando sea necesario, implementar talleres de autoestima específicos para las mujeres de los grupos y de las organizaciones de productores

Algunos indicadores de cambio

Componente	Indicador
Desarrollo Agrícola	<p>La brecha entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a crédito, capacitación y asistencia técnica está disminuyendo.</p> <p>La brecha entre hombres y mujeres que acceden a transferencia tecnológica está disminuyendo.</p> <p>Aumenta sustancialmente el número de mujeres incorporadas como socias a las organizaciones de productores.</p> <p>Disminuye la brecha entre hombres y mujeres dirigentes de organizaciones de productores</p>
Abastecimiento de agua	<p>La reducción de tiempo que las mujeres dedica a actividades reproductivas tiene un impacto positivo en su producción en sus ingresos y en su nivel de participación.</p>
Toma de decisiones	<p>Aumenta el número de mujeres con poder de decisión sobre el uso de ingresos generados por ellas.</p> <p>Aumenta el número de mujeres que participan de las decisiones de la organización productiva.</p>



**COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
SECRETARÍA EJECUTIVA**

DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO

CONSULTORÍA

GÉNERO EN ESTUDIOS DE DESARROLLO

INFORME FINAL

CURSO DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A PROFESIONALES - CNR

Apéndice 2

Lista de participantes al Taller de Capacitación en Género a Profesionales CNR

Marzo 2009

Apéndice 1.

Lista de Participantes del Taller de Capacitación en Género a Profesionales CNR

Lunes 15 de Diciembre

ASISTENTE AL TALLER INTRODUCCIÓN AL LENGUAJE DE GÉNERO
15 de diciembre de 2008

CONSULTORA PILAR CAMPAÑA

NOMBRE	TELEFONO	E - MAIL
Bianca Ecología	425 79 232	boulafb@cnr.gob.cl
Helene Bumbun	425 75 87	hbumbun@cnr.gob.cl
Tania Fernández R.	425 75 97	tfernand@cnr.gob.cl
1 Marcela del Solar	51/211216	msolar@cnr.gob.cl
Leonardo Pacheco Silva	469 3411, 08.1616169	lmachoca@cnr.gob.cl
1 Antonio Muñoz P	HOMBRE 425 79 44	amunoz@cnr.gob.cl
1 WILDO BUSTAMANTE R	425 79 29	wbustamante@cnr.gob.cl
2 Héctor JERIA G.	425 79 09	hctorjeria@cnr.gob.cl
1 Cristian Navarrete	425 79 18	cristian.navarrete@cnr.gob.cl
1 CESAR ODONTEZ T.	425 79 88	CONDZALE@CNR.GOB.CL
1 JESU VIAL R.	469 3404	JVIAL@CNR.GOB.CL
2 Gastón Valenzuela L.	425 79 18	gvalenzu@cnr.gob.cl
3 CARLOS ALONSO R.		carlosalonso@gmail.com (calonso@cnr.gob.cl)
1 Patricia Parron C.	425 79 39	pparron@cnr.gob.cl
5 Damián Sánchez A.	425 79 22	damian.sanchez@cnr.gob.cl

**COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
SECRETARÍA EJECUTIVA**

DIVISIÓN ESTUDIOS Y DESARROLLO

CONSULTORÍA

GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS – CNR

INFORME FINAL

**ESTUDIO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRES
PROGRAMAS DE RIEGO CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA CNR**

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 FINAL

**ESTUDIO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRES
PROGRAMAS DE RIEGO CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA CNR**

Índice de Contenido

	<u>Página</u>
I. Introducción	1
II. Antecedentes	1
III. Eje de Sistematización	5
IV. Metodología de sistematización	5
V. Descripción y análisis crítico de la situación de género inicial y su contexto	6
VI. Descripción y análisis crítico del proceso de intervención del enfoque de género	14
VII. Descripción y análisis de la situación actual	21
VIII. Lecciones aprendidas	25
IX. Bibliografía	27

Cuadros

Cuadro 1: Resultados esperados sin y con enfoque de Género incorporado	11
Cuadro 2: Factores limitantes y facilitadores de participación femenina	18
Cuadro 3: Limitantes y acciones de Género en la ACCBBN	20

Apéndice 1: Guías para las entrevistas grupales

ESTUDIO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRES PROGRAMAS DE RIEGO CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA CNR

I. Introducción

La sistematización de experiencias en el proceso de construcción participativa del desarrollo, se podría concebir como la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo y cómo se puede enriquecer la práctica y otras experiencias en curso.

El objetivo de la sistematización de tres experiencias de programas CNR es 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 terminaron hacia fines de 2008 en tanto el tercero cerró a comienzos del mismo año.

II. Antecedentes

Los Programas y Estudios de la CNR se enmarcan en la Política Nacional de Riego y Drenaje, aprobada en diciembre de 2005, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo del país a través del mejoramiento de los sistemas de riego y drenaje, de modo de permitir el crecimiento económico del sector agropecuario en un marco de equidad social, de género y etnias, sustentabilidad ambiental y gestión a nivel de cuencas hidrográficas¹.

¹ Política Nacional de Riego y Drenaje. Mesa de Coordinación Interinstitucional. Ministerio de Agricultura. II edición, Diciembre de 2006.

La importancia del riego se basa en el lugar estratégico que ocupa el sector agroindustrial en la economía de exportación del país. Si bien el PIB agrícola solo constituye el 3.8% del PIB nacional², si a él se le agregara el total de los productos alimenticios producidos y procesados que son exportados anualmente (vino, productos lácteos, fruta, celulosa, entre otros) la contribución del sector subiría entre un 10 a un 15%. El riego es el fundamento de la agricultura chilena, y sin él no es concebible su importancia para el comercio exterior, la economía y el empleo.

Sin embargo, sólo el 35% de la superficie arable del país cuenta con riego. La superficie arable total se estima en 5,1 millones de hectáreas, de las cuales 3,3 millones son de secano y 1,8 millones se consideran de riego³, de éstas, sólo 1,2 millones de hectáreas tienen una seguridad alta de riego, mientras que los otros 0,6 millones sólo se riegan eventualmente, dependiendo de la época del año, si el año es seco o lluvioso o si durante el invierno se acumuló suficiente nieve en las montañas andinas. De hecho, la ocurrencia de años de sequía se traduce en una disminución de la superficie cultivada y pérdida de producción, lo que afecta directamente los compromisos de los productores con el mercado externo, que es altamente competitivo. También hay que considerar que al 2001 se estimaban en unas 700.000 hectáreas la superficie potencial de nuevo riego a cubrir en el mediano y largo plazo.

En esta situación radica la importancia de las infraestructuras hidráulicas, del programa de concesión y traspaso de proyectos al sector privado⁴ y del fortalecimiento organizacional, ya que estos tres aspectos son la base para dar mayor seguridad de riego a las 600.000 hectáreas de riego incierto, así como para modernizar las redes de conducción sin revestir, los sistemas de riego y la gestión en torno a los mismos. Uno de los problemas detectados en algunas regiones y cuencas es la baja eficiencia en la conducción, distribución y uso del agua de riego, lo que se traduce en problemas de seguridad de riego, erosión, de manejo y productividad agrícola y de gasto excesivo de un recurso que es escaso y, en algunas regiones, crítico.

En este escenario, un elemento central de éxito es la participación organizada de los productores hombres y mujeres en la gestión, uso y manejo de los sistemas de riego y, si bien este tipo de organizaciones tiene una larga existencia en el país, estas muestran grandes debilidades en cuanto a participación activa de sus miembros, en cuanto a manejo de aspectos técnicos y administrativos así como en cuanto a aspectos de la gestión del recurso. De acuerdo a un reciente análisis de la CNR⁵, “la realidad organizacional de los usuarios que participan directamente en la administración del recurso, demuestra la necesidad de fomentar la constitución de dichas organizaciones y especialmente de fortalecer sus procedimientos administrativos y tecnológicos”. Frente a este hecho se requiere del fortalecimiento organizacional, la cual pasa por la incorporación activa de los usuarios hombres y mujeres a la organización y por la ejecución de sistemáticos y profundos procesos de capacitación a sus miembros y dirigencias. Dentro del marco institucional actual, el reforzamiento organizacional y la capacitación a los usuarios han sido asumidos por la CNR.

Las *organizaciones de usuarios de agua* son entes privados cuyo papel principal es la distribución del agua entre sus miembros y el fiscalizar que cada usuario utilice la cantidad que le

² En Chile se determina el PIB agrícola de acuerdo con una convención internacional que incluye sólo a las materias primas - productos sin elaboración- a las que se descuenta el valor de los insumos comprados al sector no agrícola, como los agroquímicos y el petróleo, por ejemplo. Es decir, dentro de la industria del vino, se mide el racimo de uva que se lleva a una prensa y se le descuenta lo invertido en fertilizantes, pero una vez que se echa el racimo en la prensa y se transforma en jugo, pasa a ser parte de la industria y deja de considerarse dentro del PIB agrícola. Lo mismo pasa con el procesamiento frutícola y el de la industria lechera, que por lo mismo quedan fuera de la medición.

³ Baltanás García, Adrián. Misión de apoyo a la Comisión Nacional de Riego de Chile en el programa de Concesiones de proyectos de Riego. Santiago, Noviembre de 2001.

⁴ Chile es de los pocos países que cuenta con una legislación de aguas que establece un sistema de derechos de propiedad transables.

⁵ CNR. La Nueva Institucionalidad para el Riego en Chile. Santiago, mayo de 2007.

corresponde. También estas organizaciones están a cargo de construir, administrar y mantener obras de infraestructura, y de cobrar cuotas a los usuarios para financiar dichos gastos (en caso de no pago, tienen la autoridad para cortar el agua al usuario moroso). El Código de Aguas reconoce tres tipos de organizaciones: i) Las *juntas de vigilancia* encargadas del monitoreo del uso de fuentes naturales de aguas, explotar y conservar las obras de aprovechamiento común y realizar todas las acciones que les permite la Ley, como la de construir nuevas obras o mejorar las existentes; ii) las *organizaciones de canalistas*, que son personas jurídicas constituidas por los usuarios de un cauce artificial. Su función es distribuir el agua entre los titulares de derechos de aprovechamiento de agua y operar las obras comunes; iii) finalmente, las *comunidades de agua*, que son grupos constituidos por escritura pública entre dos o más usuarios de derechos de aprovechamiento de agua que se conducen por una obra común. Por lo general, corresponden a pequeños propietarios titulares de derechos que no están formalizados y su organización es promovida por las entidades gubernamentales involucradas en la materia.

Situación de los productores y productoras agropecuarias frente al riego

Así como la propiedad de la tierra, la propiedad del agua para riego y los derechos asociados están, en su mayoría, bajo el dominio de los hombres. Las mujeres, a menudo, son excluidas, y a la vez se excluyen, de construir y mantener infraestructura de riego, así como tienen escaso poder en las decisiones tomadas por las organizaciones de usuarios de agua, aunque sean miembros de ellas. Uno de los argumentos más esgrimidos entre los y las productoras para explicar la escasa participación de las mujeres como usuarias de riego es el limitado acceso que tienen a la propiedad de la tierra⁶, a pesar que éste no es un requisito para ser socio/a de estas organizaciones. La gran mayoría de las parejas en Chile está casada bajo el **Régimen de sociedad conyugal** que data del año 1934, en donde el marido pasa a ser el jefe de la sociedad y es el único que puede administrar los bienes que la integran. Para cualquier operación relativa a los bienes conyugales, el hombre necesita de la autorización de la esposa⁷. Son parte del matrimonio los bienes adquiridos durante y antes de contraer el vínculo. Para el caso del sector agrícola los bienes básicos de la familia son la propiedad de la tierra y el agua, los que siendo o no de propiedad de la mujer, son administrados por el hombre.

En Chile, en 1997 el 22% de los agricultores principales eran mujeres.⁸ En el Censo de 2007 este porcentaje creció al 30%. De este porcentaje, una cantidad importante son viudas y jefas de hogar y se sitúan en los estratos más pobres del campesinado. Respecto a la propiedad de acciones de agua, éste porcentaje es menor debido a que en la medida que las productoras agrícolas se sitúan entre los estratos más pequeños de productores, su capacidad para comprar acciones de agua es muy limitada. Las mujeres del campo de los estratos pequeños son productoras activas, jefas de familia o esposas de..., las que en su mayoría no detentan la propiedad de la tierra ni del agua. Según el Banco Mundial (2007) y a partir de los resultados de una encuesta que abarcó 33 programas rurales en 20 países, el mayor acceso de las mujeres a la tierra y al agua de riego y el reconocimiento de su función como administradores del riego y como encargadas de tomar decisiones, tiene directa relación con el aumento de la productividad agrícola y el fortalecimiento del poder de negociación de ellas con respecto al uso del agua. De acuerdo a este estudio "*La participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias que manejan los recursos naturales de los cuales depende la agricultura mejora la eficacia de esas organizaciones*". En el mismo documento se señala que existen niveles más altos de colaboración, solidaridad y resolución de conflictos en aquellas organizaciones comunitarias⁹ que incluían mujeres.

⁶ El limitado acceso de las mujeres a la tierra se explica por razones culturales, de herencia y legales.

⁷ Esta última cláusula es reciente y fue incorporada para proteger los bienes de la mujer y no verse despojados de ellos en caso de la separación de la pareja.

⁸ En Chile, la herencia es el principal medio mediante el cual las mujeres obtienen la tenencia de la tierra, con más de la mitad de las propietarias de tierra que la obtuvieron por esa vía.

⁹ Se refiere a organizaciones comunitarias (comunidades de aguas) para el manejo de los recursos (tierra, agua).

Para el caso de Chile y según las cifras del censo agropecuario de 1997, las mujeres se concentran más fuertemente que los hombres en el estrato de pequeños productores. En efecto, mientras el 56% de los hombres pertenecen al estrato de pequeño productor (25%) y de pequeño empresario (31%), esta cifra se eleva al 74% en el caso de las mujeres (39% en el estrato pequeña productora y 35% en el estrato pequeña empresaria). Así mismo, en el año 1997 el 22% de los productores agrícolas individuales eran mujeres, pero los resultados preliminares del Censo Agrícola 2007 estarían indicando que esta proporción creció de manera significativa en términos relativos, representando casi un tercio del universo. Estas nuevas cifras estarían indicando una tendencia a la feminización de la pequeña agricultura, lo que de ser así, requeriría de la formulación de políticas y programas que contemplaran con mayor fuerza los aspectos de género ligados a la pequeña producción agrícola¹⁰.

En el marco de la política de estado de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que implica una voluntad política orientada hacia la superación de la discriminación que afecta a las mujeres rurales y urbanas en los planos político, económico, social y cultural; se ha plantado el principio de equidad de género para alcanzar el desarrollo, la superación de la pobreza y la profundización de la democracia. En este marco de políticas, es que las instituciones públicas han incorporado en sus lineamientos la incorporación del enfoque de género. El enfoque de género en el diseño y ejecución de políticas y programas públicos es uno de los elementos críticos para la construcción de una mayor equidad desde los mismos cimientos de nuestra sociedad.

A partir de 2002 y dentro del marco institucional del Ministerio de Agricultura, el tema de género ha cobrado importancia en la CNR. A través de la implementación de sus Programas y Estudios para fortalecer las estructuras de las organizaciones de regantes, la institución ha encaminado esfuerzos para incorporar en ellos el enfoque de género e incentivar la participación de las mujeres en las organizaciones de regantes, tanto como usuarias de riego que como dirigentas y participantes de los programas de capacitación y transferencia.

En relación a los concursos de la Ley de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje No. 18.450, cuyo objetivo es favorecer el sector de la pequeña agricultura permitiendo la postulación y acceso a pequeños agricultores que se encuentran en condiciones desfavorables (en especial a las mujeres del sector), las medidas adoptadas se han ajustado a promover y mantener el principio de la no discriminación, y en especial, el de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, además de propiciar distintas instancias de discusión para analizar el instrumento de fomento en sí, con la idea de promover mayores oportunidades de postulación para las mujeres. Esto último es importante porque muchas veces el “trato igualitario para hombres y mujeres” puede ser discriminatorio para la mujer en tanto su situación puede ser de mayor precariedad que la del hombre y entonces puede no contar con las condiciones necesarias para acceder al beneficio.

