



Guía

Incorporación del enfoque de género en estudios y programas de la Comisión Nacional de Riego

División de Estudios y Desarrollo

Agosto 2009

BIBLIOTECA
COMISION NACIONAL DE RIEGO





GUÍA: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN ESTUDIOS Y PROGRAMAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

Elaborado por: Comisión Nacional de Riego

Alameda 1449 – 4° Piso

Coordinación y colaboración de los profesionales de la División de Estudios y Desarrollo:

Waldo Bustamante y Helene Bombrun

Autora: Pilar Campaña PhD.

Diseño y producción:

Gráfica Metropolitana

Email: graficametropolitana@gmail.com



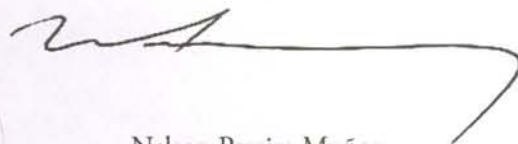
Presentación

Desde hace ya algunos años y de manera paulatina, la Comisión Nacional de Riego (CNR) ha venido incorporando el enfoque de género a su quehacer. Esta forma de actuar tiene como propósito sensibilizar a funcionarias y funcionarios en la importancia de este enfoque para el desarrollo de sus actividades así como para la elaboración de los productos estratégicos de la Comisión. Es por ello que la CNR ha tratado de poner una particular atención en la presencia de la perspectiva de género en los instrumentos de fomento al riego que administra, como en estudios, proyectos y programas que ejecuta, incorporándola a los grupos de agricultores y agricultoras que se vinculan con el trabajo que la Comisión lleva a cabo.

Esta orientación del trabajo de la CNR ha planteado importantes desafíos, asociados a la detección de barreras, brechas e inequidades de género en el acceso y uso de nuestra oferta de servicios y productos. Esta realidad ha exigido sumar voluntades y asumir compromisos, para lo que se ha contado con la participación permanente y entusiasta de todo el personal de la CNR.

Para asegurar que los Estudios y Programas de la CNR incorporen en su diseño y ejecución el enfoque de género ha sido menester identificar necesidades diferenciadas entre agricultores y agricultoras y proponer así soluciones y medidas adaptadas a esta realidad.

La presente Guía se enmarca dentro de esta política institucional de igualdad de oportunidades y es una invitación a nuestras funcionarias y a los funcionarios para tomar en cuenta el enfoque de género en su trabajo de manera pertinente y sostenida. La Comisión Nacional de Riego espera que este documento sea una contribución para la construcción de un país más justo y equitativo en el que la igualdad de oportunidades de género sea un vector importante de su desarrollo.



Nelson Pereira Muñoz
Secretario Ejecutivo
Comisión Nacional de Riego

Santiago, agosto de 2009



Índice

▶	Introducción	7
▶	Módulo 1	
	Análisis de género para el desarrollo rural y agrícola	9
▶	Módulo 2	
	Aspectos conceptuales	15
▶	Módulo 3	
	Una mirada al recurso hídrico desde la perspectiva de género	25
▶	Módulo 4	
	Metodologías y pautas para la incorporación del enfoque de género en estudios y programas de la CNR	35
▶	Módulo 5	
	Indicadores de avance en género.....	63
▶	Módulo 6	
	Género en el ciclo de proyecto	71

Incorporación del enfoque de género en estudios y programas de la Comisión Nacional de Riego

*Hay países que yo recuerdo como recuerdo mis infancias.
Son países de mar o río, de pastales, de vegas y aguas¹.*

► Introducción

A nivel del Estado y sus instituciones existe consenso en la necesidad de crear mecanismos que faciliten una mayor integración y participación de las mujeres rurales a los procesos de desarrollo en condiciones de mayor equidad. Sin embargo, y a pesar de la voluntad política, la operacionalización del enfoque de género en proyectos y programas del estado no ha sido fácil. Para el caso específico de la Comisión Nacional de Riego (CNR), en el documento de licitación de esta Consultoría² se plantea que “en general estas políticas han tenido debilidades al ser llevadas a la práctica y los intentos realizados para involucrar a las mujeres en iniciativas de manejo y uso del agua han sido poco exitosos”. Esto debido fundamentalmente a factores como la falta de conocimiento y comprensión respecto al enfoque de género y su operacionalización, y la carencia de instrumentos y metodologías adecuadas que permitan en el corto y mediano plazo, ir reduciendo las brechas de inequidad existentes entre hombres y mujeres, en relación a los apoyos de transferencia tecnológica y capacitación entregados por los programas, para una mayor eficiencia en el uso y la gestión del agua.

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

Esta Guía está dirigida a los profesionales y técnicos de la Institución y a los profesionales y técnicos que ejecutan Estudios y Programas de la CNR. Consta de 5 secciones o módulos en los que se incluyen insumos de las tres actividades que se desarrollaron en el marco de la Consultoría³: i) la capacitación en género a los profesionales de la CNR; ii) los estudios de sistematización de 3 experiencias de programas

¹ Extracto del poema Agua de Gabriela Mistral.

² Documento de licitación para la Consultoría Género en Estudios y Programas, CNR, 2008.

³ Consultoría “Género en Estudios y Programas CNR”, realizada por la consultora Pilar Campaña entre Octubre 2008 y Marzo 2009.



en los cuales se aplicó el enfoque de género y; iii) la propuesta de mejora en la generación de información. A cada módulo se le anexa una bibliografía básica de consulta para aquellos profesionales que estén interesados en profundizar en el tema de género ligado a proyectos de desarrollo agrícola y rural.

La Guía está organizada de la siguiente manera:

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

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

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

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

Finalmente, el Módulo 6 propone de forma sinóptica la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto, considerando las etapas de formulación, ejecución y seguimiento.



Módulo 1

Análisis de Género para el Desarrollo Rural y Agrícola

El hecho que algunos programas ejecutados por la CNR se ubiquen en municipios con una alta incidencia de pobreza rural y que en la mayoría de las organizaciones de usuarios de agua exista un número no menor de pequeños productores que rasan la línea de pobreza, amerita que se analicen algunos aspectos referidos a la relación entre pobreza rural y género.

El análisis de esta relación y una intervención coordinada de combate en ambos espacios, implica que se deben poner en acción instrumentos y metodologías adecuadas para enfrentar dos tipos de inequidades: la inequidad socio-económica y la inequidad de género.

► Pobreza rural y su relación con género

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 de 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.

Existe consenso en relación a que la pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres. Las desigualdades sociales entre ellos en el sector rural dan lugar a un complejo sistema de interacciones que provocan una acumulación de desventajas para las mujeres, siendo éstas más vulnerables a las situaciones de pobreza, debido a que comparativamente tienen:

- menor disponibilidad de títulos de propiedad de la tierra
- menor disponibilidad de derechos de aprovechamiento de agua;
- menor acceso al empleo,
- menores salarios por el mismo trabajo,
- menor oportunidad de acceso a trabajos estables y bien remunerados.



La responsabilidad adicional del trabajo doméstico, la prevalencia de niveles deficientes de salud y una mayor vulnerabilidad a ésta son factores que inciden en que las mujeres tengan menores oportunidades de desarrollo y una mayor disposición a la pobreza. Cuando los hogares tienen como jefe de familia a una mujer esta vulnerabilidad se acrecienta.

► Mujeres rurales y pobreza

En 1995 el análisis de la información sobre uso del tiempo del Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas evidenció diferencias en el trabajo pagado y no- remunerado de hombres y mujeres y permitió reconocer que las mujeres, tanto en los países industrializados como en vías de desarrollo, desempeñan trabajos subvaluados o no- remunerados, que inciden en la situación que viven en la sociedad y que, *en virtud de su responsabilidad socio-cultural para desempeñar actividades domésticas, disminuyen sus oportunidades de participar en la vida pública*. Además, tanto los estudios como la realidad práctica en el sector rural, han demostrado que en todos los países de la Región las mujeres rurales reciben salarios menores que los hombres, por el mismo trabajo y responsabilidad. Las mujeres rurales, salvo algunas excepciones muy específicas y no importando su capacidad ni su nivel educativo, están en la escala más baja de ingresos y, por lo mismo, integran el sector más pobre y con menos oportunidades de mejora de sus condiciones de vida.

Existe una condicionante de pobreza esencial, netamente de género, que tiene relación con las funciones asignadas a las mujeres en nuestra sociedad. Siguiendo a Espino (2003), *es la ubicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo la que opera como una primera forma de exclusión, tanto en el ámbito de lo económico como de lo político y lo social, restringiendo la gama de sus oportunidades laborales y de participación en la esfera pública, limitando el desarrollo y el uso de sus capacidades y condicionando los resultados de sus actividades*. La particular división genérica 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, entre ellas las organizaciones productivas.

En las mujeres rurales, el trabajo doméstico y reproductivo siempre será un factor de competencia a la producción y el trabajo remunerado. Se habla de competencia porque el hecho que la mujer adulta deba distribuir su tiempo entre el espacio doméstico y el espacio productivo siempre incidirá directa y negativamente hacia el segundo, aunque sea en términos ideológicos (Campaña, 1992). Partiendo de esta dicotomía y competencia de roles entre lo productivo y lo doméstico y siguiendo a la CEPAL, *la identificación de las diferencias específicas entre hombres y mujeres en cuanto al uso y distribución del tiempo y los patrones de gasto es relevante para analizar la pobreza y las distintas formas en que las personas de distinto sexo la experimentan*.

En la situación de pobreza y su relación con género, tiene mucha importancia el tema de la distribución del tiempo. Hay estudios en que se confirma que las mujeres invierten más tiempo que los hombres en



actividades no-remuneradas y tienen días más largos de trabajo, lo que además, va en detrimento de sus niveles de salud y nutrición.

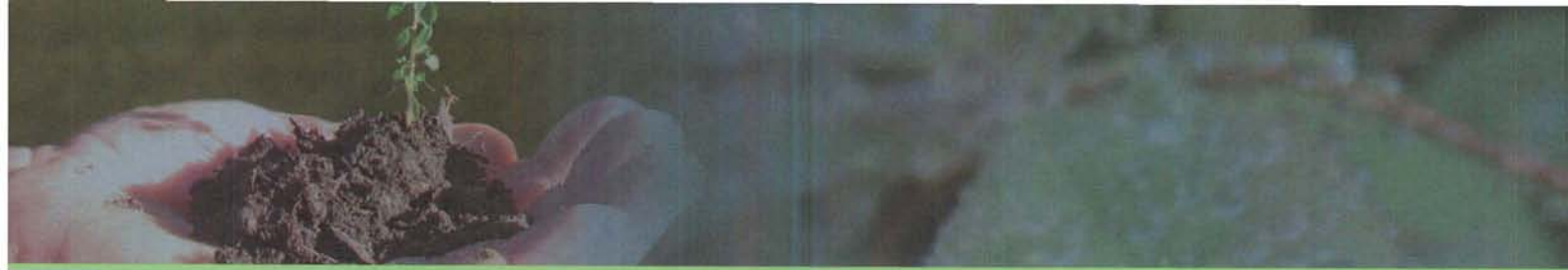
En la encuesta de hogares realizada en Nicaragua en 1998 se incorporó un módulo destinado a medir la distribución diaria del tiempo de hombres y mujeres para distintas actividades, lo que permitió llegar a los siguientes resultados (CEPAL, 2003):

- si bien las mujeres tenían menos horas de trabajo remunerado que los hombres, ellas destinaban más horas al trabajo doméstico, lo que determinaba que finalmente la jornada de trabajo diario de las mujeres era más extensa que la de los hombres;
- se encontró que los hombres disponían de más tiempo que las mujeres para la recreación y otras actividades;
- resultados similares obtuvo la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo realizada en México (2002) por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI);
- en México las mujeres ocupan a la semana un promedio de horas superior al de los hombres en 8 de las 11 actividades consideradas.

Las mujeres rurales es uno de los segmentos de población más vulnerables ya que a pesar de los avances en las leyes y las políticas favorables a este segmento, siguen enfrentándose a múltiples obstáculos para mejorar su posición, contribuir al desarrollo y obtener ventajas y oportunidades de éste. El acceso desigual por parte de las mujeres al capital (crédito e infraestructura), a los recursos (tierra y agua) y al mercado de trabajo, son elementos que caracterizan su situación y afectan, en consecuencia, su participación en lo que se refiere al uso de la tierra, a los programas de desarrollo y a las decisiones en los espacios de representación.

Existe una inmensa desigualdad entre hombres y mujeres respecto al control de la propiedad del recurso tierra. Esta gran desigualdad se debe a:

- preferencias masculinas en la herencia;
- privilegios masculinos en el matrimonio;
- sesgos masculinos en los programas estatales de distribución de la tierra;
- sesgos de género en la participación en el mercado de tierras, donde es menos probable que las mujeres participen como compradoras.



Algunos estudios recientes sobre las condiciones sociales y económicas de las mujeres rurales en la Región, indican que las desventajas sociales y económicas tradicionalmente relacionadas con las diferencias de género, tales como una elevada tasa de analfabetismo, un escaso nivel de instrucción y salarios más bajos, aun siendo importantes de por sí no son suficientes para explicar las complejas desigualdades que se registran en las zonas rurales entre los hombres y las mujeres. De hecho, algunos de los factores de discriminación más decisivos están arraigados en el entorno cultural del medio rural, como por ejemplo *el machismo, el que determina los prejuicios basados en el sexo, presentes en el derecho consuetudinario. La expresión más fuerte de este machismo son el control y la toma de decisiones por parte de los hombres por sobre las mujeres.*

- “mi marido no me deja asistir a la reunión del proyecto”;
- “mi esposo no me dio mas permiso para integrar el grupo de mujeres microempresarias. Hacía jabones de aloe vera que vendía en la feria”;
- “mi esposo ya no quiere seguir arrendándonos el terreno donde tenemos el invernadero”.

Estos son testimonios recogidos entre la población beneficiaria de diversos proyectos FIDA en América Latina y que denotan la escasa oportunidad que muchas mujeres rurales tienen de decidir sobre el desarrollo de sus actividades productivas.

El tema del control y de la toma de decisiones por parte de las mujeres es un ámbito que un proyecto o programa debe tener en cuenta a la hora de aplicar el enfoque de género.

La experiencia de organismos como el FIDA, la FAO y el BID muestran que una manera de avanzar en este aspecto es con la capacitación en género a usuarios/las con sus parejas. En esta capacitación se abordan temas como la división genérica del trabajo, la ideología patriarcal, las normas y tabúes socio-culturales, el tema de la autoestima y la toma de decisiones, temas que son analizados y reelaborados por los/las propias participantes en un proceso participativo que a la vez sirve de reflexión, de capacitación y de entrega de conocimientos e información⁴.

Con la capacitación en género a usuarias y usuarios con su pareja se ha avanzado en una mayor democratización al interior de los hogares de los/as participantes, una mayor libertad de las mujeres para participar en actividades fuera del hogar tanto económicas como sociales y políticas, en una mejora de las relaciones de pareja y en un aumento de los ingresos del hogar y, por ende en un mejoramiento de las condiciones de vida de la familia, ya que los ingresos de las mujeres redundan por lo general en una mejoría de las condiciones de vida familiar.

⁴ Capacitación con enfoque de género Proyecto PRODAP I. Ministerio de Agricultura. El Salvador 1997.



► Bibliografía de consulta

VAN OSCH. Nuevos Enfoques Económicos: Contribuciones al Debate Sobre Género y Economía, Centro de Estudios de la Mujer, Honduras, San José, 1996. ARRIAGADA, I. Género y pobreza. Nuevas dimensiones. Isis Internacional. Santiago de Chile, 1998. FIDA, División de América Latina y el Caribe. Un Enfoque del FIDA para la Incorporación de los Aspectos de Género, Roma, 2000. RUIZ, M.E. Desafíos y Oportunidades para la Equidad de Género en América Latina, Banco Mundial. IFAD, The challenge of ending poverty. Rural Poverty Report, IFAD. Oxford University Press, USA. 2001. BANCO MUNDIAL. Hacia una integración de sexos en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y participación. Washington, D.C. 2001. BRAVO, R. Las metas del milenio y la igualdad de género: el caso de Perú. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Serie Mujer y Desarrollo 55. Santiago de Chile, 2004. CAMPAÑA, P. y Otras. Desarrollo Inclusivo. Género en el sector Rural. PROGENERO. Santiago, 2005. 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. Washington, 2007.



Módulo 2

Aspectos conceptuales

Para introducirse en el análisis de género y sus implicancias en el desarrollo rural y agrario, es necesario empezar por comprender un conjunto de nociones y conceptos básicos que son el punto de partida para una posterior operacionalización del enfoque en la ejecución de políticas, estudios, programas y proyectos. Estos conceptos son el sistema sexo-género, la división genérica del trabajo, las necesidades prácticas y estratégicas, equidad e igualdad. En este módulo se analizan y desarrollan cada una de ellas, comenzando por comprender qué es el enfoque de género.

► ¿Qué es el enfoque de género?

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas ellas influyen en el logro de las metas de las políticas, proyectos, programas y estudios de las instituciones públicas y de desarrollo (Organizaciones no Gubernamentales-ONG) y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desenvolvimiento de nuestra sociedad. El género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

El enfoque de género por un lado reconoce que el concepto de género es una construcción social y cultural que tiene que ver con las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres. Por otro lado, el enfoque de género reconoce que estas relaciones entre hombres y mujeres se dan en un contexto histórico y social determinado y que, por lo general, estas relaciones son desiguales, es decir hombres y mujeres tienen frente a la sociedad diferentes funciones, diferentes roles y diferentes obligaciones que van determinando los desbalances y desequilibrios en las relaciones entre unos y otros. Por ejemplo, en una familia rural por lo común el hombre toma las decisiones y la mujer las cumple, el hombre es el jefe de hogar y la mujer es ama de casa, el hombre trabaja la tierra y la mujer “lo ayuda en esta tarea”.

