

# UNIVERSIDAD DE CUENCA



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Género y Desarrollo

## **La participación y el empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego de Ricaurte, periodo 2016 - 2018**

Trabajo de titulación previa a la obtención del Título de Licenciado en Género y Desarrollo

### **Autor:**

Eugenio de Jesús Siavichay Sinchi

C.I. 0105021497

### **Directora:**

Mgt. Blanca Yolanda Bueno Loja

C.I. 1400287700

Cuenca-Ecuador

Octubre-2019



## RESUMEN

Esta investigación se llevó a cabo en la parroquia rural de Ricarte, del cantón Cuenca, durante los meses de diciembre de 2018 y marzo de 2019, en la Junta de Usuarios del Sistema de Riego – Checa - Sidcay – Ricaurte, que tiene su sede en dicha parroquia. Este proyecto tuvo como objeto analizar la configuración de los procesos de participación y construcción del empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego en el periodo 2016 – 2018. La investigación permitió evidenciar una brecha de género en la participación de las mujeres y varones en la dirigencia del sistema, y la consecuente inequidad de género, aunque la incursión de mujeres en estos espacios puso al alcance de ellas algunas herramientas (por su condición de dirigentes) que posibilitaron la adquisición y desarrollo de una serie de capacidades que, a través del ejercicio de la dirigencia y el liderazgo comunitario, se constituyeron en generadoras de autonomía y/o empoderamiento. Igualmente, si bien su participación y empoderamiento trae casi siempre efectos positivos, acarrea también algunos impactos negativos como la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados debido a los roles y estereotipos de género asignados a su feminidad. Finalmente, para ellas, el empoderamiento y la autonomía plena es posible sólo cuando se autoafirman en su voluntad y conciencia de dirigentes, y aquello se articula con el respaldo de su familia, su comunidad y la organización

**Palabras claves:** Empoderamiento. Género. Mujeres. Participación. Riego.



## ABSTRACT

This research was carried out in the rural parish of Ricarte, Cuenca county, during the months of December 2018 and March 2019, in the Association of Users of the Irrigation System - Checa - Sidcay – Ricaurte. The purpose of this project was to analyze the configuration of the processes of participation and construction of the empowerment of the women leaders of the Irrigation Association between 2016 - 2018. The research made it possible to demonstrate a gender gap in the participation of women and men in the leadership of the system, and the consequent inequality of gender, although the incursion of women in these spaces put at their disposal some tools (due to their status as leaders) that made possible the acquisition and development of a series of abilities that, through the exercise of the leadership and community leadership, constituted generating autonomy and / or empowerment. Similarly, although their participation and empowerment almost always brings positive effects, it also has some negative impacts such as the overload of domestic work and care due to gender roles and stereotypes assigned to their women. Finally, for them, empowerment and full autonomy is possible only when they affirm themselves in their will and conscience of leaders, and that is articulated with the support of their family, their community and the organization

**Keywords:** Empowerment. Gender. Women. Participation. Irrigation.



## ÍNDICE

RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
ÍNDICE.....	4
INDICE DE FIGURAS .....	6
INDICE DE ANEXOS .....	6
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL .....	7
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	8
DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTO .....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
OBJETIVOS.....	14
OBJETIVO GENERAL .....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	14
METODOLOGÍA.....	14
CAPÍTULO I.....	17
MARCO TEORICO .....	17
1. MUJERES, PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO DESDE LAS JUNTAS DE RIEGO .....	17
1.1 GÉNERO, PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO.....	17
1.1.1 Género como categoría de análisis.....	18
1.1.2 Participación.....	23
1.1.3 Empoderamiento .....	27
1.2 LAS JUNTAS DE RIEGO .....	31
1.2.1 Historia del riego en Ecuador.....	33
1.2.2 Actualidad del riego en el Ecuador .....	36
1.3 LAS MUJERES EN EL RIEGO .....	38
1.3.1 Legislación y normativa internacional .....	38
1.3.2 Legislación y normativa en Ecuador.....	39



1.4 LA JUNTA DE USUARIOS DEL SISTEMA DE RIEGO CHECA – SIDCAY - RICAURTE....	43
1.4.1 Ubicación .....	43
1.4.2 Historia.....	44
1.4.3 Estructura y organización administrativa.....	47
CAPÍTULO II.....	49
2. PROCESOS QUE CONFIGURAN LA PARTICIPACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA JUNTA GENERAL DE USUARIOS DEL SISTEMA DE RIEGO CHECA – SIDCAY – RICAURTE .....	49
2.1 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA JUNTA DE RIEGO DE RICAURTE .....	51
2.1.1 Sistema de organización de la Junta de Riego de Ricaurte.....	51
2.1.2 Involucramiento de las mujeres en el Sistema de Riego.....	54
2.1.3 Roles que desempeñan las mujeres en la Junta de Riego.....	56
2.1.4 Mecanismos de participación de las mujeres en la Junta de Riego.....	58
2.1.5 Espacios de participación en la Junta de Riego.....	60
2.2 EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE RIEGO DE RICAURTE..	65
2.2.1 Factores clave que han incidido en el empoderamiento de las mujeres.....	66
2.2.2 Dificultades en los procesos de participación y empoderamiento. ....	71
2.2.3 Generación y desarrollo de capacidades .....	75
2.2.3.1 Capacidad de cuestionamiento .....	76
2.2.3.2 Capacidad de resistencia.....	78
2.2.3.3 Capacidad de movilización.....	80
2.2.4 Efectos del empoderamiento de las mujeres .....	83
2.2.4.1 Efectos positivos.....	86
2.2.4.2 Efectos en su vida personal .....	88
2.2.4.3 Efectos en su vida familiar .....	92
2.2.4.4 Efectos en su vida comunitaria.....	95
2.2.5 Los significados del empoderamiento para las dirigentes del Sistema de Riego .....	98
2.3 FACTORES QUE INCIDEN EN EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	104
2.3.1 Espacios generadores .....	105
CAPÍTULO III .....	110
3 DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES .....	110
3.1 DISCUSIÓN .....	110
3.2 CONCLUSIONES .....	115



3.3 RECOMENDACIONES.....	118
BIBLIOGRAFÍA:.....	120
ANEXOS:.....	129

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Conformación por sexo-género de socias y socios de la Junta de Riego de Ricaurte.....	52
Figura 2: Composición del Consejo Directivo Central de la Junta de Riego 2016 – 2018 y brecha de género.....	53
Figura 3: Composición de las Presidencias de las Juntas Locales de la Junta de Riego de Ricaurte.....	53
Figura 4: Composición de las Directivas las Juntas Locales del Sistema de Riego.....	54

## INDICE DE ANEXOS

Anexo A: Guía de preguntas para entrevista individual a mujeres dirigentes de la Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte, durante el periodo 2016 – 2018.....	129
Anexo B: Guía de preguntas para entrevista grupal a mujeres dirigentes de la Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte, durante el periodo 2016 – 2018.....	133
Anexo C: Primera acta de la Junta de Riego de Ricaurte (20/10/1967).....	136



### Cláusula de Licencia y Autorización para Publicación en el Repositorio Institucional

---

Eugenio de Jesús Siavichay Sinchi, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de titulación "La participación y el empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego de Ricaurte, periodo 2016 - 2018", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Así mismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, Octubre de 2019

---

Eugenio de Jesús Siavichay Sinchi

C.I. 0105021497



Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Eugenio de Jesús Siavichay Sinchi, autor del Trabajo de titulación “La participación y el empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego de Ricaurte, periodo 2016 - 2018” certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, Octubre de 2019

---

Eugenio de Jesús Siavichay Sinchi

C.I. 0105021497





## **DEDICATORIA**

*A mis maestras...*



## AGRADECIMIENTO

*A MaryCruz...*

*A la Mgt. Yolanda Bueno, por su sabiduría, paciencia y buena voluntad*

*A la Mgt Paola Pila, por sus ideas y sugerencias*

*A la Mgt. Karla Pazmiño, por su ayuda*

*A las dirigentes, al presidente y al personal de la Junta de Usuarios del Sistema  
de Riego - Checa Sidcay – Ricaurte*

*A Alexandra, por estar siempre pendiente*



## INTRODUCCIÓN

La brecha de género en cuanto a la participación política de las mujeres y su acceso a puestos de toma de decisión en cargos de elección popular, en el Ecuador, según el Atlas de Género (2018) publicado por el INEC, da cuenta de porcentajes que van desde el 49.8% (en vocalías a juntas parroquiales rurales) hasta un 83,3% (en prefecturas provinciales), incluso cuando la Constitución de 2008 expresa que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, no serán discriminadas por razones de género (Art. 11,2), y muy a pesar de que la Ley Orgánica Electoral vigente estipule los principios de paridad y alternabilidad en los procesos electorarios de autoridades de elección popular (Arts, 4,1; 86; 94 y 105,2; ), y aún más cuando el Ecuador es suscriptor de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la misma que insta a los Estados a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y publica así como a garantizar la igualdad de condiciones en cuanto a ser elegibles, ocupar cargos públicos y participar en la formulación de políticas gubernamentales (Art.7).

En las Juntas de Riego en el Ecuador la gestión del agua y el acceso de las mujeres a los cargos directivos por elección no distan demasiado de la situación de discriminación antes descrita. Según la Secretaría Nacional Del Agua (SENAGUA) zonal 6, en octubre de 2017, de las 157 Juntas de Riego y Agua potable existentes en Azuay, sólo el 16% estaban presididas por mujeres, a pesar de que la Constitución garantiza el derecho al agua (Art. 12, 313 y 318), y la vigente Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua estipula que la gestión de ésta debe darse



en condiciones de equidad, y promoviendo la igualdad material y formal de las mujeres en su participación (Art. 2, 47, 61 y 62).