Por ejemplo, si las cifras nos demuestran que las propietarias mujeres se concentran en los estratos de productores más pequeños, entonces si hay un trato igualitario para acceder a bonificaciones para el mejoramiento de obras de riego, este grupo de mujeres pobres, que requieren de éste beneficio para mejorar su producción y sus ingresos, probablemente no tendrá muchas opciones de lograrlo. Se puede decir que, si hay un trato igualitario para acceder a bonificaciones, serán pocos los pequeño/as productores que podrán lograrlas, en comparación a mediano/as y grandes productores (inequidad socio-económica), lo que implicaría un crecimiento de la brecha entre pequeño/as y mediano/as grandes. Esto al final se traduce en una mayor discriminación hacia la mujer entendiendo que en el estrato de pequeño/as productores/as la proporción de mujeres es mayor. Es decir que este “trato igualitario” afectaría a más mujeres que hombres, respecto de su propio universo, algo así como al 74% de las

¹⁰ Problemas asociados a la producción agropecuaria de las pequeñas productoras mujeres se analizan en el documento “El contenido de género en la investigación en sistemas de producción. Campaña, P. RIMISP, 1992.

mujeres versus sólo 56% de los hombres. Por lo tanto, modificar la ley de riego y su aplicación hacia eliminar barreras de entrada para la pequeña agricultura, permitiría favorecer a más mujeres (en proporción), y así contribuir a disminuir, o a lo menos, evitar que se dispare la brecha entre hombres y mujeres agricultores/as, como efecto de la aplicación de esta ley.

De no considerar estos aspectos, el país continuará mostrando cifras de feminización de la pobreza rural si, en casos como éste no se disponen medidas o condiciones especiales de acceso para las productoras pobres, es decir medidas de discriminación positiva para este sector. Una medida positiva es la incorporación de usuarios y usuarias, que sin tener el dominio de tierras, pueden postular a los beneficios de la Ley, aceptando la modalidad del arriendo. Esta aplicación se está realizando en la apertura de concursos desde el 30 de septiembre de 2008 en adelante. Esta nueva disposición podría estar dando mayor oportunidad a las mujeres, sin embargo habría que analizar cual es el universo potencial de mujeres arrendatarias a nivel del estrato de los pequeños productores agrícolas, lo que nos daría el techo del número de mujeres potencialmente beneficiarias de la Ley.

Es así que, según los últimos datos manejados por la CNR, a la bonificación para obras de riego y drenaje postularon este año (2008) un 21.4% de mujeres y un 37.7% de hombres siendo bonificados un 23.2% de mujeres y un 41.5% de hombres. De existir paridad en la calidad de las propuestas, habría que revisar con mucha detención si con la operativa de esta ley, se está aumentando o disminuyendo la brecha de inequidad relativa al riego mejorado entre los pequeños productores hombres y mujeres.

III. Eje de Sistematización

Aplicación del enfoque de género en tres Programas de la CNR

Participación equitativa de hombres y mujeres como usuarios/as de los procesos de capacitación y transferencia en tres situaciones diferenciadas.

IV. Metodología de sistematización

La realización de este estudio de sistematización de experiencias en la aplicación del enfoque de género en 3 programas CNR, está basada en la metodología FIDAMERICA -PREVAL¹¹. El proceso se inició con la definición del eje a sistematizarse: **“Participación equitativa de hombres y mujeres como usuarios/as de los procesos de capacitación y transferencia en tres situaciones diferenciadas”**. Debido a que los tres Programas ya han finalizado, éste es un buen momento para analizarlos, para ver en que medida se ha avanzado en aspectos de equidad y si muestran aspectos innovadores e interesantes para conocer y considerar si son replicables a otros programas.

¹¹ Berdegú, J., Ocampo, A. y Escobar, G. Sistematización de experiencias locales de desarrollo agrícola y rural. Guía metodológica. RIMISP-PREVAL. 2004

Para realizar esta reflexión 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 Programas¹², esto con el propósito de ubicar los hechos relevantes y las contradicciones así como explicar la lógica y el sentido de la experiencia. Los actores directos fueron los equipos técnicos contratados, la CNR, los beneficiarios hombres y mujeres de los tres Programas. Estos actores juegan un papel muy importante en el proceso porque son quienes suministraron información de primera mano relacionada con los aspectos de género en su articulación con el riego para la producción agropecuaria. Una vez identificados estos actores, se procedió a priorizar su participación en el proceso de sistematización.

Las guías de preguntas críticas es uno de los instrumentos apropiados para llevar a cabo el análisis, la síntesis y la interpretación del proceso, de modo que se elaboraron las guías de entrevistas por tipo de actor, las que se aplicaron en el terreno a los actores pertinentes¹³. Una vez aplicadas las entrevistas, se procedió al análisis de toda la información obtenida en las comunas de Melipilla, Negrete y Salamanca.

Adicionalmente, se hizo una revisión y consulta de información documental, con el objetivo de profundizar el eje de sistematización y avalar la información obtenida de los actores. Las fuentes fueron los Términos de Referencia y los informes finales (borradores) de los tres Programas, 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.

Para la sistematización y evaluación de las tres experiencias de programas de la CNR en las cuales se ha aplicado el enfoque de género, se aplicó la siguiente metodología:

- *Registro de las experiencias*, principalmente en relación con la línea de base o diagnóstico de la situación inicial, los planes y las estrategias diseñadas, las acciones realizadas y sus resultados.
- *Reconstrucción de la historia*. A partir de una visión general y ordenada de los principales hechos que sucedieron durante la ejecución de la experiencia, con base en el procesamiento de la información registrada.

V. Descripción y análisis crítico de la situación de género inicial y su contexto

“La Asociación de Canalistas Embalse Recoleta (Cuarta Región) tiene dentro de su equipo de 18 celadores a una mujer quien ha desempeñado en forma adecuada las funciones de CELADORA. Esto fue posible porque la organización tiene una descripción detallada de las funciones y responsabilidades de cada rol de la organización (secretaria, jefa administrativa, cajera, celadores, etc.), con lo cual se vio que una mujer podía desempeñar el cargo sin problemas”. Tomado del Manual de Celadores de Riego. MINAGRI- CNR. Mayo de 2008.

¹² Por motivos de tiempo y espacios no se pudo tener una entrevista con la persona responsable desde la CNR del Programa de “Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa – Corrales

¹³ Estas guías se disponen en el Apéndice 1 de este Documento.

La cita con que se da comienzo a este capítulo es para ilustrar el grado de prejuicios que existe todavía respecto a la capacidad de desempeño de las mujeres en organizaciones de regantes¹⁴, desde algunos equipos técnicos responsables de dar lineamientos para el fortalecimiento de las organizaciones de riego. En el Manual citado se utiliza este ejemplo para demostrar la utilidad e importancia que para cualquier organización tiene el contar con una descripción detallada de las funciones y responsabilidades de cada uno de los representantes de la misma. Con esta cita se demuestra que la forma en que funcionan las organizaciones de riego y los estilos de comportamiento que se dan en su interior¹⁵, asociados generalmente a una lógica de liderazgo masculino, desestimula la participación activa de las mujeres, porque en el comportamiento subyace un pre-juicio respecto al desempeño de las mujeres en este tipo de organizaciones, aún cuando la celadora es una empleada de la organización, no un miembro propiamente tal, es decir no es una productora.

En general, y respecto a las productoras, ellas perciben que en estos espacios no serán escuchadas, que sus opiniones no van a ser consideradas y que su experiencia y posible aporte no será valorado por los usuarios hombres. Este es, y para los tres Programas analizados ha sido, uno de los escollos a superar en el proceso de caminar hacia una mayor equidad en la conformación de la membresía y en los procesos de aprendizaje y traspaso de información de las organizaciones de riego.

Los pre-juicios, la falta de títulos de propiedad de la tierra y de agua, la autonegación y la certeza que tienen las productoras de que las organizaciones de riego son un espacio público masculino, ha derivado en que la participación femenina en ellas haya sido tradicionalmente escasa. Si bien no se cuenta con una cifra exacta a nivel nacional respecto a cuantas mujeres eran usuarias de agua participando de sus organizaciones previo al año 2006, los diagnósticos elaborados por los tres Programas sujetos de este estudio de sistematización, hablan de alrededor de un 11% a un 15% de mujeres usuarias de aguas incorporadas a las organizaciones y de un 9% a 15% de mujeres dirigentas de estas organizaciones o representantes de sectores de regantes. Estas cifras muestran que un porcentaje importante de las mujeres que participan de las organizaciones tienden a ocupar cargos de dirigencia.

Varios son los factores que confluyen para que la participación de mujeres en organizaciones de regantes sea baja, aún en comparación con el porcentaje de mujeres calificadas como agricultoras principales, cifra que alcanza a un 22%, es decir casi el doble. Ellos son fundamentalmente culturales-tradicionales y legales. Como se señala en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 “La socialización de las niñas y mujeres inhibe frecuentemente sus aspiraciones para acceder a posiciones de representación, prestigio y mando. Los modelos culturales y la división sexual del trabajo siguen propiciando el desarrollo de su identidad principalmente en torno a la maternidad y a su contribución al desarrollo de la pareja y familia. También, en el trabajo remunerado y en las organizaciones, las mujeres son alentadas para ejercer actividades de apoyo a otros, ubicándose en lugares menos visibles. Las niñas y mujeres son menos estimuladas para afirmar y defender puntos de vista y ejercer sus potencialidades de liderazgo¹⁶”. Además, y no menos importante, las tareas reproductivas demandan gran cantidad de energía y tiempo que, junto con las actividades agrícolas y pecuarias desempeñadas tradicionalmente por las campesinas, suman diariamente dos jornadas, a lo que se agregan los horarios de las reuniones y, muchas veces la lejanía entre la casa y el centro de reunión. Todos estos son factores asociados a las productoras y que restringen sus posibilidades de participar en actividades que se realizan fuera de su entorno doméstico y productivo.

¹⁴ El subrayado que aparece en la cita es de la autora de este documento.

¹⁵ Lenguaje utilizado, forma de establecer los temas a discutir, comportamientos y signos establecidos para la discusión y toma de decisiones, entre otros.

¹⁶ Plan de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres 2000 – 2010. SERNAM. Enero de 2000.

En un contexto de pre-juicios culturales asociados al rol que cumplen hombres y mujeres en la sociedad (división genérica del trabajo) y que otorga a la mujer la responsabilidad del trabajo reproductivo conformado por las tareas domésticas, la crianza de niños y el cuidado de ancianos y enfermos, la incorporación del enfoque de género en los programas de la CNR es un fuerte desafío. Porque si bien la presencia de las mujeres en los espacios públicos (trabajo, organizaciones sindicales y políticas) ha aumentado en las últimas décadas, su participación con relación a los varones sigue siendo muy inferior tanto como membresía que como dirigentas con poder en la toma de decisiones¹⁷.

Sin embargo, a la vez hoy día hay un escenario de condiciones y mejores oportunidades para avanzar en una mayor equidad de género en las organizaciones de regantes del país. Hoy día existe una clara disposición de la sociedad en general, y en particular en todos los actores que confluyen alrededor del riego, a integrar mujeres en cargos públicos y a reconocer que con su participación a todos los niveles habría un enriquecimiento social, económico y político y por ende, mayores y mejores oportunidades de lograr un país más democrático, más inclusivo, más equitativo y con mayores perspectivas de lograr el desarrollo en el más corto plazo.

De acuerdo al último informe del Banco Mundial (BM) para la agricultura (2007), la igualdad de género fomenta el crecimiento, y en este sentido es necesario intervenir en aquellos aspectos que han otorgado una clara desigualdad en los derechos sobre la tierra y sobre el agua. Las mujeres tienden a tener menos poder en las decisiones tomadas por las organizaciones de usuarios de agua, aunque sean miembros. Como lo demuestran los estudios realizados por el BM en 22 países en desarrollo, “el mayor acceso de las mujeres a la tierra y al agua de riego y el reconocimiento de su función como administradoras del riego y como encargadas de tomar decisiones ha aumentado la productividad agrícola y ha fortalecido el poder de negociación de ellas con respecto al uso del agua (Op.cit (2007)).

1. *El Programa de Transferencia de Capacidades para Mejorar la Gestión de los Recursos Hídricos en Choapa – Corrales.*

La ejecución del Programa, cuya duración ha sido de dos años¹⁸, estuvo a cargo de la Junta de Vigilancia del Río Choapa y sus Afluentes y su objetivo era generar capacidades gerenciales y de gestión tanto a nivel de la Junta de Vigilancia como de las Comunidades de Aguas a través de un completo plan de capacitación a las comunidades de aguas y dirigentes de la cuenca, de modo de preparar a los usuarios para enfrentar el proceso de traspaso del embalse Corrales. Dentro de sus objetivos de gestión está el de mejoramiento de la eficiencia del riego a través de proyectos de desarrollo y transformación productiva, fomento de la inversión privada en obras de riego mediante la optimización de inversiones y asignación de subsidios en riego y drenaje¹⁹.

El área de influencia del Programa se ubica en las comunas de Salamanca e Illapel, provincia de Choapa de la IV Región. La población objetivo son los productores y productoras agropecuarias, los que llegan a 5.730 personas entre beneficiarios directos e indirectos.

¹⁷ De acuerdo a un estudio del PNUD (1999) Chile se sitúa en el lugar número 54 cuando se aplica el Índice de Potenciación de Género (índice que se construye a partir de los datos porcentuales de escaños ocupados por mujeres en el Parlamento, en puestos ejecutivos y administrativos, en puestos profesionales y técnicos y en el producto interno bruto real per cápita de las mujeres).

¹⁸ El Programa acaba de finalizar en noviembre de 2008.

¹⁹ Las acciones que involucran el traspaso de las obras del embalse Corrales a los usuarios de agua se financian a través de un Convenio entre la CNR y la Fundación Minera Los Pelambres, incluyendo este programa de transferencia de capacidades a las organizaciones.

De acuerdo a la licitación, la puesta en operación del Embalse Corrales proyecta elevar la seguridad de riego de la superficie que compone el Sistema de Regadío Choapa-Corrales. El diagnóstico que se hace en la propuesta de licitación parte de la constatación que la puesta en operación del Embalse Corrales elevaría la seguridad de riego de la superficie de unas 10.872 hectáreas, desde un promedio de 50% a una seguridad de un 85%. Esto, sin duda está generando un impacto de mejoramiento de riego en toda su área de influencia. Pero frente a esta realidad, las organizaciones de usuarios no estaban lo suficientemente preparadas para hacer un uso eficiente del riego ni del manejo estratégico del recurso. De manera que en el año 2006 se llamó a licitación para la ejecución de un programa de capacitación integral para dirigentes de las Juntas de Vigilancia y Comunidades de Usuarios.

Entre las líneas de trabajo del Programa estuvo el fortalecimiento de la organización de usuarios de agua a partir de la modernización administrativa y financiera de la Junta de Vigilancia y de las Comunidades de Agua (CA) y el apoyo técnico a las organizaciones de regantes para el traspaso de la obra. Otra línea de trabajo es la capacitación y difusión a través de la cual se brindó apoyo para el desarrollo de capacidades de las comunidades de agua y se traspasó información a los usuarios y dirigentes relativa al proceso de traspaso del embalse Corrales.

De las 5 líneas de trabajo a ejecutar, la quinta se refiere al enfoque de género, en donde se precisa:

- Generar información descriptiva, sobre la situación actual de los hombres y de las mujeres que participan de los programas, es decir realizar un diagnóstico de género: descripción comparativa de la situación de la mujer respecto de la del hombre en el territorio de intervención.
- Adaptar los horarios de los talleres y/o reuniones para que hombres y mujeres puedan asistir a las actividades programadas.
- Medir el nivel de participación a las capacitaciones de ambos sexos. Para eso, llevar registros de asistencia a talleres y/o reuniones desagregados por sexo y procesar los datos en archivo Excel.
- Generar información sobre la satisfacción de los usuarios y usuarias respecto de la capacitación entregada, a partir de encuestas de satisfacción, desagregando los resultados por sexo.
- Facilitar la participación del equipo profesional de la Consultora en un evento de capacitación sobre el enfoque de género, según los medios y modalidades que determine la CNR.
- Los resultados de la implementación de todas estas medidas se incluirán en un capítulo aparte en el informe final del Programa.