Se reconoce que con la aplicación del enfoque de género en la intervención del desarrollo se busca caminar hacia una mayor equidad, hacia una mayor justicia social y hacia una profundización de la democracia, entendiendo que estas tres aspiraciones son parte ineludible del desarrollo económico y social de una sociedad.

► El sistema sexo y género

Cuando se habla de género en desarrollo no se habla sólo de mujeres. El punto de referencia no es la mujer sino el papel que tienen las mujeres y los hombres en cada actividad social y económica dentro de un contexto social e histórico determinado. Este análisis nos permite ver las diferencias y las semejanzas que existen entre ellos respecto al papel que cumplen ambos en la familia, en la comunidad y en la sociedad en su totalidad. A partir de aquí se pueden hacer propuestas de cómo incorporar de manera más efectiva y equitativa a las mujeres en un desarrollo sostenible e inclusivo.

Para comenzar, lo primero que debemos saber es qué se entiende por género. Género es el conjunto de características sociales, culturales, económicas, políticas y jurídicas asignadas a las personas en forma diferenciada y de acuerdo a su sexo. Ser hombre y ser mujer son procesos de aprendizaje surgidos de patrones socialmente establecidos y fortalecidos a través de normas, pero también a través de la coerción. De allí entonces, no se debe confundir el sexo con el género. *SEXO NO ES IGUAL A GENERO*.

Diferencias entre el Sexo y el Género

<i>Sexo</i>		<i>Género</i>	
<i>Hombre Fecunda</i>	<i>Mujer Concibe</i>	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
<i>Categoría</i>		<i>Categoría</i>	
<i>Biológica</i> <i>(se nace)</i> <i>diferencias fisiológicas y anatómicas</i> <i>No cambian en el tiempo</i>		<i>Socio-Cultural</i> <i>(se aprende)</i> <i>relaciones desiguales</i> <i>Pueden cambiar</i>	

Existen diferencias tajantes relativas a estos dos conceptos, el sexo y el género. El sexo es una categoría biológica que, desde el momento que se nace, divide a las personas en hombres y mujeres. Ambos tienen características fisiológicas diferentes y son estas diferencias las que determinan sus funciones biológicas relativas a la reproducción de la especie: los hombres fecundan y las mujeres conciben. El sexo alude a esas diferencias biológicas y morfológicas entre los hombres y las mujeres.

Sin embargo, son estas diferencias biológicas las que tienden a condicionar las diferencias de género y es aquí en donde radica la confusión entre ambos conceptos. El ser mujer condiciona el comportamiento del género femenino y el ser hombre condiciona el comportamiento del género masculino. Así como se nace con uno de los dos sexos, el género se aprende desde el momento en que se nace o aún antes de nacer,



mientras el feto está en el útero de la madre. Al momento en que la pareja o la madre conoce el sexo de su hijo/a, comienza de inmediato el proceso de transmisión y aprendizaje de género del nuevo ser. Esto se expresa en la forma en que se le habla, en los contenidos de los mensajes que se le transmiten, en las formas de comunicarse y en las demandas que ya en ese momento se le hacen a ese nuevo ser humano. Este es un proceso socio-cultural que irá marcando las diferencias de comportamiento y las relaciones entre hombres y mujeres en una sociedad o comunidad determinada.

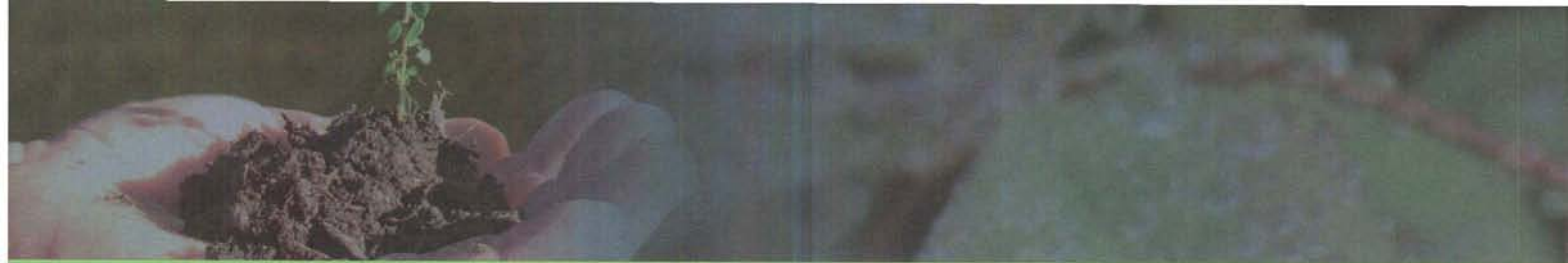
Por ejemplo, al analizar las tasas de mortalidad de la población por sexo se aprecia que los hombres en promedio mueren más temprano que las mujeres y que algunas de las causas están ligadas a comportamientos de riesgo culturalmente considerados masculinos y evitables. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), esta sobremortalidad masculina alcanza proporciones enormes (5 a 50 veces mayores) en relación con accidentes, violencia, suicidios y conflictos armados, así como respecto a cáncer del pulmón, cirrosis hepática y SIDA. Esto demuestra que el Sistema sexo-genero tiene efectos negativos sobre la integridad física no sólo de las mujeres sino también de los hombres.

El género es una categoría socio-cultural que se aprende y que, a diferencia del sexo, va a ir cambiando con el tiempo, con la experiencia y con la historia de cada hombre o mujer. En cualquier actividad de desarrollo rural, es necesario tener en cuenta varias cuestiones relacionadas con el concepto de género, ya que hay distintas “relaciones de género” en cada contexto cultural. Las relaciones de género se refieren a un complejo sistema de relaciones personales y sociales que se establecen entre hombres y mujeres en una sociedad u organización específica y que determinan el acceso de mujeres y hombres al poder, a los recursos y a los servicios.

► No se debe entender como equivalentes género y mujer

Como se desprende de lo dicho anteriormente, la palabra “Género” es un concepto relacional. Incluso el compromiso en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer de Beijing establece que “El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son una materia de derechos humanos y una condición de justicia social y no puede ser vista aisladamente como un problema de la mujer. Ellos son el único camino para construir una sociedad justa, desarrollada y sostenible. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género son prerequisites para el logro de seguridad política, social, económica, cultural y ambiental entre los pueblos” (Naciones Unidas, 1995).

En relación a la confusión entre sexo y género, muchas veces se encuentran 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 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.

Es muy importante no perder de vista que género es un concepto relacional, más aún cuando se trata de aplicar este enfoque en proyectos e intervenciones de desarrollo. Como veremos más adelante en el Módulo 4, una intervención de desarrollo con enfoque de género puede poner en desventaja a los hombres o a las mujeres, así como puede favorecer a uno u otro grupo, por lo tanto es crucial que en la fase de diseño se establezcan los objetivos y metas de género a alcanzar, los que a su vez tienen que estar relacionados con los objetivos y metas generales a alcanzar con el proyecto. En función de estos objetivos se debe tener mucha claridad respecto a cuánto, cómo y porqué se va a favorecer con acciones especiales a un grupo y no al otro.

► La División Genérica del Trabajo

En el análisis de género se asume que en toda comunidad o sociedad existe una asignación de roles y funciones diferente para hombres y mujeres. A esta asignación diferencial de roles y funciones se le llama **DIVISIÓN GÉNERICA DEL TRABAJO**. Conociendo cuales son los roles y funciones de ambos en una sociedad, comunidad y/u organización determinada se puede comenzar a comprender y analizar la posición diferencial que ocupan hombres y mujeres en ese espacio determinado y en un momento histórico específico.

El análisis de la división genérica del trabajo nos lleva a conocer qué es lo que hacen las mujeres y los hombres en cada una de las diferentes actividades sociales y económicas que son necesarias para el desenvolvimiento de la familia, la comunidad y la sociedad. En un análisis de la división genérica del trabajo es preciso preguntarse qué hace la mujer y qué hace el hombre en un sector determinado de la economía (agricultura, ganadería, pesca), en la actividad doméstica y en las actividades de crianza y cuidados de la familia. También es necesario saber qué función cumplen ambos en el desenvolvimiento social y político de la organización, comunidad o de la sociedad. El responder estas preguntas nos permite tener una visión de la situación e inserción que cada uno de los géneros tiene en la comunidad u organización en la cual queremos hacer una intervención de desarrollo.

Es importante entender que la División Genérica del Trabajo está determinada por el tipo de sociedad en la cual se quiere intervenir y también por los patrones culturales de la misma, de manera que se pueden encontrar grandes diferencias de esta división genérica del trabajo entre distintas comunidades, aún dentro de un mismo país o región. Se puede decir entonces que el tipo de trabajo que un hombre o una mujer realiza es una característica ligada al género y no es connatural al sexo, porque lo que se observa como trabajo específico de las mujeres en un lugar, puede ser el trabajo de los hombres en otro.



Los saraguros hombres, en Ecuador, tejen a telar y cuando las mujeres llevan a pastar los vacunos a las veranadas durante la época seca, son ellos los que se quedan a cargo de las tareas domésticas y al cuidado de los hijos.

Así mismo, la división genérica del trabajo está determinada por el grupo socio-económico o clase social a la que un individuo pertenezca. Por ejemplo, en el sector rural pobre, lo que hace una mujer y lo que hace un hombre, tanto en la actividad económica como social, es completamente diferente a lo que hace un hombre y una mujer de clase media urbana, o un hombre y una mujer propietarios de un predio con cultivos de exportación.

► Necesidades prácticas y necesidades estratégicas

Entender y comprender como se distribuyen los roles y las funciones entre hombres y mujeres de una comunidad específica es importante porque son éstos los que determinan los intereses y necesidades de cada uno de los géneros.

En la medida que roles y funciones son diferenciados, las necesidades e intereses de hombres y mujeres también van a presentar grandes diferencias.

Entender esto es básico para un técnico o extensionista, ya que en una comunidad u organización, las demandas, necesidades y prioridades de apoyo pueden ser muy distintas cuando se trata de grupos de mujeres o grupos de hombres. Cuando se trabaja con grupos mixtos, es necesario levantar intereses y demandas diferenciadas por grupo de hombres y grupo de mujeres por separado y luego definir las acciones de desarrollo a realizar a partir de un análisis y reflexión participativo conjunto entre el equipo técnico y los usuarios hombres y mujeres, en búsqueda de los consensos.

En el análisis de género se distingue entre dos tipos de necesidades, las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas.

Las necesidades prácticas de género son aquellas derivadas de las condiciones materiales de vida de hombres y mujeres en la comunidad. Las necesidades prácticas de las mujeres son aquellas que comparten con la familia y se dirigen a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres a partir de sus requerimientos inmediatos generalmente en relación a su rol reproductivo (de cuidado y crianza de la familia): acceso al agua, servicios sanitarios, caminos, la educación (como un servicio), salud, vivienda, etc. Estas necesidades se caracterizan por ser de corto plazo y su satisfacción no altera ni cambia la posición de poder de la mujer así como tampoco la relación tradicional de roles entre hombres y mujeres.

Las necesidades estratégicas de género son aquellas necesidades que permiten disminuir las brechas de desigualdad que existe entre los sexos y, con el tiempo, igualar y hacer equitativa la posición de género

de hombres y mujeres. Las necesidades estratégicas de las mujeres son todas aquellas que tienden a lograr un cambio en su posición o status social y de poder, en la división genérica del trabajo, en el acceso a los recursos productivos y a la educación (como un recurso), en las oportunidades de empleo y de salarios igualitarios. Las necesidades estratégicas de las mujeres están relacionadas con su posición de desventaja en la sociedad, implican cambios a largo plazo y consisten en igualar con equidad la posición de hombres y mujeres en la sociedad. Las necesidades estratégicas de los hombres se dan en aquellos ámbitos en los cuales están en desventaja frente a las mujeres y dependen fuertemente del contexto histórico y sociopolítico en el que se insertan. Una necesidad estratégica de los hombres es su mayor involucramiento y responsabilidad en los procesos de crianza y cuidado de hijos e hijas.

Las diferencias entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas de género marcan dos perspectivas o enfoques diferentes de hacer desarrollo. Ellos son el enfoque de Mujer en Desarrollo (MED) y el enfoque de Género en Desarrollo (GED). El enfoque MED, se centra en la solución de las necesidades prácticas de las mujeres y, mediante él se pretende que ellas se integren al desarrollo por medio de proyectos comunitarios y/o productivos que aumenten su productividad y sus ingresos y mejoren sus condiciones de vida y su habilidad de atender el hogar, haciendo su trabajo más eficiente y efectivo.

Enfoques MED y GED

	MED	GED
Foco	La mujer	Hombres y mujeres
Tipo de Proyecto	Comunitarios, de generación de ingresos	Desarrollo rural integrado. Enfoque holístico
Estrategia	Mejoramiento de ingresos y calidad de vida	Equidad en las oportunidades
Objetivo	Bienestar familiar	Sostenibilidad del desarrollo
Beneficiario	Mujeres	Prioridad para el grupo en desventaja frente a los beneficios que otorga el programa o proyecto
Ejecución	Componente de mujer	Eje transversal
Meta	El bienestar familiar	Desarrollo Integral con equidad e inclusión



El enfoque de Género en Desarrollo, se orienta hacia la solución de las necesidades estratégicas de las mujeres y hombres, sin necesariamente desconocer o dejar de buscar soluciones para sus necesidades prácticas, en tanto estas hacen parte del desarrollo y del mejoramiento de las condiciones de vida de las familias. Pero con el enfoque GED se pretende crear condiciones y dar oportunidades específicas a las mujeres para ir disminuyendo las brechas de inequidad existentes entre hombres y mujeres frente al acceso y control de bienes, servicios y el poder, para lo cual se reconocen los roles, funciones y aspiraciones de ambos sexos en todos los ámbitos de la vida (productivo, reproductivo, social, político) y se promueve alcanzar la autonomía económica, social y política con equidad para hombres y mujeres.

En el sector rural de América Latina, algunas de las brechas de inequidad más fuertes que se pueden encontrar entre hombres y mujeres (brechas de género) son:

- hay más mujeres analfabetas que hombres analfabetos
- hay más hombres con títulos de propiedad que mujeres
- la participación de la mujer rural en la fuerza de trabajo es muy por debajo de la del hombre
- por lo general el jornal del hombre es mayor que el jornal de la mujer
- en las organizaciones hay mas dirigentes hombres que mujeres
- en las organizaciones de productores hay más hombres que mujeres
- el hombre está excluido de los servicios de salud reproductiva
- hay menos hombres que se involucran en la crianza de los hijos e hijas
- hay menos hombres que se responsabilizan de tareas domésticas

En este enfoque se asume que por la asignación de roles sociales y económicos distintos y con desigual valoración, los hombres y las mujeres tienen problemas y necesidades diferentes que no deben ser homologados al momento de plantear programas o proyectos de desarrollo, sino que se debe buscar salidas para disminuir las brechas de acceso y control antes mencionadas. Por tanto, se insiste en la necesidad de considerar los efectos y los impactos diferenciales y desiguales por género, que pudieran provocar la aplicación de políticas, y la intervención de los programas y proyectos de desarrollo rural y agrario

En resumen, el análisis de género es un proceso teórico-práctico que permite analizar y luego ejecutar acciones diferenciales para hombres y mujeres dependiendo de los roles y las brechas existentes entre ambos en relación a los servicios y beneficios que brinda un proyecto, programa o política. Para esto, analiza los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control de los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades de ambos sexos, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad, e identificar acciones que lleven a un cambio de mayor equidad y un mejoramiento de la situación previamente existente.



► No son sinónimos equidad e igualdad

Equidad no es lo mismo que igualdad, así como no toda desigualdad es considerada como inequidad. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, equidad es una cualidad que consiste en atribuir a cada uno aquello a que tiene derecho, en tanto igualdad se define como la cualidad entre dos personas o cosas que tienen la misma forma, calidad, tamaño, valor, etc. o que comparten las mismas características o cualidades.

El concepto de Inequidad lleva implícito la idea de injusticia y de no haber actuado para evitar diferencias prevenibles. Esto último puede verse reflejado en las tasas de analfabetismo en mujeres y hombres mayores de 60 años. En este caso, en América Latina las mujeres aún cuando tienen, en promedio, más años de vida que los hombres, también presentan las tasas de analfabetismo más altas a esa edad, lo que implica que si las mujeres que hoy tienen 60 años viven hasta cerca de los 80, pasarán los próximos veinte años de sus vidas sin saber leer y escribir, y esta es una inequidad evitable e injusta.

Igualdad es dar las mismas condiciones a hombres y mujeres, en tanto equidad es dar y crear condiciones ajustadas a las especiales características o situaciones que presentan los diferentes grupos de hombres y mujeres de modo de garantizar el acceso o el beneficio a aquel grupo que presenta la mayor desventaja frente al otro.

Cuando se habla de inequidad, lo que se está manifestando es que existen diferencias entre grupos sociales y, por lo tanto, una acción de equidad está dirigida a dar al grupo desfavorecido todo el apoyo y herramientas adicionales y específicas que le permitan mejorar su situación o condición, de manera que el grupo en desventaja alcance las mismas oportunidades y grados de desarrollo del grupo en ventaja.