Esta situación da cuenta de la discriminación o segregación a la que las mujeres están expuestas en las organizaciones encargadas de la gestión del Riego, debido a la histórica división sexual del trabajo en la que se configura la sociedad, relegando a las mujeres al espacio doméstico y de los cuidados, generando una enorme brecha en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, vulnerando sus derechos y excluyéndolas de los espacios de participación pública y de la gestión y toma de decisiones sobre recursos estratégicos (como el riego), que de otro lado se convertirían en herramientas que contribuyan al desarrollo de sus capacidades en pro de empoderarlas, terminar con la dependencia masculina y alcanzar su autonomía.

En esta tónica, la presente investigación, realizada desde una perspectiva metodológica cualitativa, analiza la configuración de los procesos de participación y la construcción del empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta General de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte (que en adelante se la identificará como Junta de Riego o Sistema de Riego). El capítulo primero expone los aportes teóricos referentes al enfoque de género y las categorías de participación y empoderamiento, los antecedentes del riego en Ecuador, la participación de las mujeres, la legislación y normativa nacional e internacional, así como un contexto general del riego y la antemencionada Junta.

El capítulo segundo analiza los procesos que configuran la participación y el empoderamiento de las mujeres en la Junta de Riego, su participación, el sistema de organización de la Junta, el involucramiento de las mujeres y los roles que desempeñan dentro de la organización, los mecanismos y los espacios de participación existentes, su



empoderamiento, los factores clave que inciden en el mismo, las dificultades en dichos procesos, la generación y el desarrollo de las capacidades de cuestionamiento, resistencia y movilización (Rowlands, 2005) (León, 1997) (Young, 1989), y culmina con una revisión del significado del empoderamiento, sus efectos y los factores que lo promueven.

En el tercer capítulo, y con base en los aportes de las autoras que han trabajado los conceptos de empoderamiento y las experiencias de las mujeres dirigentes, se genera una discusión que busca determinar cómo las herramientas y capacidades adquiridas por las dirigentes en la Junta de Riego contribuyen a la ruptura de los estereotipos de género en su vida diaria. Y, las conclusiones, presentan las apreciaciones o resultados que responden a la pregunta de investigación, las recomendaciones dirigidas a la Junta de Riego y a las mujeres que participan, o participarán en el futuro, en la dirigencia de la organización.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Analizar la configuración de los procesos de participación y construcción del empoderamiento de las mujeres que han accedido a los cargos directivos y de poder en la Junta General de Usuarios del sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte, en el periodo 2016 – 2018.

### **Objetivos específicos**

- Describir el significado que le dan las mujeres a la experiencia del ejercicio del empoderamiento y a los cambios que han generado en ellas.
- Determinar los efectos positivos y negativos de los procesos de empoderamiento de las mujeres, en su vida personal, familiar y comunitaria.
- Identificar cuáles son los factores clave que promueven y permiten el empoderamiento de las mujeres.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo se dan y cuáles son los procesos que configuran la participación, la construcción y la vivencia del empoderamiento en las mujeres que han accedido a cargos directivos y de liderazgo, en la Junta de riego de Ricaurte, en el periodo 2016 – 2018?

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para esta investigación es de carácter cualitativa, de finalidad aplicada y nivel descriptivo, enfatizada en analizar una realidad o problemática concreta: “la participación y el empoderamiento de las mujeres dirigentes en la Junta de Riego de Ricaurte”. El objeto principal fue el análisis de



algunas categorías de una población definida, con alcance temporal sincrónico, limitado a las dirigentes del periodo 2016 – 2018. La amplitud poblacional de la investigación es microsociológica: se trabajó con un grupo poblacional pequeño.

En el levantamiento de información, la fuente primaria fueron las mujeres dirigentes de la Junta de Riego, del periodo 2016 - 2018, y la fuente secundaria la revisión de actas y documentación de la misma Junta. Por la estructura de la investigación se procedió primero a compilar la información de las actas de la organización y de la conformación de las Juntas Locales, la Asamblea de Delegados y el Consejo Directivo Central, de donde se obtuvo los datos del número de mujeres que participan como dirigentes en el Sistema de Riego.

En un segundo momento se procedió al levantamiento de información mediante la técnica de entrevista individual y grupal. En total se entrevistó a veinte mujeres, y aplicó el muestreo de casos típicos; en este caso todas eran mujeres dirigentes del Sistema de Riego, y cada una con diferentes cargos. Se realizó dos entrevistas grupales utilizando para ello un cuestionario de preguntas semiestructuradas, la una con tres dirigentes y la otra con cinco dirigentes, cada una de ellas con diferentes cargos. Para las entrevistas individuales se entrevistó a un número de 12 dirigentes, que ocupan diferentes cargos directivos; la muestra se definió por saturación de información. La aplicación de esta técnica permitió conocer sobre su participación, los espacios y las capacidades desarrolladas en la Junta de Riego.

Se revisó, además, la Constitución Política del Ecuador del 2008, la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, la Ley de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua, y los Estatutos y el Reglamento Interno de la Junta de Riego, que estén relacionados con la participación de las mujeres en la gestión del



agua, a lo que se sumó el análisis teórico de las categorías establecidas en el marco teórico de la investigación.

Los resultados obtenidos en el levantamiento de información, una vez transcritos, fueron procesados y codificados de forma manual, mediante categorías y dimensiones, de acuerdo a la matriz de operativización previamente elaborada, y las categorías utilizadas en el marco teórico. Esto permitió conocer y analizar las diferentes experiencias de las mujeres dirigentes respecto de la de su participación, el acceso a herramientas, el desarrollo de capacidades, el paso de la participación al empoderamiento y los efectos de su vivencia.

Para la investigación, y previo al levantamiento de información, se contó con la aceptación verbal de la Presidencia del Consejo Directivo Central de la Junta de Riego y del consentimiento previo de las personas entrevistadas; los audios recogidos fueron codificados y transcritos guardando el anonimato de las personas entrevistadas, cumpliendo con los parámetros éticos y académicos.





## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEORICO**

#### **1. MUJERES, PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO DESDE LAS JUNTAS DE RIEGO**

##### **1.1 Género, participación y empoderamiento**

El presente apartado aborda los contenidos teórico y conceptual que sustentan el análisis de la participación y empoderamiento de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego de Ricaurte, en el periodo 2016 – 2018.

Es necesario partir reconociendo que, a lo largo de la historia, las mujeres han incursionado de manera significativa en diferentes campos en la sociedad. La gestión integrada de los recursos hídricos y de manera concreta en las Juntas de Riego no ha sido la excepción. La participación de las mujeres desempeñando roles de socias y/o usuarias de los sistemas o servicios, y como dirigentes de estas organizaciones, ha ido tomando cada vez más fuerza, pero más allá de la participación, estos contextos también expresan relaciones de inequidad o brechas de género en la participación y la gestión del riego, quizá debido a la diversidad de intereses y la diferencia de necesidades específicas e intereses estratégicos. Por ese motivo es importante analizar estas relaciones y procesos en torno a la gestión del agua bajo la perspectiva de la categoría género, y comprender así los entramados que subyacen en la vivencia de la participación y dirigencia de las mujeres en el riego.



### 1.1.1 Género como categoría de análisis

Según Martha Lamas (1986) la disciplina que utiliza por vez primera el término género, dentro de las ciencias sociales, fue la vertiente médica de la psicología, aunque ya en 1955 el médico John Money había postulado el término rol de género. Para Juan F. Plaza y Carmen Delgado (2007) Money utilizó por vez primera el término rol genérico al referirse a los modos de comportamiento, formas de expresión, movimiento, temas de diálogo, juegos, etc., que caracterizaban a lo masculino y femenino; descubrió que la identidad de género fijada hasta los 18 meses era la cima de un proceso articulado de factores sociales y biológicos.

Fue Robert Stoller, al estudiar los trastornos de la identidad sexual, a partir de casos en los que la asignación de género falló debido a las características externas de los genitales, quien estableció ampliamente la diferencia entre sexo y género, en su obra *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, publicada en 1968, y en la cual el autor comprobó que la identidad y el comportamiento de género están determinadas no por el sexo biológico sino por el haber vivido, desde su nacimiento, las experiencias, ritos y costumbres que el medio atribuye a la identidad masculina y femenina (Lamas, 1986). Para Robert Stoller (1968) el término género “tiene connotaciones psicológicas y culturales antes que biológicas; si los términos adecuados para el sexo son varón y hembra, los correspondientes al género son masculino y femenino, y estos últimos pueden distanciarse del sexo biológico”.

Teresa Aguilar García (2008) menciona que fue Ann Oakley, en su obra *Sex, Gender and Society*, publicada en 1972, quien planteó desde la sociología la distinción sexo-género al atribuir el sexo a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres y el género a los prototipos de comportamiento culturalmente establecidos en cuanto a lo



masculino y femenino. Para esta autora el término y la categorización surgió primero en el campo médico y psicológico, y luego lo retomaron las teóricas feministas (Aguilar, 2008).

La antropóloga feminista Gayle Rubin, en su obra *The traffic in women: notes on the political economy of sex*, publicada en 1975, acuñó el concepto teórico sexo-género, definiéndolo como “el sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas”.

Por lo tanto el género representa la construcción social de la identidad de lo femenino y lo masculino, en tanto que el concepto de roles de género se relacionó al hecho de que todo grupo humano divide y asigna tareas a los individuos en relación a sus sexos/géneros (Plaza y Delgado, 2007); el género es una construcción social y el sexo está relacionado a lo biológicamente determinado, dado que el sexo se relaciona con la biología, los genes, las hormonas y la morfología, y el género está ligado al factor cultural, geográfico, contextual, sociológico y psicológico (Aguilar, 2008). De esta forma se comprende claramente el porqué de los estereotipos de género que los distintos grupos humanos han establecido como un deber ser para los cuerpos biológicamente clasificados: los hombres deberán ser fuertes, corajudos y no mostrar signos afectivos, mientras que las mujeres deberán mostrarse sutiles, sentimentales y de voluntad floja. Así mismo el sexo biológico o la ley natural determinaba los espacios y roles en que los sexos deberían desenvolverse: los varones pertenecían al espacio público, de trabajo, gobierno, provisión de alimentos y por lo tanto debían estar fuera del hogar, mientras que las mujeres ocupaban el espacio doméstico, privado, de los cuidados, la subordinación y la dependencia.