En la propuesta, el enfoque de género forma parte de una línea de trabajo específica sin la necesaria articulación con las otras líneas, así como tampoco con una clara relación con el objetivo general y objetivos específicos que guían los resultados y metas del Programa. Por lo tanto no se definen ni se postulan metas relativas a un mejoramiento en la condición de las productoras en relación al acceso, manejo, uso y gestión del agua. Lo mismo en relación a una mejora y una participación de este segmento en relación al proceso de traspaso de las obras del embalse Corrales.

2. El Programa Capacitación Organizacional Piloto en la Tercera Sección del Río Maipo Región Metropolitana.

Este programa estuvo ejecutado por la Consultora PROCASUR y se centra en la capacitación de las comunidades de agua, con énfasis en los aspectos legales, administrativos y de gestión del recurso agua. Además se contempló reforzar temas relativos a la protección del medio ambiente, buenas prácticas agrícolas en la producción y sistemas de riego y el apoyo para la constitución de la Junta de

Vigilancia, mediante la realización de un curso de capacitación a dirigentes de Comunidades y Organizaciones de Canalistas. Su objetivo general fue obtener Comunidades de Aguas con mejor nivel de organización y mayor capacidad de administración, y una mejor capacidad de aprovechamiento de las aguas servidas tratadas.

El Programa, de dos años de ejecución, contempló en sus Términos de Referencia apoyar a unas 50 organizaciones de agua llegando a unos 1.600 usuarios/as ubicadas en el territorio abastecido por el Río Maipo, que comprende aguas arriba desde el puente Naltahua hasta aguas abajo en la captación del canal Codigua, al poniente de la ciudad de Melipilla.

Las actividades del programa se enmarcaban en una estrategia que pasa por invertir en capacitación para modificar las visiones y conductas de los agricultores, sus dirigentes y sus funcionarios para, a partir de allí, lograr un cambio efectivo de la comunidad en torno al riego. La capacitación se desarrolló a través de la realización de talleres y giras tecnológicas en riego y gestión, apoyada por el diseño y distribución de manuales de riego, de buenas prácticas y de gestión. El proceso de capacitación comprendía la actualización del diagnóstico, el seguimiento y una evaluación de mediotérmino al final del primer año de ejecución.

En este Programa, el enfoque de género se incluye como uno de las secciones del capítulo de Metodología, sección 5.4 en donde se señala que el consultor o ejecutor del programa incorporará el enfoque de género en su metodología de trabajo, adoptando medidas como las siguientes:

- En la elaboración del diagnóstico de cada organización a capacitar, se deberá hacer un análisis comparativo que incluya la variable género.
- Llevar registros de asistencia escritos y firmados por sexo en cada comunidad vinculada al Programa.
- Digitalizar en planilla Excel y procesar estadísticamente la citada información.
- Analizar la información procesada, incluyendo una descripción de la participación según sexo, intentando explicar dicha expresión o comportamiento social.
- Incluir la información anterior y su análisis en los informes parciales y final, además se debe incorporar el componente de género en la evaluación de los talleres.
- Difundir lo anterior en los medios contemplados al efecto en el Programa, así como preparar un artículo de prensa anual para ser impreso y subido a página WEB.
- Incluir a lo menos el indicador de género “porcentaje de mujeres capacitadas /total de capacitados” en la matriz de evaluación y seguimiento.
- Facilitar la participación del equipo profesional de la Consultora en un evento de capacitación sobre el enfoque de género, según los medios y modalidades que determine la CNR.
- Facilitar tanto la inscripción de los agricultores como su participación en los cursos en horario adecuados a las costumbres y cultura local, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades de todos los beneficiarios, hombres y mujeres, para participar en los cursos.
- Incluir los medios de verificación de las medidas sugeridas más arriba dentro del proceso de seguimiento contemplado en el sistema de capacitación propuesto por la CNR.

En los términos de referencia de este Programa hay un avance, con respecto al anterior Programa, vinculado a los aspectos de género. Si bien el enfoque de género continúa siendo una sección específica de todo el diseño, sí se avanza en un aspecto que es muy importante, cual es identificar factores que puedan estar incidiendo en la mayor o menor participación de las mujeres en los talleres y actividades de capacitación implementados por la Consultora. Así mismo en esta propuesta se incluyen mecanismos de evaluación y medios de verificación que, dado el modo en que están enunciados, permiten que algunos de los resultados de género aparezcan integrados a los resultados generales del Programa. Estos son: i)

Incluir a lo menos el indicador de género “porcentaje de mujeres capacitadas /total de capacitados” en la matriz de evaluación y seguimiento y; ii) incluir los medios de verificación de las medidas sugeridas más arriba dentro del proceso de seguimiento contemplado en el sistema de capacitación propuesto por la CNR.

Sin embargo siguen persistiendo vacíos respecto a la exclusión de los aspectos de género en la globalidad del Programa por ejemplo, ligado a sus resultados. En éstos quedan completamente excluidos aquellos referidos a avances logrados en participación de mujeres en los procesos de capacitación, fortalecimiento de capacidades humanas, fortalecimiento de la organización a partir de un mayor número de mujeres participando. También es una debilidad, que en el enunciado de identificación de factores que limitan la participación de las mujeres en las organizaciones no se haya pedido la definición de al menos 1 acción tendiente a superar esa limitante encontrada. En el cuadro siguiente se muestran algunos de los resultados esperados (Capítulo 6 del Documento de Términos de Referencia) tal como está enunciado en el documento y cual podría haber sido el enunciado con el aspecto de género incorporado en él.

Cuadro 1: Resultados esperados sin y con enfoque de Género incorporado

Resultado Esperado s/enfoque de género	Resultado Esperado c/enfoque de género
Diagnósticos participativos realizados en al menos 50 comunidades de aguas pertenecientes a los canales de la cuenca de la tercera sección del río Maipo, informados de forma explícita a cada organización	Diagnósticos participativos <i>con participación de al menos un X% de mujeres</i> ²⁰ en al menos 50 comunidades de aguas pertenecientes a los canales de la cuenca de la tercera sección del río Maipo, informados de forma explícita a cada organización
Realización de al menos 2 giras técnicas en riego y gestión organizacional, complementarias a cada curso taller a dirigentes y funcionarios.	Realización de al menos 2 giras técnicas en riego y gestión organizacional, complementarias a cada curso taller a dirigentes y funcionarios <i>hombres y mujeres. En estas giras debe asegurarse la participación de al menos un X% de mujeres.</i>
Impresión y distribución de 2 manuales en buenas prácticas agrícolas en 1.500 ejemplares cada uno.	Impresión y distribución de 2 manuales en buenas prácticas agrícolas en 1.500 ejemplares cada uno. <i>Los manuales deben tener ilustraciones de hombres y mujeres realizando tareas agrícolas y deben estar redactados en un lenguaje no sexista, es decir identificando agricultor/agricultora, productor/productora, etc.</i>
Realización de al menos 30 cursos taller en comunidades diagnosticadas (uno por comunidad), con a lo menos 1.200 regantes de base capacitados.	Realización de al menos 30 cursos taller en comunidades diagnosticadas (uno por comunidad), con a lo menos 1.200 regantes de base capacitados, <i>dentro de los cuales debe haber un porcentaje de al menos un X% de mujeres.</i>

3. **El Programa Desarrollo del Riego en Comunas con Problemas de Cesantía y Pobreza. Subprograma Bío-Bío Negrete,**

Este Programa fue ejecutado por la Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete según el enfoque de Desarrollo Territorial. La Asociación cuenta con 700 usuarios divididos en 15 sectores ubicados en el municipio de Negrete en la VIII Región. La población objetivo del presente programa son los usuarios –hombres y mujeres- de la Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete, a través de los diferentes grupos de regantes que comparten un mismo canal (sectores de riego).

²⁰ Se invitará a las esposas de regantes y a productoras que no participen en las Comunidades de Aguas.

El objetivo general del programa era contribuir a la competitividad y desarrollo socio económico del territorio, a través del mejoramiento en la gestión de los recursos hídricos, con énfasis en la implementación de proyectos a nivel de organizaciones de base. Los objetivos específicos fueron:

1. Optimizar la gestión de los recursos hídricos en la producción agrícola, considerando variables financieras y de mercado para una adecuada puesta en riego del territorio.
2. Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones de regantes, con énfasis en los sectores de riego, de manera que ellos adquieran un protagonismo activo en el diagnóstico de su situación actual, la formulación de soluciones y la ejecución de proyectos en su propio beneficio.
3. Crear condiciones para que la organización autogestione su propio desarrollo.

En el capítulo 6 sobre la Metodología, en la sección acerca de Coordinación y Equilibrio entre la Implementación de Proyectos y Capacitación, se menciona que si en las organizaciones de usuarios participan mujeres, se debe considerar necesario que la intervención, además garantice la igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres. Para ello se solicita que:

- la difusión del programa de actividades considere la invitación explícita de mujeres a los talleres;
- se defina incluir en los talleres una proporción de mujeres; y
- se adapten los horarios para que hombres y mujeres puedan asistir a las actividades programadas.

Aparte, el capítulo 9 del diseño de los Términos de Referencia comprende el enfoque de género. Allí se plantea que la Consultora deberá incorporar el enfoque de género en su metodología de trabajo, adoptando a lo menos las siguientes medidas:

- Generar información descriptiva, sobre la situación actual de los hombres y de las mujeres que participan de los programas, es decir realizar un diagnóstico de género: descripción comparativa de la situación de la mujer respecto de la del hombre en el territorio de intervención.
- Realizar una difusión del programa de actividades con un énfasis en la invitación explícita de mujeres.
- Establecer una meta de proporción de mujeres participando, superior al 15%.
- Adaptar los horarios de los talleres para que hombres y mujeres puedan asistir a las actividades programadas.
- Llevar registros de asistencia escritos y firmados por sexo en cada sector de riego vinculada al Programa. Inscribir a lo menos Nombre, RUT, Sexo, Edad, titular derechos, escolaridad, etc.
- Recabar en planillas Excel, los datos escritos de los listados de asistencia recopilados. Procesar estadísticamente la citada información.
- Analizar la información procesada, incluyendo una descripción de la participación según sexo, intentando explicar dicha expresión o comportamiento social.
- Calcular el indicador: porcentaje de mujeres capacitadas / total de capacitados.
- *Proponer soluciones para mejorar la participación de la mujer, implementarlas y evaluar impactos.*
- Generar información sobre la satisfacción de los usuarios y usuarias respecto de la capacitación entregada, a partir de encuestas de satisfacción de los beneficiarios y beneficiarias, desagregando los resultados por sexo.
- Calcular el Indicador: % de mujeres que ha considerado útil la capacitación/ total de usuarios/as capacitados. Comparar el resultado con el cálculo del indicador: % de hombres que ha considerado útil la capacitación/total de usuarios/as capacitados.

- Facilitar la participación del equipo profesional de la Consultora en un evento de capacitación sobre el enfoque de género, según los medios y modalidades que determine la CNR.
- Los resultados de la implementación de todas esas medidas se incluirán en un capítulo aparte en el informe final del Programa. Se anexarán al informe final los medios de verificación de las medidas sugeridas.

En el diseño de los aspectos de género de este tercer Programa hay, nuevamente, un avance con respecto a los dos anteriores. Este es el único de los tres que en un capítulo distinto al del enfoque de género (Capítulo 9) se integran criterios de género para enriquecer los procesos generales de intervención. Se podría decir que en este diseño ya hay un paso hacia la transversalización del enfoque de género. En este caso, se enfatiza acerca de la presencia de mujeres en las organizaciones de regantes, mencionando la necesidad de una proporción de ellas en las organizaciones, fijando un límite mínimo de un 15%. Adicionalmente, en el capítulo específico de enfoque de género, éste es el único Programa en el que se hace explícita la invitación a mujeres, criterio que, como veremos más adelante, tiene efectos inmediatos respecto a aumentar la participación de mujeres en organizaciones que tradicionalmente han sido espacios de hombres.

Otro avance importantísimo en la propuesta de género es el punto referido a *Proponer soluciones para mejorar la participación de la mujer, implementarlas y evaluar impactos*, entendiéndose que para ello se requeriría de la identificación de un indicador de impacto. A esto se suma al que en la propuesta se mencionan otros 2 indicadores de resultados específicos de género que se orientan a la medición de la participación de hombres y mujeres a los talleres de capacitación y el grado de satisfacción alcanzado, diferenciado por sexo. El definir indicadores de género, que presupone propuestas concretas de metas (resultados) dentro de un marco lógico, da mayor seguridad a que los Programas implementen acciones de género.

Una primera aproximación analítica de los contenidos de género presentes en los Términos de Referencia de estos 3 Programas, es que para todos ellos hay un marco único que sirve de guía conceptual para las acciones de género a realizar durante la ejecución de cada uno de ellos. El marco queda establecido al señalarse que *“la Comisión Nacional de Riego, además cumple con los objetivos de promover la igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres a los productos estratégicos de la Comisión Nacional de Riego. Lo anterior, pasa por crear las condiciones y los mecanismos²¹ de equidad necesarios en los productos estratégicos, incluyendo a los Programas. Por lo tanto, el proponente deberá incorporar el enfoque de género en su metodología de trabajo”*.

En relación a los contenidos de género en las propuestas o términos de referencia de los tres programas, más que contenidos éstos son lineamientos o pautas para que en la ejecución, las Consultoras tengan en cuenta parámetros mínimos que faciliten la participación de las mujeres.

Un elemento conceptual importante es que en ninguna de las propuestas se hace mención a la mujer como productora agropecuaria. En los tres Programas se hace una clara distinción entre los beneficiarios hombres mencionados como regantes-productores-usuarios de agua y que están integrados al cuerpo central de la propuesta, y el sector de mujeres que no se mencionan como productoras, y que tampoco, están en la corriente central de la propuesta sino que están incluidas en un capítulo o sección separada, fuera de la corriente central de intervención. Así configuradas, las propuestas de género se

21

Las condiciones se definen como todos aquellos elementos necesarios para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso y participación por parte de la población beneficiaria. Por ejemplo, la adecuación de horarios de las capacitaciones de acuerdo con las necesidades de los/as beneficiarios/as. Los mecanismos están referidos al conjunto de estrategias que se desarrollan para lograr equidad de género. Por ejemplo, políticas de empleo no discriminatorias, mecanismos de difusión que estimulen la participación en los concursos de mujeres y hombres, lenguaje no sexista.

ubican más dentro de un marco denominado enfoque de Mujer en Desarrollo²², en donde las acciones de apoyo para las mujeres hacen parte de un programa especial y separado del resto de las acciones del programa o proyecto global. En este enfoque, la situación de las mujeres son analizadas en si mismas y no en su relación con el otro sujeto social, el hombre. El análisis de género, al contrario, analiza la situación de las mujeres en tanto su relación con los hombres y vis y versa, en el entendido que son las relaciones sociales, económicas y políticas que se establecen entre los dos sexos, las que condicionan su posición y la del hombre en la sociedad. Desde el enfoque de Mujer en Desarrollo, para cada programa se delinean acciones específicas tendientes a generar oportunidades de acceso a las mujeres: acceso a la capacitación, acceso a la participación en organizaciones de regantes, acceso al poder a través del ejercicio de la dirigencia en las organizaciones de usuarios/as de agua.

VI. Descripción y análisis crítico del proceso de intervención del enfoque de género

La descripción y análisis crítico sobre el proceso de intervención del enfoque de género de la CNR a través de sus programas de apoyo a las organizaciones de riego tiene en cuenta el contexto y las condiciones agrícolas y sociales tan diferentes en cada uno de los tres programas objeto de este estudio, en donde las categorías fundamentales son: tipo de programa/tipo de agricultores/ tipo de organización.