Tipos de Inequidades

Inequidad socio-económica	Entre grupos de pobres y ricos
Inequidad etaria	Entre los jóvenes y adultos, entre ancianos y adultos, entre niños, adultos y jóvenes
Inequidad étnica	Entre grupos de diferente origen étnico
Inequidad de género	Entre hombres y mujeres



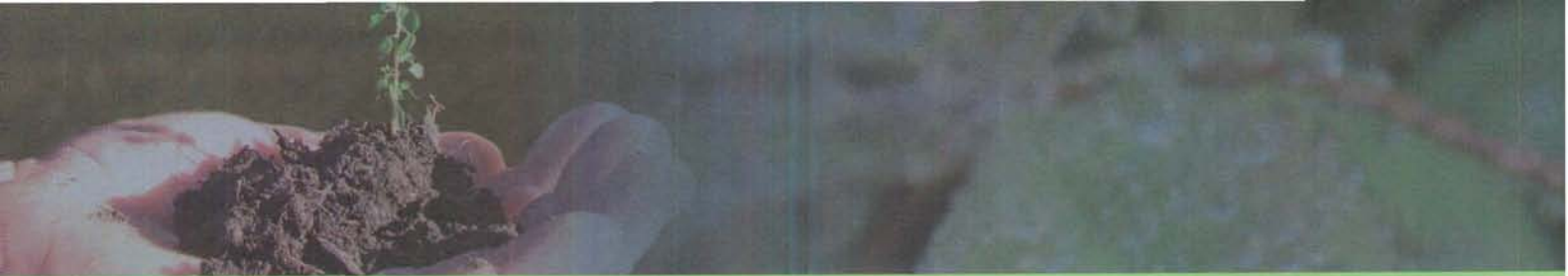
Con la aplicación de acciones de equidad de género se va logrando la eliminación de las relaciones desiguales existentes entre hombres y mujeres. En este sentido, en el proceso de desarrollo de la sociedad y desde la perspectiva de género, lo que se busca es la equidad entre hombres y mujeres y no necesariamente la igualdad.

► En el análisis de género ¿porqué personas y no familia?

Un aspecto metodológico importante a tener en cuenta en la incorporación del enfoque de género en la ejecución de los programas y en la realización de estudios, es la necesidad de cambiar el objeto del análisis desde familia beneficiaria a personas beneficiarias o usuarios hombres y mujeres. El concepto de familia beneficiaria engloba a un conjunto indiferenciado de personas (todos los miembros de la familia) que supuestamente tendrían necesidades e intereses homogéneos. El concepto de familia beneficiaria se basa en la noción que las acciones del jefe de hogar están motivadas por el bienestar general de la familia, lo cual no necesariamente es siempre así.

Esta ideología ha impregnado, hasta hace poco, la visión de los organismos internacionales e instituciones políticas sobre el hogar y la familia y se ha traducido en políticas públicas que presuponen que al beneficiar al jefe de hogar (mayoritariamente los varones) todos los miembros de la familia también se benefician. En este sentido, una de las principales contribuciones del análisis de género y, en general de las ciencias sociales, ha sido el cuestionamiento de estos supuestos, demostrando que los hogares se caracterizan más por la jerarquía y la inequidad y que al beneficiar a los jefes de hogar varones no necesariamente se favorece a las mujeres, a los hijos y a sus otros miembros.

La experiencia de campo derivada de la ejecución de proyectos de desarrollo rural y agrícola y los análisis y reflexiones surgidas en discusiones en diversos ámbitos ligados al desarrollo, han corroborado la necesidad de identificar y cuantificar a la población de usuarios o beneficiarios directos de los proyectos desde su calidad de personas individuales, hombres y mujeres. Este ha sido un avance de género operativo importante pues con él se ha logrado individualizar al beneficiario/a, caracterizar y diferenciar intereses y demandas de cada sector y hacer más visibles los derechos inalienables de las mujeres a todos los recursos y servicios que brinda un proyecto de desarrollo.



► Bibliografía de consulta

OVERHOLT y Otro. Gender Roles in Development Projects, Kumarian Press, Connecticut, 1984. FELDSTEIN, SIMS, POATS y Otras. Marco Conceptual para el Análisis de Género e Investigación en Sistemas de Producción (Mimeo) 1991. VAN REPEN y ASHBY. Análisis de Género en la Investigación Agrícola, Centro Internacional de Agricultura Tropical, CIAT, Cali, 1991. MOFFAT, L. y Otros. Dos Mitades Forman una Unidad. El Equilibrio de las Relaciones de Género en los Procesos de Desarrollo. Consejo Canadiense Cooperación Internacional / Unión Mundial para Naturaleza, Moravia, 1994. FAO. Mirando Hacia Beijing 95, Mujeres Rurales en América Latina y el Caribe. Situación, Perspectivas, Propuestas. FAO, RLAC / 95 / 13 DERU 52, Santiago, 1995. HAVERHALS, B. La Dimensión de Género en la Planificación y la Evaluación de Proyectos Forestales, Ministerio de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Subsecretaría de Recursos Naturales Renovables. FAO. Plan de acción forestal para Bolivia, La Paz, 1995. MORENO, A. L. Glosario de Términos sobre Género, RUTA / CMF / San José 1996. VAN OSCH. Nuevos Enfoques Económicos: Contribuciones al Debate Sobre Género y Economía, Centro de Estudios de la Mujer, Honduras, San José, 1996. FIDA, División de América Latina y el Caribe. Un Enfoque del FIDA para la Incorporación de los Aspectos de Género, Roma, 2000. RUIZ, M.E. Desafíos y Oportunidades para la Equidad de Género en América Latina, Banco Mundial. VAN DE SAND, K. Documento de Posición. FIDA, Roma 2000. CAMPAÑA, P. y Otras. Desarrollo Inclusivo. Género en el sector Rural. PROGENERO. Santiago, 2005. MATUS, V. Estudio de Profundización del Enfoque de Género en Materias Legales del Ministerio de Agricultura. ODEPA. Santiago de Chile, 2007. BANCO MUNDIAL. Agricultura para el desarrollo. Las dimensiones de género. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2008. Washington, 2007.



Módulo 3

Una Mirada al Recurso Hídrico desde la Perspectiva de Género

► Introducción

En Chile, las mujeres campesinas, pequeñas productoras, desempeñan actividades importantes en la producción agrícola. La pequeña propiedad es la más numerosa en términos de cantidad de unidades productivas y sabemos que a medida que disminuye el tamaño de la propiedad, aumenta el número de predios que están a cargo de una mujer. También, es común que en las áreas de menores recursos productivos y de mayor pobreza, los hombres migren de manera temporal o permanente en busca de trabajo asalariado. En Negrete, comuna con altos índices de pobreza de la región del Bío-Bío, muchas unidades productivas y las tareas asociadas a ellas, entre las cuales se encuentra el riego, ha quedado en manos de las mujeres debido a que muchos hombres se han insertado en el trabajo asalariado que demanda la producción de berries para la exportación.

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 riego, 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 y 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 privado 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 manejos de aspectos técnicos y administrativos así como en cuanto a aspectos de la gestión del recurso. De acuerdo a un reciente análisis de la CNR “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”.

► Las Organizaciones de Usuarios de Agua - OUA

Las *Organizaciones de Usuarios de Agua* son entes privados cuyo papel principal es distribuir el agua entre sus miembros y fiscalizar que cada usuario utilice la cantidad que le 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:

Las *Juntas de Vigilancia* son las encargadas de monitorear el 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. En estas organizaciones se observa que la mayoría de los regantes, que son casi sus únicos integrantes, no perciben como algo cercano a la Junta de Vigilancia, situación que queda de manifiesto en que la gran mayoría desconoce los lazos que ligan a su organización de regantes con la Junta de Vigilancia en cuanto a derechos y obligaciones mutuas. En consecuencia, la representatividad de la Junta de Vigilancia resulta claramente deficitaria para los usuarios.

Las *Asociaciones de Canalistas*, son organizaciones de regantes con personalidad jurídica. La constitución de la asociación y sus estatutos se hacen por Escritura Pública suscrita por todos los titulares de derechos de aprovechamiento de agua. Se originan en torno a cauces artificiales (canal, embalse) y tienen como función el distribuir el agua entre los titulares de derechos de aprovechamiento de agua y operar las obras comunes. Puede ser una alternativa a una comunidad de aguas, pero en ningún caso alternativa a una Junta de Vigilancia.

Las *Comunidades de Agua* son grupos constituidos por Escritura Pública entre dos o más usuarios de derechos de aprovechamiento de agua que se conducen por una obra común (cauce artificial o pozo). Tienen personalidad jurídica y se pueden clasificar en comunidades organizadas (registradas en la Dirección General de Aguas) o comunidades no organizadas (comunidad de hecho). Por lo general,



corresponden a pequeños propietarios titulares de derechos que no están formalizados y en general su situación es más desmedrada que las anteriores.

Se ha detectado que en un porcentaje importante de estas organizaciones, sus miembros desconocen las normas contenidas en los estatutos por los cuales ellas se rigen, lo que impide que tengan claridad sobre materias tan importantes como los derechos y obligaciones de los comuneros con la organización; las atribuciones y obligaciones de la directiva de la organización; las normas sobre aplicación de multas; las normas sobre privación del uso del agua en caso de no cancelación de las cuotas; y las normas sobre los recursos que proceden en contra de los fallos arbitrales del directorio o administradores de la comunidad de aguas. Además, desconocen las materias que son objeto de juntas ordinarias y de juntas extraordinarias, y tienen un profundo desconocimiento acerca de las normas del Código de Aguas.

Frente a este escenario se requiere del fortalecimiento de estas organizaciones en lo relacionado con sus capacidades de gestión, técnica, jurídica, contable y administrativa, para que ellas asuman sus responsabilidades propias y adquieran otras con vista al manejo integral del recurso hídrico a nivel de cuenca. También, parte de este fortalecimiento organizacional 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, son acciones que han sido asumidas por la CNR.

► Situación de género en las organizaciones

Una de las características asociada a los 3 tipos de organizaciones de regantes es su membresía netamente masculina. Así como la propiedad de la tierra, la propiedad del agua para riego y los derechos asociados a ella están, en su mayoría, bajo el dominio de los hombres. Así, la alta proporción de hombres en las organizaciones de regantes se explica por el hecho que para ser socio con voz y voto de una organización de usuarios de agua, se requiere tener derechos de aprovechamiento de agua a su nombre, o en su defecto contar con la representación formal de un propietario de derecho. Este es un hecho jurídico-legal y estructural, principal barrera para una mayor participación de productoras en estas organizaciones, las que aún haciendo uso del riego están impedidas de integrar a las organizaciones de riego porque es su esposo o compañero quien tiene los derechos de agua. Las productoras en esta situación no tienen siempre acceso a las capacitaciones para el mejor uso y gestión del recurso agua, así como tampoco pueden tener acceso a beneficios como son los que otorga la Ley 18.450.

Actualmente, y debido a que el sector de la pequeña propiedad está envejeciendo, ocurre que algunos productores han delegado en la hija sus derechos, entonces ellas sí están en condiciones de participar en los procesos de apoyo brindados por la CNR. En este sentido, es necesario seguir fortaleciendo la incorporación de la mujer productora en los procesos de capacitación en el uso del recurso hídrico, a fin de que puedan optar a los beneficios de la Ley de Riego 18.450.



Los Compromisos Internacionales del Estado Chileno con respecto al agua y mujer

- La Declaración de Dublín (1992), ratificada por más de 100 países, reconoce que la mujer desempeña un papel fundamental en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua. Reconoce el papel primordial de la mujer como proveedora y consumidora del agua y conservadora del medio ambiente viviente, e invoca a que este papel se refleje en disposiciones institucionales para el aprovechamiento y la gestión de los recursos hídricos.
- El Principio 20 de la Declaración de Río (1992) estipula que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.” La Agenda 21 (1992) contiene un capítulo sobre la mujer y el desarrollo sostenible (Capítulo 24), así como un capítulo sobre la gestión de los recursos de agua dulce (Capítulo 18).
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) destacó el medio ambiente como una esfera de especial preocupación: “desigualdades basadas en el género de los recursos naturales y la protección del medio ambiente”. Se acordaron los siguientes tres objetivos estratégicos: (1) lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles; (2) integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible; y (3) fortalecer o establecer mecanismos para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.
- La Conferencia Internacional sobre el Agua Dulce, Bonn, Alemania (2001), sostiene: “Las políticas en materia de agua y los sistemas de administración del agua deben tener en cuenta a ambos sexos. Deben reflejar la división de las funciones y del trabajo – remunerado y no remunerado — entre hombres y mujeres en todos los contextos relacionados con el agua. Los datos relativos al agua deben desglosarse por sexo.”
- El Plan de Implementación de Johannesburgo, aprobado en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (CMDs) 2002, en su párrafo 25(a) incluye el acuerdo de los gobiernos de “... apoyar la construcción de capacidad en el desarrollo de infraestructura y servicios de agua y saneamiento, asegurando que la infraestructura y los servicios referidos satisfagan las necesidades de los pobres y posean sensibilidad de género.”
- En diciembre de 2003, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó (mediante resolución 58/217) el período 2005 - 2015 como la Década Internacional para la Acción, “El agua, fuente de vida”, e hizo un llamado a ocuparse más a fondo de la ejecución de los programas y proyectos relativos al



agua, “y que al mismo tiempo se trate de asegurar la participación e intervención de la mujer en las medidas de desarrollo relacionadas con el agua.”

- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyen objetivos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, además de objetivos en los sectores de agua segura y saneamiento.

► Las intervenciones de desarrollo del riego y su impacto en hombres y mujeres

Si las políticas, los programas y proyectos no prestan atención especial a los aspectos e iniciativas de género, éstos corren el peligro de reforzar las desigualdades entre las mujeres y hombres, e incluso incrementar las disparidades de género. Aunque muchas iniciativas son consideradas “neutrales a los aspectos de género”, ésto rara vez es el caso. Los proyectos y programas dirigidos a una población meta específica con frecuencia introducen recursos y servicios nuevos tales como capacitación, créditos, asistencia técnica, etc. El hecho que una persona sea hombre o mujer puede influir en sus posibilidades de aprovechar dichas oportunidades de acceso a estos recursos y servicios. Los programas tienen que cerciorarse de que tanto las mujeres como los hombres se benefician por igual de las iniciativas en el sector de agua. También las brechas entre mujeres ricas y mujeres pobres a menudo pueden agudizarse como consecuencia de una intervención de desarrollo. La importancia de prestar atención especial a los aspectos de género y diversidad es aún mayor si se considera el perfil normalmente bajo que confieren a estos temas muchos/as profesionales del agua.

El impacto positivo de prestar atención a los aspectos de género puede apreciarse en el Proyecto Comunal de Irrigación de las Filipinas. Este proyecto excedió las metas de desarrollo físico y los estimados del diagnóstico inicial en términos de intensidad de riego y productividad de los cultivos de arroz. El éxito del proyecto ha sido atribuido a la participación total de los beneficiarios/as previstos. El proyecto capitaliza parcialmente la tradición de sistemas de riego construidos por los propios agricultores y ha tomado en cuenta un contexto cultural en el cual las mujeres ejercen derechos independientes a la tierra. El éxito del proyecto en la comunidad es atribuible al hecho de haber incorporado organizadores/as de la comunidad, dos tercios de los cuales son mujeres; asegurado la membresía de ambos miembros de la pareja en las asociaciones de regantes e incentivado activamente a las mujeres para que asuman posiciones de liderazgo. Otro factor detectado es que la membresía de las mujeres repercutió favorablemente en el pago de las tarifas, ya que las mujeres controlan la economía familiar (Quisuimbing, 1994).



Las relaciones y las desigualdades de género influyen en las respuestas colectivas a los problemas en la gestión del agua. Las mujeres y los hombres tienden a enfrentar los problemas de maneras diferentes. Las mujeres con frecuencia enfrentan obstáculos específicos para participar en un proyecto, ingresar en una junta de regantes o aportar a una sesión de consulta.

Las mujeres pobres tienen menores posibilidades de ser elegidas en posiciones de responsabilidad en las organizaciones de usuarios de agua. Preguntadas las mujeres de la comuna de Salamanca en la Región de Coquimbo (Sistema Canal Choapa-Corrales)⁷ del porqué no estaban en las dirigencias, las razones más esgrimidas por las usuarias de riego para no participar fueron:

- los horarios en que se realizan las reuniones de la organización;
- la distancia entre la sede de la reunión y sus casas;
- la baja recepción a sus opiniones por parte de los usuarios hombres; y
- la autocensura que las coarta a participar más activamente.

Este último factor limitante de la participación de usuarias del Sistema del Canal Choapa-Corrales, 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 dirigentes, 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 Comunidades de Agua (CA), como presidentas o en cualquier otro cargo. Es decir, por un lado se consideran aptas para ser dirigentes pero no están dispuestas a hacerlo tanto por razones de autocensura como por la actitud negativa que encuentran en los hombres, que también puede ser en parte, una interpretación subjetiva de ellas.

Los procesos participativos en los Programas de la CNR deben reconocer las desigualdades y las diferencias entre las mujeres y los hombres

La experiencia de los Programas de la CNR en aspectos de género, si bien es débil aún, ha demostrado que los procesos participativos y los mandatos para incorporar a las mujeres a las organizaciones de usuarios de agua no son automáticos ni de efectos inmediatos. Si los Programas de transferencia y de capacitación han de involucrar a las mujeres tanto como a los hombres, es necesario prestar atención a las diferencias y las desigualdades de género que probablemente se van a presentar durante la ejecución de los mismos.

Algunos aspectos específicos que surgieron en el trabajo con grupos de hombres y mujeres usuarios de agua de 3 Programas de la CNR y que deben tenerse en cuenta incluyen:

- *Relaciones intradomésticas e intrafamiliares.* Algunas mujeres pueden tener dificultades para expresar su opinión en presencia de sus esposos o padres (normas culturales). Asimismo, es posible que

⁷ Estos son resultados de una encuesta aplicada a 70 mujeres regantes del sistema Choapa Corrales. La encuesta la realizó el equipo técnico a cargo del Programa de "Transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos en Choapa – Corrales".



piensen que las discusiones sobre asuntos familiares (tales como aspectos relacionados con las cargas de trabajo o discriminación de género en los derechos del recurso) no deben hablarse en público, es decir en las reuniones de la organización.