Las académicas feministas desarrollaron a partir de la década de 1960 los estudios de la mujer, y con sus estudios aportaron a la reflexión de la situación de subordinación en que se encontraban las mujeres respecto de los hombres, en lo que se conoció como la cuestión feminista. Este análisis favoreció a poner en tela de discusión aquellas vivencias del sexo–género, que eran nombradas como categorías teóricas, y contribuyó al nacimiento de la perspectiva de género, que no buscaba otro objeto que demostrar la desigualdad entre hombres y mujeres, debido a las atribuciones que cada grupo humano a través de un sistema poder hegemónico impone sobre los cuerpos sexuados y a la vez que éstos se asumen e identifican en el transcurso de sus vidas (Guzzetti, 2012).

En cuanto a la perspectiva de género Martha Lamas (1996) expresa que:

“utilizar la categoría género refiriéndose al proceso de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y mujeres obliga a remitirse a la fuerza de lo social e incluye la posibilidad a transformar costumbres e ideas. Así, la perspectiva de género alejada de las argumentaciones funcionalistas y deterministas busca explicar la acción humana como un producto construido con base en el sentido subjetivo”.

Para Olga Bustos (2001) la perspectiva de género es la visión científica, analítica y política que deriva de la concepción feminista del mundo y de la vida. Por tanto, ésta categoría permitirá el proceso de cuestionamiento y reflexión de la situación de la mujer, con la intención política de terminar con su subordinación en la sociedad (Lamas, 1986).

Marcela Lagarde (1996) aporta a esta categoría al manifestar que la perspectiva de género puede convertirse en una estrategia para combatir la explotación y la opresión sexista al permitirse criticar la concepción androcéntrica de la humanidad, que por su



forma de ver la realidad dejó fuera a la mitad del género humano: las mujeres. Por ello esta categoría reconoce la diversidad de los géneros y la existencia de las mujeres y hombres como un principio esencial de la construcción de una humanidad diversa y democrática. Para Lagarde (1996), la perspectiva de género permite el análisis y la comprensión de las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias; las posibilidades, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las relaciones complejas entre géneros, así como sus conflictos.

La perspectiva de género, para ser utilizada como categoría de análisis debe articular algunos elementos que, para Susana Gamba (2008) implica:

- a. reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social, y discriminatorias hacia las mujeres;
- b. que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c. que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras categorías como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

Gamba (2008) explica que, aunque la categoría género puede encarnar diversos matices en su conceptualización, siempre estará caracterizada y dimensionada por ser:

1. una construcción social e histórica, que puede variar en locación y temporalidad
2. una relación social, debido a que se inserta en el deber ser que determinas las relaciones de los sujetos;
3. una relación de poder, dado que remite al carácter cualitativo de dichas relaciones;



4. una relación asimétrica, porque en la mayoría de los casos las relaciones entre varones y mujeres están configuradas por la dominación masculina y la subordinación femenina;
5. abarcativa, en cuanto trasciende de las relaciones entre los sexos a los procesos sociales, institucionales, simbólicos, políticos, económicos, etc.;
6. transversal, por cuanto no está aislado sino que atraviesa el entramado social y se articula con actores etarios, estados civiles, educativos, étnicos, de clase, etc.;
7. propuesta inclusiva, por cuanto las soluciones a los problemas de las relaciones de género incluyen cambios tanto en las mujeres como en los varones;
8. búsqueda de equidad, debido al enfoque equitativo, y que sólo se alcanzará si las mujeres participan del poder en todas sus manifestaciones.

Por lo tanto, la categoría género y el enfoque de género se constituyen en una herramienta que permite analizar las relaciones asimétricas, jerárquicas, inequitativas y de poder desigual, existentes entre los sexos-géneros, que se dan en las sociedades patriarcales, y que se manifiestan y permean en la cotidianidad de las instituciones, la cultura y la subjetividad de los individuos, donde generalmente son las mujeres quienes sufren los efectos de la dominación masculina.

Para esta investigación el Género se entenderá como una categoría científica, analítica, política (Bustos, 2001) y crítica que permite el análisis y comprensión de las características, diferencias y conflictos en las relaciones complejas de dominación y sumisión entre los géneros (Lagarde, 1996), la situación de la mujer y su intención política de buscar estrategias para combatir su situación de subordinación que, como efecto del patriarcado ha limitado la participación de las mujeres fuera del ámbito de lo privado.



### 1.1.2 Participación

El término participación proviene de la raíz latina pars, partis y alude a la parte y/o participación que cada uno toma con respecto de alguna realidad (ego pro mea, tu pro tua, pro sua quisque parte / eorum pars magna fui)<sup>1</sup>.

La participación, en sí, está ligada íntimamente a la actividad política, desde que el ser humano se convirtió en un ser gregario. De ahí la afirmación de Aristóteles (2000) que el hombre es un zoon politikon. Y, los vestigios más antiguos, al tiempo que articulados con las categorías de democracia, ciudadanía y la actividad política, se remontan quizá a la Grecia antigua (Horrach, 2009). Para Aristóteles (2000) la categoría de ciudadanía está definida por participar en la administración de justicia (magistraturas) y en el gobierno (formar parte en la ejecución de la política); en Grecia no se concebía el demos (pueblo) sin la idea de la participación ciudadana, tal es el caso que, a quienes se desentendían de lo público y velaban por sus propios intereses se los llamaba idiotas (idiotas) (Horrach, 2009). Ésta concepción de participación privilegió a los varones, dado que los metecos, las mujeres, los esclavos y los infantes quedaban excluidos del goce y ejercicio de aquellos derechos y categorías ciudadanas (Aristóteles, 2000).

En la Roma antigua, el modelo de participación era algo parecido al modelo griego, dado que iba de la mano del derecho (o privilegio, más bien) de ciudadanía (y que con el tiempo incluso se organizó por clases o grados); un ciudadano tenía el derecho a votar a los miembros de las asambleas y a los magistrados, poseer un escaño en la asamblea y poder convertirse en magistrado (Horrach, 2009). Según Juan Antonio Horrach (2009) estas categorías de ciudadanía, participación y gobierno decayeron con el imperio

---

<sup>1</sup> Yo por mi parte, tú por la tuya, cada uno por la suya / tuve una gran participación en esos acontecimientos.



romano y el auge del cristianismo (influenciado por pensamiento de Agustín de Hipona), que sobredimensionó el orden trascendente en detrimento del orden terreno; no fue sino hasta Tomas de Aquino (s. XIII) que se interpretó la necesidad del orden terreno como parte de la voluntad divina.

Es a finales del medioevo que, al norte de Italia, se establecen algunas ciudades estado (Milán, Venecia, Florencia, los cantones helvéticos, etc.), que adoptaron regímenes republicanos; algunos ciudadanos podían participar en la elección de los miembros de las asambleas y consejos del Estado (Horrach, 2009) (Ferrer, 2017).

En el siglo XVIII, con la revolución francesa y la independencia norteamericana el concepto de participación, ligado al de democracia, sufre un giro; nacen los conceptos de republicanism (que maximizaba la voluntad popular) y liberalism (que defendía los intereses particulares del individuo), y que posteriormente cimentarán las principales nociones de ciudadanía (Marshall, 1998) y las concepciones de participación. Para los autores Juan Horrach (2009) y Nina Ferrer (2017) entre los principales modelos de ciudadanía están: a) la ciudadanía liberal, donde prima la voluntad del individuo, se neutraliza al estado e instrumentaliza al derecho y a la política para permitir la participación política de los individuos en pos de sus intereses y beneficios; b) la ciudadanía republicana que concibe que los intereses del individuo no deben entrar en conflicto con lo público y por tanto es necesaria la participación de éste de forma activa (cívica) en los procesos de deliberación del quehacer público y político del estado; c) la ciudadanía comunitarista, que maximiza los intereses, el bien y la voluntad comunitaria a los del individuo, así, la participación de los sujetos se convierte en requisito básico para el quehacer político y la organización social; d) la ciudadanía diferenciada que, según Iris Marion Young (1989), incluso cuando sean las mayorías las que gobiernan,





existen minorías diferentes que merecen ser tratadas de forma social, política y jurídica diferente, y como tales, parte de la sociedad (Citado en Kymlicka y Norman, 2002).

A partir de estos modelos de ciudadanía, se desprenden las principales categorías de participación existentes en la actualidad: la participación ciudadana, política y comunitaria, así, cuando hablamos de participación, como concepto general, nos referimos, en palabras de Guillen, Sáenz, Badii y Castillo (2009) a la incidencia de los individuos y grupos sociales en las diferentes etapas en las que se resuelven asuntos de interés público (...) en los cuales interrelacionan el Estado y los ciudadanos para el progreso de la comunidad.

Para Dueñas y García (2012) la participación implica la posibilidad de hacer, al tomar parte de algo, con la finalidad de provocar una reacción; debe ser comprendida como una causa y una consecuencia, a sabiendas que no es un fin en sí misma, sino que se constituye en un medio (Rebollo y Martí 2002) para conseguir algo (citado en Dueñas y García, 2012), y, Max Neef (1993) señala que la participación es una necesidad humana de categoría existencial; una determinante para el desarrollo humano, dado que en la medida en que los individuos participen en las decisiones privadas, sociales o políticas que atañen a sus vidas (capacidad de autodeterminarse en todos los ámbitos de su vida) serán más seres humanos (Blas, A., e Ibarra, P., 2006).