1. Avances de género en la ejecución del Programa Choapa-Corrales

El perfil de las usuarias de agua del sistema Choapa-Corrales se caracteriza por tener un promedio de edad avanzada (40% tiene entre 60 y 94 años de edad), el 53% son jefas de hogar (solteras o viudas), un 72% no tiene escolaridad o solo tiene escolaridad básica y en el 95% de los casos son mujeres que no reciben apoyo económico de sus hijos. Con respecto a la propiedad, la gran mayoría (82%) son propietarias del predio con hasta dos acciones de agua, lo que indica que forman parte de la economía familiar campesina, producto de la segmentación de la propiedad rural y la estructura de minifundio que se ha desarrollado en la cuenca del Choapa. El riego es tradicional en el 95% de los casos, ya que estas productoras, a pesar de su interés, no tienen capacidad financiera para enfrentar los costos de la tecnificación del riego²³.

Todas estas características nos hablan de un sector de población que se ubica en el estrato de pobres y es posible que algunas estén en situación de extrema pobreza en cuanto a ingresos monetarios se refiere. Corresponden a ese sector de mujeres rurales con escasos recursos productivos, sin acceso a activos y bajas probabilidades de salir de la pobreza si no son apoyadas con instrumentos de desarrollo enfocados específicamente para este sector (campesinas mujeres pobres).

En el Programa de Transferencia de Capacidades, las actividades dirigidas hacia lograr una mayor participación de las mujeres en las organizaciones de Canalistas de Aguas formaron parte de un programa específico, con objetivos específicos y con acciones que incluyeron un diagnóstico, una encuesta aplicada a una muestra de productoras usuarias de agua, la promoción masiva y particularizada de las ventajas que trae para la organización la participación femenina, así como la capacitación en

²² El enfoque de mujer en desarrollo (MED), centrado básicamente en aspectos de mejora en la generación de ingresos y bienestar social.

²³ Este porcentaje respecto a riego tradicional es similar al que se presenta entre los productores hombres. Encuesta aplicada a 400 productores durante la etapa de diagnóstico del programa.

términos generales y, en particular a través de la realización de un taller específico para mujeres²⁴. En relación a la promoción, ésta se hizo a través de trípticos que se repartían en las OUA y a través de un programa radial semanal, en el cual había un espacio específico para conversar acerca de la realidad y situación de la mujer rural en el área de acción de la Junta de Vigilancia del Sistema Choapa-Corrales. A través de este espacio radial, se la motivaba y apoyaba para que participara de las organizaciones de regantes. Las acciones implementadas para motivar la participación de las productoras fueron:

- La realización de un programa Radial “Río Choapa: Presente y Futuro” de la Junta de Vigilancia, emitido en frecuencia semanal por la emisora local Radio Paola en donde había un espacio de:
 - Entrevista en vivo a usuarias dirigentes de CA.
 - Difusión sobre la importancia de la participación de las mujeres en las OUA.
- Visita y seguimiento en terreno a actividades de usuarias dirigentes, en apoyo a su gestión.
- Reconocimiento público y en reuniones de capacitación de mujeres dirigentes y usuarias de las CA.

El efecto de la puesta en marcha de un programa estructurado hacia las mujeres planificado y coordinado, 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 secretarias y a 6 el número de tesoreras. Es notable que en una de las organizaciones (Aguas Claras de Salamanca) los 3 cargos más importantes han sido ocupados por mujeres en los dos períodos encuestados, lo que habla de un proceso de reconocimiento y consolidación de la presencia de mujeres en las organizaciones de regantes. 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.

Esta poco usual participación y motivación por la participación en las CA y capacitaciones, es fruto del trabajo planificado y sistemático en capacitación y fortalecimiento de la autoestima que el equipo técnico-profesional de la entidad ejecutora ha realizado, el que como se señalaba, formó parte de un programa que comprendió diversas actividades todas ellas encaminadas a aumentar la participación de las mujeres en las organizaciones y sus dirigencias, lo que en concreto significa una participación en la toma de decisiones y en espacios de poder local.

Sin embargo, esta situación de crecimiento de la autoestima entre las productoras no se condice con las opiniones vertidas por ellas mismas en una encuesta aplicada a una muestra de 70 usuarias²⁵. De acuerdo a los resultados de la encuesta, entre las usuarias de agua no existe una alta motivación para asistir a las reuniones de sus CA ya que sólo un 10% asiste siempre, un 30% nunca participa y el 60% restante asiste a veces. Las razones más esgrimidas por las usuarias para no participar son: i) los horarios en que se realizan las reuniones de la organización; ii) la distancia entre la sede de la reunión y sus casas; iii) la baja recepción a sus opiniones por parte de los usuarios hombres; y iv) la autocensura que las coarta a participar más activamente.

²⁴ Taller para mujeres usuarias del agua del Río Choapa. Realizado el 11 de septiembre de 2007 en la ciudad de Salamanca, IV Región.

²⁵ Una de las fallas metodológicas en términos de género, es que esta encuesta se aplicó a un universo solo de mujeres, por lo que es imposible que con los datos que aporta podamos derivar hacia el análisis de situaciones de inequidad o equidad entre hombres y mujeres.

Este último factor limitante de la participación de usuarias en reuniones de su organización está fuertemente ligado a su bajo nivel de autoestima. En general ellas reconocen esta situación, la que se relaciona con la poca confianza que tienen acerca de sus aptitudes para ejercer cargos, tomar decisiones y hacer que sus opiniones sean escuchadas. Sólo un 25% muestra interés por capacitarse para ser dirigentas, un 79% dice no estar dispuesta a formar parte de un directorio pero, contradictoriamente, y como resultado de otra pregunta, un 92% de mujeres considera que están aptas para participar en las directivas de las CA, como presidentas o en cualquier otro cargo. Es decir, por un lado se consideran aptas para ser dirigentas pero no están dispuestas a hacerlo tanto por razones de autocensura como por la actitud negativa hacia su participación que encuentran entre los hombres. Lo que también podría ser una interpretación subjetiva, ya que de parte de algunos dirigentes, la presencia de la mujer en la dirigencia es valorada positivamente.

“Yo, para ser presidenta del canal tendría que tener capacidad y tener el valor de pararme en frente de 112 regantes” Usuaría de una CA del sistema Río Choapa- Corrales.

“nunca me he postulado de presidenta por la responsabilidad que tiene la presidencia. Además, los socios piensan que la mujer nunca va a ser lo mismo que el hombre” Usuaría de una CA del sistema Río Choapa- Corrales.

“Las mujeres que han estado participando han querido participar dentro de la directiva. La mujer es más responsable de las acciones del canal”. Dirigente en el sistema Río Choapa- Corrales.

“El trabajo doméstico influye en que la mujer no vaya a las reuniones, a las 12 tiene que tener el plato listo. Si hubiera cercanía a la casa sería distinto” Dirigente en el sistema Río Choapa- Corrales.

Ante esta situación, el equipo técnico a cargo de la ejecución del Programa Choapa-Corrales, puso en marcha el Programa de Capacitación para Usuarías, con el cual logró un incremento de la participación femenina en reuniones de capacitación cercano al 50% en los 2 años de duración del Programa. De 349 participantes se pasó a 515. Asimismo, es destacable el impacto logrado en la participación de las usuarias en sus Comunidades de Aguas en casi 7 puntos. Una de las debilidades del Programa en cuanto al análisis de género es que la encuesta solo se aplicó a las mujeres por lo que no se pueden hacer análisis comparativos entre participación de mujeres y de hombres.

Con estos resultados se puede argumentar que la creciente motivación femenina por los temas relacionados con su organización y la distribución hídrica es directamente proporcional al apoyo específico que se le pueda brindar a las productoras a través del fortalecimiento de su autoestima, de sus capacidades, de la entrega de información y de la puesta en marcha de canales de integración e instrumentos de desarrollo.

2. Avances de género en la ejecución del Programa Río Maipo 3ra etapa

El punto de partida del equipo técnico ejecutor del *Programa Capacitación Organizacional Piloto en la Tercera Sección del Río Maipo*, fue la definición de una estrategia para la incorporación del enfoque de género. Esta tuvo como propósito propender hacia una situación social y económica más justa, equitativa y sustentable mediante procesos participativos cada vez más amplios. Con esta

estrategia se buscó incorporar a las relaciones sociales entre hombres y mujeres nuevas formas de interacción, donde los procesos de subordinación no estén presentes en ninguna de sus formas.

Para la consecución del objetivo de género se incorporaron a las actividades de capacitación algunas estrategias operativas:

- i. Transferir a los actores involucrados en la ejecución del Programa el compromiso de incorporar el enfoque de género en las actividades de las OUA,
- ii. Definir mecanismos operativos y objetivos que coadyuven a la incorporación de la mujer en las actividades, toma de decisión y distribución de poder en las OUA.

Al mismo tiempo, y con el objetivo de entender cómo se daban las relaciones de género entre los usuarios de agua y tener una visión más acotada acerca del papel y función de la mujer en el contexto organizacional, se realizó un estudio que se estructuró en tres fases destinadas a recolectar, ordenar y sistematizar la información recogida²⁶.

Respecto a las mujeres jóvenes (de 20 a 30 años), se encontró una baja participación en las actividades del programa, 3,3%. Este aspecto es relevante en la conformación y estructuración de las organizaciones comunitarias dado que, en general, las estructuras de poder que se establecen en la constitución de las organizaciones tienden a perpetuarse en el tiempo. En este sentido, la exclusión del grupo etáreo “joven” es un rasgo que provoca inquietud para la sostenibilidad de las organizaciones en el mediano y largo plazo, pero esta situación es congruente con las cifras mínimas que hay de tenencia de la tierra en manos de jóvenes y más aún de mujeres jóvenes. También, contextualizando con los bajos niveles de participación a nivel nacional de jóvenes en actividades político-sociales, se puede establecer que la participación de jóvenes en el Programa es coincidente con el comportamiento socio-político regular de los jóvenes a nivel nacional.

De acuerdo al estudio, y a diferencia con las productoras del sistema Choapa-Corrales, el nivel educativo de las usuarias de la 3ra sección del Río Maipo es alta en tanto alrededor del 50% tiene estudios secundarios y más, y dentro de las cuales el 48% han completado estudios superiores técnicos o universitarios²⁷. En otro extremo están las mujeres con bajo nivel educacional, que son un 23,3% y que comprenden a las que tienen básica incompleta o no tienen educación.

Al relacionar el nivel educacional con la tenencia de la propiedad, no se encuentran diferencias significativas entre mujeres con alto y bajo nivel educacional, de modo que se puede afirmar en este caso el grado de educación no es una variable que explique la adquisición de bienes y el nivel de participación de las mujeres. Por otro lado, es relevante constatar el número de mujeres con bajos niveles educacionales que participan en las actividades de capacitación del programa, que es lo que ha beneficiado la efectividad de las actividades del Programa en torno al género.

Otro elemento que se puede constatar a través de los resultados de este estudio es que la participación de las mujeres aumenta en relación a los años. A partir de los 41 y 50 años la participación de la mujer es mayor que en los otros rangos menores de edad. Una de las posibles razones de esta situación es que en este ciclo de la vida de las mujeres, las tareas de crianza tienden a disminuir, los hijos/as son más grandes y se mantienen en el colegio por más horas, lo que libera en parte a las mujeres de las actividades de cuidado de los niños/as.

²⁶ En el Informe “Análisis diagnóstico con enfoque de género. Programa de Fortalecimiento organizacional. PROCASUR. s/f.

²⁷ Se refiere al universo de mujeres que recibieron transferencia del Programa.

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. Hoy, cada vez hay más mujeres que se reconocen actoras en la toma de decisión, con roles y responsabilidades, siendo ella una importante motivadora en cuanto a la incorporación de un número mayor de mujeres en las organizaciones y directivas de las organizaciones.

Los usuarios y usuarias de estas organizaciones han enfatizado la necesidad de la implementación de estrategias para la incorporación de un número mayor de mujeres en las actividades de decisión y distribución de poderes al interior de sus 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.

Finalmente, en el estudio, el equipo técnico indagó acerca de los factores limitantes de participación femenina en las organizaciones de usuarios de agua, así como los facilitadores de su participación, los cuales se tomaron muy en cuenta durante la ejecución del Programa. Factores limitantes y factores facilitadores se muestran en el Cuadro 2.

Cuadro 2: Factores limitantes y facilitadores de participación femenina

<i>Factores Limitantes</i>	<i>Factores Facilitadores</i>
Las labores de cuidado de los hijos y labores domesticas en conjunto dificultan la participación, principalmente en mujeres jóvenes, en actividades dirigidas hacia usuarios de agua y dirigentes.	Se puso énfasis en los horarios de las capacitaciones, fijándose éstas en horarios adecuados a las mujeres.
La tenencia de las tierras a cargo de hombres no contribuye a incorporar a la mujer a las OUA.	
Los sistemas de participación en la OUA son discriminatorios, en tanto sólo participan quienes ostentan o representan derechos de agua.	Las capacitaciones realizadas por el programa informan y promueven continuamente la participación de la mujer dentro de la organización y en la composición de la directiva, no importando si la usuaria tiene o no acciones de agua a su nombre.
El rol colaborativo de la mujer en las actividades sociales es un impedimento para el reconocimiento de la mujer como actora de decisión	Respecto de las capacitaciones, se ha cuidado el promover metodologías cualitativas para la inclusión de la mujer, resaltando y valorando la forma en que tradicionalmente se expresa el conocimiento femenino, particular y emocional.

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 justicia social, por otro lado mayor y más eficiente desarrollo económico y finalmente una mayor coparticipación del poder. La experiencia de las organizaciones de regantes del Río Maipo demuestra que en el corto plazo es factible avanzar en estas

tres direcciones cuando se toman acciones programadas y se crean las condiciones adecuadas a cada limitante.

3. Avances de género en la ejecución del Programa Bío-Bío Negrete

En el marco del Programa Bío-Bío Negrete, el equipo técnico de la Asociación de canalistas realizó el estudio “¿Y las mujeres? Análisis de género al interior de los hogares de las asociadas y asociados de 7 sectores de riego de la Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete (ACCBBN). La hipótesis del estudio es que las relaciones de género al interior de los hogares de los socios y socias de 7 sectores de riego de la ACCBBN, en los ámbitos de acceso y control de recursos y división del trabajo, impactan e influyen en la participación femenina en la organización, entendiendo que las mujeres son las responsables de las actividades reproductivas: las tareas domésticas y la crianza y cuidado de niños, ancianos y enfermos.

El estudio, basado principalmente en una encuesta aplicada a 146 hombres y mujeres en proporción del 50% para cada sexo, recoge importantes datos que en un análisis rápido permiten configurar una serie de elementos que explicarían la escasa participación de las mujeres canalistas en los procesos de capacitación llevados a cabo por el Programa.

De un 20% de asociadas a la ACCBBN (106 mujeres de un total de 528 asociados), en los últimos 10 años, la asistencia femenina a 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 (16 mujeres). 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 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 participantes, fue notoriamente mas baja.

De los resultados del Estudio, los datos más relevantes para el análisis de género y la comprensión de las bajas cifras de participación en los talleres de capacitación diseñados para fortalecer las CA son los siguientes:

- *78,6% de las mujeres encuestadas no conoce la labor de la organización contra un 21,4% de los encuestados varones²⁸. El aspecto de género a destacar es que hay una diferencial de acceso a la información y menor acceso al conocimiento de parte de las mujeres usuarias y socias de la ACCBBN.*
- *En el caso de la preparación de alimentos, en el 94,5% de los casos esta es preparada por mujeres en contra de solo un 1,4% por los hombres. La preparación de alimentos y, en general el trabajo doméstico, es una de las limitantes de género más importante para la participación activa y eficiente de las mujeres en las organizaciones.*
- *Algo más del 90% de los encuestados hombres y mujeres declaran que el aporte de la mujer en la producción es importante o muy importante. Entre los encuestados hay un reconocimiento del*

²⁸ Encuesta aplicada a 146 socios y socias (50% hombres y 50% mujeres) de la ACCBBN en 7 sectores de riego. 78.6% de las mujeres encuestadas corresponden a mujeres usuarias, socias y/o esposas de socios de la organización.

papel y el valor de la mujer como agente activa de la producción agropecuaria, lo que en concreto implica que las mujeres, además de la actividad doméstica, trabajan también en el predio como productoras. El aspecto de género a tener en cuenta es que la mujer tiene una doble carga de trabajo (doméstico y productivo), su horario y tiempo es limitado, siendo estas, limitaciones de género para una participación activa y eficiente en la organización.