“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”. Opinión de una usuaria, Río Maipo.

- *Restricciones diferentes a la participación.* Los hombres y las mujeres tienen responsabilidades y cargas de trabajo diferentes. Las mujeres a menudo tienen menos tiempo para dedicar a actividades nuevas. Asistir a reuniones específicas puede ocasionar problemas a las mujeres si las reuniones se conciertan para aquellas horas del día en que tienden a estar ocupadas con las responsabilidades del hogar o el cuidado de los niños/as.

“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 hombre del sistema Choapa- Corrales.

- *Capacidades de participación diferentes.* Los sesgos de género en la educación hacen que las mujeres y los hombres con frecuencia posean grados de alfabetismo y educación diferentes. Asimismo, los hombres pueden tener mayor experiencia en comunicar sus argumentos y sentirse más seguros de sí mismos que las mujeres, en espacios considerados netamente masculinos. Esto, entre otros factores, tiene como consecuencia que la visibilidad de los hombres (tanto cualitativa como cuantitativamente) en las organizaciones de usuarios de agua sea abrumadoramente mayor.

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

- *Beneficios percibidos de la participación.* Las mujeres y los hombres pueden hacer cálculos distintos acerca de los costos y los beneficios de tomar parte en procesos participativos. Dado que las demandas sobre el tiempo de las mujeres suelen ser de por sí altas, éstas a menudo disponen de poco tiempo para participar plenamente en otras actividades fuera del hogar y del predio, por lo tanto debe haber una alta motivación para que la mujer invierta tiempo en una nueva actividad que le va a suponer



levantarse más temprano para cumplir con todas sus obligaciones domésticas y productivas cotidianas. Los métodos participativos son solo tan buenos como las personas que los usan y mucho va a depender de lo que el Programa ofrece para que las productoras se integren activamente en las organizaciones.

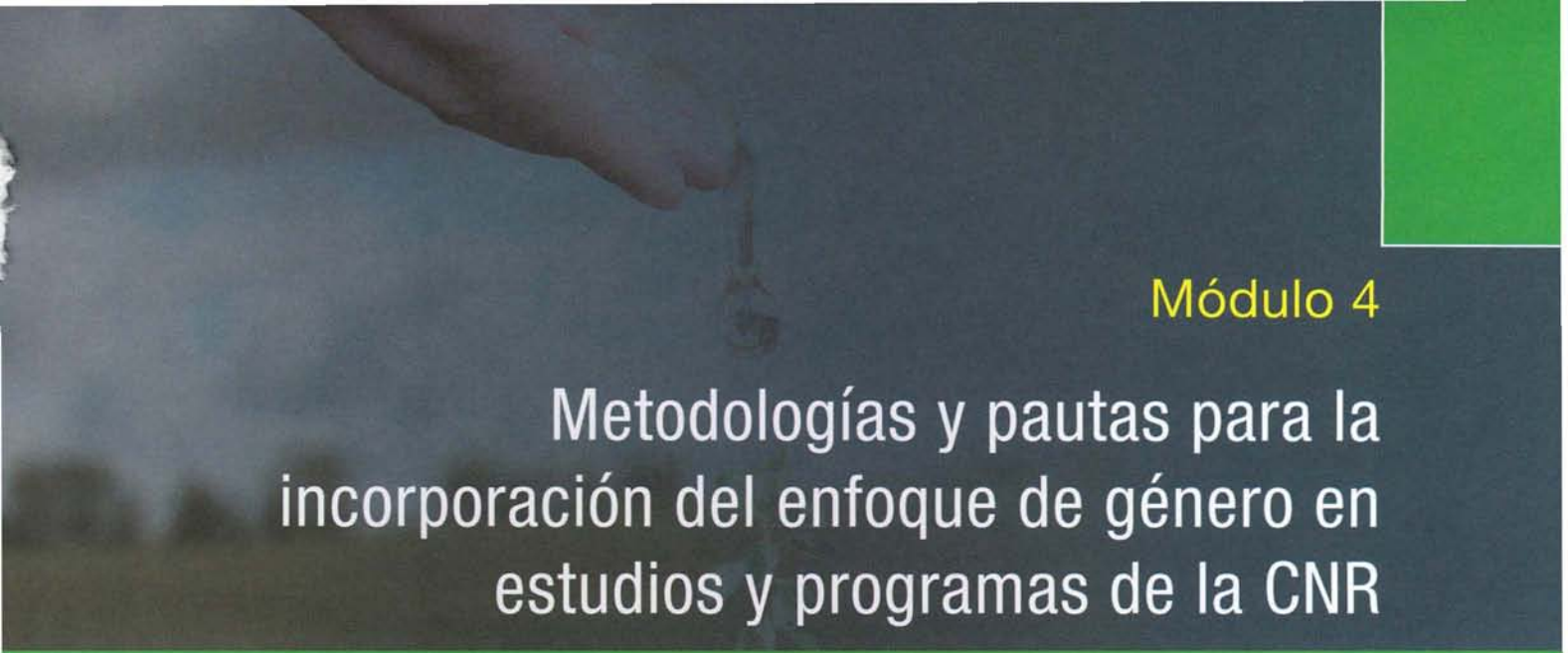
“A diferencia de la casa y el colegio donde todo es siempre lo mismo, en la organización hay cambios, dinamismo y es un lugar donde siempre se está aprendiendo. En la organización la mujer se transforma en persona”. Usuaría Río Maipo.

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

► Bibliografía de Consulta

ILADES. El mercado del agua en Chile. Santiago de Chile, 1994. BALTANÁS GARCÍA, A. Misión de apoyo a la Comisión Nacional de Riego de Chile en el programa de Concesiones de proyectos de Riego. Santiago, Noviembre de 2001. JOURAVLEV, A. Los municipios y la gestión de los recursos hídricos. División de Recursos Naturales e Infraestructura. CEPAL. Santiago de Chile, 2003. HEARNE, R. y DONOSO, G. Water institutional reforms in Chile. North Dakota State University and Pontificia Universidad Católica de Chile. 2004. DFID, UNIVERSITY OF NEW CASTLE & FREE UNIVERSITY OF AMSTERDEAM. From the Mountains to the Tap. How land use and water Management can work for the rural Poor. United Kindom, 2005. JACKSON, S. Compartmentalising Culture: the articulation and consideration of Indigenous values in water resource management. CSIRO Australian Geographer, Vol. 37, No. 1. Canberra Australia. March, 2006. CNR. Una Nueva Institucionalidad para el Riego en Chile. Santiago de Chile, 2007. GENDER AND WATER ALLIANCE – GWA. Algunas reflexiones en torno a Género y Uso del Agua para Riego. Actualizado al 21-02-2007. PUIG, A. El Fortalecimiento de las organizaciones de usuarios para una gestión integrada de los recursos hídricos. Dirección de Obras Públicas, Ministerio de Obras Públicas, Chile, s/f.



Módulo 4

Metodologías y pautas para la incorporación del enfoque de género en estudios y programas de la CNR

El objetivo de este Módulo es dar orientación metodológica e instrumental a profesionales y técnicos de la CNR y de las Consultoras de modo de facilitar la obtención de datos diferenciados por sexo e identificar brechas de inequidad entre hombres y mujeres productoras, para su posterior análisis de género.

La metodología recomendada es la aplicación del Diagnóstico Rural Participativo (DRP) con sus varias herramientas de obtención de datos que se detallan en el punto 1 de este Módulo. En el punto 2 se presentan los marcos o matrices que sirven de guía para el análisis de género de los datos obtenidos a través de las distintas herramientas o instrumentos del DRP.

En la Parte B del Módulo se identifican pautas o lineamientos que sirven de guía para la incorporación de género en los productos de la CNR (Estudios y Programas). Se parte por identificar los objetivos de género institucionales, de los estudios y de los programas y a partir de allí se elaboran las condiciones básicas para dar cumplimiento a los objetivos. El Módulo finaliza con el análisis de las últimas consideraciones a tener en cuenta para lograr una mayor equidad entre productores y productoras con respecto al uso y manejo del agua.

► A. Metodologías e Instrumentos del análisis de género

Hablar de desarrollo es hablar de cambio, de crecimiento, de democracia, de equidad e inclusión, por lo tanto todo proyecto de desarrollo rural y/o agrario debe enfrentar y poner en ejecución acciones tendientes a lograr los cambios para: mejorar los ingresos y la calidad de vida de la población, para lograr una mayor democratización de la sociedad y para lograr disminuir brechas de inequidad existentes entre los hombres y las mujeres del campo.

Así mismo, y desde una perspectiva de género, todo proyecto de desarrollo debe tener en cuenta en qué medida sus acciones influirán positiva y/o negativamente tanto en hombres como en mujeres.



El proyecto de desarrollo e intensificación de la producción de queso de cabra para la venta en Piura, Perú (1985-1987), implicaba la instalación de una planta de quesos, un aumento y mejora de la producción de leche (actividad de las mujeres) y disminución de la venta de cabritos de buen peso (actividad de los hombres). Hubo fuerte oposición de los hombres pues con el proyecto se afectaban sus ganancias ya que eran ellos los que vendían y manejaban los ingresos obtenidos con la venta de los cabritos. Con estos ingresos los hombres compraban alimentos para la familia y alcohol además, la ida a la ciudad les permitía socializar con otros hombres en el bar. Las mujeres invertían los ingresos obtenidos de los quesos en alimentos, ropa y enseres escolares.

El proyecto capacitó a hombres para el trabajo en la planta, desplazando a las mujeres de la producción quesera. Los hombres, a su vez, vieron disminuidos sus ingresos por la venta de cabritos.

El análisis de género aplicado a proyectos de desarrollo rural permite evitar este tipo de situaciones que profundizan las relaciones de inequidad y de subordinación y que si bien pueden mejorar los ingresos de algunas familias, afectan negativamente los ámbitos de las actividades económicas y sociales de unos y otros. El enfoque de género permite abordar el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres, de modo de basar en él la toma de decisiones y la identificación de acciones para un desarrollo más equitativo.

Como se decía en el Módulo 2, el análisis de género es un proceso teórico-práctico que permite analizar y luego ejecutar acciones diferenciales para hombres y mujeres dependiendo de los roles y las brechas existentes entre ambos en relación a los servicios y beneficios que brinda un proyecto, programa o política.

Existen varias metodologías para guiar el análisis de género. De entre ellas, una de las más útiles y de fácil aplicación es el sistema de matrices o marcos del análisis de género. Este parte del principio de que la información necesaria para la planificación la tienen los pequeños productores hombres y las mujeres. El método de recolección de la información es el *Diagnóstico Rural Participativo Rápido (DRP)*⁸, que consiste en ejercicios y herramientas que ayudan al equipo técnico y al planificador/a a conocer la realidad campesina, además permite el inicio de una reflexión y capacitación a nivel comunitario u organizacional sobre diferencias de género. Este es un primer paso para conocer las desigualdades y la necesidad de romper con ciertos patrones impuestos por la sociedad y la cultura, los que sin duda obstaculizan y limitan el desarrollo de las familias, y de la sociedad en su conjunto.

⁸ El Proyecto para Pequeños Productores en la Región Suroeste, de R. Dominicana comenzó su ejecución con la aplicación del DRP con enfoque de género en un número de comunidades rurales previamente seleccionadas. De los resultados del DRP y de la información obtenida, la Unidad Ejecutora planificó la estrategia y las acciones de los diferentes componentes así como la del eje transversal de género.



El DRP es un proceso de recolección de datos⁹ y de capacitación, que apunta a incluir las perspectivas de todos los grupos de interés o participantes de una organización integrada por hombres y mujeres rurales. La aplicación del DRP apoya hacia un cambio en los roles tradicionales tanto del investigador como el de los investigados, ya que ambos participan en la determinación de qué y cómo recolectar los datos. En este sentido es un proceso de doble vía. Así mismo el DRP funciona como medio de comunicación y capacitación entre aquellos que están unidos por problemas comunes. Esta comunicación colectiva llega a ser una herramienta útil para identificar soluciones.

Entre las ventajas del DRP se encuentran:

- Poner a los extensionistas, planificadores y técnicos en contacto directo con miembros de la comunidad y viceversa; todos participan durante todo el proceso del diagnóstico;
- los hombres y mujeres intercambian y verifican información, problemas y soluciones;
- las herramientas del DRP se prestan muy bien para identificar y visibilizar aspectos específicos por desigualdades de género;
- facilita la participación tanto de hombres como de mujeres.

El DRP no reemplaza a la información que se puede obtener a través de la aplicación de encuestas a una muestra de individuos o la información relevada por el Censo Agropecuario, las cuales necesariamente deben llevarse a cabo para recabar información precisa sobre situación e inserción de usuarios y usuarias en la economía, propiedad de la tierra, datos demográficos, etc. No obstante para tener una visión de la realidad desde los propios individuos y como ellos ven y perciben su realidad, el DRP es un instrumento valiosísimo. Tiene la ventaja además de crear confianzas entre el equipo técnico y los/as productoras y entre productores/as entre sí, comenzar procesos de capacitación y traspaso de información y consolidar procesos organizativos.

► I. Las Herramientas del DRP

A continuación se describen y detallan algunas herramientas que son útiles para recoger información cualitativa útil para realizar posteriormente un análisis de género. Estas son sólo ejemplos, no modelos y el procedimiento descrito no es el único. También es importante tener en cuenta que no es necesario aplicar todas las herramientas aquí presentadas, sino que de acuerdo a la comunidad y a las necesidades de información que requiera un programa, se eligen las que a criterio del equipo técnico sean las más adecuadas al grupo u organización con el cual se esté trabajando.

⁹ Los instrumentos o herramientas utilizados para recolectar datos cualitativos con enfoque de género se desarrollan más adelante en este texto. Son: los mapas presentes y futuros, los transectos, las líneas de tendencia, el calendario de actividades, el reloj de 24 horas y las entrevistas semi-estructuradas.



1. Los Mapas (actuales y futuros)

Definición

Los mapas muestran a una comunidad u organización en su conjunto, o un tema más específico que requiere más atención, por ejemplo, un río, un canal o parcelas agrícolas. Los mapas muestran donde se ubican los recursos, las actividades de hombres, mujeres y ambos, los problemas y las oportunidades y las características de la comunidad, de la organización u otro involucrado (río, canal, parcelas agrícolas, etc). Lo importante es partir de la información que la comunidad considera relevante y representarlas como ellos/as consideren adecuado. Los mapas pueden ser construidos directamente en papel, con marcadores o a partir de representaciones y dibujos.

Tipo de información que recogen

Proporcionan información sobre suelo, vegetación, condiciones agroecológicas, disponibilidad de agua e infraestructura. Un mapa recoge sobre todo información cualitativa y permite identificar áreas con problemas específicos como falta de agua, así como áreas con cierto potencial para mejorar el riego o la producción. Los mapas también reflejan las diferencias y similitudes existentes entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo y el acceso a recursos para la producción.

En los mapas de futuro, se le pide a los grupos de hombres y mujeres que representen mediante el dibujo, cómo quisieran ver a su comunidad, a su organización o a ellos mismos en un futuro de mediano plazo. Aquí ellos vuelcan sus aspiraciones y sus proyectos de futuro en forma priorizada y se puede ir detectando con ellos los posibles proyectos de desarrollo a llevar a cabo, en base a los recursos productivos, los potenciales de comercialización, las disponibilidades de mano de obra, etc.

Aplicación del instrumento

Los mapas actuales y futuros son construidos por los propios campesinos conformados en grupos de hombres y mujeres por separado, en un tiempo específico dado. Se construyen directamente en papel con marcadores de diversos colores, resultando un dibujo en el cual cada grupo vuelca su propia percepción de la realidad respecto a los temas señalados. Cada dato y forma de representación son elementos que ayudan a entender, con todos sus matices, las formas como hombres y mujeres perciben su espacio vital, sus problemas, carencias, intereses, limitaciones y oportunidades. Una vez realizado el mapa en su dibujo, cada grupo lo presenta en asamblea, donde hombres y mujeres comentan las similitudes y diferencias que presentan los mapas construidos y, lo más importante, concertan entre todos acerca de las posibles estrategias y acciones priorizadas a seguir para superar los problemas encontrados.



2. Los transectos

Definición

Son travesías a lo largo de la comunidad para captar y representar la mayor diversidad de ecosistemas, usos de suelo, condiciones agroecológicas, recursos naturales, entre otros. Es una representación que incluye el perfil del terreno con sus accidentes físicos y variaciones altitudinales. El transecto ayuda al equipo técnico a organizar y refinar los datos espaciales obtenidos en los mapas y mediante información directa y el resumen de las condiciones locales, los problemas y oportunidades de la comunidad y/o grupo específico de productores y productoras.

Tipo de información que recoge

Proporciona información “mapeable”, más allá de la obtenida en el reconocimiento inicial y verifica la del mapa actual.

Aplicación del instrumento

Usualmente se construye organizando una caminata con grupos de hombres y mujeres por separado, trazada a través de la comunidad. Esta puede ser trazada de norte a sur, de arriba abajo o en cualquier otra dirección, cuidando sí que ésta cubra la mayor parte de las zonas agroecológicas y de producción de la comunidad y que represente al máximo sus variaciones topográficas, de recursos y socio-económica. Una comunidad grande y diversa requerirá de la travesía de más de un transecto, lo importante es definir con los/as productoras y, apoyándose en el mapa actual, la ruta de cada travesía. Cada grupo, acompañado de un técnico/a va levantando información de acuerdo a sus intereses y ésta la va volcando en un papel. Una vez terminada la travesía los grupos se reúnen en plenaria, presentan su trabajo y discuten y se ponen de acuerdo respecto a posibles acciones a seguir para enfrentar los problemas y mejorar sus cultivos y condiciones de vida. Este instrumento es útil de aplicar preferentemente en organizaciones de base como las comunidades de agua.