Si bien es cierto, dichas concepciones de participación, como concepto general, se ajustan de por sí en la comprensión de la investigación, es necesario diferenciar las categorías de participación, para apreciar de forma más cercana en cuál de ellas se ubica la participación objeto de este estudio. Para Nuria Cunill (1991), una determinante de la participación ciudadana es el involucramiento de los individuos que promueve otras formas de relación con el Estado; en la participación política, en cambio, la relación de



los ciudadanos con el estado se sujeta a la mediación de los partidos políticos (que no siempre representan a los intereses ciudadanos); en la participación comunitaria la relación con el estado es meramente asistencial (los sujetos gestionan de él recursos para solventar cotidianidades) (Citado en Sánchez, 2000). Al contrario de lo que sugiere Cunill, en cuanto a la participación comunitaria, Melucci (1985) propone un concepto más amplio, al sugerir que la participación comunitaria no es tan pasiva por cuanto integra a los individuos en las necesidades y la vida cotidiana, comunitaria y local, y trasciende al ámbito de la política procedimentalmente entendida (Citado en Dueñas y García, 2012). Finalmente, Boaventura de Sousa Santos (2002) al hablar de participación aboga por el concepto de democracia participativa, que concibe que el mandato representativo debe ser deliberado de forma local (socializado con la participación de la sociedad civil), con el clásico ejemplo de los presupuestos participativos. Para Sousa Santos (2006) son las organizaciones de la sociedad civil (el tercer sector) quienes tienen la tarea reformar el Estado mediante la participación. La participación y solidaridad concretas, en la formulación de una voluntad general, son las únicas susceptibles de generar una nueva cultura política (Santos, 2001). Estas últimas concepciones de participación se relacionan netamente a las categorías de ciudadanía comunitarista así como a la ciudadanía diferencial propuesta por Iris Marion Young y por Marshall (1998) quienes sugieren que la participación es la concreción del ejercicio de la ciudadanía (citado en Guillen, Sáenz, Badii y Castillo 2009). Finalmente, cabe recalcar que, aunque cada categoría de participación tiene sus cualidades propias, a largo plazo, las tres constituyen participación política (Sánchez, 2000).

En el nivel local, la participación de las mujeres, en la política y específicamente en cargos de elección popular y de toma de decisiones, es reciente (Ortíz, 2012), ya que por lo general su participación en los espacios locales - públicos se ha concebido como una



gestión de servicios sociales o una contribución voluntaria enfocada en el bienestar familiar y comunal; una extensión de los roles doméstico y de cuidados (Massolo, 2002) más que, en palabras de Cunill (1991), de intervención (...) en la esfera de lo público (citado en Guillén et Al., 2009), debido a la discriminación y a los estereotipos de género y a los que históricamente han estado sujetas (Mosquera, 2002).

Para la presente investigación el concepto de participación se entenderá como una necesidad humana (Max Neef, 1993), un medio de desarrollo humano (Blas e Ibarra, 2006), causa y consecuencia (Rebollo y Martí, 2002) para la incidencia de los individuos en asuntos de interés público para el progreso de la comunidad (Guillen et Al., 2009), no como una extensión de los roles de históricos de género (Massolo, 2002) (Mosquera, 2002) sino una como intervención plena de las mujeres en lo público (Cunill, 1991), con el objetivo de resolver necesidades cotidianas, comunitarias y locales (Melucci, 1985), al tiempo que dicha participación se convierte en un medio que posibilitaría su empoderamiento, autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía.

### **1.1.3 Empoderamiento**

Quizá la primera mujer en concebir y reclamar el poder para las mujeres fue Mary Wollstonecraft en su obra *Una vindicación de los derechos de la mujer* (1792), en la que manifiesta que su deseo no es que las mujeres tengan poder sobre los hombres sino sobre sí mismas (Citado en Osuna y Rodríguez, 2015, p. 173). Otro hito en la formulación de la categoría empoderamiento es la obra *La mística de la feminidad*, de Betty Friedan (1963) que expone la victimización de las mujeres por la heterodesignación (identidad impuesta por los otros) que no consideraba a las mujeres profesionales como auténticas mujeres (represión al desarrollo de sus capacidades) y la presión estas debían soportar al no sentirse identificadas con lo suyo (disgusto consigo



mismas), fenómeno al que llamó el problema que no tiene nombre (Citado en Perona, 2005, p. 21). Para Friedan la esencia femenina radica en que la mujer debe desprenderse del miedo a la libertad y buscar su autonomía, incluso económica, la cual sería el último eslabón para romper con la dependencia masculina; aquello permitirá su independencia y empoderamiento (Perona, 2005) (Luengo, 2011).

Jo Rowlands (1995) plantea que el término empoderamiento se popularizó en los años ochenta, cuando en el sur de Asia se dictó una serie de talleres sobre empoderamiento diseñados, en principio, para los pobres, y luego para las mujeres, y que tenía como finalidad entregar herramientas teóricas y materiales para que los y las beneficiarias obtuviesen autonomía financiera o personal.

Magdalena León (1997) señala al texto de Amartya Sen, preparado para la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi en 1985, como un hito en el tema del empoderamiento debido a que este provino del feminismo académico y pedía la transformación de las estructuras de subordinación de la mujer y cambios radicales en la sociedad.

Así, para la autora Nelly Stromquist (1995) el empoderamiento

“consiste en un proceso para cambiar la distribución del poder, tanto en las relaciones interpersonales como en las instituciones de la sociedad (...) un plan claro para reivindicar los derechos de las mujeres (...) y en su caso, es imperativo que se reordenen las estructuras sociales; es un concepto sociopolítico que trasciende la participación política formal y la concientización”

Para Stromquist (1997), el empoderamiento incluye los componentes



- a. cognitivos, referidos a la comprensión de la posición de subordinación de las mujeres y sus causas;
- b. psicológicos, que aluden a sentimientos de autoestima y confianza en ellas mismas;
- c. políticos, dados por la conciencia individual de analizar la realidad, organizarse y transformar su contexto, y;
- d. Económicos, ya que son la condición básica para la transformación.

En esta línea, Kate Young (1989) afirma que el empoderamiento va más allá de que la gente tome el control sobre sus propias vidas, es decir alcanzar la habilidad para hacer cosas, sentar sus propias vidas y cambiar los eventos a una forma que previamente no existían; comprende más bien la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género; las estrategias para su alcance no pueden ser sacadas de su contexto ni aisladas de los procesos presentes: el empoderamiento sólo es posible si articula el cambio individual con la acción colectiva.

Para Shrilatha Batliwala (1997) el empoderamiento está relacionado con el poder dado que implica el control de los recursos sobre los bienes materiales, intelectuales y la ideología, de ésta forma puede controlarse inclusive hasta los cuerpos, por medio de la institucionalización de conjuntos ideológicos y normativos que determinan las formas en las que las personas perciben y funcionan en su entorno.

Naila Kabeer (1994), en su estudio sobre el poder, en la obra *A Radical View de Lukes Power*, de 1974, determinó que el empoderamiento se consolidaba en tres variantes

- a. el poder desde dentro, en el que mediante la educación se concienciará a las mujeres acerca de su situación de subordinación y generará redes de apoyo que



permitirá retomar la conciencia del valor y poder de la propia persona, permitiendo su transformación;

- b. el poder con, que implicaba la capacidad de solidaridad y alianzas colectivas para fortalecer la presencia y la lucha por el cambio colectivo, y;
- c. el poder para, que articula y refuerza lo anterior, al tener como objetivo la movilización para el cambio: acción colectiva en favor de sus propios intereses.

Pero, Magdalena León (1997), con base en los estudios de Rowlands (1995) y Wieringa (1997), aumentó una categoría más a las propuestas por Naila Kabeer (1994), y lo desagregó así:

- a. El poder sobre: es la habilidad de una persona para hacer que las otras actúen de acuerdo a sus deseos (varones que tienen el control sobre otros); es un poder de suma cero dado que el aumento del poder de una persona implica la pérdida de poder de otra (mientras más poder tiene una persona, menos lo tienen los otros).
- b. El poder para: es un poder generativo o productivo que estimula la actividad en otros y permite la inclusión de cambios en un grupo dada la incidencia de un sujeto con la generación de un rango de alternativas y potencialidades.
- c. El poder con: que involucra la sumatoria colectiva de poderes individuales compartidos donde el todo siempre es superior a las partes o individuos.
- d. Poder desde dentro: refiere a la fuerza espiritual y de unicidad como habilidad para resistir el poder de otros. Estos tres últimos representan un poder suma positiva dado a que el incremento de poder de una persona incrementa el poder total disponible.

Finalmente, Jo Rowlands (2005) afirma que el poder también puede entenderse en términos generativos; el poder para estimular la actividad de otras y elevar su estado de



ánimo, de ahí que para esta autora el empoderamiento está articulado al poder para, que se alcanza sólo generando en los sujetos las capacidades para resistir y cuestionar al poder sobre.

Para la investigación, el empoderamiento se entenderá como la posibilidad de que las mujeres que han accedido a mecanismos de participación política o puestos de liderazgo, generen la capacidad de cuestionar y resistir al poder (Rowlands, 2005), luchan y se movilizan en favor de sus intereses (León, 1997) (Stromquist, 1995) individuales y colectivos (Young, 1989), generando redes que les permita revertir su situación de subordinación (León, 1997) para ir más allá del sólo control de los recursos al control de sus vidas.

## **1.2 Las juntas de riego**

Desde tiempos inmemoriales, quizá junto con la sedentarización de los seres humanos, se volvió vital para los asentamientos humanos contar con un acceso o suministro de agua permanente que, al tiempo que permita el abastecimiento de líquido para las necesidades básicas de la población, pueda también ser destinado al riego de los cultivos de los cuales subsistía. Así, bien los asentamientos humanos debieron asentarse junto a las orillas de ríos o lagos, o bien tuvieron que solventar el traslado del agua desde las fuentes cercanas hacia su lugar de asentamiento; nació entonces el riego.

Para Sánchez E. y Vinueza C. (2007) un sistema de riego puede ser una infraestructura hidráulica para la provisión eficiente de cantidades de agua necesaria para un terreno cultivable, o las técnicas de provisión de agua para cultivos, suelos áridos o secanos, que permita maximizar su nivel productivo. Para Coloma, C. (2018), en cambio, si bien el riego constituye un sistema particular de explotación del medio,



permite también la satisfacción de algunas necesidades sociales de la población, por cuanto implica la generación de relaciones interpersonales e incluso diferencias de distintos matices.