- *El 73.2% de los hombres recibe asistencia técnica pero sólo el 12.2% de mujeres recibe este servicio.* Acá hay que destacar que también es menor el porcentaje de mujeres que reciben asistencia técnica que el porcentaje de mujeres asociadas a la ACCBBN que es del 20%. El aspecto de género a destacar acá es que a pesar que la mayor parte de las mujeres están involucradas en los procesos productivos, son una minoría las que pueden mejorar su producción ya que la gran mayoría no tiene acceso a los servicios de asistencia técnica. Estamos aquí frente a una brecha de género en relación al acceso a servicios y beneficios del desarrollo.

Factores tales como la falta de motivación hacia la participación en las CA, pero fundamentalmente la ausencia de una estrategia de género para enfrentar este tema pueden estar en la base de la explicación del escaso interés y presencia de mujeres en los talleres de capacitación implementados por el equipo técnico de la Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete.

En base a las limitantes de participación femenina en las OUA de Bío-Bío Negrete, se ha elaborado el siguiente cuadro que propone posibles acciones de género a ejecutar con el objetivo de desentramar obstáculos de género para una mayor participación de mujeres en los procesos de capacitación y de participación en general en las actividades propuestas por la Asociación. En el Cuadro 3, para cada limitante se identifican una o más acciones de género.

Cuadro 3: Limitantes y acciones de Género en la ACCBBN

Limitante de género	Acción de género posible²⁹
Escaso manejo de información y conocimiento acerca de la labor de la organización de parte de las mujeres	Aplicar técnicas de motivación a las mujeres para que participen en talleres específicos y participativos en los cuales se les amplíen los conocimientos respecto a la organización, se creen compromisos y confianzas entre ellas y la organización.
La fuerte responsabilidad de las mujeres respecto al trabajo reproductivo: trabajo doméstico y crianza y cuidado de niños, ancianos y enfermos	Incorporación al hogar de tecnologías que liberen a las mujeres del trabajo doméstico Instalación de guarderías infantiles móviles cuando se hacen talleres y reuniones de la organización y/o del Programa Capacitación en género a las parejas para que se vaya dando un proceso de cambio hacia una mayor co-participación de las responsabilidades domésticas y de crianza entre la pareja.
Mujeres con doble carga de trabajo: doméstico y productivo	Incorporación al hogar de tecnologías que liberen a las mujeres del trabajo doméstico, y faciliten los procesos productivos Instalación de guarderías infantiles rurales en lugares accesibles a la mayor cantidad de hogares campesinos Capacitación en género a las parejas para que se vaya dando un proceso de cambio hacia una mayor co-participación de las responsabilidades domésticas y de crianza entre la pareja.

²⁹ Este no es un listado exhaustivo ni acabado. Son solo ejemplos de acciones de género a aplicar, las cuales pueden ser o no ser factibles dependiendo de los programas, proyectos, población beneficiaria y condiciones específicas en que se den las relaciones de género y del programa de desarrollo en ejecución.

<p>Diferenciación de género negativa para las mujeres en relación al acceso a los servicios de asistencia técnica</p>	<p>Sensibilizar en género a los técnicos y concientizarlos acerca del rol productivo de las campesinas pobres (talleres).</p> <p>Reuniones de asistencia técnica en días y horarios compatibles con el trabajo doméstico de las mujeres</p> <p>Concientizar a las campesinas de modo que demanden a los técnicos servicios de asistencia y transferencia tecnológica (talleres)</p> <p>Aumentar el número de técnicas mujeres</p> <p>Dar incentivos a las mujeres campesinas para que participen de las reuniones de asistencia técnica. La guardería infantil móvil puede ser uno de ellos.</p>
---	--

VII. Descripción y análisis de la situación actual

“Lograr cambios en las estructuras, en las mentalidades y en los procedimientos es un proceso de largo aliento. Sin embargo, fijar la mirada en esta aspiración nos parece un marco adecuado para aproximarnos con cuotas cada vez mayores de igualdad a las nuevas generaciones de mujeres, cuyo perfil sólo podemos imaginar a partir de los cambios hoy en marcha”

El camino hacia cambios importantes que se han originado a partir de de la ejecución de estos tres Programas de la CNR es imposible de visualizar en el corto plazo. Muchos de los logros alcanzados no pueden ser traducidos en cifras o realizaciones concretas. Muchos de ellos tienen que ver con intangibles que apuntan a un cambio en el modo de relación entre las personas, como son el crear conciencia en hombres y mujeres usuarios de los niveles de desigualdad presentes en el sector rural y de las ventajas de una mayor equidad.

La visión de hombres y la visión de las mujeres usuarias, representantes y dirigentes de organizaciones de agua, frente a los cambios que ha representado la incorporación de las productoras a estos espacios de capacitación y transferencia que tradicionalmente han sido masculinos, es en general positiva hacia el proceso, que de alguna manera afecta no sólo a la persona, sino a la familia, al hogar y a la propia organización.

En el espacio que sigue se presentan testimonios de usuarios y usuarias derivados de esta nueva experiencia. Estos testimonios se han ordenado en torno a 4 temas que son los que más inciden en la actuación de hombres y mujeres respecto a la meta de lograr una mayor equidad en las organizaciones de riego.

El espacio doméstico

Los hombres opinan

“Los hombres tenemos una participación limitada en los trabajos domésticos, las mujeres se hacen cargo de estos trabajos domésticos y también apoyan en la producción. ¡las mujeres mantienen la fe y la esperanza de la familia!” Usuario Río Maipo.

“Los hombres también sabemos hacer las cosas de la casa pero las mujeres ordenan más la cosa. Son más capaces y ordenadas que los hombres” Usuario Río Choapa-Corrales.

Las mujeres opinan

“El trabajo de la casa nos impide asistir a reuniones de directorio en Negrete pero no así a las reuniones y capacitaciones que se hacen en el sector. Las reuniones se hacen tipo 5 y 6 de la tarde, hora en que en las casas ya están hechas todas las cosas. Esa es buena hora porque ya una ha dejado todas sus cosas hechas. 11-12 es un poco difícil pero en la tarde es más fácil. Para participar, las comidas la dejamos hecha en la noche, en la mañana la metimos al refrigerador y ya si hay comida hecha y no comen ya no es problema de uno si no comen” Usuaría Asociación Canalistas Bío-Bío Negrete

Dos cosas son destacables de estos tres testimonios. La primera es que hombres y mujeres dan por sentado que el trabajo doméstico es una responsabilidad femenina, que para el caso de la mujer le presupone alargar sus horas de trabajo doméstico si quiere participar de las reuniones del Programa. La segunda es que el trabajo doméstico y *la distancia* entre la casa y el lugar de la reunión -sea ésta del Programa o de la organización de riego- son limitantes de participación de la mujer, por lo tanto estos son dos factores que los Programas deben tomar en cuenta si su objetivo es la participación equitativa de hombres y mujeres como usuarios/as de los procesos de capacitación

El espacio productivo

Los hombres opinan

“Cuando la mujer queda viuda el tema del riego no lo entienden tanto como los hombres. La mujer debe saber todo lo del predio, porque nosotros nos morimos y entonces todo va en la habilidad de la mujer para que la tierra se mantenga” Representante de la Asociación de Canalistas Negrete.

Las mujeres opinan

“En una hectárea que arriendo tengo 4 vacas y 4 terneros. Hago quesos, 3 a 4 quesos. La desparacitación de las vacas la hago yo misma. (PRODESAL). Tengo invernadero que riego con manguera y ahí tengo hortalizas: espinaca, cilantro, porotos verdes, todo para vender. Del agua me encargo yo sola. El (esposo) trabaja de temporero todo el año y yo me dedico a las vacas y hortalizas.” Usuaría de la Asociación de Canalistas Negrete.

“Yo me ocupo del riego en la parcela. Tenemos praderas y animales y con mi esposo hacemos todo el trabajo en la parcela. Con la pradera es suficiente para los animales. El equipo de riego nos ha sido super útil. Cuando mi marido sale, yo quedo encargada de las mangueras y cambio los accesorios. Mi hija mayor queda de dueña de casa. Ella también maneja la técnica del riego botado. Cuando los hijos eran chicos dejaba a los niños con mi suegra y me iba al campo a ocuparme de las tareas de producción y riego. Toda mi vida he

sacado leche, tengo 16 vacas. Mi marido no almuerza si no le dejan el almuerzo servido”
Usuaría Asociación Canalistas Negrete

La reflexión a partir de estos testimonios es que desde el lado de las dos mujeres existe un total dominio respecto al uso y manejo del riego, así como al escucharlas no cabe duda que su dedicación a la producción es a tiempo completo (descontando el tiempo que dedican a las labores domésticas). Contrariamente, desde el testimonio del hombre existe una visión de duda respecto a la capacidad de la mujer de poder hacerse cargo del predio una vez que el hombre falte. Esta visión masculina está en concordancia con la visión generalizada de la sociedad (aún de los técnicos y profesionales agrícolas) respecto al papel secundario que las mujeres juegan en la agricultura. Esta visión es posible de cambiar a partir de la implementación en las organizaciones de procesos participativos utilizando la metodología de levantamiento de Diagnósticos Rurales Participativos (DRP) con enfoque de género³⁰.

El espacio de la organización de regantes

Los hombres opinan

“En la organización las mujeres son más perseverantes, son mejor recibidas y tienen mejor llegada, entonces consiguen las cosas que necesita la organización. Ellas han sido importantes en la organización porque con ellas todo es ganancia, se ve todo más ordenado y la conversación también cambia: nos cuidamos el lenguaje y nos tratamos mejor. Cuando entraron las mujeres se vieron grandes cambios. Las mujeres dirigentas evangélicas son mejor que las católicas pues las evangélicas están acostumbradas a expresarse en cambio las católicas siempre son muy calladas y parece que tuvieran miedo a hablar” Usuario Asociación Canalistas Negrete

Las mujeres opinan

“Debido al machismo, las mujeres “no existen”, en el sentido que los hombres no nos hacen caso, no se toman en cuenta las cosas que decimos. Claro, nosotros poco entendemos sobre canales, riego. En cambio para los hombres esta organización es de ellos. Las mujeres tienen miedo a hablar y ser escuchadas” Usuaría Río Maipo

En estos dos testimonios respecto al espacio organizativo hay contradicciones y coincidencias. Mientras el hombre detalla las ganancias concretas y objetivas que tiene la organización cuando ésta está integrada también por productoras, la mujer confiere a los hombres una carga de machismo que las inhibe a la participación. Sin embargo, en ambos testimonios aparece el sentimiento compartido por las mujeres de miedo a hablar y ser escuchadas. Esto puede estar denotando una baja autoestima en el caso de la mujer, la que puede ser más o menos generalizada entre las pequeñas productoras pobres. Experiencias como la llevada a cabo por el Programa Choapa-Corrales inciden de manera importante en una mayor autovaloración de la mujer respecto a su papel en la producción, en la sociedad así como en la organización. También el DRP con enfoque de género es un buen instrumento así como la implementación de talleres de autoestima dirigidos específicamente a las mujeres.

³⁰

Esta metodología es ampliamente utilizada en proyectos de desarrollo rural y agrícola en América Latina.

Los aspectos culturales

Los hombres opinan

“Ha habido un cambio en las mujeres, ahora ella ya sale de la casa y hay apoyo moral desde el hombre. Ya no es tanto el machismo que se veía antes por aquí” Representante Asociación Canalistas Bío-Bío Negrete.

“Por su condición de mujeres, nunca han estado preocupadas de los canales. La mujer no puede tomar esos cargos y tampoco la mujer es adecuada de ir a recorrer por las parcelas. El tema de riego las mujeres no lo entienden tanto como los hombres. Si la mujer es dirigente necesita 2 permisos” Representante Asociación Canalistas Bío-Bío Negrete.

Las mujeres opinan

“Las mujeres vamos teniendo otro tipo de experiencias. Los hombres son más reacios a cambiar, a introducir nuevas cosas. “Las mujeres solo deben estar en su casa”, dicen los hombres” Usuaría Río Choapa-Corrales

“A diferencia de la casa y el colegio donde todo es siempre lo mismo, en la organización hay cambios, dinamismo y es un lugar donde siempre se está aprendiendo. En la organización la mujer se transforma en persona” Usuaría Río Maipo.

El testimonio de la usuaria de la tercera sección del canal Río Maipo resume los que para una mujer significa la participación en la organización de riego. Ella es hija de un accionista de agua, que por su edad delegó en ella su participación como usuario. Casada y con hijos, nunca antes se había ligado a las actividades de riego del predio, pero una vez que lo hizo tomó esta labor como un eje importante en su vida. A pesar de su edad (unos 45 años) y del poco tiempo que lleva en la organización, ella es consultada por todos los regantes de su organización cuando tienen problemas en los canales y ella se los resuelve. Pero más allá de sus habilidades técnicas respecto al riego, lo que se resalta es el papel que ella le otorga a la organización: un espacio de aprendizaje y cambio constante, dinámico y transformador, tan diferente a lo que es la cotidianidad del trabajo doméstico.

¿Y qué opinan del género?

(Género) “Se trata de los hombres y las mujeres. Ahí es como decía la Chela, que los hombres como que no les gusta si la mujer está haciendo algo bien, como que no les gusta porque ellos quieren siempre sentirse más altos que la mujer. Por eso yo le digo a mi marido. No porque yo sea mujer: hago las mismas cosas, hago la misma fuerza y porque voy a ser inferior le digo yo...porque yo soy mujer...¡no! ...Yo siempre discuto eso, pero pa'l hombre siempre va a ser más fácil que pa'la mujer. Una hace muchas cosas que el hombre no puede hacer” Usuaría Río Maipo.

Estas experiencias, derivadas de los esfuerzos hechos por estos tres Programas para incorporar a las productoras agropecuarias a las actividades de capacitación y transferencia de las organizaciones de riego son valiosísimas y sirven de base para elaborar una estrategia de género en el ciclo de ejecución de un Programa y en torno a ésta, identificar acciones de género para crear las condiciones y desarrollar mecanismos que faciliten la incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo y al mejoramiento del uso y la gestión del agua de riego.

En las tres 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.

VIII. Lecciones aprendidas

El análisis de estas 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

- 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 tres 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.
- 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 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 en 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 de género.
- 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 un apoyo sostenido en lo técnico y en social desde 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, mi hija 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 tres Programas), la identificación específica de la mujer en las invitaciones a las reuniones de capacitación (los tres 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 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 al enfoque de género, es un hecho que en los tres 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 y oportunidades 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, 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.

IX. Bibliografía

Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete. “¿Y las Mujeres Qué?”. Documento diagnóstico de las mujeres productoras ligadas al Programa Desarrollo del riego en comunas con problemas de cesantía y pobreza”, Subprograma Territorio Bío-Bío Negrete. 2008.

Baltanás García, Adrián. Misión de apoyo a la Comisión Nacional de Riego de Chile en el programa de Concesiones de proyectos de Riego. Santiago, Noviembre de 2001.

Berdegú, J., Ocampo, A. y Escobar, G. Sistematización de experiencias locales de desarrollo agrícola y rural. Guía metodológica. Versión 3. RIMISP-PREVAL. Febrero de 2004

Banco Mundial. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2008. Agricultura para el Desarrollo: Las Dimensiones de Género. Washington, octubre de 2007.

Campaña, Pilar. El Contenido de Género en la Investigación de Sistemas de Producción. RIMISP. Santiago de Chile, 1992.

CNR. Política Nacional de Riego y Drenaje, Mesa de Coordinación Interinstitucional. Ministerio de Agricultura. II edición, Diciembre de 2006.

CNR. Programa de “Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa – Corrales. Términos de Referencia. s/f.