3. Las líneas de tendencia

Definición

Las líneas de tendencia recogen los cambios ocurridos en la comunidad a través del tiempo, centrándose en aspectos importantes para el Programa que se está ejecutando. Por ejemplo, cambios en las lluvias, en la demografía, en el uso y disponibilidad de recursos (agua, suelo), introducción de nuevos cultivos, de nuevas prácticas agrícolas, entre otros. El estudio de tendencias sobre estos aspectos permitirá al equipo técnico:

- identificar que perspectivas tienen las mujeres y los hombres para el futuro en varios aspectos del desarrollo;



- mostrar a la comunidad u organización que el desarrollo es un proceso y no una fotografía estática de la realidad;
- integrar los cambios claves en el perfil de la comunidad;
- facilitar la identificación de problemas;
- iniciar la priorización de oportunidades que debe considerar el grupo objetivo;
- permite captar la atención de la población objetivo hacia los cambios a través del tiempo, positivos o negativos, en términos del uso de los recursos y prácticas tradicionales de manejo y tratar de divisar las posibilidades de superar las dificultades actuales.

Tipo de información que recoge

Los grupos de hombres y mujeres por separado proporcionan información de los cambios ocurridos en los últimos años. Cuántos años hacia atrás, dependerá de los procesos de cambios importantes que ha vivido la comunidad u organización en el tiempo y que han marcado una etapa en el desarrollo de la misma. Por ejemplo, cambios en la disponibilidad de agua, pérdida del suelo, instalación de una gran empresa en las cercanías, introducción de cultivos de exportación, proceso de migración de los jóvenes, etc.

Aplicación del instrumento

Grupos de hombres y mujeres por separado construyen sus líneas de tendencia (las mismas para ambos) a partir de dibujos en papelógrafos, en donde los recursos o tipo de información que se desea recoger se divide en líneas horizontales y el tiempo se divide en tres columnas: antes, ahora, después, de la manera siguiente:

Recurso	Antes	Ahora	Después
Cultivos			
Agua/riego			
Organización			
Migración			

Una vez que cada grupo construye sus líneas de tendencia, cada uno muestra en plenaria su trabajo, fundamentando su propuesta de futuro y analizando las comparaciones entre ellos. La persona a cargo de la conducción de la reunión hará preguntas tales que permitan llevar al grupo mixto a una reflexión acotada a la realidad respecto a cómo mejorar la situación por ellos presentada. Por ejemplo, pregunta sobre las soluciones que se han probado en el pasado y que han funcionado, qué factores influyeron para que así ocurriera, qué elementos no funcionaron, etc.

Las diferencias en la percepción de los distintos grupos (hombres-mujeres, jóvenes-adultos, agricultores-ganaderos, agricultores pobres-agricultores no pobres, etc.), son importantes de identificar porque se deben buscar las razones que fundamentan estas diferentes concepciones existentes (se identifican y clarifican grupos de interés de acuerdo al tema central que se quiere analizar).



Se puede aprovechar la discusión de tendencias para explicarse los cambios, lo que ayudará a identificar problemas subyacentes y acciones y/o procesos que pueden corregir la situación. Por ejemplo si el grupo estima que la erosión está avanzando, pregunte porqué. Busquen las soluciones que se han probado en el pasado y cómo han funcionado. Analicen que se puede hacer para mejorar esta situación específica.

4. Calendario de actividades

Definición

El calendario de actividades trata de establecer los patrones regulares de trabajo y sucesos cíclicos que ocurren dentro de una comunidad o Unidad productivo-doméstica, a lo largo de un período de 12 a 18 meses. Este instrumento recoge información sobre las actividades económicas y domésticas de los hogares, los procesos migratorios, disponibilidad de tiempo de los diferentes miembros por época del año, la calendarización de actividades programadas y la capacidad de absorción de nuevas actividades productivas, organizativas o de otro tipo.

Tipo de información que recoge

Los temas que se registren variarán de familia en familia, de comunidad en comunidad. El equipo técnico debe identificar los temas más relevantes en función de la realidad y del proyecto o programa que se vaya a ejecutar. Temas comunes son la actividad productiva, la crianza de animales, la participación en actividades organizativas, entre otros.

Un calendario ayuda a presentar gran cantidad de información en un marco común de tiempo: actividades productivas agrícolas, pecuarias, no-agrícolas, actividades domésticas y de cuidado de niños, entretenimiento, ocio, etc. La información por ciclos anuales es útil para saber la disponibilidad de mano de obra, disponibilidad de tiempo, la calendarización de actividades programadas, la capacidad de absorción de nuevas actividades, las épocas de sequía y las variaciones de los ciclos monetarios, la migración de la mano de obra familiar, entre otras. Así mismo, el calendario de actividades proporciona información sobre la división del trabajo de hombres y mujeres y si hay un reconocimiento social acerca de la participación de las mujeres en las actividades productivas.

Sobre la aplicación del instrumento

Este instrumento puede aplicarse a familias u hogares (debe ser respondido por la pareja, o por el hombre y por la mujer por separado, nunca solo el hombre o solo la mujer), por sistema de producción o por organización. Es más útil si se construye grupalmente. En un papelógrafo se dibuja el esquema del calendario en el que se señalan los meses en columnas, dejando las líneas horizontales para la representación de las actividades y, dentro de estas, las distintas tareas por actividad. Esto es útil sobretudo en la actividad agrícola y ganadera porque sirve para especificar e identificar con detalle el tipo y grado de participación que en los distintos casos tiene el hombre y la mujer. Se pueden usar diferentes colores o signos para representar las actividades que realizan las mujeres y las actividades que realizan los hombres. El inicio del calendario puede ser el mes de enero pero lo más adecuado es que los propios participantes decidan el mes



de inicio. El mes de comienzo de las lluvias puede ser una buena decisión para comenzar el calendario. El grupo debe designar un símbolo para representar a hombre, mujer, niño, niña, joven varón, joven mujer, anciano, anciana.

Es importante también que grupos separados de hombres y mujeres elaboren sus propios calendarios, pero ambos detallando el conjunto de actividades de hombres y mujeres. Esto sirve para destacar diferencias de visiones respecto a lo que hacen unos y otros, así como para visibilizar el trabajo productivo de las mujeres y para comenzar procesos de concientización respecto a diferenciaciones de género.

Ejemplo de un calendario de actividades¹⁰

Actividad/meses	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1. Actividad Productiva												
Papa												
Preparación terreno								H	H			
Siembra									H/M	H/M		
Aporque											H/M	H/M
Riego	H/M	H/M	H/M	H	H	H	H	H	H	H/M	H/M	H/M
Cosecha	H/M	H/M	H/M									
Cerdos												
Alimentación	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
Preparación de cecinas				M	M							
Educación			o/π	o/π	o/π	o/π	o/π	o/π	o/π	o/π	o/π	o/π
2. Actividad doméstica												
Cuidado de niño/as	Mφ	Mφ	M	M	M	M	Mφ	M	M	M	M	Mφ
Lavado ropa	Mφ	Mφ	M	M	M	M	Mφ	M	M	M	M	Mφ
3. Actividades de Entretención												
Football dominical	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ	Hθ
4. Actividades Socio/organizativas												
Organización regantes	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
Junta de vecinos	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
Centro de padres	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M

M: Mujer / H: Hombre / Mφ: Mujer joven / Hθ: Hombre joven / o: Niña / π: Niño

¹⁰ En este ejemplo, y por cuestiones de espacio, se han incorporado solo algunas actividades. Sin embargo, se insiste en que en este instrumento deben incorporarse todas las actividades que realizan hombres y mujeres en un grupo o familia con las cuales se esté trabajando.

5. Reloj de 24 horas

Definición

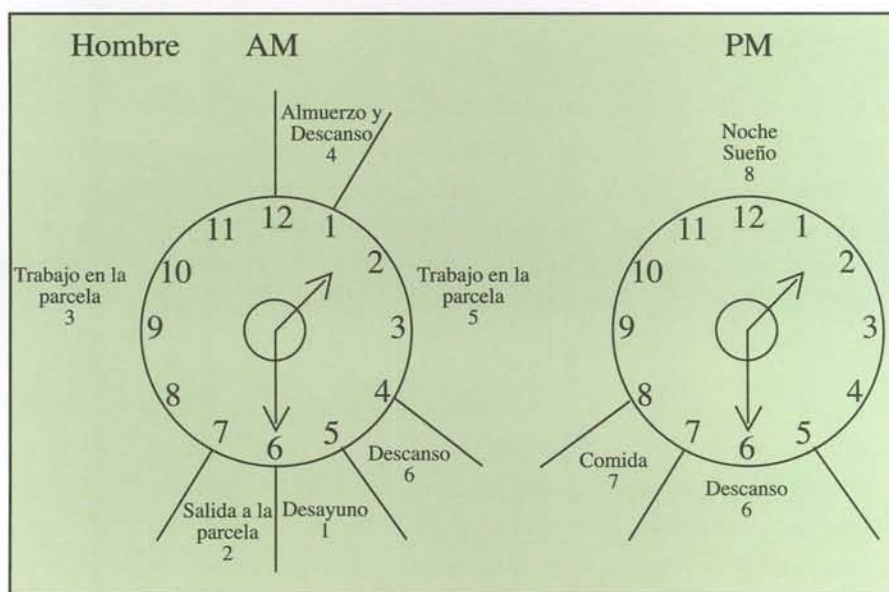
Al igual que el calendario de actividades, el reloj de 24 horas detalla las diferentes tareas de hombres y mujeres, la organización del trabajo y el descanso, con la diferencia que los espacios de tiempo son distintos. Al igual que el anterior, ayuda a resaltar los trabajos de las mujeres y su intensidad, las diferencias y similitudes entre las actividades masculinas y femeninas (quién hace qué).

Sobre la aplicación del instrumento

Se pide a los grupos de hombres y mujeres que en forma separada detallen las actividades de un día normal de la semana, y estas las ubiquen en el diagrama de un reloj grande anteriormente dibujado en un papelógrafo y dividido en 24 espacios. Cada grupo puede dibujar un reloj con sus horas y sobre él señalar las actividades realizadas y las horas de descanso o también puede listar las actividades señalando las horas en las cuales realizan cada una de ellas. Para identificar las tareas por horas se les pide que empiecen anotando la hora de levantarse y la hora en que se acuestan. Aquí se muestran las dos posibilidades que hay para construir el reloj de 24 horas de hombres y mujeres.

Ejemplos de reloj de 24 horas

El día de un campesino





El día de una campesina

Hora	Actividad
6:00 am	levantarse
6:15 am	preparar desayuno
6:45 am	lavar las cosas del desayuno/vestir y preparar a los niños para el colegio
7:00 am	desmalezar y regar la huerta dar de comer a los pollos y cerdos
8:00 am	limpiar, barrer y ordenar la casa
9:00 am	ir al campo a aporcar la papa
10:30 am	preparar almuerzo, lavar ropa
12:30 pm	servir el almuerzo
13:00 pm	recoger la mesa/lavar la loza
13:30 pm	descanso/tejer/ver televisión/planchar
15:00 pm	trabajo en la huerta o en la parcela/ dar de comer a los pollos y cerdos
17:00 pm	preparar y servir las onces, lavar la loza/ayudar en las tareas de los niños
18:00 pm	reunión de centro de padres
19:45 pm	encerrar los pollos y cerdos/ayudar en las tareas de los niños
20:15 pm	servir comida/comer/lavar la loza
21:30 pm	ver televisión/preparar la ropa de los niños/planchar
22:30 pm	hora de acostarse

6. Entrevistas semi estructuradas

El propósito de estas entrevistas es obtener información socioeconómica de un número previamente determinado de familias de la comunidad u organización y que cubran transversalmente la diversidad de la misma. Estas entrevistas dan, al equipo técnico, la posibilidad de conversar con habitantes no considerados como líderes o que no participen en grupos muy estructurados. Las entrevistas llenan vacíos de información, corroboran información recabada a través de otros instrumentos y permiten cuantificar algunos datos o tendencias como número promedio de miembros del hogar, educación promedio, atención en salud, entre otros.

Se recomienda realizar no menos de unas 20 entrevistas y tener en cuenta que la pareja esté presente y ambos participen en ella. También es posible reemplazar las entrevistas semi estructuradas por una encuesta cerrada que toque varios tópicos de utilidad y de los cuales se requiera información cuantificable. En este caso, el número de familias encuestadas debe ser mayor y se debe elegir la familia por estratos (familias prósperas, familias pobres, familias encabezadas por un hombre, familias encabezadas por una mujer) y en proporción a su representatividad numérica (muestreo).

Resumen de los instrumentos del DRP

Instrumento	Tipo de información	Se aplica a
Mapa actual	Como ven su realidad hombres y mujeres	Grupos de hombres y mujeres por separado. Plenaria de acuerdos
Mapa de futuro	Como quieren su futuro hombres y mujeres	Grupos de hombres y mujeres por separado. Plenaria de acuerdos
Transectos	Información sobre recursos relevante, uso del suelo, distribución espacial de cultivos, crianza, bosques, riego, etc.	Grupos de hombres y mujeres por separado. Plenaria de acuerdos
Líneas de tendencias	Percepción que tiene la población sobre el cambio y las tendencias del cambio	Grupos de hombres y mujeres por separado. Grupos mixtos. Plenaria de acuerdos
Calendario de actividades	Información sobre roles y actividades que realizan hombres y mujeres en la producción, en lo doméstico, social-organizativo y recreativo	Por selección de hogares, por sistema de producción. En forma grupal mixta. Grupos de hombres y mujeres por separado. Plenaria.
Reloj de 24 horas	Información acerca de la carga de trabajo y horario de trabajo de hombres y mujeres	Individualmente. Por grupos separados de hombres y mujeres. Plenaria.
Entrevistas semi-estructuradas	Llena vacíos de información, ahonda en problemas o situaciones	A hogares por muestreo. Se entrevista al hombre y a la mujer por separado o se aplica a la pareja simultáneamente

► II. Marcos o matrices para el análisis de género

Para analizar la información, el DRP con enfoque de género utiliza marcos o matrices en las cuales se vuelcan los datos obtenidos durante las sesiones grupales. Las siguientes son las matrices más útiles:

1. El marco o matriz de contexto

El marco o matriz de contexto examina los factores ambientales, sociales, demográficos, económicos y políticos, identificando los factores que limitan y facilitan un desarrollo más equitativo entre hombres y mujeres en un área geográfica e histórica específica. Algunos elementos de contexto importantes de analizar son:

- *Los factores ambientales* a examinar pueden ser la degradación de los suelos, la erosión o cambios en la biodiversidad, tendencia de inundaciones cíclicas, la contaminación del agua, etc. Estos



factores pueden tener como consecuencia patrones migratorios de hombres y/o mujeres, jóvenes y/o adultos.

- *Los factores sociales* pueden ser normas comunitarias, creencias culturales y religiosas, estratificación social, presencia de conflictos entre grupos, educación, salud.
- *Los factores demográficos* pueden ser estructura de edad de la población, procesos migratorios, tasas de fecundidad, etc.
- *Los factores económicos* a analizar pueden ser niveles de pobreza, distribución del ingreso, acceso al mercado, acceso y control de los factores productivos y tecnológicos etc.
- *Los factores institucionales* tales como infraestructura y servicios, presencia de organizaciones externas o locales, participación de hombres y mujeres en ellas, etc.
- *Los factores políticos* tales como políticas y prioridades del gobierno, las estructuras de poder a nivel de la comunidad u organización, liderazgos, cacicazgos, etc.
- Aquí se analiza para hombres y mujeres:
 - * ¿Cuáles y qué factores mejoran las condiciones de vida?
 - * ¿Cuáles y qué factores dificultan las condiciones de vida?
 - * ¿Cuáles son los problemas más relevantes y las necesidades prácticas y estratégicas?

Ejemplo de Matriz de Contexto

Factores/Patrones	Facilitan/Mejoran	Dificultan/Limitan
Físico, ambiental		
Económico		
Social		
Político, institucional		
Cultural, tradicional		

En el análisis de contexto, es importante tener en cuenta todos estos factores pues, unos más y otros menos, pueden afectar positiva o negativamente el enfoque de equidad de género de un proyecto o programa.



Los instrumentos más utilizados para obtener este tipo de información son: los mapas actuales y futuros, los transectos, las líneas de tendencia y las entrevistas semi-estructuradas¹¹.

2. El marco o matriz de actividades

Es el marco en el cual se analiza la división del trabajo basada en género. Como tal, identifica las actividades productivas, reproductivas, de gestión comunitaria y organizativa y también de recreación de hombres y mujeres. Es importante desagregar estos datos por edad y sector social porque, como veíamos en el Módulo 2, las tareas de hombres y mujeres pueden variar mucho entre los diferentes sectores sociales y también entre los diferentes rangos de edades (niños-jóvenes-adultos-ancianos).