La abstracción del subyacente conceptual en las dos anteriores definiciones permiten tanto el acercamiento a una realidad objetiva como a otra subjetiva que demuestran por un lado una visión más capitalista o neoliberal de un recurso como el agua o el riego, y por otro una visión cultural que siente al agua o al riego como una realidad propia de la identidad y del quehacer diario de una sociedad. La primera visión ahonda en la estructura objetiva del para qué del riego, mientras que la otra trasciende hacia una visión un tanto simbólica, que permite descubrir las relaciones humanas, los significados y la forma de concebir el medio ambiente, visibilizando una gran variedad de realidades que perviven y tienen su razón de ser detrás de una organización o un canal para uso de riego.

Para la cultura andina y su cosmovisión el agua evoca la fecundidad y fertilidad de la tierra, su capacidad de fecundar la vida y dar vida a los pueblos, ocupando un sitio importante en el desarrollo de sus sociedades; por ello su gestión, administración y uso conllevaba una serie de ordenamientos imbricados en prácticas sociales que expresan valores culturales y que se entrelazan incluso con estructuras organizativas tradicionales en las comunidades, respondiendo a principios de solidaridad, complementariedad, pertenencia, equidad, etc., manifiestos en prácticas tales como la minga, las pampamesas, etc. Así, el riego no cumple sólo una función productiva sino de ordenamiento, estructuración social y de relaciones tanto interpersonales como con el ambiente (Coloma, 2018).





Quizá la conquista española y la posibilidad que encontraron los colonos para explotar la tierra y generar riqueza hicieron que se pierda gran parte de aquella relación del ser humano con el agua, la naturaleza y hasta con los miembros de la comunidad. Eso, y la actual visión de economía liberal y de mercado terminaron por cambiar el imaginario de las relaciones sociales, culturales y de identidad en torno al agua y al riego a una visión de simple recurso que posibilita la generación de riqueza.

### **1.2.1 Historia del riego en Ecuador**

Según el estudio Enfoque Histórico del Riego Tradicional en los Andes Ecuatorianos de Thierry Ruf y Pablo Nuñez (1991) se constata que la actividad de riego se desarrolló ya desde la época colonial, e incluso se afirma la existencia de acequias de riego incluso en la época prehispánica. Durante la época colonial fueron los españoles los principales gestores del riego por la necesidad de mantener los cultivos de sus haciendas, y cuando hubo que construir nuevos canales se aprovechó de la mano de obra de los indígenas. (Ruf y Núñez, 1991).

Según el estudio de Ruf y Nuñez (1991), a inicios del periodo republicano la mayoría de canales de riego y tomas de agua accesibles estaban controladas por las haciendas y, aunque existía disponibilidad de agua de riego, sin embargo su captación no era fácil. Y fue para 1832 que se creó en el Ecuador la primera Ley de Aguas, misma que entre sus logros resolvió que los hacendados no pudiesen oponerse a la construcción de un canal que atravesase sus territorios, y que de darse, exista una indemnización por la pérdida de dichos territorios.

Pero, en 1860 se expidió el nuevo Código Civil que por su influencia y relevancia hizo que en las prácticas administrativas y hasta judiciales terminará casi por reemplazar



a la Ley de aguas vigente, dado que incorporaba percepciones más clara sobre lo que debía considerarse como un bien nacional (Hermosa, 2014).

En 1936, bajo la dictadura de Federico Páez, se expidió una nueva Ley de Aguas con disposiciones más claras sobre los accesos y usos del agua, aunque en el tema jurídico, nuevamente entró en conflictivo con el Código Civil, que señala que los bienes públicos pertenecen a la nación, dando lugar a interpretarse al pueblo como su titular, mientras que la Ley de Aguas estipulaba que la propiedad de las aguas naturales correspondía al Estado (Hermosa, 2014).

Para Aline Arroyo (2015) es a partir del año de 1944, con la expedición de la Ley de Riego y Saneamiento del Suelo y la Ley de Promoción de Obras de Irrigación y Política Hidráulica, que empieza a configurarse la institucionalidad del riego en el Ecuador. Será esta ley la que más tarde promueva la creación de la Caja Nacional del Riego, que si bien no tenía la competencia de planificación y regulación, estuvo encargado de las inversiones y la construcción de infraestructura para riego, y fue de su ordenamiento donde se desprendió la creación de entes locales o regionales como el Centro de Reversión Económica del Azuay CREA (1958) el Centro de Rehabilitación de Manabí CRM (1962), la Comisión de Estudios para el Desarrollo de la Cuenca del Río Guayas CEDEGE (1965), entre otros, y que se encargaron de planificar y ejecutar una serie de políticas ligadas no sólo a la materia del riego sino también de infraestructura de obra pública para el desarrollo regional.

En 1965, con la intención de gestionar los sistemas de agua de consumo doméstico y saneamiento, se creó el Instituto de Obras Sanitarias IEOS, y en 1966, al crearse el Instituto Ecuatoriano de Recursos Hidráulicos INERHI, fue éste quien relevó el trabajo que venía haciendo la Caja Nacional de Riego. Para 1972, con la expedición de la nueva



Ley de Aguas se da una especie de nacionalización de las aguas y la administración de estos recursos pasa a ser competencia del INERHI. Estos dos últimos aportes asentaron las bases para la gestión del agua. Así, hasta que en el año 1998 la Constitución entregó a los Consejos Provinciales de entonces las competencias y manejo de las cuencas hídricas. (Arroyo, 2015)

El gobierno de Rafael Correa es un referente en el tema del Agua, sobre todo de riego, dado que a finales de 2007, mediante decreto, creó el Instituto Nacional del Riego INAR. Para el año 2008 la nueva Constitución del Ecuador declaró al agua como un bien patrimonial, estratégico, inalienable, imprescriptible y perteneciente al Estado y sujeto a su rectoría, el cual a su vez garantiza el acceso a la población (Arts. 12, 313 y 318).

También para mayo de 2008, mediante decreto ejecutivo, se creó la Secretaria Nacional del Agua SENAGUA ente encargado de la administración y gestión del agua, en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados provinciales GADs, puesto que el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD (Art. 133) estipula como competencias de estos entes la planificación, construcción y operación de los Sistemas de Riego (Art. 42).

En el año 2010 desapareció (también mediante decreto) el INAR, y sus competencias pasaron al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca MAGAP, donde se creó la Subsecretaría de Riego y Drenaje, encargada de ejercer la rectoría, regulación, planificación y gestión del riego (vigente hasta la actualidad).

En el año 2014, mediante decreto presidencial, se crea la Agencia de Regulación y Control del Agua ARCA y la Empresa Pública del Agua, la primera es la responsable de



regular y controlar la calidad del agua, en tanto que la segunda tiene como encargo la infraestructura hídrica de los sistemas multipropósitos. En ese mismo año, a comienzos del mes de agosto, se aprobó también la Ley de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua, donde se reconoció el derecho al agua como un derecho humano (Art. 3), se garantiza su acceso (Art. 4,e) y se promueve su distribución de manera equitativa (Art. 4,f)

Es la vigente Ley de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua, quien define a las Juntas de Riego como organizaciones comunitarias sin fines de lucro, que tienen por finalidad la prestación del servicio de riego y drenaje, bajo criterios de eficiencia económica, calidad en la prestación del servicio y equidad en la distribución del agua (Art. 47).

### **1.2.2 Actualidad del riego en el Ecuador**

En el Ecuador, según un informe del Foro de los Recursos Hídricos y el Consorcio de Capacitación para el Manejo de los Recursos Naturales Renovables CAMAREN (2017), para aquella fecha, el número de hectáreas cubiertas por riego ascendía a entre 1,1 a 1.5 millones, lo cual representaría aproximadamente del 15% al 22% del total de la superficie apta para producción agrícola en el Ecuador.

Así mismo, en el Ecuador, según el informe Gestión Compartida del Riego, del Foro de los Recursos Hídricos (2011), el riego podría clasificarse en dos grandes grupos: aquellos que disponen de infraestructura construida gestionada directamente por el Estado y aquellos establecidos, operados y administrados por las propias organizaciones sociales y que se suelen denominarse sistemas comunitarios, juntas o sistemas de riego, juntas de regantes u organizaciones de usuarios. En cambio, para Aline Arroyo (2015),



los sistemas de riego podrían clasificarse en tres grupos: El riego estatal, generalmente ubicado en la zona costera, construido y administrado directamente por el Estado y en función de la agroexportación; El riego comunitario, que son canales de riego construidos por los usuarios con el apoyo del Estado u ONGs, ubicados por lo general en la sierra, operados por pequeños y medianos productores (usuarios), quienes abastecen el mercado interno y también destinan su producción al autoconsumo; El riego particular o privado, manejado por los propietarios de fincas haciendas y con un sinnúmero de usos.

De acuerdo al estudio de Aline Arroyo (2015) y el Informe de Gestión Compartida del Riego, del Foro de Recursos Hídricos (2011), en el Ecuador, para el año 2008, los sistemas de riego estatales abarcan el 18% de la superficie regada, mientras que el 82% del territorio restante está cubierto por el riego privado y comunitario.

Y, en cuanto a las competencias de riego asumidas por los GADs provinciales vale indicar que, según el Boletín Técnico Censo de Información Ambiental Económica en Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales 2017 No. 01-2018, para aquella fecha, apenas 14 de los 23 GADs provinciales existentes en el país (dado el Régimen Especial de Galápagos) cuentan ya con un modelo de gestión de riego y drenaje ya construidos, lo cual les permite gestionar de mejor forma el uso y aprovechamiento sustentable del agua, pero en la práctica carecen de los recursos para su ejecución. Según este mismo boletín, los GADs provinciales han reportado la existencia, a nivel nacional, de un total de 2797 sistemas de riego comunitario, 838 sistemas privados, 81 sistemas públicos (60 administrados por los usuarios y 21 administrados directamente por los propios GADs).