CNR. Programa de “Capacitación organizacional piloto en la tercera sección del río Maipo, Región metropolitana”. Términos de Referencia. 2006.

CNR. Programa de “Desarrollo del riego en comunas con problemas de cesantía y pobreza”, Subprograma Territorio Bío-Bío Negrete. Términos de Referencia. 2006.

CNR. La Nueva Institucionalidad para el Riego en Chile. Santiago, Mayo de 2007.

Cofré, Julio y Otros. Manual de Celadores de Riego. MINAGRI- CNR. Concepción, Mayo de 2008.

Junta de Vigilancia del Sistema de Riego del Río Choapa-Corrales. Componente: Fortalecimiento de la participación de usuarias mujeres en OUA del Sistema Choapa-Corrales. 2008.

Lopez, T. Y Schreuel, I. Análisis de género y desarrollo forestal. Manual de capacitación y aplicación. MAGA, PAFG, FAO y CODERSA. 2da edición. Guatemala, 1999.

MINAGRI-CNR. Manual de Capacitación para Celadores de Riego. Santiago, Mayo de 2008.

PROCASUR. Análisis Diagnóstico con Enfoque de Género. Fortalecimiento Organizacional. s/f.

SERNAM. Plan de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres 2000 – 2010. Enero de 2000.

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

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

INFORME FINAL

**ESTUDIO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRES
PROGRAMAS DE RIEGO CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA CNR**

Apéndice 1

Guías para las entrevistas grupales

Pilar Campaña, Ph.D.
Consultora

Marzo 2009

ESTUDIO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRES PROGRAMAS DE RIEGO CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA CNR

Apéndice 1

Guías para las entrevistas grupales

A. Guía para el equipo de trabajo de la Consultora

“la Comisión Nacional de Riego, además cumple con los objetivos de promover la igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres a los productos estratégicos de la Comisión Nacional de Riego. Lo anterior, pasa por crear las condiciones y los mecanismos de equidad necesarios en los productos estratégicos, incluyendo a los Programas. Por lo tanto, el proponente deberá incorporar el enfoque de género en su metodología de trabajo”

Lo que el programa pedía respecto a género:

Si en las organizaciones de usuarios participan mujeres, se considera necesario que la intervención, además garantice la igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres. Para ello se solicita que 1) la difusión del programa de actividades considere la invitación explícita de mujeres a los talleres; 2) se defina incluir en los talleres una proporción de mujeres; y 3) se adapten los horarios para que hombres y mujeres puedan asistir a las actividades programadas.

La Consultora deberá incorporar el enfoque de género en su metodología de trabajo, adoptando a lo menos las siguientes medidas:

- Generar información descriptiva, sobre la situación actual de los hombres y de las mujeres que participan de los programas, es decir realizar un diagnóstico de género: descripción comparativa de la situación de la mujer respecto de la del hombre en el territorio de intervención.
- Realizar una difusión del programa de actividades con un énfasis en la invitación explícita de mujeres.
- Establecer una meta de proporción de mujeres participando, superior al 15%.
- Adaptar los horarios de los talleres para que hombres y mujeres puedan asistir a las actividades programadas.
- Llevar registros de asistencia escritos y firmados por sexo en cada sector de riego vinculada al Programa. Inscribir a lo menos Nombre, RUT, Sexo, edad, titular derechos, escolaridad, etc.

Preguntas para el equipo

¿Cuales contenidos de género tienen los diagnósticos que han realizado?

¿Cómo se llevaron los registros? Diferenciación por sexo

¿Cómo se incorporó el enfoque de género en la metodología de trabajo?

¿Qué acciones de género se realizaron a partir de la información originada por los diagnósticos?

¿Se realizaron acciones de género? ¿Cuáles?

¿Qué capacidades y contenidos de género se han adecuado en relación con las actividades de capacitación llevadas a cabo? ¿Cómo se adecuaron?

¿En qué medida la participación de las mujeres dentro de las actividades de capacitación realizadas, incidió en una disminución de brechas de inequidad entre los participantes hombres y mujeres?

¿Qué objetivos, aprendizajes y resultados son comunes a los beneficiarios/as de diferentes edades y sexo? ¿Cuáles son particularmente diferentes? ¿Por qué?

¿Qué aprendizajes significativos se desarrollaron en las diferentes áreas del programa, como resultado de la vinculación de las actividades de riego con los procesos de aprendizaje de los/as participantes y la organización en general? ¿Cómo aplican estos conocimientos en su vida diaria?

¿Cuáles fueron las principales contradicciones que enfrentó la Consultora en el proceso a nivel personal? En el programa específico. Entre la Consultora y la comunidad. Entre la Consultora y los esposos o compañeros de las mujeres usuarias. Entre la Consultora y las instituciones presentes en el área.

¿Con qué dificultades se encontró la Consultora en el proceso de aplicar el enfoque de género y acciones específicas de género con el grupo de usuarios y usuarias?

¿Cuáles son las lecciones aprendidas desde la Consultora?

B. Guía para el Trabajo con el grupo focal

Nombre de la organización

Objetivo principal de la organización

No. de usuarios hombres y No. de usuarias mujeres

No. de dirigentes hombres y No. de dirigentes mujeres

¿Ha habido alguna mujer en cargos directivos? ¿Qué período? ¿Qué cargo?

No. de socios inscritos al inicio de la organización. No. de socias inscritas al inicio de la organización

No. de socios inscritos actualmente. No. de socias inscritas actualmente.

¿Ven ventajas en el que las mujeres ocupen cargos de dirigencia en esta organización?

¿Cuáles fueron las principales contradicciones que enfrentaron los miembros de la organización con la Consultora? Entre los miembros y las miembras de la organización. Entre los líderes de la organización y los miembros hombres y miembras mujeres?

¿Para que les sirve la organización?

En los últimos 2 años ¿se ha intentado de parte de la Consultora o de parte de la organización, incorporar más mujeres a la organización? ¿A las acciones de capacitación? ¿Cómo se ha hecho esto?

¿Cómo se divulgan los objetivos, los acuerdos de la organización a las usuarias o socias?

¿Como se enteran los socios de los acuerdos que toma de la organización?

¿Cómo ha sido la participación de los socios en los talleres de capacitación? ¿En otras actividades desarrolladas por el Programa? Señalar números

¿Cómo ha sido la participación de las socias en los talleres de capacitación? ¿En otras actividades desarrolladas por el Programa? Señalar números

¿Con qué y cómo aportan las mujeres a la organización?

¿Con qué y cómo aportan los hombres a la organización?

¿Con qué y cómo aporta la Consultora a la organización?

¿Con qué y cómo aporta la CNR a la organización?

C. Guía para el trabajo con el grupo de hombres

¿Porqué creen Uds. que las mujeres socias nunca o muy pocas veces ocupan cargos de dirigencia en la organización?

¿Cómo se toman las decisiones de la organización?

¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?

¿Cómo se maneja la información financiera de la organización? ¿Quiénes participan en la elaboración del presupuesto anual?

¿Cuántos hombres de la organización están dispuestos a asumir puestos de liderazgo (cargos)?

¿Cuántos hombres de la organización están en capacidad de asumir puestos de liderazgo (cargos)?

¿Cuántos socios asisten regularmente a las reuniones de la organización? ¿a los talleres de capacitación?

¿Quién y como se planifican las reuniones de la organización? Fecha y hora de reuniones.

¿Se tratan temas de interés para las socias mujeres en las reuniones de la organización?

Las capacitaciones a las cuales han asistido ¿cuánto les han servido? ¿Qué tipo de capacitación les gustaría recibir? ¿en qué quisieran mejorar?

¿Quiénes son los que regularmente toman la palabra en las reuniones o talleres?

¿Cómo influye el trabajo doméstico en la participación activa de los socios?

¿Cómo influye el trabajo en la producción en la participación activa de los socios?

¿Qué opinión y conocimiento tienen respecto a género? ¿han escuchado hablar sobre este tema?

¿Están los socios satisfechos con su organización y los beneficios que les brinda?

¿Cómo es el acceso de los socios a los servicios brindados por la organización?

¿Cuáles son las lecciones aprendidas desde los usuarios?

Creen Uds. que las mujeres deben participar con mayor fuerza en la organización y en su dirigencia? ¿Porqué?

D. Guía para el trabajo con el grupo de mujeres

¿Porqué creen Uds. que las mujeres socias nunca o muy pocas veces ocupan cargos de dirigencia en la organización?

¿Cómo se toman las decisiones de la organización?

¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?

¿Cómo se maneja la información financiera de la organización? ¿Quiénes participan en la elaboración del presupuesto anual?

¿Cuántas mujeres de la organización están dispuestas a asumir puestos de liderazgo (cargos)?

¿Cuántas mujeres de la organización están en capacidad de asumir puestos de liderazgo (cargos)?

¿Cuántas socias asisten regularmente a las reuniones de la organización? ¿a los talleres de capacitación?

¿Quién y como se planifican las reuniones de la organización? Fecha y hora de reuniones.

¿Quienes son los que regularmente toman la palabra en las reuniones o talleres?

¿Se tratan temas de interés para las socias en las reuniones de la organización?

Las capacitaciones a las cuales han asistido ¿cuánto les han servido? ¿Qué tipo de capacitación les gustaría recibir? ¿en que quisieran mejorar?

¿Cómo influye el trabajo doméstico en la participación activa de las socias?

¿Cómo influye el trabajo en la producción en la participación activa de las socias?

¿Qué opinión y conocimiento tienen respecto a género? ¿han escuchado hablar sobre este tema?

¿Están las socias satisfechas con su organización y los beneficios que les brinda?

¿Cómo es el acceso de las socias a los servicios brindados por la organización?

¿Cuáles son las lecciones aprendidas desde las usuarias?

¿Tienen interés en participar más activamente de la organización? Tienen interés en llegar a ser líderes de la organización ocupando cargos de dirigencia en ella?

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

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

INFORME FINAL

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GENERACIÓN DE
INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN
ESTUDIOS Y PROGRAMAS DE LA CNR**

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 FINAL

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GENERACIÓN DE
INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN
ESTUDIOS Y PROGRAMAS DE LA CNR**

Índice de Contenido	Página
I. Introducción	1
II. Análisis de la información sobre género en estudios y programas de la CNR	2
i. Generación de la información en los estudios de la CNR	3
ii. Generación de información para la ejecución de acciones de género en los Programas de la CNR	5
III. Propuestas para la generación de información de género en los estudios de la CNR	8
IV. Propuestas para la generación de información de género en los programas de la CNR	9
V. Lineamientos y pautas para mejorar la recolección de información en estudios y programas de la CNR	11
VI. Bibliografía	12

Cuadro

Cuadro 1: Información de género recabada por diagnósticos en tres programas de la CNR	6
---	---

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS DE LA CNR

I. Introducción

Las estadísticas son un valioso insumo para el conocimiento, transformación de la realidad y avance del desarrollo. Un dato estadístico elimina lo anecdótico y excesivamente particular y, por lo mismo, contribuye a dimensionar los problemas, en este caso la magnitud de algunas inequidades existentes entre hombres y mujeres frente a los beneficios y servicios otorgados por los programas y proyectos de desarrollo. Así, las estadísticas pueden contribuir al desarrollo y a la democracia a través de proporcionar información rigurosa para la toma de decisiones por parte de actores públicos, privados y sociales en diversos ámbitos.

La categoría de género en este campo específico de acción tiene una utilidad analítica-operativa. Esa utilidad está referida al diagnóstico de las diferencias de oportunidades, posición y condición de vida de mujeres y hombres y, de ese modo, ayuda a orientar la formación de políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo, como también a rediseñar intervenciones específicas y medidas correctivas, incluso el diseño de acciones de discriminación positiva a favor de aquellos grupos que están en situación de desventaja.

A nivel del Estado existe cierto consenso en que las estadísticas e indicadores de género nos permiten al menos:

- Visibilizar los aportes/contribuciones específicas de hombres y mujeres al desarrollo.
- Enfocar de manera diferenciada los roles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres tanto dentro de un sistema global como de un problema específico a resolver.
- Identificar brechas de género que pueden estar expresando barreras o inequidades para unos u otras.
- Identificar acciones de cambio para modificar condiciones de género o relaciones de género.
- Facilitar la toma de decisiones para la formulación de políticas, programas y proyectos a fin de obtener resultados equitativos para hombres y mujeres.
- Evaluar los diferentes impactos que las decisiones de políticas, programas o proyectos puedan tener sobre mujeres y hombres.

En un esfuerzo por avanzar en una mayor comprensión de la problemática de género y, a nivel de operación, en una mayor equidad de género entre la población usuaria de riego para la producción agropecuaria, la Comisión Nacional de Riego ha introducido en los términos de referencia de sus Estudios y Programas el enfoque de género cuyos resultados esperados son, por un lado estudios que generen información, datos y estadísticas que muestren brechas de inequidad de género entre la población de hombres y mujeres y, por otro, Programas que incorporen acciones de género tendientes a superar las brechas de inequidad mostradas a través del análisis de la información recavada por los Estudios.

El análisis y la propuesta de mejora de generación de información con enfoque de género en el marco de los Estudios y Programas de la CNR, tiene como base las siguientes orientaciones:

- a) *No se debe homologar el concepto de género y sexo en los sistemas de información. La palabra “sexo” se refiere específicamente a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, mientras que “género” alude a la construcción sociocultural aprendida y que fue condicionada a partir de esa diferencia biológica. Por ejemplo, muchas veces encontramos tablas, cuadros o gráficos con datos desagregados por sexo que son presentados “por*

*género". Ambas palabras no son sinónimos, ni se trata de reemplazar una palabra por otra. Cuando la estadística se refiere a una cuantificación relativa a mujeres y hombres, se está hablando de separar o desagregar los datos por la **categoría del sexo** tales como: edad, lugar de residencia, parentesco, propiedad de la tierra, niveles de educación, condiciones de trabajo, de ingresos, salarios, migraciones, esperanza de vida, pobreza, entre otras.*

- b) *Estadísticas de Género versus Indicadores de Género.* En el caso de las estadísticas de género, son cifras (que se representan como proporciones, números, tasas, medianas, promedios, etc.) relativas a características de los individuos u observaciones específicas de una variable en el tiempo. Estas permiten mostrar el comportamiento de determinados fenómenos, extraer lecciones o tomar decisiones sobre asuntos de género. Por ejemplo, *No. de hombres y No. de mujeres propietarias de acciones de agua.* Sin embargo, aunque los indicadores se pueden representar del mismo modo, tienen objetivos más precisos que marcan la diferencia y es la medición de una meta de desarrollo que cumplir, por lo tanto, una direccionalidad del cambio esperado. Son datos relacionados entre sí para responder a preguntas teóricas o prácticas con evidencia empírica. Los indicadores constituyen una información sintética más elaborada que un dato que refleja problemáticas o logros en diversos ámbitos del desarrollo; permiten plantearse nuevas interrogantes frente a fenómenos emergentes en la sociedad, entre otras cosas.

El presente documento tiene por objetivo profundizar y perfeccionar la generación de información en género relevante en el marco de los Estudios y Programas de CNR, de modo de contar 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 tierra, agua, asistencia técnica y capacitación. Para esto, en el Capítulo II se hace un análisis de la información en género actualmente disponible en estudios y programas CNR, y sus alcances respecto a orientar estrategias y acciones de género tendientes a la disminución de brechas de inequidad entre hombres y mujeres frente a uso, manejo, gestión del agua para riego y transferencia de las obras hidráulicas aún en manos de estado.

Los Capítulos III y IV recogen los vacíos existentes respecto a la generación de datos y estadísticas generados por los Estudios y Programas CNR respectivamente, a la vez que se proponen variables e indicadores a ser incorporados en los Términos de Referencia de los Estudios y Programas, de modo de focalizar estrategias y acciones a incorporar en los programas de desarrollo, así como también ayuden a rediseñar intervenciones específicas y medidas correctivas, incluso para el diseño de acciones de discriminación positiva a favor de las mujeres usuarias de riego, quienes en muchos aspectos críticos están en una clara situación de desventaja frente a los hombres. En el capítulo V se lista una serie de pautas y lineamientos de género que sirvan de guía para avanzar en aspectos de equidad de género a partir de la ejecución de los Programas de capacitación y fortalecimiento de las organizaciones de riego que CNR apoya en todo el territorio nacional.