El análisis de actividades, además de identificar actividades productivas, reproductivas y sociales de los individuos desagregados por sexo, permite iniciar un diálogo entre los miembros de la comunidad sobre el porqué de la división del trabajo y su relación con el género. Además permite:

- Identificar las interrelaciones entre las distintas actividades productivas y entre éstas y las tareas reproductivas y sociales, para lo cual es de mucha utilidad la aplicación del análisis del enfoque de sistemas productivo-doméstico¹²;
- Identificar la carga de trabajo de hombres y mujeres y proponer donde sería más beneficioso introducir métodos de mejoramiento, nuevas actividades económicas o tecnologías ahorradoras de tiempo;
- Identificar la ubicación donde tienen lugar las diferentes actividades. Esto es particularmente importante para el caso de las mujeres y su involucramiento en proyectos de desarrollo, ya que la movilidad y el traslado desde la casa a un lugar de reunión son a veces limitantes serias de su participación.

A través de este análisis se debe esclarecer:

- ¿Quién hace qué, dónde, cuándo y cuánto tiempo demanda?
- ¿Qué actividades productivas, reproductivas, sociales y recreativas realizan los hombres?
- ¿Qué actividades productivas, reproductivas, sociales y recreativas realizan las mujeres?
- ¿Qué actividades productivas, reproductivas, sociales y recreativas son realizadas por ambos?

¹¹ Una explicación exhaustiva de este tipo de herramientas, cómo se aplican y que tipo de información recogen, se encuentra en LOPEZ, T. y SCHREUEL, I. Análisis de Género y Desarrollo Forestal. Manual de Capacitación y Aplicación. FAO, MAGA, PAGG, CODERSA, Guatemala, 1995.

¹² Ver, El contenido de género en la investigación en sistemas de producción. Campaña P. RIMISP, Serie Materiales Docentes No.2. Santiago de Chile 1992.



Por **actividades productivas** se entiende la transformación de materias primas y la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y la comercialización

Por **actividades reproductivas** se entiende el cuidado y mantenimiento del hogar, criar y educar a los hijos, la preparación de los alimentos, los quehaceres domésticos en general, el acarreo de leña y agua para el hogar, la compra de provisiones, el cuidado de enfermos y ancianos.

Por **actividades de gestión comunitaria o sociales** se entiende la participación en grupos, organizaciones o comités formales e informales, la organización colectiva de eventos y servicios socio-culturales relacionados con la gestión de infraestructura comunitaria, con fiestas tradicionales, ceremonias religiosas.

Ejemplo de Matriz de Actividades

Quién	Actividad	Ubicación	Tiempo
Mujer			
Hombre			
Ambos			

Los instrumentos más utilizados para obtener este tipo de información son: el calendario de actividades, el reloj de 24 horas y las entrevistas semi-estructuradas.

3. El marco o matriz de los recursos

Fuertemente ligado a las actividades se encuentra el tema de los recursos. Este marco sirve para analizar qué recursos están disponibles para que los hombres y las mujeres lleven a cabo las actividades que están bajo su responsabilidad. Para el caso de los proyectos y programas de desarrollo rural y/o agrícola se deben tomar en cuenta recursos como tierra, agua, bosques. También los ingresos monetarios son entendidos aquí como un recurso, por lo que es determinante el análisis de las fuentes de ingreso y, para cada una de ellas se debe preguntar:

- ¿Quién necesita qué?
- ¿Quién tiene acceso a salarios u a otra clase de ingresos?
- ¿Quién controla cada uno de los recursos?
- ¿Quién se beneficia de los recursos?
- ¿Quién es responsable de qué gastos?
- ¿Quién decide sobre cada uno de los gastos?

Se debe distinguir entre quién es el/la que tiene acceso al recurso y quién es el/la que lo controla. Por ejemplo ¿Quién tiene acceso a la tierra? ¿Quién tiene el control de esa tierra o en otras palabras quién decide sobre el uso de esa tierra? ¿Quién tiene acceso al agua? ¿Quién controla esa agua o en otras palabras quién decide sobre el uso de esa agua?

El acceso a los recursos se puede definir como la oportunidad de acceder y usar los mismos. Control sobre los recursos se refiere a la capacidad, oportunidad, habilidad de definir el uso de éstos e imponer dicha definición a otros.

Este análisis determina las situaciones de equidad-inequidad de género y la posición que hombres y mujeres ocupan al interno de la familia. La situación encontrada a partir de este análisis permitirá al equipo del proyecto y a los técnicos identificar y definir acciones que permitan reducir las brechas de inequidad existentes en relación al acceso y control de los recursos para el desarrollo.

Ejemplo de Matriz de Recursos

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<i>Naturales:</i>								
Agua								
Tierra								
Bosque								



Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<i>Económicos o productivos:</i>								
Crédito								
Herramientas								
Insumos								
Ingresos								
<i>Servicios</i>								
<i>Sociales y políticos</i>								
<i>Tiempo</i>								

Los instrumentos más utilizados para obtener información son: los mapas actuales y futuros, los transectos, y las entrevistas semi-estructuradas.

4. El marco o matriz de las necesidades

El marco de necesidades resume las necesidades y problemas identificados por hombres y mujeres y por ambos y que actúan como limitantes del desarrollo económico y social de la familia y/o la comunidad. Son aquellas carencias sentidas por cada grupo en relación a una visión de desarrollo rural integral, que cubre todos los ámbitos en los cuales actúan las personas. En un análisis con la comunidad u organización (grupos de hombres y mujeres) se busca encontrar las relaciones entre los diferentes problemas de modo de llegar a una priorización de los mismos, lo que facilitará la construcción de un plan de desarrollo participativo.



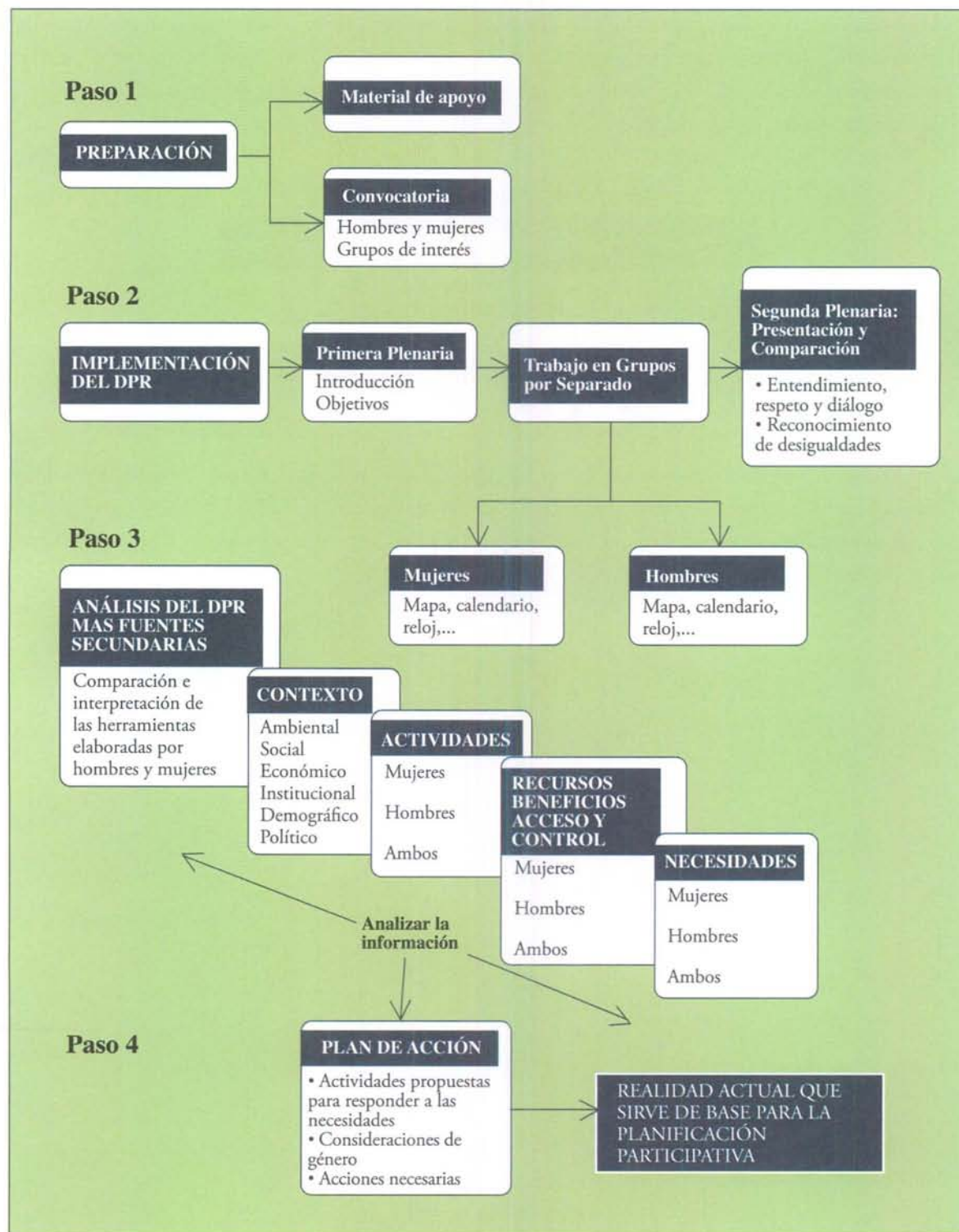
Para hacer este análisis hay que distinguir entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas ya que las primeras tienen que ver con aspectos concretos de condiciones de vida de los habitantes de una comunidad u organización y las segundas se relacionan con cambios a nivel de las estructuras, por ejemplo cambios a nivel de roles y relaciones entre hombres y mujeres, como sería un mayor liderazgo y control de las mujeres en las organizaciones de riego.

Ejemplo de Matriz de Necesidades

Quién	Problemas y necesidades identificadas
Mujer	
Hombre	
Ambos	

La información obtenida a través de los cuatro marcos o matrices debe ser analizada conjuntamente entre el equipo técnico y los/as integrantes de la organización para elaborar el Plan de trabajo de género (qué acciones, con quiénes, qué acciones son necesarias para facilitar la participación de hombres, de mujeres o de ambos).

La Aplicación de Diagnóstico Rural Participativo



Fuente: El diagnóstico rural participativo para el análisis de género. FTPP/FAO y CODERSA Guatemala, diciembre 1999.



► B. Pautas guías para la incorporación de género en los productos de la CNR

Un hecho positivo acaecido en los últimos quince años ha sido el compromiso que han asumido los gobiernos y junto a ellos, los ministerios de agricultura de la región, en relación a la promulgación de políticas tendientes a disminuir las inequidades de género en el sector, partiendo del *reconocimiento del papel de productoras agrícolas* de un importante sector de la población rural femenina. En términos generales sus objetivos han sido institucionalizar y racionalizar un enfoque sensible al género en la planeación estatal, tomando en cuenta los temas concernientes a la mujer rural (como las dificultades en el acceso a los recursos), y establecer metas específicas para avanzar en el combate a la discriminación de las mujeres productoras. Uno de los aspectos cruciales de estos planes ha sido aumentar el acceso de la mujer rural al crédito, a la capacitación y a la tecnología.

Uno de los 5 lineamientos estratégicos tendientes a cumplir con la Misión del MINAGRI para el período 2006-2010 es “Provocar un desarrollo inclusivo que contribuya a disminuir la brecha sociocultural y económica de los sectores más postergados del mundo rural. Esto implica crear nuevas oportunidades, mejorar servicios y diseñar programas e instrumentos que permitan la inclusión de la pequeña agricultura a los mercados agroalimentarios nacionales e internacionales”.

En 1993 entre el SERNAM y el MINAGRI se crea la Mesa de la Mujer Rural para contribuir al diseño, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas que incidan en el desarrollo, la potenciación de las mujeres del sector rural y silvoagropecuario, considerando su diversidad étnica, cultural, étnica y social.

El MINAGRI cuenta desde 1999 con una Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, integrada por representantes de todos los servicios dependientes de él. A partir de 2005, esta institucionalidad cuenta además con Comisiones Regionales a lo largo de todo el país.

Con estos avances a nivel de políticas de gobierno y del diseño de estrategias tendientes a disminuir las inequidades de género respecto a los recursos y servicios productivos, se da un marco propicio para que los proyectos y programas de desarrollo rural y sus equipos profesionales y técnicos contribuyan a la generación de procesos más equitativos en cuanto a género.

En este nuevo escenario, se explicita la incorporación de los aspectos de género en todos los programas o proyectos realizados por las instituciones del Estado. Este es un gran desafío porque género en desarrollo es un proceso integral y multidimensional, de carácter público y político pero también personal y sus



elementos deben tenerse en cuenta desde la fase del diagnóstico hasta la evaluación final, es decir durante todo el ciclo de proyecto.

Para el caso específico de la CNR, los objetivos y condiciones básicas para la incorporación del enfoque a nivel institucional, en los programas y estudios y en las organizaciones de usuarios/as de agua son las siguientes:

► I. Los objetivos de género

1. De la Institución

- Promover la igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres a los productos estratégicos de la Comisión Nacional de Riego, creando las condiciones y los mecanismos de equidad necesarios en los productos estratégicos, incluyendo a los Estudios y Programas.
- Cuidar que las políticas vayan en beneficio de los hombres y mujeres y, a la vez que éstas no tengan efectos negativos sobre uno u otro de estos grupos.

2. De los Estudios CNR

- Identificar las desigualdades de género existentes en el contexto específico sobre el cual se realiza el estudio y en relación al objetivo general del mismo.

Para el caso del estudio de la CNR “Diagnóstico caracterización de usuarios de aguas y su demanda”, a uno de los objetivos específicos del estudio podría haberse agregado un pequeño párrafo quedando: Diagnosticar la demanda potencial y la real de riego tecnificado y obras civiles de riego y drenaje, intra y extra predial, del segmento de la pequeña agricultura, en forma organizada o individual, dentro del área regada de los territorios seleccionados, ***diferenciando por sexo cada una de las categorías a diagnosticar***. Con este pequeño agregado final, que aquí va subrayado, se hubiese podido saber si en la demanda potencial y real de riego tecnificado existe o no una brecha de género y el grado de profundidad de la brecha. Como resultado, éste habría permitido pensar en medidas concretas para la disminución de la brecha de género existente en relación a la demanda real y potencial de riego tecnificado existente en el país. Los resultados del estudio hubiesen sido una gran contribución a los avances en equidad de género que persigue la CNR.

Los Estudios con enfoque de género emprendidos por la CNR son claves porque permiten identificar brechas de inequidad de género.



3. De los Programas CNR

- Reducir las desigualdades de género (inequidades entre hombres y mujeres de acceso a los servicios, recursos y al poder) que puedan existir en una zona o respecto a una acción determinada del programa.
- Crear las condiciones necesarias para que hombres y especialmente las mujeres puedan acceder a los recursos y beneficios que brinda el programa: acceso a riego, incorporación a las organizaciones de riego, capacitación para el acceso a las dirigencias de las mismas, acceso a la capacitación para la gestión, etc.
- Motivar la participación de hombres y mujeres en las actividades del programa. Si es necesario, definir estrategias de motivación específicas para el grupo de mujeres.

Una acción de este tipo que tuvo gran impacto fue la del Programa Choapa Corrales, donde se motivó la participación de productoras a la organización a través de un programa planificado y sistemático que incluyó un espacio específico dirigido a la mujer en un programa radial semanal.

- Cuidar que las acciones de los programas vayan en beneficio de los hombres y mujeres y, a la vez que éstas no tengan efectos negativos sobre uno u otro de estos grupos.

Los Programas con enfoque de género de la CNR son importantes porque permiten incidir en la disminución de brechas de inequidad de género en el área de la capacitación y gestión del riego.

► II. Las condiciones básicas para el cumplimiento de los objetivos de género de la CNR

1. A nivel institucional

- Existencia de un sistema de seguimiento y monitoreo que incorpore los datos referidos a la población meta desagregados por sexo, así como también incorpore indicadores de efecto e impacto en materia de género, con metas precisas a alcanzar.
- Diseño de una estrategia de incorporación de los aspectos de género para cada estudio y programa.



- Disponibilidad de recursos humanos y financieros adecuados para la aplicación del enfoque de género a nivel institucional y en los programas y estudios.

2. A nivel del diseño de los Estudios

- 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.
- 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.
- En los Términos de Referencia de los Estudios se deben identificar y acotar las variables de género que van a estar contenidas en cada uno de ellos. 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.
- 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.
- Al momento de la ejecución de los estudios, la División Estudios y Desarrollo debe supervisar que en los instrumentos de recolección de datos que se apliquen (encuestas, cuestionarios, entrevistas abiertas, etc.) las categorías “familia”, “productor”, se reemplacen por las categorías “hombre” y “mujer” o “productor” y “productora”. Las primeras son categorías generales que esconden las desigualdades en oportunidades, limitaciones e intereses 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 así promover instrumentos de desarrollo más igualitarios.



3. A nivel del diseño de los programas

- En el diseño de 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.
- *En los Términos de Referencia de los Programas debe plantearse como condición de efectividad, el que la Consultora esté conformada por un grupo de técnicos mixto.* La presencia de técnicas agrícolas mujeres es de mucha ayuda para lograr una mayor presencia de mujeres a las reuniones de la organización, así como su asistencia a días de campo o visitas a experiencias exitosas en otras localidades o regiones. Esto facilita el que las mujeres se integren con mayor confianza a los grupos, también contribuye a romper con prejuicios respecto a los roles diferenciados y “marcados” para hombres y mujeres y a la vez facilita el que las mujeres asistan a estos espacios considerados como “masculinos”.
- 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.
- Considerar en los Términos de Referencia el que al menos 1 miembro/a del equipo técnico tenga experiencia en el tema, de modo que pueda sensibilizar al resto del equipo. Se aplicaría un cuestionario básico que mida el grado de manejo que los miembros del equipo técnico tengan respecto al enfoque de género y su operacionalización.
- Para los estudios diagnósticos que realizan los programas se debe pedir que recojan 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, los equipos técnicos podrán diseñar acciones de género más acotadas, entre ellas la identificación de acciones de discriminación positiva para el grupo en desventaja.