Existen también en el Ecuador algunas organizaciones que aglutinan a diferentes Juntas de Usuarios, o Sistemas de Riego, este es el caso de la Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte que pertenece a la Asociación Ecuatoriana de Juntas de Regantes AEJUR, creada el 01 de noviembre de 2001, y a la cual pertenecen en su mayoría Juntas de usuarios de riego de la zona costera del país. De igual forma, el 01 de junio de 2009 se constituyó, de hecho, la organización de las Juntas Administradoras de Agua Potable y Riego del Ecuador JAAPRE, la cual aglutina a Juntas de Agua potable y Riego sobre todo de la sierra centro del país. Dichas organizaciones surgen dada la necesidad de hacer presente los requerimientos de las Juntas de Riego e incidir en el direccionamiento de las políticas públicas y en la toma de decisiones relacionadas con la gestión comunitaria del agua en el Ecuador.

### **1.3 Las mujeres en el riego**

En la actualidad las mujeres han ganado protagonismo tanto en el derecho de acceder al uso del agua como participar y decidir en su gestión, aunque no siempre fue así.

#### **1.3.1 Legislación y normativa internacional**

En marzo de 1977, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Agua, celebrada en Mar del Plata, se reconoció por vez primera al agua como un derecho humano al afirmar que todos los pueblos tienen derecho al acceso al agua potable en cantidad y calidad acordes con sus necesidades básicas (Naciones Unidas, s.f.). A más de aquello el Plan de Acción de Mar del Plata, en el apartado relacionado a la Utilización del Agua en la Agricultura, en el numeral referente a las recomendaciones, menciona por primera vez a las mujeres campesinas al recomendar a los Estados que se



preste mayor atención en procedimientos que efectivicen el uso de las aguas de riego en las aldeas, ya que dichas mejoras permitirán el uso racional, mejorar la producción y aliviar las condiciones de mano de obra agrícola, sobre todo de las mujeres campesinas, sobre las cuales recaen tantas tareas pesadas (Castillo, 2009).

Para diciembre de 1979 la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, generó un avance muy importante tanto en materia de participación de las mujeres como de su derecho al agua. En ella se pidió a los Estados miembros adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación hacia las mujeres en las zonas rurales con el fin de asegurar su participación en el desarrollo rural y sus beneficios, en igualdad de condiciones y, además, el aseguramiento del derecho a gozar de condiciones de vida adecuadas, saneamiento y abastecimiento de agua, entre otros (Naciones Unidas, s.f.).

También, como marco normativo internacional, la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible) se plantea como objetivo No. 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Así mismo, como meta 5.5 del objetivo estipula asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (CEPAL, 2018); el medidor de alcance de este objetivo será la medición de la proporción de escaños ocupados por mujeres en cargos directivos.

### **1.3.2 Legislación y normativa en Ecuador**

No lejos de sintonizar con las antemencionadas iniciativas, la Constitución Política del Ecuador, del año 2008, por vez primera incorporó el tema de la participación de las mujeres al hacer mención de ellas, explícitamente:



*“Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos y en el control popular de las instituciones del estado y de la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad. La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria” (Constitución del Ecuador, Art. 95)*

Así, incluyendo el término ciudadanas, denota que el concepto de ciudadanía está ligado al de participación, y que la misma incluye a las mujeres; su participación busca de ellas no solo su incidencia en asuntos de interés público (Guillen et Al., 2009), tales como el riego, sino su intervención plena en los mismos (Cunill, 1991), como por ejemplo la obtención y gestión de dicho recurso.

En esta tónica, y con el objetivo de estimular la participación de las mujeres y su inclusión en espacios de gobierno y administración, la Ley Orgánica Electoral manda que como requisito para la presentación de candidaturas (Art. 94) y convocatoria a elecciones (Art. 86) debe de establecerse en el principio de paridad (Art. 4,1).

Así también, la Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua vigente desde 2014, en su segundo capítulo, referente al derecho a la igualdad y no discriminación estipula que se ejercerá el derecho humano al agua en condiciones de igualdad y sin discriminación sea, entre otros, por motivos de género y sexo, a la vez que manda a que el Estado adopte medidas de acción afirmativa para promover la





igualdad real en el ejercicio del derecho al agua, sobre todo de los grupos de atención prioritaria (Art. 61).

De la misma forma, en cuanto a la gestión del agua y las mujeres, reza:

*“Artículo 62.- Mujer y derecho humano al agua. Toda política en materia de agua deberá incorporar la perspectiva de género de forma que se establezcan medidas concretas para atender las necesidades específicas de la mujer en el ejercicio del derecho humano al agua. Del mismo modo, se adoptarán medidas con el objeto de alcanzar la igualdad formal y material entre mujeres y hombres especialmente en las actividades de participación comunitaria sobre la gestión del agua, la obtención de la misma y el fortalecimiento de las mujeres como actoras de cambio”*

Así, la Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua incorpora en la legislación la categoría Género, lo que supone un giro radical tanto en el ordenamiento jurídico en torno a la gestión del agua así como de la concepción de participación de la mujer en su gestión, por la atención que deberá prestarse a sus situaciones y necesidades específicas al momento de su incorporación, participación y procesos de gestión tanto de las dirigentes así como de las demás socias, a fin de que tanto los socios como las socias alcancen las mismas oportunidades y en igualdad condiciones; alcanzar la igualdad no sólo formal sino también la material entre hombres y mujeres.

En este sentido, a finales de noviembre de 2017 la SENAGUA expidió el acuerdo No. 0103, que contempla la obligatoriedad de la implementación del enfoque de género en todas las políticas, programas y proyectos hídricos, con la finalidad de que el análisis de la información desagregada por género permita identificar y remediar las inequidades existentes en la gestión del agua. De la misma forma, el acuerdo contempla la



obligación de promover la participación de las mujeres en las directivas y la administración de las Juntas de Agua, así como el deber de establecerse el principio de paridad (Abril, 2019)

Por otro lado, también el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, a través de la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 -2017, y de la Agenda nacional para la Igualdad de las Mujeres y las Personas LGBTI 2018 – 2021 consideran urgente promover la participación de las mujeres en la administración y gestión de las Juntas de Agua, propiciando así la eliminación barreras que impiden su participación activa y empoderamiento en los procesos de toma de decisiones y administración de los recursos (Abril, 2019).

Para la mayoría de las mujeres, históricamente encargadas de las labores de cuidado y la provisión del sustento para sus hogares debido a la división sexual del trabajo, el contar con acceso al riego y/o participar de su gestión o administración puede representar oportunidades de mejorar sus condiciones de vida ya que el riego les permite la generación de sustento propio mediante el cultivo de la tierra, y la crianza de animales, y la participación en la gestión y administración del riego les reporta la generación de algunas capacidades necesarias para su empoderamiento.

Con estos antecedentes previos relativos al derecho humano al agua, el riego y la participación de las mujeres en su gestión, en pos del empoderamiento, cabe indicar que en la zona austral, y en la provincia del Azuay, la participación de las mujeres en la dirigencia de las juntas de agua aún es mínima.

Según un boletín publicado en la página web de la Secretaría Nacional del Agua (SENAGUA) zonal 6, para octubre de 2017 existían unas en el Azuay 157 juntas entre



agua potable y riego, de las cuales el 84% están presididas por dirigentes varones, mientras que apenas un 16% lo están por mujeres dirigentes.

De igual forma, en una investigación realizada en las organizaciones de riego de la provincia del Cañar, en el año 2011, por Morales V. y Tacuri M. (2012), refleja que la participación de las mujeres en cargos directivos asciende apenas al 19%, mientras que la de los varones corresponde al 81%, cifra cercana al reporte expuesto por la zonal 6 del SENAGUA para la provincia del Azuay.

#### **1.4 La Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay - Ricaurte**

La Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte es conocida por sus usuarios y los habitantes de las parroquias a las que sirve como Junta de Riego, Sistema de Riego, o Junta de Riego de Ricaurte, dado que en la misma parroquia existe otro canal denominado Sociedad de Riego de San Carlos de Ricaurte, y que comúnmente se lo conoce como Sociedad de Riego.

##### **1.4.1 Ubicación**

La Junta de Riego de Ricaurte, tiene su sede en la calle Daniel Durán, s/n, de la parroquia rural de Ricaurte, del cantón Cuenca, en la provincia del Azuay.

La parroquia Ricaurte, que congrega al mayor número de usuarios y usuarias del Sistema de Riego (10 juntas locales), está situada a 8 km al noreste de la ciudad de Cuenca, y limita al norte con las parroquias de Sidcay y Llacao, al sur con la parroquia Paccha y el área urbana de la ciudad de Cuenca, el este con las parroquias de Llacao y Nulti y al oeste con la Parroquia Sidcay y el área urbana de la ciudad de Cuenca; posee 37 comunidades y, según la última actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento



Territorial del GAD Parroquial Rural de Ricaurte, para 2015 existía una población de 19361 habitantes, distribuidos en 9247 hombres y 10114 mujeres<sup>2</sup>. Por la ubicación geográfica y el contar con dos canales de riego que atraviesan su geografía, todavía una gran parte de su población dedica el uso de sus suelos a actividades agrícolas y ganaderas, muy a pesar del auge de la construcción de viviendas, urbanizaciones, y el avanzado urbanismo que aquello representa.

### **1.4.2 Historia**

La historia del riego en Ricaurte, según la tradición oral, se remonta a la década de 1950, cuando los señores Eloy Guambaña, Justo Cordero, Julio Hurtado y Alfonso Bernal, líderes parroquiales, preocupados por la sequía de los terrenos y la falta de agua para consumo humano (vertientes), encabezaron la iniciativa de socializar con la población interesada y gestionar ante las autoridades de aquel entonces la construcción de un canal de agua para dicha localidad, y que no contó con el apoyo de la gente debido a lo complejidad y los costos del proyecto.