II. Análisis de la información sobre género en estudios y programas de la CNR

Desde el año 1994 el Estado de Chile ha definido una política¹ tendiente a crear las condiciones y oportunidades para que las mujeres tengan acceso a todos los beneficios y servicios que otorga el desarrollo. Si bien desde la década del noventa, y con el ascenso de la democracia, el país ha ido reduciendo la pobreza de manera sostenida. Sin embargo, las cifras señalan que en el sector rural mientras el 5.5% de los hombres son indigentes, esta cifra se eleva al 8.7% cuando se trata de las mujeres. Mientras que el 68.9% de las explotaciones agrícolas están en manos de los hombres sólo el 19.3% de éstas están dirigidas por mujeres. Por otro lado, mientras los hombres manejan el 41.8% de la superficie explotada del país, las mujeres solo manejan el 8,2%. En ambos casos está considerado el sector de empresas, sucesiones, comunidades agrícolas, la categoría "Otros", que en el caso de predios

¹ Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1994-1999. SERNAM. Gobierno de Chile.

agrícolas alcanza el 11.8% y en caso de uso de superficie este porcentaje es del 50%. Si para las cuentas de género se saca al sector “otros” y sólo se toman en cuenta a las personas naturales – hombres-mujeres- se tiene que la proporción de explotaciones a cargo de las mujeres es de un 21.9% con respecto a los hombres. Para el caso de la proporción de superficie que manejan las mujeres respecto a los hombres ésta llega a un 16.4%. De lo cual se deduce que no solamente hay menos explotaciones en manos de mujeres sino que, además, éstas son más pequeñas.

Estas cifras son algunas de las tantas que sugieren que en el sector rural las mujeres son más pobres que los hombres y que existe un desbalance de oportunidades negativo para las primeras. En Chile, las cifras demuestran que a medida que disminuye el tamaño de la propiedad aumenta el porcentaje de mujeres productoras y el porcentaje de mujeres a cargo de predios. Todas estas cifras señalan menores oportunidades para las mujeres en el campo. El escaso acceso a los recursos y bienes de capital son factores de expulsión de las mujeres del campo a la ciudad: las mujeres son el 48.4% de la población rural, en tanto a nivel nacional la población femenina alcanza el 50.73%.

Las cifras comparativas entre hombres y mujeres permiten ver las diferencias y semejanzas existentes entre ellos y, al mismo tiempo, muestran las brechas de inequidad que, en la mayoría de los casos es negativa para el sector femenino de la sociedad. Junto a las cifras y estadísticas comparativas, la transversalización de género es una estrategia para hacer de las demandas, necesidades y experiencias, tanto de hombres y de mujeres, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas: política económica y social, de modo que ambos se beneficien igualitaria y equitativamente. El fin último es alcanzar la equidad de género en el desarrollo de la sociedad.

La capacitación a Organizaciones de Usuarios del Agua (OUA) corresponde a una línea de trabajo estratégica de la Comisión Nacional de Riego para avanzar en una administración más eficiente de los recursos hídricos, permitiendo fortalecer los procesos organizacionales y potenciar los vínculos institucionales de la CNR con los regantes, facilitando soluciones proactivas ajustadas a la realidad local de cada OUA. En esta línea de trabajo, la integración del enfoque de género en todo el proceso de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas es de central importancia porque es a través de ellos que la CNR interviene directamente con usuarios y usuarias de agua y, por lo tanto, es el ámbito donde mejor puede incidir en el cambio hacia procesos más equitativos y democráticos desde la base de la sociedad que son las organizaciones de agua. A través de ellas, la CNR puede avanzar en la operacionalización del enfoque y, por ende, en el logro de una mayor equidad de género entre la población beneficiaria.

i. Generación de información en los estudios de la CNR

Para la ejecución de Estudios, la CNR elabora Términos de Referencia y pone a licitación la ejecución de los mismos. Una revisión y análisis de los Términos de Referencia de los Estudios y Programas en los cuales se ha integrado el enfoque de género, permite constatar que:

- a) El común denominador a todos los documentos analizados por esta Consultoría, es la generalidad de la propuesta con respecto al enfoque de género. La mayor parte de las propuestas de género corresponden a un enunciado breve, que no orienta respecto a qué aspectos de género se deberán priorizar o son del interés del Estudio o Programa. Por ejemplo lo común es encontrar enunciados del tipo siguiente: i) “*Se deberá diferenciar la estadística respecto del género, y se analizarán sus resultados de manera separada*”; ii) “*Garantizar la equidad de género en el acceso a la Ley de Fomento al Riego*”; iii) “*El sondeo de opinión del punto 5.2 también se utilizará para recoger planteamientos de los propios beneficiarios de la Ley, relacionadas con mejoras a la operatoria y aplicación de la Ley, las cuales deberán analizarse en la perspectiva de género en caso de ser pertinente*”; iv) “*Deberá considerarse los conceptos de sustentabilidad y de género, en el contexto cultural de cada uno de los tipos de pueblos originarios existentes en el país. Esta actividad deberá contar con la participación de organismos públicos y privados y organizaciones de los pueblos originarios involucrados*”.

- b) La segunda constatación es la ausencia de objetivos de género en los Términos de Referencia de Estudios y Programas. Al no contener éstos un objetivo de género, se hace difícil proponer metas de género y diseñar indicadores de avance en las relaciones de inequidad de género.
- c) Una tercera constatación es que en la mayor parte de los Términos de Referencia se pide mostrar los resultados de género en un anexo o documento aparte. También a nivel del diagnóstico, en los Programas se pide un estudio relativo a las mujeres.

Enunciados de esta forma y en ausencia de objetivos de género, los Términos de Referencia de los Estudios no orientan a las Consultoras respecto en qué aspectos de género se requiere priorizar así como tampoco se señala el cómo se debería implementar el enfoque y cuales podrían ser los resultados esperados. En la base de estos vacíos está la convicción, tal vez, de que en las Consultoras existe claridad y manejo del enfoque de género y de su operatividad.

La realidad es que al hacer el análisis de los resultados de género de los Estudios², se constata que en la mayor parte de ellos, los resultados del “enfoque de género” han quedado constreñidos o limitados a una presentación de datos cuantitativos desagregados por sexo, restringidos a una o dos variables, preferentemente en relación al acceso de la mujer al recurso tierra/agua y participación en la organización, en el caso de los Programas. Por lo general, la presentación de datos y cuadros no se acompaña con un análisis acerca de los factores que están detrás de las cifras³. Por lo general estos resultados se presentan en un capítulo o anexo específico, con lo cual entre otros aspectos, hay una pérdida de información básica y valiosa respecto a brechas de inequidad de género relativas al objetivo general y objetivos específicos de cada Estudio y/o Programa.

La presentación de los resultados de género en un capítulo o anexo separado y específico ha sido una opción de los equipos de la CNR que elaboran los Términos de Referencia, opción que es sólo válida para casos específicos donde la exclusión hace necesario eliminar los obstáculos para dar mayor acceso y oportunidades al grupo afectado. Esta opción, probablemente es una herencia del enfoque de Mujer en Desarrollo, enfoque con el cual se ha demostrado que con su aplicación se tiende a ahondar la marginación del grupo en desventaja, manteniéndolo en compartimientos estancos, sin integración a la corriente de desarrollo general. Con el enfoque de género, al contrario, se propone que todas las instancias, niveles, secciones operativas y organizacionales contengan de manera explícita el propósito y los medios para la participación equitativa de mujeres y hombres. Es claro que esta segunda opción, la transversalización de género (gender mainstreaming), complejiza la ejecución de la propuesta y puede encarecer su financiamiento, pero se ha comprobado que resulta ser, en el largo plazo, más efectiva en relación a su costo y a los resultados de desarrollo esperados.

Ahora bien, manteniendo la opción de presentar los resultados de género en un capítulo o anexo separado de modo que permita al equipo técnico ejecutor reflexionar sobre este tema a partir del análisis, esto nunca debe obviar el que en el informe general estén también contenidos los resultados de género atinentes a cada uno de los objetivos del estudio en cuestión. De esta manera, los resultados de género deberían estar volcados en ambos informes.

² Términos de Referencia: “Diagnóstico y propuestas de fomento al riego y drenaje para la pequeña agricultura y etnias originales. II Etapa: Agricultura de Pueblos originales” (mayo. 2007). Informe, Anexo sobre aspectos de género en comunidades indígenas, s/f. “Diagnósticos y propuestas de fomento al riego y drenaje para la pequeña agricultura y etnias originales”. Estudio sobre seguimiento y evaluación de los resultados de la aplicación de la Ley 18.450 en el período 1997-2003. Informe Final. Consultorías Profesionales agraria Ltda, Julio 2006. Resumen Estudio Ley 18.450 en relación al género. Términos de Referencia Estudio “Diagnóstico y caracterización de usuarios de agua y su demanda”. Junio 2006. “Diagnóstico y caracterización de usuarios de agua y su demanda”. Informe Final. Qualitas Agroconsultores Ltda. Mayo, 2008. Términos de Referencia “Diagnóstico y propuestas de mejoramiento de la operatoria y aplicación de la Ley de fomento a obras de riego y drenaje. Junio 2007. Diagnóstico y propuestas de mejoramiento de la operatoria y aplicación de la Ley de fomento a obras de riego y drenaje. Borrador Final. Qualitas Agroconsultores Ltda. Octubre 2008.

³ Una excepción es el Informe de Qualitas Agroconsultores Ltda, “Diagnóstico y caracterización de usuarios de agua y su demanda”. Informe Final.. Mayo, 2008

La transversalidad de género es la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales de un país, institución u organización. A nivel de proyectos y programas la transversalidad de género se traduce en incorporar el enfoque en cada uno de los componentes y de las acciones de desarrollo que se definan. Es decir, no se deben limitar los esfuerzos por la igualdad y la equidad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales.

La transversalidad de género y las acciones de discriminación positiva, constituyen las dos herramientas principales para la erradicación de la discriminación por género.

ii. Generación de información para la ejecución de acciones de género en los Programas de la CNR

La mayor parte del análisis hecho para los Estudios de la CNR, también es aplicable a los Programas⁴ que ejecuta la CNR, con la diferencia que en los términos de referencia de estos últimos hay una mayor orientación respecto a que acciones se deben implementar para lograr una mayor participación de las productoras en las organizaciones de usuarios de agua (OUA).

Los Programas, por mandato de la CNR, han generado, estudios diagnósticos sobre situación de la mujer. Estos estudios-diagnósticos presentan datos muy interesantes respecto a la situación de las mujeres en el contexto de intervención de cada Programa, así como también muestran algunos factores limitantes de participación específicos de las mujeres en las organizaciones de regantes. Sólo el diagnóstico del Programa Bío-Bío Negrete presenta datos diferenciados por sexo, los que tienen la virtud de mostrar brechas de inequidad en relación a diferentes variables (educación, producción, propiedad de la tierra y agua, edad, entre otros), y, por lo tanto a partir de ellos es posible hacer análisis de género, es decir se pueden identificar brechas de inequidad entre hombres y mujeres frente a aspectos específicos de la realidad social, económica, política: participación, ingresos, actividades productivas, educación, salarios, entre muchos otros.

La información generada por este diagnóstico realizado dentro de un contexto territorial acotado, permite identificar y priorizar algunas brechas de inequidad y también factores limitantes de participación de las mujeres en las organizaciones de agua. Del análisis de las cifras mostradas por el estudio-diagnóstico realizado por el equipo técnico de la Asociación de Canalistas del Canal Bío-Bío Negrete, se pueden derivar acciones de género para avanzar en una mayor equidad dentro de las organizaciones de regantes del sector, orientada a facilitar el acceso de las productoras, principalmente pequeñas productoras, al recurso agua, así como mejorar su gestión y manejo del recurso a través de la capacitación y la transferencia. En el siguiente cuadro, en la columna izquierda, se muestran algunas situaciones de género derivadas de la información recabada por los diagnósticos de los Programas analizados: Programa Bío-Bío Negrete, Programa 3ra Sección del Río Maipo y Programa Choapa-Corrales. La columna de la derecha identifica posibles acciones de género dirigidas a disminuir brechas y/o enfrentar limitantes de género:

⁴ Se analizó el Programa Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos Choapa-Corrales, el Programa Capacitación organizacional piloto en la tercera sección del río Maipo, Región Metropolitana y el Programa Desarrollo del Riego en comunas con problemas de cesantía y pobreza. Sub programa Territorio Bio Bio-Negrete.

Cuadro 1: Información de género recabada por diagnósticos en 3 Programas de la CNR

Brecha de género y factores limitantes	Acción de género posible ⁵
1. Programa Bío - Bío Negrete	
Escaso manejo de información y conocimiento acerca de la labor de la organización de parte de las mujeres	Aplicar técnicas de motivación a las mujeres para que participen en talleres específicos y participativos en los cuales se les amplíen los conocimientos respecto a la organización, se creen compromisos y confianzas entre ellas y la organización. <i>Se hizo</i>
Fuerte responsabilidad de las mujeres respecto al trabajo reproductivo: trabajo doméstico y crianza y cuidado de niños, ancianos y enfermos	<p>Incorporación al hogar de tecnologías que liberen a las mujeres del trabajo doméstico</p> <p>Instalación de guarderías infantiles móviles cuando se hacen talleres y reuniones de la organización y/o del Programa</p> <p>Capacitación en género a las parejas para que se vaya dando un proceso de cambio hacia una mayor co-participación de las responsabilidades domésticas y de crianza entre la pareja.</p>
Mujeres con doble carga de trabajo: doméstico y productivo	<p>Incorporación al hogar de tecnologías que liberen a las mujeres del trabajo doméstico</p> <p>Instalación de guarderías infantiles rurales en lugares accesibles a la mayor cantidad de hogares campesinos</p> <p>Capacitación en género a las parejas para que se vaya dando un proceso de cambio hacia una mayor co-participación de las responsabilidades domésticas y de crianza entre la pareja.</p>
Diferenciación de género negativa para las mujeres en relación al acceso a los servicios de asistencia técnica	<p>Sensibilizar en género a los técnicos y concientizarlos acerca del rol productivo de las campesinas pobres (talleres). <i>Se hizo</i></p> <p>Reuniones de asistencia técnica en días y horarios compatibles con el trabajo doméstico de las mujeres. <i>Se hizo</i></p> <p>Concientizar a las campesinas de modo que demanden a los técnicos servicios de asistencia y transferencia tecnológica (talleres).</p> <p>Aumentar el número de técnicas mujeres</p> <p>Dar incentivos a las mujeres campesinas para que participen de las reuniones de asistencia técnica. La guardería infantil móvil puede ser uno de ellos.</p>

⁵

Este no es un listado exhaustivo ni acabado. Son solo ejemplos de acciones de género a aplicar, las cuales pueden ser o no ser factibles, dependiendo de los programas y su capacidad en personal técnico y de financiamiento.