4. A nivel de la ejecución de los programas

- Sensibilizar y capacitar en género al equipo técnico que ejecutará el Programa. Se aplicaría un cuestionario básico que mida el grado de manejo que los miembros del equipo técnico tengan respecto al enfoque de género y su operacionalización.
- Producto de los resultados del estudio diagnóstico con enfoque de género que por lo general deben realizar los programas al inicio de su ejecución, cada programa debería identificar y proponer un programa de acciones de género acotado a su realidad financiera y de recursos humanos, que incluya acciones tendientes a superar inequidades de género y al fortalecimiento de la capacidad humana (gestión, uso y manejo del riego, liderazgo y autoestima, entre otros).



- Crear las condiciones necesarias para integrar a las productoras a los grupos y organizaciones de usuarios de agua. Entre estas condiciones están:
 - * la fijación de los horarios de las reuniones de la organización en horas compatibles con las labores domésticas. Las horas de la tarde son las más adecuadas;
 - * en los llamados a reuniones de la organización, incluidos los llamados a capacitación, cuidar que la invitación esté dirigida a las socias y socios, usuarias y usuarios o productores y productoras;
 - * identificación de un espacio de reunión lo más cercano a las casas de las productoras, usuarias o socias;
 - * paralelo al lugar de la reunión de la organización, la instalación de un espacio en donde niños menores de 6 años, hijos de usuarias, estén cuidados y entretenidos por un joven adulto hombre o mujer.
- Implementar acciones que faciliten la participación de las mujeres en las organizaciones de riego y en sus dirigencias. Por ejemplo, dentro de un Programa en particular, la realización de talleres específicos para las mujeres. Instalación de espacios móviles para el cuidado de niños pequeños durante el tiempo que duran las reuniones de la organización. Apoyo para la adquisición o búsqueda de tecnologías que reduzcan tiempo de trabajo doméstico. Los acuerdos con otras instituciones del Estado hacen factible esta propuesta.
- A nivel de cada programa la existencia de un sistema de seguimiento y monitoreo que incorpore los datos referidos a la población meta desagregados por sexo, así como también incorpore indicadores de efecto e impacto en materia de género, con metas precisas a alcanzar.
- Sensibilizar y capacitar en género a los usuarios/as con sus parejas en los grupos y organizaciones de productores de modo que se produzcan cambios estructurales que favorezcan una mayor equidad: a nivel de las responsabilidades reproductivas, a nivel de las dirigencias y a nivel de la toma de decisiones.
- Asegurarse y motivar para que todos, hombres y mujeres, participen activamente en los grupos, cuidando y estimulando el que las mujeres den sus opiniones, tomen parte de las decisiones del grupo y planteen sus problemas técnicos.
- Facilitar el que los hombres apoyen la participación de las mujeres.
- Usar un lenguaje simple, evitando los tecnicismos. Para el caso de situaciones en la cual las mujeres hablan idioma originario, desarrollar las reuniones de capacitación y de transferencia en el lenguaje que ellas mejor entiendan.
- Destacar sistemáticamente en el grupo el rol productivo de las mujeres, de modo que no solamente ellas sientan que este espacio les pertenece, sino que también para que los agricultores hombres reconozcan este rol y vayan cediendo espacios de decisión a las mujeres.

5. A nivel de las organizaciones de usuarios de agua

- La sensibilización en género a las dirigencias de las organizaciones es el punto de partida para que en ellas se promueva e incentive la participación de la mujer. Convenios con instituciones como el SERNAM, pueden facilitar programas o acciones de este tipo.
- Las organizaciones de usuarios deben crear condiciones que faciliten la incorporación y participación de un mayor número de mujeres usuarias. Entre ellas:
 - * la fijación de los horarios de las reuniones de la organización en horas compatibles con las labores domésticas. Las horas de la tarde son las más adecuadas;
 - * identificación de un espacio de reunión lo más cercano a las casas de las productoras, usuarias o socias;
 - * paralelo al lugar de la reunión de la organización, la instalación de un espacio en donde niños menores de 6 años, hijos de usuarias, estén cuidados y entretenidos por un joven o adulto hombre o mujer.

► III. Las últimas consideraciones a tener en cuenta

En el caso de la ejecución de los programas de la CNR y en relación con el logro de una mayor participación de mujeres regantes en la organización, son 3 los factores sobre los cuales se debe intervenir siempre con acciones de género debido a en que ellos se encuentran las mayores limitantes a su participación. Estos 3 temas son:

- El trabajo reproductivo*, actividad que al ser vista socialmente como “responsabilidad exclusiva de la mujer” pasa a ser uno de los factores más limitantes en el sentido que al no permitírsele a la mujer delegar estas funciones¹³. Para enfrentar esta limitante es importante pensar en la instalación de centros de cuidado infantil para hijos de productoras en edad pre-escolar, identificar y llevar a cabo acciones de discriminación positiva dirigidas a la mujer como grupo en desventaja e identificar participativamente, con hombres y mujeres, acciones ahorradoras de tiempo doméstico y productivo que les permita liberarse de horas de trabajo doméstico.
- El perfil masculino de las organizaciones económicas* es otra fuerte limitante para las mujeres. Una forma que han tenido las mujeres rurales de enfrentar esta situación es conformando sus propias organizaciones de mujeres, las que en nuestros países difícilmente alcanzan niveles de poder económico y político. Crear organizaciones de mujeres productoras no es la mejor solución para mejorar la condición política y económica de éstas y; si bien es más complejo, requiere de más tiempo y mayores recursos; la mejor salida es el trabajo planificado y sistemático de motivación y entrega de capacidades para que las mujeres integren las organizaciones de productores (en este caso organizaciones de usuarios de agua) ya conformadas.

¹³ Aquí, el ciclo vital de la mujer y el número y sexo de los hijos juegan un papel importante.



iii) *La escasa experiencia de las mujeres en toma de decisiones acerca del riego, sumado a su baja autoestima es el tercer factor clave de género que debe ser considerado por los planificadores y técnicos de la CNR.* Frente a esta limitante, la herramienta más eficaz es la sensibilización en género y autoestima para las mujeres usuarias de riego. Sin embargo, la contribución del técnico al aumento de la autoestima de las mujeres va a ser crucial si se tiene en cuenta y aplica firmemente las consideraciones listadas en los párrafos anteriores. Un buen ejemplo de esto es la experiencia del Programa de transferencia de capacidades para mejorar la gestión de los recursos hídricos del Sistema Choapa – Corrales, el que desarrolló un programa específico para el logro de una mayor participación de mujeres productoras en las organizaciones de riego del sector, participación que en un grado no menor pasaba por la baja autoestima que tenían las productoras.

Las acciones de género desarrolladas por el Programa y que incidieron directamente en una mayor autovaloración de las mujeres fueron:

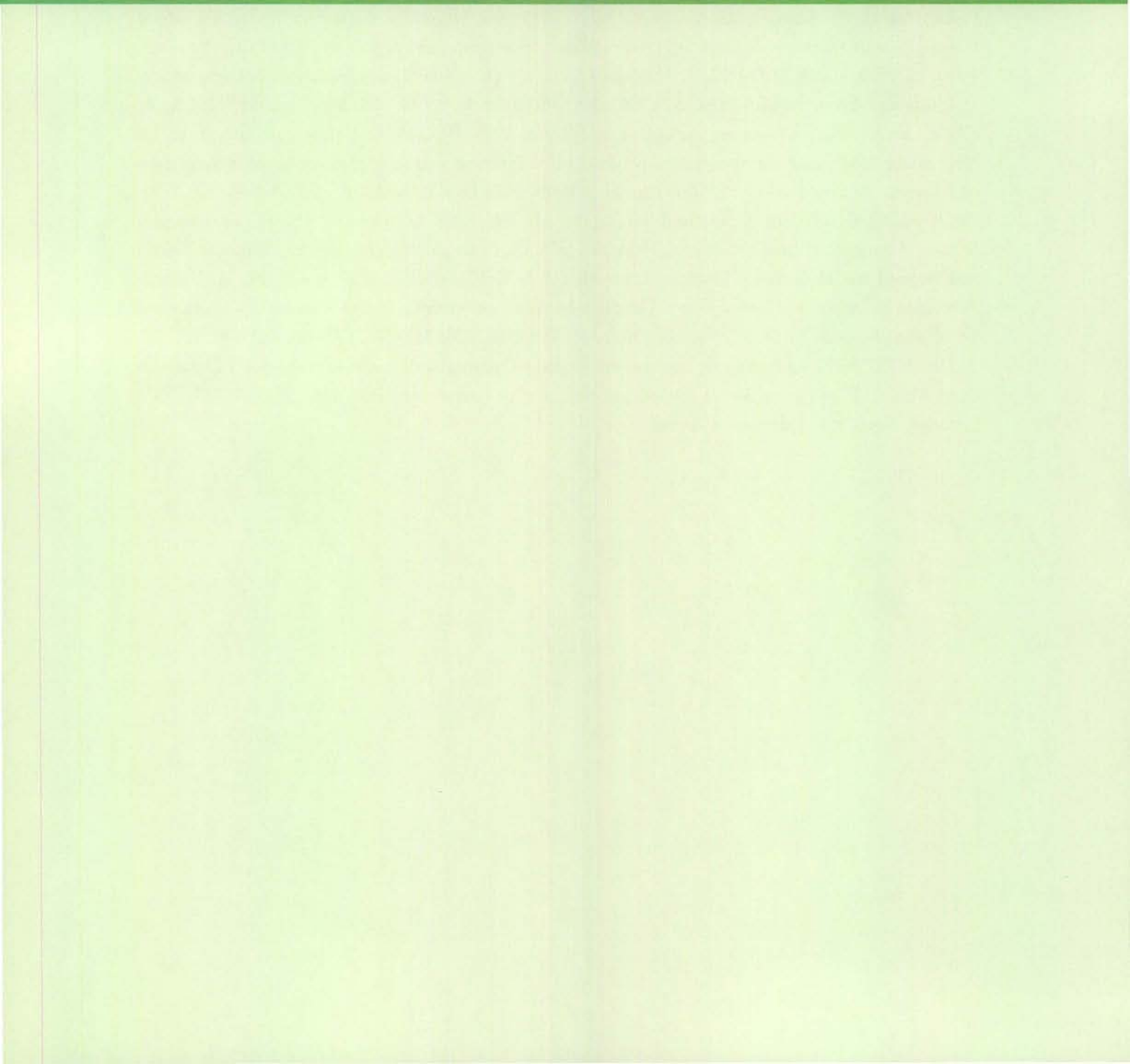
- Programa Radial “Río Choapa: Presente y Futuro” de la Junta de Vigilancia, emitido en frecuencia semanal por la emisora local Radio Paola.
- Entrevista en vivo a usuarias dirigentes de C.As.
- Difusión sobre la importancia de la participación de las mujeres en las OUA.
- Visita y seguimiento en terreno a actividad de usuarias dirigentes, en apoyo a su gestión.
- Reconocimiento público y en reuniones de capacitación de mujeres dirigentes y usuarias de las C.As.

Como resultado de lo anterior, se integraron nuevas mujeres a las directivas de las Comunidades de Aguas intervenidas, 15 mujeres participan en las directivas de sus Comunidades de Aguas, un 50 % más en relación a las 10 usuarias que cumplían ese rol al iniciarse el Programa, en Diciembre de 2006. También aumentó de 6 a 11 el número de organizaciones de agua del Sistema Choapa – Corrales en donde una o más mujeres actúan como dirigentes, lo que representa un 83 % más en relación al diagnóstico.



► Bibliografía de consulta

FELDSTEIN, SIMS, POATS y Otras. Marco Conceptual para el Análisis de Género e Investigación en Sistemas de Producción (Mimeo) 1991. GUILLEN, R. y DE KWANT, V. Ganarse la Vida y el Respeto. Proyectos Productivos y Mujer Rural. Módulo de Capacitación, Centro Mujer Peruana Flora Tristán, Red Nacional Mujer Rural, Lima, 1991. ARGÜELLO, S.; JACOME, R., MONCAYO, R. Género en Proyectos de Desarrollo. Guía para Extensionistas y Promotores. De la Teoría a la Práctica, Central Ecuatoriana de Servicios Agrícolas, CESA, Quito, 1995. FAUNE, M. A. Guía para la Identificación y Formulación de Proyectos de Desarrollo Agrícola/Rural con Perspectiva de Género, BID / IICA San José, 1995. LOPEZ, T. y SCHREUEL, I. Análisis de Género y Desarrollo Forestal. Manual de Capacitación y Aplicación. FAO, MAGA, PAGG, CODERSA, Guatemala, 1995. WILDE, V. y MATILLA, A. FPHP. Gender Analysis Training Package, FAO, Roma, 1995. BELLO, R. Enfoque de Género en los Sistemas de Producción Campesinos, (2 Módulos) Red Internacional de Metodologías de Investigación de Sistemas de Producción, RIMISP, Santiago, 1996. FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. El Acceso de las Mujeres a la Tierra en Centroamérica, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José, 1996. AGARWAL, B; Bargaining and Gender Relations: Within and Beyond the Household. *Feminist Economics* 3-1. 1997. DEERE, C.D. y LEÓN, M. Género, Propiedad y Empoderamiento: Tierra, Estado y Mercado en América Latina. Universidad Autónoma de México, FLACSO y PUEG, Quito, 2002. MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN. La Política de Equidad de Género y Oportunidades para la Promoción y Desarrollo de las Mujeres Rurales en el Sector Agropecuario. Ciudad de Guatemala, Guatemala, 2002. IFAD. IFAD Learning Notes in Gender Issues. Roma, 2007.





Módulo 5

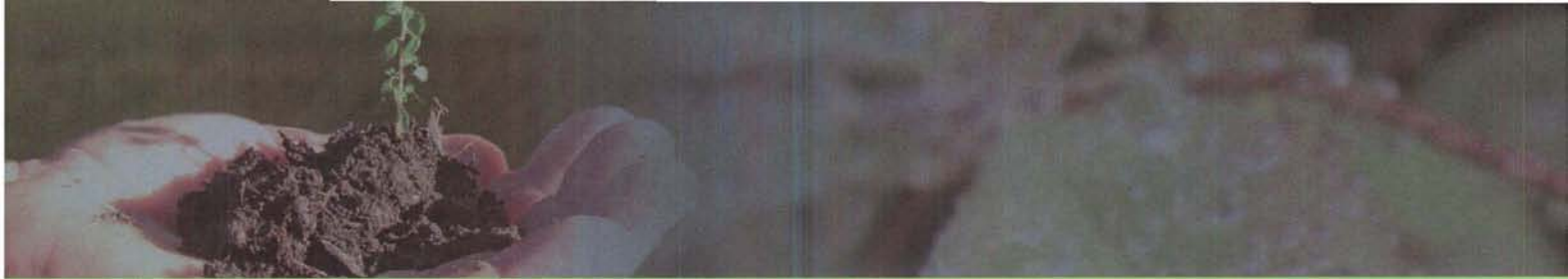
Indicadores de Avances en Género

► Introducción

Uno de los temas críticos en el proceso de desarrollo del análisis de género ha sido la identificación de indicadores para medir cambios y efectos de las acciones de equidad implementadas. Para avanzar en este tema, diversos organismos e instituciones internacionales han hecho esfuerzos por desarrollar indicadores de género de utilidad para los programas, proyectos y políticas de desarrollo. La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) dedica un objetivo estratégico a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo de las realidades de mujeres. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas;
- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político.

A partir de esta Conferencia, los primeros pasos en la producción de indicadores sensibles al género se producen en las áreas del desarrollo, siendo impulsores de su creación organismos internacionales como el Banco Mundial, la CEPAL y el PNUD. Este último promueve, a partir del año 95 dos indicadores que sitúan a los distintos países en un ranking mayor o menor en función de la situación de desigualdad entre sexos. Estos dos indicadores son el IDG (índice de desarrollo de género) y el IPG (Índice de potenciación de género). Por su parte, la CEPAL crea en 1999, a petición de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, una guía para el seguimiento y evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 y la Plataforma de Beijing. Este organismo dirigió sus esfuerzos a la elaboración de indicadores que permitieran el seguimiento y la evaluación de los acuerdos regionales e internacionales relacionados con el mejoramiento de la condición de las mujeres y la equidad de género, a la vez que facilitaran y orientasen la recopilación de datos cuantitativos tanto sobre la población femenina como masculina y su posterior análisis mediante la aplicación del enfoque de género en desarrollo. El resultado fue la construcción de indicadores que miden cambios registrados a lo largo del tiempo y permiten comparaciones entre países en 12 áreas de especial preocupación determinadas en Beijing. De estas 12 áreas, las más significativas



para el seguimiento y evaluación de programas de la CNR son: “La mujer y la pobreza”, “Educación y capacitación de la mujer”, “La mujer y la economía”, “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”, “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer” y “La mujer y el medio ambiente”.

► ¿Qué es un Indicador de Género?

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- La situación relativa de mujeres y hombres;
- Los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo.

Los indicadores de género muestran señales de cambio acerca de las relaciones de género y de poder y proporcionan, en consecuencia, las evidencias de los cambios en la posición de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Así, este tipo de indicadores expresa:

- Cambios en la distribución del poder entre hombres y mujeres a lo largo de su ciclo de vida;
- Cambios en la situación de grupos y personas pertenecientes a un sexo en comparación con el otro, respecto de variables como educación, trabajo, ingreso, salario, salud, vivienda, entre otros.