Para la década de 1960, por iniciativa de Señor Cesario Quiroga (teniente político de la parroquia), la ayuda del P. Daniel Durán (párroco de Llaqueo), y del Prof. Julio Hurtado (conocido líder de la parroquia) se volvió a retomar la idea, y se recogieron firmas de apoyo para formalizar una solicitud al Centro de Reversión Económica para el Azuay, Cañar y Morona Santiago (CREA) para la apertura de un canal de riego en dicha localidad.

El CREA, cuyo presidente ejecutivo era el Señor Enrique Arízaga Toral (fundador y promotor de dicha institución) aprobó la solicitud, y para el año de 1961 fueron

---

<sup>2</sup> Datos tomados de: Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del GAD Parroquial de Ricaurte, 2011 - 2030



designados un grupo de topógrafos, entre los cuales estaba el Ing. Daniel Palacios (Diseñador del proyecto hidroeléctrico Cola de San Pablo) y el Ing. Rómulo Márquez, quienes elaboraron los estudios y diseños del trazado del canal, desde la toma de Saymirín (ubicada en la cuenca alta del río Machángara, y actualmente al pie de la Central Hidroeléctrica Saymirín), atravesando las parroquias Checa, Sidcay y Ricaurte.

La construcción de los más o menos 12 kilómetros de extensión del canal (para aquel entonces) estuvo a cargo de unas, aproximadamente, 650 persona, agrupadas por cuadrillas, encabezados por el Sr. Cesario Quiroga y dirigidos por el Ing. Rómulo Márquez. Cuenta la tradición oral que existieron una serie de problemas en su apertura: constantes derrumbes, negativa de paso en algunos terrenos y hasta la inasistencia a las mingas que duraron alrededor de cinco años, hasta que terminó su construcción en 1965.

Una vez terminado el canal los usuarios se organizaron en un comité, a fin de mejorar la gestión y uso del agua. La primera acta de la que se tiene constancia en el libro de la Junta data del 20 de octubre de 1967, según consta en el anexo c de este documento. Algunos años después (la actualidad), existieron algunas comunidades de las parroquias Ricaurte, Sidcay y Llaqueo que solicitaron contar con el servicio del canal de agua, para lo que fue necesario crear directivas locales las algunas comunidades, y que más adelante serán reconocidas como Juntas Locales, las mismas que se convirtieron en espacios de administración comunitaria del riego, y a su vez en un espacio más cercano de coordinación entre las y los usuarios y la administración central del Sistema de Riego.

Desde la construcción del canal y hasta la década de 1990 la administración del canal de riego estuvo a cargo del CREA. Vale recalcar que dicho canal, antes que la



parroquia contase con el servicio de agua potable, también proveía de agua para consumo humano. A partir de 1990 que el CREA comenzó a gestionar la entrega del Canal de Riego a sus usuarios y usuarias, misma que se concretó en el año de 1998, mediante el Acuerdo Ministerial Número 078 del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en el que se otorga personería jurídica y se la llamó Junta General de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte.

A partir de entonces la Junta se convirtió en la administradora y propietaria de toda la infraestructura del canal, así como la responsable de su mantenimiento. En el año 2006, luego de socializarse en asambleas generales, se elaboró el Estatuto y el Reglamento General Interno, mismo que fue aprobado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) al año siguiente. Para el año 2009 la Secretaría Nacional del Agua (SENAGUA) le concedió la adjudicación del uso y aprovechamiento de 700 litros de agua por minuto para el canal de riego, procedentes de la cuenca alta del río Machángara.

En la actualidad la Junta General de Usuarios del Sistema de Riego Checa - Sidcay - Ricaurte agrupa a 827 miembros de 20 Juntas Locales, distribuidas así: una en la parroquia Checa: Checa; siete en la Parroquia Sidcay: El Calvario, Playa del Calvario, Sidcay, Mangán, San Antonio, La Caldera, Señor del Gran Poder; once en la parroquia Ricaurte: La Merced, San Miguel, Huajibamba, María Auxiliadora, Miguel Cordero, El Cisne, El Quinche, Santa María, La Dolorosa, El Arenal y Corazón de Jesús, y (en los últimos años) una en la Parroquia Llacao: Lourdes (en el transcurso de la investigación, se encontraba en proceso de constitución la Junta Local de San Pedro)



### **1.4.3 Estructura y organización administrativa**

Según el Estatuto y el Reglamento General Interno, la estructura y organización administrativa de la Junta de Riego de Ricaurte dada de la siguiente forma:

Todos los y las socios del Sistema de Riego están organizados, de acuerdo a su ubicación geográfica (comunidad), en una Junta Local, y su directorio es elegido por cada uno de las y los socios de dicha localidad. Las dignidades a elegirse son: Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría, Tesorería, Tres vocalías principales y tres Vocalías Suplentes (Art.27 Reglamento General Interno)

Según el Reglamento General Interno (Arts. 6 y 28), de las personas que hayan sido elegidas para presidir las Juntas Locales, las personas en las que haya recaído las funciones de la presidencia, la secretaria y tesorería, entran a formar parte de otra instancia denominada Asamblea de Delegados. Y, a quienes sean miembros de ésta instancia les compete, según el artículo 40 del Reglamento General Interno, elegir al Consejo Directivo Central, máximo organismo de ejecución y administración de la organización y a las y los miembros de las comisiones que sean necesarias (Art. 35 del Estatuto y Art. 7 del Reglamento General Interno).

El Consejo Directivo Central es elegido por la Asamblea de Delegados, y está compuesto por las siguientes dignidades: Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría, Tesorería, tres Vocalías principales y tres Vocalías Suplentes, elegidas para un periodo de dos años, y con derecho a ser reelectos por un periodo similar (Art. 35 del Estatuto).

Finalmente, la Autoridad Máxima (estamento superior) de la Junta de Riego es la Asamblea General, y está conformada por todas las y los usuarios del sistema, quienes pueden actuar directamente o a través de sus delegados debidamente acreditados



mediante carta poder (Art. 33 del Estatuto). Esta es la instancia tiene como elemento principal el cuidado y mantenimiento de la infraestructura del canal de riego y la concesión de agua del río Machángara (Art. 5 Reglamento General Interno).

Así, de acuerdo al artículo 32 del Estatuto, la Junta General tiene la siguiente estructura: a.- La Asamblea General; b.- El Consejo Directivo Central; c.- Los Comités o Juntas Locales. Y, la estructura interna de la Junta, según artículo 4 del Reglamento General Interno, está conformada de la siguiente manera: a.- La Asamblea General; b.- La Asamblea de Delegados; c.- El Consejo Directivo Central; d.- Comités o Juntas Locales; e.- Comisiones que se establezcan conforme el buen criterio del Directorio y los usuarios.





## CAPÍTULO II

### **2. PROCESOS QUE CONFIGURAN LA PARTICIPACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA JUNTA GENERAL DE USUARIOS DEL SISTEMA DE RIEGO CHECA – SIDCAY – RICAURTE**

La presentación de los resultados y/o hallazgos del trabajo de campo presentados en este capítulo, recogen los testimonios, experiencias y vivencias de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego, quienes pertenecen y viven en las comunidades rurales de las parroquias Ricaurte, Sidcay y Llaoca. La mayoría de las entrevistadas tiene a la agricultura como base de su subsistencia, todas ellas poseen terrenos propios o de la sociedad conyugal, que los destinan a la producción agrícola y a la crianza de animales, lo que les permite, a la mayoría de ellas, generar sus propios recursos. De la muestra de las 20 dirigentes entrevistadas se conoce que solamente una de ellas posee estudios de tercer nivel, dos de ellas ha estudiado la secundaria y el resto ha cursado apenas la primaria. Asimismo, dos son viudas, dos son divorciadas, cuatro son solteras doce están casadas. De ésta misma muestra 15 de ellas están en un rango de edad de 50 a 73 años, mientras que apenas cinco de ellas están por debajo de los cincuenta. Así mismo, ninguna de las dirigentes está por debajo de los cuarenta años. La mayoría de ellas tiene vivienda sea propia o en sociedad conyugal, y todas cuentan con servicios básicos de agua potable y energía eléctrica, y la telefonía fija, alcantarillado e internet están sujetos en algunos casos a la ubicación geográfica de sus viviendas o por no considerarse necesario.

En este contexto el proceso de la participación y el empoderamiento de las mujeres se origina cuando deciden formar parte como de socias de la Junta; el riego se vuelve un recurso estratégico: mejora su calidad de vida, garantizar su subsistencia, y para ellas



tiene un significado hasta religioso ligado a la bendición y la generación de vida, efecto de su educación y socialización más cercana a la espiritualidad y al cuidado.

*“Para mí el sistema de riego, oiga, es una bendición de Dios que con agüita podemos, lo que dicen, nosotros vivir. Pero los dos años que estuve, casi, sin agua, me volvía loca. (...). Es linda el agua. Con el agua una se siente ese orgullo de sembrar maravillas, hortalizas. Usted tiene yerbitas, tienen cuyesitos. Viene la familia, ya se coge un cuisito, se prepara, por medio de las yerbas, por la agüita, por la agüita” (A02, 2018)*

*“Es una bendición de Dios a la que tenemos que, o sea, nosotros tener esta bendición que en otros casos no tienen. Desean tener, pero no tienen. No pueden tener ni siquiera una hortaliza porque no hay el agua ni siquiera para tomar. Imagínese. Entonces para mí me significa mucho esto que nuestros antepasados que nos han dejado con esta bendición y la que tenemos que seguir, luchar por ello” (A10, 2018)*

*“El Sistema de riego es una gran ayuda para todos, que sin agua no podemos vivir. (...) Entonces nosotros agradecíamos primeramente a Dios porque nos bendijo el agüita, aun cuando con trabajo, con sufrimiento, pero tenemos agua, y no sólo para nosotros, sino para cuántas personas que riegan, que tienen para sus, hasta para comer esa agüita pues, porque no había antes la agua potable, llevar para consumo humano, también” (B01M, 2018)*

*“El hecho de tener un regadío es lo mejor, o maravilloso. Nosotros que nunca, en verdad, no hemos, o sea años atrás, claro que había un sistema, no sistema, sino una acequia, una acequia era de nosotros. Pero era mucho trabajo, porque ahí nuestros padres se proveían así de poco, pero ahora últimamente son, ya cinco años creo que*



*llegó al agua por ahí por nuestro sector, es algo maravilloso. Claro que trabajo nos cuesta, pero no es tanto como era antes; ahora abrimos la llave y está la agüita ahí”*  
(B01L, 2018)

De las expresiones y la forma diminutiva en la que se refieren al agua se comprueba que para ellas detrás del servicio se manifiesta también el rol de cuidados encargado a las mujeres; el agua permite mejorar los cuidados a los suyos y facilita el ejercicio de su rol doméstico. En los testimonios se encuentra además una fuerte carga afectiva y emocional direccionada al agua, reflejo quizá de su educación emotiva y espiritual o por sentirse identificadas con su rol de generar, cuidar y preservar la vida, y donde el agua ocupa un espacio vital.