2. Programa Maipo	
Falta de titularidad de la tierra inhibe la participación de la mujer campesina en las organizaciones de regantes.	Entrega de información <u>a parejas</u> sobre aspectos legales referidos a la sociedad conyugal y derechos de hombres y mujeres sobre la propiedad.
Las responsabilidades reproductivas (trabajo doméstico y cuidado de niños) son una limitante para la participación de las mujeres en rutas de aprendizajes.	Proporcionar condiciones a las mujeres con hijos pequeños para que puedan dejar el hogar por el tiempo que demanda la actividad. Capacitar y sensibilizar en <u>género</u> a las <u>usuarias con sus parejas</u> de modo de ir provocando cambios en los roles y una mayor responsabilidad del hombre en las tareas de crianza y actividades domésticas
3. Programa Choapa-Corrales	
Escasa participación de mujeres como usuarias de las organizaciones de canalistas de agua del sistema Choapa-Corrales.	Implementación de un Programa de Género que incluya diversas acciones de motivación, acompañamiento y capacitación ⁶ . <i>Se hizo</i>
Muy baja representación de las mujeres en las organizaciones de canalistas de agua del sistema Choapa-Corrales.	Formación de liderazgo y autoestima con discriminación positiva para mujeres, con énfasis en el tramo de mujeres jóvenes que representan el X% del universo de usuarias mujeres de la organización.
La mayoría de usuarias son propietarias con un promedio de menos de dos acciones de agua, pertenecientes al estrato de la economía familiar campesina.	Capacitación, asistencia técnica en uso, manejo y gestión del agua y apoyo específico a este sector. <i>Se hizo</i> Articulación del estos grupos de mujeres con los grupos de apoyo técnico del INDAP.
Más del 50% de las usuarias de riego son jefas de hogar (solteras o viudas).	Capacitación, asistencia técnica en riego y apoyo específico programado para este sector. Formación en liderazgo y autoestima preferentemente dirigida a un X% de mujeres más jóvenes que a la vez son jefas de hogar.
90% de las usuarias carece de riego tecnificado y el 70% demanda este tipo de riego para sus cultivos.	Informar y motivar a las mujeres sobre el acceso a la Ley 18.450 de bonificación para el riego y drenaje. <i>Se hizo</i> Discriminar positivamente la tecnificación del riego entre las mujeres usuarias. Asistencia técnica y bonificación para riego tecnificado privilegiando a las usuarias que lo demanden.
Baja receptividad de los dirigentes y usuarios hombres en las opiniones e intervenciones de las mujeres usuarias	Sensibilización en género a los dirigentes y usuarios de las organizaciones de canalistas de agua del sistema Choapa – Corrales.

Este Cuadro es un ejemplo del tipo de información sobre género que contienen los estudios diagnósticos de los Programas analizados y de la utilidad que tienen respecto a la definición de acciones que permitan disminuir aquellas brechas de género que limitan el desarrollo de la producción de las usuarias y limitan su participación en las organizaciones de regantes, espacios en donde ellas pueden acceder a servicios (capacitación, transferencia) y en donde pueden tomar parte de la toma de decisiones que les atañen como productoras y como ciudadanas. Estudios diagnósticos como el de Bío-Bío Negrete nos muestra con cifras que la mayoría de productoras queda fuera de los apoyos que brinda este tipo de Programas, lo cual es discriminatorio y no contribuye a mejorar la condición

⁶ Durante el curso del Programa, éste realizó un Taller para mujeres cuyo efecto más sustancial fue la incorporación de nuevas usuarias de agua a la organización y la incorporación de 1 (una) nueva dirigente a un CA.

productiva de estas productoras que en su mayoría pertenecen al estrato de pequeña producción campesinas o al de subsistencia.

III. Propuestas para la generación de información de género en los estudios de la CNR.

A partir de la revisión y análisis de Estudios ya realizados y de los avances y vacíos en la recolección y el análisis de información referida a género, se presenta a continuación una serie de propuestas para el mejoramiento de la generación de información relevante en el marco de los Estudios de la CNR.

- a. En los Términos de Referencia formulados para las Consultoras, para la ejecución de Estudios, se debe partir del principio que el enfoque de género debe ser transversal. Esto significa que el análisis de género no se puede constreñir a una sola variable sino que éste debe estar contenido en todas las variables que tengan relación con la población objetivo del Estudio.
- b. La transversalidad de género significa que el análisis de género debe cruzar todo el estudio, por lo tanto no es recomendable volcar los resultados del análisis de género en un capítulo o anexo específico, al contrario, los resultados del análisis de género deben hacer parte integral de los resultados del Estudio, y estar contenidos en cada uno de los capítulos donde el análisis se centre en aspectos situacionales de la población objetivo del Estudio, compuesta por hombres y mujeres. Esto no obvia, eso si, que aparte se haga un informe específico de género de modo de remarcar institucionalmente la importancia del tema, así como facilitar la entrega de información de los resultados y avances específicos en género aportados por los Programas y Estudios.
- c. Se debe exigir que en los instrumentos de recolección de datos (encuestas, cuestionarios, entrevistas abiertas, etc.) se reemplacen las categorías “familia”, “productor”, “unidad campesina”, por las categorías “hombre” y “mujer” o “productor” y “productora”. Las primeras son categorías generales que esconden las desigualdades, oportunidades, limitaciones, existentes entre hombres y mujeres dentro de un hogar o familia, dentro de la economía y dentro de la esfera organizacional. Con la información diferenciada por sexo es posible incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo de la definición del Estudio. Es decir, en los objetivos, los resultados esperados y en el presupuesto. En todos y cada uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados en un Estudio se debe hacer mención explícita de la participación diferenciada de hombres y mujeres, con el fin de evitar efectos discriminatorios y promover instrumentos de desarrollo más igualitarios.
- d. Cada estudio debe explicitar su objetivo de género. Este puede estar contenido en uno o más de los objetivos planteados o puede plantearse como un objetivo más del Estudio en cuestión. Por ejemplo, en los Términos de Referencia del estudio “Diagnóstico y Propuesta de Mejoramiento de la Operatoria y aplicación de la Ley de Fomento a Obras de Riego y Drenaje (Ley N° 18.450)”, era necesario conocer si los mecanismos y operativa de la Ley 18.450 eran igualmente adecuados para hombres y mujeres, entonces el objetivo con enfoque de género debería haber sido: *“La evaluación de los efectos o impactos diferenciales sobre hombres y mujeres, de la inversión en riego resultante de la aplicación de la Ley en relación a los aspectos técnicos, económicos, sociales y medioambientales y en sus dimensiones espaciales (explotaciones, cuencas, regiones y nacional) y temporales (proyección en el tiempo).*
- e. Así como toda acción de desarrollo (por ejemplo la Ley 18.450) puede tener un impacto diferenciado sobre los distintos estratos sociales, así también lo va a tener si el beneficiario es un hombre o una mujer, más aún si uno y otro tienen disponibilidades y accesos diferentes respecto a recursos de mano de obra, activos, información, etc. De

este modo, todo Estudio de Evaluación debe indagar y recoger información acerca de los efectos e impactos diferenciados por hombre y por mujer y cruzados por estratos socio-económicos, localización política, entre otros. En caso que se requiera, se deben hacer cruces con otras categorías importantes para el estudio. Así mismo, se debe indagar sobre los factores que inciden en el mayor o menor acceso y demanda de hombres y mujeres a beneficios y servicios que otorga la CNR. Por ejemplo, habría sido de mucha utilidad que en el estudio sobre seguimiento y evaluación de los resultados de la aplicación de la Ley 18.450, se hubiese indagado acerca de si hay factores diferenciales entre productoras y productores, frente a la demanda y/o no demanda de bonificación para mejoramiento de obras de riego y drenaje.

- f. En los Términos de Referencia de los Estudios se deben identificar y acotar las variables de género que van a estar contenidas en cada Estudio. Estas variables de género se definen a partir del objetivo de género enunciado en el Estudio y a partir de la identificación de aquellas brechas de inequidad de género que tienen mayor incidencia en el logro de los objetivos generales y específicos del Estudio en cuestión.
- g. En los Términos de Referencia de los estudios diagnósticos se debe recoger información referida a: i) las diferencias de oportunidades; ii) las diferencias en las limitaciones; y iii) la situación y posición de mujeres y hombres respecto a los temas centrales (objetivos) que guían el estudio diagnóstico. De este modo, el estudio aportará con variables de género en relación a la identificación de brechas de inequidad de género críticas. A partir de estudios diagnósticos que contengan este tipo de información, se podrán diseñar Programas más acotados en relación a los objetivos y acciones de género a priorizar, entre ellas la identificación de acciones de discriminación positiva para el grupo en desventaja. Por ejemplo, la ejecución de un proceso de formación de líderes solo para mujeres para disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres dirigentes de las comunidades de agua del sistema Choapa-Corrales. También, con estudios-diagnósticos de este tipo se podrán reorientar las políticas o, dentro de ellas, se podrán insertar medidas de discriminación positiva para el sector y/o subsector (hombre-mujer-jefa de hogar) en desventaja.

IV. Propuestas para la generación de información de género en los programas de la CNR.

- a) En los términos de referencia formulados para las Consultoras, para la ejecución de Programas de capacitación a usuarios/as y el fortalecimiento organizacional, se debe partir del principio que en la ejecución del Programa, el enfoque de género debe ser transversal. Esto significa que: i) el análisis de género no se puede constreñir a una sola variable sino que éste debe estar contenido en todas las acciones que tengan relación con la población objetivo del Programa.

La transversalidad de género significa que el análisis de género debe cruzar todo el Programa, por lo tanto no es recomendable en el diagnóstico volcar los resultados del análisis de género en un capítulo o anexo específico, al contrario, los resultados del análisis de género deben hacer parte integral del mismo y estar contenidos en cada uno de los capítulos donde el análisis se centre en aspectos situacionales de la población objetivo del estudio-diagnóstico, compuesta por hombres y mujeres.

- b) El análisis de género en los diagnósticos realizados por los Programas debe indagar respecto a los factores limitantes que pueden estar interviniendo en una situación de inequidad de género mostrada por los diagnósticos, específicamente en aquellos aspectos que intervienen en los objetivos generales y específicos definidos para el Programa: capacitación, transferencia de capacidades a usuarios/as y fortalecimiento a organizaciones.

- c) Se debe exigir que en los instrumentos de recolección de datos (encuestas, cuestionarios, entrevistas abiertas, etc.) se reemplacen las categorías “familia”, “productor”, “unidad campesina”, por las categorías “hombre” y “mujer”. Las primeras son categorías generales que esconden las desigualdades, oportunidades, limitaciones, existentes entre hombres y mujeres dentro de un hogar o familia. Con la información diferenciada por sexo es posible incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo de la definición del diagnóstico. Es decir, en los objetivos, los resultados esperados y en el presupuesto. En todos y cada uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados se debe hacer mención explícita de la participación diferenciada de hombres y mujeres, con el fin de evitar efectos discriminatorios y promover instrumentos de desarrollo más igualitarios.
- d) En cada Programa se debe explicitar el objetivo de género. Este puede estar contenido en uno o más de los objetivos planteados para el Programa general y/o puede plantearse como un objetivo más del diagnóstico en cuestión. Por ejemplo, si tomamos el Programa Bío-Bío Negrete, éste tiene 3 objetivos específicos de los cuales el segundo es: *“Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones de regantes, con énfasis en los sectores de riego, de manera que ellos adquieran un protagonismo activo en el diagnóstico de su situación actual, la formulación de soluciones y la ejecución de proyectos en su propio beneficio”*. Desde el enfoque de género este podría ser enunciado de la manera siguiente: *Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones de regantes, con énfasis en los sectores de riego conformados por hombres y mujeres, de manera que ellos adquieran un protagonismo activo en el diagnóstico de su situación actual, la formulación de soluciones y la ejecución de proyectos en su propio beneficio. Especial énfasis se pondrá en lograr un mayor protagonismo de las mujeres usuarias de agua que conforman la organización.*
- e) Las acciones de capacitación y fortalecimiento organizacional pueden tener un impacto diferenciado sobre los beneficiarios según estos sean hombres o mujeres. También los intereses y demandas de capacitación muy probablemente sean distintos si se trata de hombres o mujeres, más aún teniendo en cuenta que la disponibilidad de tiempo entre ellos es muy distinta. De este modo, en el diagnóstico, todo Programa debe recoger información diferenciada por sexo sobre actividades económicas, sociales y reproductivas, sobre uso y disponibilidad de tiempo, sobre la carga de trabajo doméstico y tiempo libre.
- f) En los estudios diagnósticos se debe recoger información referida a: i) las diferencias de oportunidades frente al acceso a los recursos, acceso a los servicios para la producción, acceso a activos para la producción; ii) las diferencias en las limitaciones frente a los procesos productivos, por ejemplo edad y nivel educativo; y iii) la situación y posición de mujeres y hombres respecto a los temas centrales (objetivos) que guían el estudio diagnóstico. De este modo, el diagnóstico aportará con variables de género en relación a la identificación de brechas de inequidad críticas en las áreas de intervención del programa. A partir de los estudios diagnósticos que contengan este tipo de información, se podrán diseñar acciones más acotadas, entre ellas la identificación de acciones de discriminación positiva para el grupo en desventaja.
- g) Producto de los resultados del diagnóstico con enfoque de género, cada Programa debería identificar y proponer un programa acotado a su realidad financiera y de recursos humanos, que incluya acciones tendientes a superar inequidades de género entre usuarias mujeres con respecto a fortalecimiento de la capacidad humana (gestión, uso y manejo del riego, liderazgo y autoestima, entre otros). En los términos de referencia de los Programas se debe incluir un presupuesto para el financiamiento de las acciones de género a ejecutar por el Programa en cuestión.

h) La construcción de indicadores de género es preciso hacerla desde el momento del diseño del programa o proyecto, puesto que la enumeración de los objetivos debe ya enmarcar el principio de igualdad de oportunidades. Algunos indicadores de género para aplicar a los Programas y que se desprenden del Cuadro 1 son los siguientes:

- 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.

V. *Lineamientos y pautas para mejorar la recolección de información en estudios y programas de la CNR.*

- 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/usuaria u hombre/mujer y no de familia, hogar o unidad predial⁷.
- Todos los cuadros estadísticos volcados en estudios y en los diagnósticos deben distinguir entre productor/productora, beneficiario/beneficiaria, usuario/usuaria 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 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-

⁷ Si se usan las categorías de hogar o unidad predial, dentro de ellas se debe diferenciar las categorías de hombre/mujer, productor/productora.

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 bono⁸.
- 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 ayudarían 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.

VI. Bibliografía

CNR, Gobierno de Chile. Una nueva institucionalidad para el riego en Chile. Santiago, mayo de 2007.

CNR. División de Estudios y Desarrollo. Términos de referencia. Diagnóstico y caracterización de usuarios de agua y su demanda. Santiago, junio de 2006.

CNR. Programa de “Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa – Corrales. Términos de Referencia. s/f.

CNR. Programa de “Capacitación organizacional piloto en la tercera sección del río Maipo, Región metropolitana”. Términos de Referencia. 2006.

CNR. Programa de “Desarrollo del riego en comunas con problemas de cesantía y pobreza”, Subprograma Territorio Bío-Bío Negrete. Términos de Referencia. 2006.

CNR. Diagnóstico de propuestas de fomento al riego y drenaje para la pequeña agricultura y etnias originales. I Etapa. Pequeña Agricultura Nacional. Mayo 2007.

CNR. Diagnóstico de propuestas de fomento al riego y drenaje para la pequeña agricultura y etnias originales. II Etapa. Agricultura de Pueblos Originarios. Mayo de 2007.

CNR. División de Estudios y Desarrollo. Términos de referencia. Diagnóstico y propuesta de mejoramiento de la operatoria y aplicación de la Ley de fomento a obras de riego y drenaje (18.450). Santiago, junio 2007.

⁸ Esta recomendación está en el estudio de Qualitas y por su pertinencia se ha incluido en las pautas y lineamientos aquí enunciados.

CNR. Estudio Diagnóstico y Propuesta de Mejoramiento de la Operatoria y Aplicación de la Ley de Fomento a Obras de Riego y Drenaje (Ley N° 18.450). División Estudios, Desarrollo y Política.

Consultores Profesionales Agraria Ltda. Estudio de Seguimiento y Evaluación de los Resultados de la Aplicación de la Ley No. 18.450 en el período 1997-2003. Informe Final. Julio 2006.

CNR. Manual de Celadores de Riego. MINAGRI- CNR. Santiago, mayo de 2008.

Eguillor Recabarren, Pilar. Una introducción al enfoque de género en las políticas públicas. Enero, 2006.

Qualitas Agroconsultores Ltda. Diagnóstico y caracterización de usuarios de agua y su demanda. Informe Final, Tomo Principal. Santiago, mayo d 2008.

Qualitas Agroconsultores Ltda. Diagnóstico y propuesta de mejoramiento de la operatoria y aplicación de la Ley de fomento a obras de riego y drenaje (18.450). Informe Final. Santiago, octubre de 2008.