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito regional, nacional, local o institucional y hacer un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. Los indicadores parten de la base que existen relaciones diferenciadas de género e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un periodo de tiempo. Permiten por lo tanto:

- Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos o programas y las razones de sus ausencias en los mismos;
- Ver en qué medida se han tomado en cuenta las necesidades e intereses (prácticos y estratégicos) de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos;
- Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos;
- Ver en qué medida un proyecto, programa o una política afecta las relaciones de género y si éstas varían en el tiempo.



► Tipos de Indicadores

Las clasificaciones más utilizadas son aquellas relativas a su carácter económico y a su naturaleza. Por ejemplo, los indicadores de **carácter económico** se agrupan en tres bloques:

- Indicadores de **eficacia**. La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. *Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa* (o de medio término).
- Indicadores de **eficiencia**. El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico, es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costos derivados de la ejecución. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc.) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. Desde la perspectiva de género, el indicador debe de incorporar tanto los recursos empleados en los hombres como en las mujeres y en fondos destinados a la equidad, etc., comparado con los resultados del Programa sobre mujeres y hombres y sobre avances en equidad.
- Indicadores de **impacto**. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una acción (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben de estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas (efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.

La segunda clasificación es aquella que identifica los indicadores **según la naturaleza del objeto** a medir:

- Indicadores de **realización**. Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto. En el caso que nos ocupa es preciso determinar los indicadores de realización desagregados por sexo. Es decir, especificar cuál es el uso que se ha dado a los recursos: ¿son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa? ¿los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades para mujeres o para hombres? etc.
- Indicadores de **resultados**. Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implementación del programa o política. En general son los indicadores que proporcionan información valiosa y que sirve para obtener datos finales de las actuaciones, relacionando los indicadores de resultados con las acciones del programa. La desagregación por sexo ya muestra una fotografía estática de lo que se ha hecho para mujeres y para hombres.



- Indicadores de **impacto**. En esta clasificación, estos indicadores de impacto miden la efectividad del programa. Miden los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden tener efectos diferenciales para mujeres y para hombres. Son los más útiles para evaluar el programa o proyecto y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o anularlo.

► Construcción de indicadores de Género

La construcción de indicadores de género debe hacerse desde el momento del diseño del programa o proyecto, puesto que la enumeración de los objetivos y las metas de género a alcanzar deben ya enmarcar el principio de equidad e igualdad de oportunidades. Los pasos claves son:

DEFINICIÓN CLARA DE OBJETIVOS. Especificar en el programa o proyecto con el que se esté trabajando los objetivos desde la perspectiva de género. Esto facilitará posteriormente la recolección de información necesaria para ofrecer indicadores de realización y de impacto.

IDENTIFICAR DÓNDE PUEDEN ENCONTRARSE BRECHAS DE GÉNERO. El paso clave para determinar los indicadores de género es la identificación de las grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de estudio o en el área de intervención del programa o proyecto. Para ello es preciso:

- Analizar cuál es la situación de mujeres y hombres ante el programa o proyecto (área en el que se intervenga). Fase de diagnóstico;
- Determinar los recursos, la participación, las normas o los valores pertenecientes a cada sexo y que puedan condicionar su participación en el programa o proyecto;
- Determinar lo que visibilizan y lo que no dejan ver los indicadores tradicionales cuando éstos se desagregan por sexo;
- Identificar los ámbitos concretos en los que se observen situaciones diferenciales entre las mujeres y los hombres, especificando (si es factible cuantitativamente) la distancia o brecha existente entre ambos sexos. Brechas de educación por ejemplo.

ELECCIÓN DE CATEGORÍA DE INDICADORES. Es preciso determinar un orden de presentación de indicadores. Esta clasificación puede servir igualmente para presentar los indicadores de género, siempre que en estas categorías se desagreguen los indicadores por sexo y/o se añadan indicadores específicos de género.

ASPECTOS CLAVE EN LA CONSTRUCCIÓN. Algunas condiciones son imprescindibles para la creación de un buen indicador de género, a saber, la desagregación por sexo. Los datos agregados carecen de relevancia puesto que no dejan ver los avances en términos de igualdad entre sexos. Este aspecto es muy importante a tener en cuenta en los estudios que realiza la CNR.



ELECCIÓN DE MARCO CRONOLÓGICO. Los indicadores de género, al igual que el resto de indicadores, deben de tomar la información de referencia en momentos prefijados, debiendo ser estas fechas las mismas para las distintas acciones involucradas en el proceso. La elección cronológica debe de estar determinada en función de situaciones específicas de cada programa (por ejemplo, en el ámbito del empleo es preferible evitar datos donde la estacionalidad sea muy elevada si se quieren tomar datos relativos a la empleabilidad de mujeres y hombres que representen una situación media) pero debe de ser homogénea para su comparabilidad.

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS. Los indicadores de impacto responden a los objetivos planteados inicialmente en el programa. No obstante, en muchas ocasiones se confunden efectos con impactos. La evaluación del programa o proyecto requiere identificar los efectos que sobre hombres y mujeres se han producido como consecuencia de la aplicación del programa o proyecto; por ejemplo, mayor involucramiento de los hombres en el trabajo doméstico y cuidado de los hijos. Desde la óptica de la igualdad de oportunidades es imprescindible observar situaciones iniciales y finales de mujeres respecto a hombres, en aquellos ámbitos sobre los cuales se quiere intervenir.

► Algunos indicadores de género aplicables a los programas de la CNR

Teniendo en cuenta los objetivos generales de la mayor parte de los Programas de la CNR que se encuentran en ejecución y los objetivos institucionales de avanzar en una mayor equidad de género al interior de las organizaciones de usuarios de agua, a continuación se listan algunos indicadores que pudieran servir a la Institución y a los mismos programas para medir cambios y efectos de las acciones de género implementadas¹⁴. Se añaden indicadores referidos a la carga de trabajo de hombres y mujeres y a los de servicios de cuidado infantil, por la influencia que tienen estos dos aspectos sobre una mayor o menor participación de las mujeres en las organizaciones. Entendiendo que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito productivo y en el hogar fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, se requiere adoptar medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas medidas encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y la laboral.

1. Indicador de brecha de género en la propiedad de la tierra agrícola

Porcentaje de mujeres propietarias de explotaciones agropecuarias sobre el total de explotaciones agropecuarias de propiedad de personas.

2. Indicador de brecha de género en la propiedad de derechos de aprovechamiento de agua

Porcentaje de mujeres propietarias de derechos de aprovechamiento de agua sobre el total de derechos de aprovechamiento de agua en propiedad de personas.

¹⁴ Para la definición de estos indicadores se ha tomado como base el documento "Indicadores de Género para el seguimiento y evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Thelma Gálvez. CEPAL, Santiago de Chile 1999.



3. Indicador de brecha en la cobertura por sexo de accionistas de agua receptores de transferencia tecnológica

Porcentaje de mujeres accionistas de agua que recibieron transferencia tecnológica de los programas de la CNR sobre el total estimado de mujeres en tal situación, menos el porcentaje de hombres accionistas de agua que recibieron transferencia tecnológica sobre el total estimado de hombres en tal situación.

4. Indicador de brecha en la cobertura por sexo de accionistas de agua receptores de capacitación

Porcentaje de mujeres accionistas de agua que recibieron capacitación de los programas de la CNR sobre el total estimado de mujeres en tal situación, menos el porcentaje de hombres accionistas de agua que recibieron capacitación sobre el total estimado de hombres en tal situación.

5. Indicador de acceso diferencial a la transferencia tecnológica

Proporción de mujeres que reciben transferencia tecnológica del Programa sobre total de mujeres usuarias de agua, menos proporción de hombres que reciben transferencia tecnológica del Programa sobre el total de hombres usuarios de agua.

6. Indicador de acceso diferencial a capacitación

Proporción de mujeres capacitadas al interior del Programa sobre total de mujeres usuarias de agua, menos proporción de hombres capacitados al interior del Programa sobre el total de hombres usuarios de agua.

7. Indicador de oportunidades de las mujeres para ser elegidas en cargos de dirigencia en las organizaciones de usuarios de agua

Porcentaje de mujeres candidatas sobre el total de candidatos de ambos sexos para las elecciones de directorio de la organización de usuarios de agua.

8. Indicador de participación de las mujeres en cargos de dirigencia de las organizaciones de usuarios de agua.

Porcentaje de mujeres dirigentes sobre el total de dirigentes elegidos en las organizaciones de usuarios de agua.

9. Indicador de cobertura de servicios de cuidado infantil¹⁵

Número de niños y niñas menores de 2 años hijos/as de usuarias de agua que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100, y b) número de niños y niñas de 2 a 5 años hijos/as de usuarias de agua que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100 (en este caso el universo es el total de niños y niñas hijos/as de las usuarias de agua).

¹⁵ Solo para aplicar en el caso de organizaciones con presencia de mujeres jóvenes con niños pequeños.



10. Indicador diferencial de carga de trabajo total

Horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por los hombres en ambos trabajos (productivo y reproductivo), menos horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por las mujeres en ambos trabajos (productivo y reproductivo), en hogares con ambos cónyuges presentes.

11. Indicador de división genérica del trabajo

Porcentaje del tiempo de trabajo total de los hombres empleado en trabajo doméstico y del hogar, menos porcentaje del tiempo de trabajo total de las mujeres empleado en trabajo doméstico y del hogar.

12. Indicador de acceso diferencial a cargos de responsabilidad y representatividad

Porcentaje de mujeres dirigentes sobre el total de socias mujeres, menos porcentaje de dirigentes hombres sobre el total de socios hombres.

► Medición de avances de género en las Organizaciones de Usuarios/as

Existe una metodología probada y de fácil aplicación que permite medir el grado de avance en equidad de género alcanzado por una organización rural y al mismo tiempo identificar acciones afirmativas. Esta es la encuesta Cerrando Brecha¹⁶, la que permite:

- Facilitar la identificación de acciones de discriminación positiva o acciones afirmativas que sean necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres respecto a participación y toma de decisiones; y
- Medir avances de equidad de género e identificar ajustes necesarios a la estrategia de género o las acciones afirmativas de una determinada organización.

La metodología se basa en una encuesta integrada de obtención de información tanto de la junta directiva como de socias y socios, sobre el nivel de equidad de género alcanzado por la organización, así como las causas por las que se ha logrado ese grado de equidad y las posibles acciones que ayudarían a disminuir las brechas existentes. Esta metodología es de utilidad, y se construyó específicamente para programas y proyectos de desarrollo rural y organizaciones de base, para trabajarla con organizaciones rurales de diferente tipo (comité, asociación, cooperativa) y con diferentes objetivos. Se aplica por separado a: i) la junta directiva; ii) a las socias de la organización; iii) a los socios de la organización.

La metodología consiste en dos herramientas:

¹⁶ Cerrando Brecha. Manual para orientar a organizaciones rurales hacia la equidad de género. IFAD, PROGÉNERO y CODERSA. Guatemala, 2003. Este manual ha sido probado y posteriormente aplicado en las organizaciones económicas y sociales de varios proyectos de desarrollo rural co-financiados por el Fondo de Desarrollo Agrícola (FIDA), en América Latina y el Caribe. El proyecto PROPESUR de República Dominicana, entre otros, utilizó esta metodología como una herramienta de seguimiento y evaluación de las acciones de género ejecutadas en sus 6 años de vida.



- Herramienta 1, que permite visualizar el criterio de la junta directiva en relación a la equidad de género, que va desde la distribución de cargos de la junta directiva por sexo, la membresía, elegibilidad, hasta las relaciones de poder, toma de decisiones y prestación y acceso a información y los servicios brindados.
- Herramienta 2a, dirigida a las socias y que permite recabar información sobre las relaciones intergrupales, acceso a la información, servicios y beneficios, las responsabilidades de la organización y su distribución, carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres.
- Herramienta 2b, dirigida a los socios y que tiene el mismo contenido que la herramienta anterior pero para ser analizada desde el punto de vista de los hombres.

Para definir la situación de la organización rural en aspectos de género, cada herramienta cuenta con su formato para calcular el puntaje alcanzado por hombres y por mujeres en el conjunto de preguntas. Estos resultados son los que indicarán si es necesaria la implementación de acciones afirmativas y que tipo de acciones se deberían implementar que cierren la brecha de inequidad. Este Manual está disponible en la página web de CODERSA: www.codersa.org

► Bibliografía de consulta

GALVEZ, Th. Propuestas para un sistema de estadísticas de género. UNICEF-INE. Santiago de Chile, 1997. GALVEZ, Th. Indicadores de Género para el Seguimiento y evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. CEPAL, Santiago de Chile 1999. CAMPAÑA, P. Indicadores de Género para Seguimiento de las Acciones de Género de los Proyectos FIDA. ProGénero, Santiago de Chile, 2000. IFAD, PROGÉNERO y CODERSA. Cerrando Brecha. Manual para orientar a organizaciones rurales hacia la equidad de género. Guatemala, 2003. FAUNDEZ, A. Indicadores de Género, otro Desafío para el Milenio. FLACSO, Santiago de Chile s/f. DAVILA, M. Indicadores de Género. Universidad de Oviedo, Departamento de Economía Aplicada. Sevilla, 2004.

A hand is shown holding a small plant seedling against a dark, blurred background. The seedling has a few green leaves and a thin stem. The hand is positioned at the top left of the frame. In the top right corner, there is a solid green square.

Modulo 6

Género en el ciclo de proyecto

Como se ha dicho, la incorporación de los aspectos de género debe estar integrada en todas las etapas de un programa o proyecto de desarrollo, contemplando las fases de diseño o formulación, el levantamiento de diagnósticos, la ejecución y el seguimiento y evaluación. Así mismo, los aspectos de género deben formar parte integral de todas las acciones que vayan dirigidas a los usuarios y sus organizaciones. El cuadro siguiente resume la mayor parte de los elementos de género ya señalados y que se deben incluir en cada fase del ciclo de proyecto.

Pauta resumen para la inclusión de elementos de género en el ciclo de proyectos de desarrollo

Ciclo de Proyecto	Elementos de Género a Incluir	Ejemplo/Criterio
Formulación o Diseño	Diferenciación del grupo objetivo por sexo	Cuantos hombres y cuantas mujeres serán atendidos por el programa
	Definición de objetivos específicos de género	Por ejemplo: Aumentar el número de mujeres usuarias de agua que participan activamente en la organización
	Definición de la o las estrategias para el logro de los objetivos de género del Programa	Por ejemplo: Crear condiciones adecuadas e identificar acciones de discriminación positiva que favorezcan la participación de las mujeres en las organizaciones de usuarios de agua
	Levantamiento de un diagnóstico rural rápido participativo sobre intereses, necesidades, limitaciones y oportunidades de hombres y mujeres potenciales usuarios/as del programa o proyecto.	Trabajo con grupos de hombres y grupos de mujeres por separado, aplicando instrumentos o herramientas tales como los mapas actuales y de futuro, el calendario de actividades productivas, domésticas y recreativas, líneas de tendencias, el reloj de 24 horas entre otras.
	Definición de acciones específicas de género. Estas deben estar relacionadas con el o los objetivos de género del proyecto	Por ejemplo: 1) Taller de motivación a la participación dirigido a usuarias de agua. 2) Capacitación en autoestima y liderazgo dirigido a mujeres. 3) Taller de sensibilización en género a miembros y dirigentes hombres de la organización de riego
	Marco lógico con metas (resultados) e indicadores de género. Las metas deben estar relacionadas con el o los objetivos de género del proyecto	<i>Ejemplo de meta:</i> X% de los integrantes activos de la organización de usuarios de agua son mujeres. Aumenta en X% el número de mujeres que participan activamente de la organización de usuarios de agua. <i>Ejemplo de indicador:</i> Porcentaje de mujeres integrantes activas de la organización sobre el total de integrantes activos de ambos sexos de la organización de usuarios de agua.
	Composición equilibrada del equipo técnico	En los términos de referencia debe ser condicionante la conformación de equipos técnicos formados por hombres y mujeres (paridad)
	Presupuesto para la ejecución de acciones específicas de género	Costeo de las acciones de género definidas en la propuesta.



Ciclo de Proyecto	Elementos de Género a Incluir	Ejemplo/Criterio
Ejecución	Realización de estudio de base con enfoque de género Sensibilización en género a todo el equipo técnico que ejecuta el Programa Planificación y ejecución del Programa de Género. Se definen y priorizan acciones de discriminación positiva para el grupo en desventaja de acuerdo a los objetivos generales y de género que quiere alcanzar el programa. Se identifican acciones de motivación a la participación dirigidas específicamente al grupo de mujeres usuarias. Apoyo y acompañamiento técnico en género desde la CNR	En él, todos los datos sobre propiedad y uso de la tierra y agua, sobre acceso y control a bienes de capital, servicios para el desarrollo productivo, educación, expectativas, limitaciones, oportunidades, necesidades y carencias, etc. deben estar diferenciados por sexo. Taller de sensibilización en género de al menos 12 horas durante los primeros 6 meses del Programa. Readecuación de las acciones de género de acuerdo a los resultados del estudio de base con enfoque de género. Cronograma del programa de acciones a realizar, con sus respectivas metas a alcanzar. Por ejemplo: invitaciones particularizadas, encuentros específicos de usuarias de agua que se dan para plantear sus intereses y necesidades relativas a la producción y al recurso agua. Acompañamiento y apoyo al menos 2 veces al año.
Seguimiento y Evaluación	Contar con un conjunto de indicadores de género relacionados con el objetivo general y de género del Programa Sistema de recolección de datos de Seguimiento y Evaluación diferenciados por sexo Monitoreo o seguimiento anual de los impactos de género	Por ejemplo: Porcentaje de dirigentes respecto del número de socias mujeres, comparado al porcentaje de dirigentes hombres respecto del número de socios hombres. Todos los datos relativos a usuarios/as se recogen y analizan diferenciados por sexo.