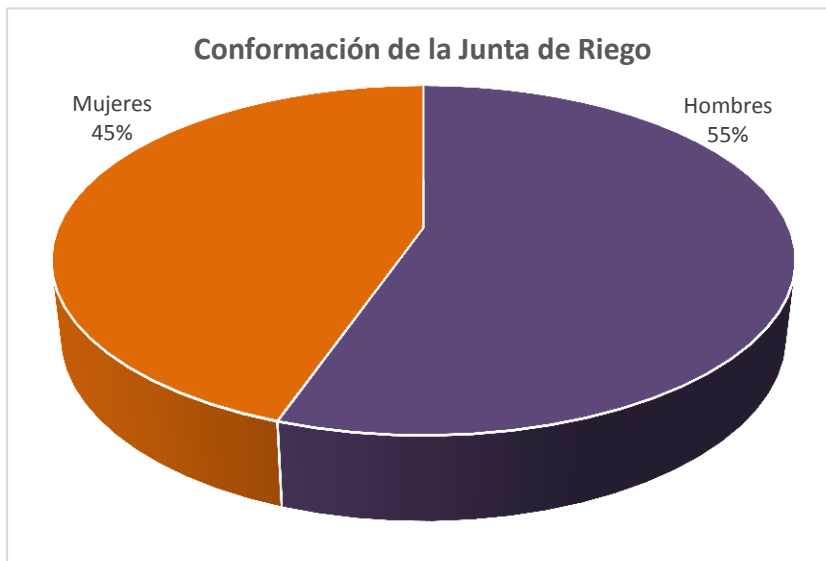
## **2.1 La participación de las mujeres en la Junta de Riego de Ricaurte**

El hito que marca su ingreso a la dirigencia y liderazgo se da cuando las socias son electas como dirigentes de sus Juntas Locales; allí pueden disponer de una serie de recursos que generarán o mejorarán sus capacidades, y a largo plazo impulsan su empoderamiento y autonomía.

### **2.1.1 Sistema de organización de la Junta de Riego de Ricaurte**

La Junta General de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte está conformada por 837 personas, de las cuales 374 (el 44.68%) son mujeres, y 463 (el 55.36%) son varones, distribuidos en 20 Juntas Locales, conforme lo expresa la figura 1:

**Figura 1: Conformación por sexo-género de socias y socios de la Junta de Riego de Ricaurte**

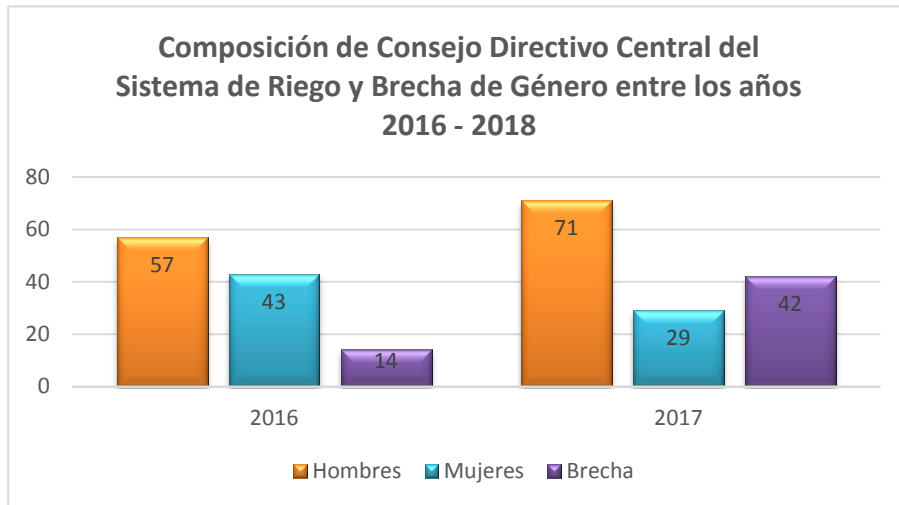


**Fuente:** Padrón del Sistema de Riego de Ricaurte

**Elaborado por:** Autor

En el periodo 2016 – 2018, al principio de sus funciones (en el año 2016), el Consejo Directivo Central estuvo compuesto en su mayoría por varones, y tan sólo tres vocalías la ocupaban mujeres. Es decir que, de los siete integrantes del Consejo, el 57% de los cargos (cuatro miembros) lo ocupaban varones, y apenas el 43% restante (tres miembros) fue ocupado por mujeres. Para el año 2017, debido a la renuncia de una de las vocales, el puesto lo ocupó un varón, y el porcentaje de representación femenina disminuyó del 43% al 29%, mientras que el porcentaje masculino ascendió del 57% al 71%, abriendo una brecha de género en la representación que subió del 14% al 42%, tal como lo muestra la figura 2:

**Figura 2: Composición del Consejo Directivo Central de la Junta de Riego 2016 – 2018 y brecha de género**



**Fuente:** Actas del Consejo Directivo Central de la Junta de Riego

**Elaborado por:** Autor

Igualmente, durante aquel periodo, y de acuerdo con los archivos que reposan en la Junta de Riego, de las 20 Juntas Locales, ocho de ellas estaban presididas por mujeres (40%), y las otras 12 estaban presididas por varones (60%), según la figura 3.

**Figura 3: Composición de las Presidencias de las Juntas Locales de la Junta de Riego de Ricaurte**



**Fuente:** Actas de las Juntas Locales del Sistema de Riego

**Elaborado por:** Autor

De las 20 Juntas Locales, dos tenían en sus directivas solamente a mujeres y tres en su totalidad a hombres. En las demás 15 Juntas Locales la participación de varones y mujeres era mixta, como lo expresa la figura 4:

**Figura 4: Composición de las Directivas las Juntas Locales del Sistema de Riego**



**Fuente:** Actas de las Juntas Locales del Sistema de Riego

**Elaborado por:** Autor

### 2.1.2 Involucramiento de las mujeres en el Sistema de Riego

Para que una persona ingrese como socia o socio, según los artículos 17 y 69 del Reglamento General Interno, se deberá: a.- Presentar una Solicitud de Ingreso; b.- Presentar una Copia las Escrituras o Contrato de Arriendo que avale estar en posesión de un predio; c.- Cédula de Identidad; d.- Pago de Derechos a la Junta General y a la Junta Local; e.- Certificación de la Junta Local Sobre la Existencia del Terreno. Una vez que se es recibido o recibida en la Junta de Riego se adquiere algunos derechos tales como: a.- Participar en las asambleas con voz y voto; b.- Elegir y ser elegida a las diferentes dignidades de directorio; c.- Recibir el agua en un caudal según la disponibilidad del recurso, que permita la irrigación del inmueble; d.- Participar en igualdad de condiciones en los beneficios que otorgue la junta; e.- Solicitar en



cualesquier momento, a los directivos de la Junta, información verbal o por escrito de la gestión económica, administrativa y técnica, cuando esta no haya sido presentada con oportunidad; f.- Realizar propuestas de proyectos de desarrollo comunitario (Art. 8 Estatuto). Aquellos derechos pertenecen a socios y socias, y no son exclusivos de las mujeres.

Una vez que la mujer es socia, entonces puede ser nominada a la directiva, si acepta su nominación, entrar al proceso eleccionario, y si es elegida, aceptar su cargo. En algunas Juntas Locales pequeñas elección de los directivos es por turnos. En cuanto ha sido elegida (sea para presidencia, secretaría o tesorería de las Juntas Locales), entra a formar parte de otra instancia superior llamada la Asamblea de Delegados, y en ella tendrá la oportunidad de ser nominada, y en el caso de elección, podría ocupar los cargos del Consejo Directivo Central o de alguna de las Comisiones.

Hay que señalar dos aspectos importantes: Tanto en el Estatuto de la Junta General como en el Reglamento General Interno, vigentes, no existe disposición alguna que regule el proceso eleccionario de autoridades ni que tome en cuenta el principio de paridad o de cuotas de género como requisito para presentar una lista, o para la moción y nombramiento tanto de las y los directivos de las Juntas Locales así como de las y los candidatos al Consejo Directivo Central. Existe en la actualidad un borrador del Estatuto y del Reglamento General Interno, y que ha sido remitido a los entes competentes para su aprobación, y en los cuales sí se plantea el principio de paridad en la elección de representantes, de acuerdo con lo que manda la Ley Orgánica Electoral en el Ecuador (Arts. 86 y 105,5), y que aún no ha sido aprobado por dichos organismos.



### **2.1.3 Roles que desempeñan las mujeres en la Junta de Riego**

Los espacios de participación de las socias y socios y dirigentes de la Junta de Riego están definidos por el Estatuto y el Reglamento General Interno de la organización. Así, el artículo 8 del Estatuto establece que cada socia o socio tienen el derecho de participar con voz y voto en las asambleas, elegir y ser elegido para las diferentes dignidades del Sistema de Riego, participar en igualdad de condiciones en los beneficios que otorgue la Junta, solicitar información sobre la gestión de la organización, realizar propuestas de desarrollo comunitario, etc., aunque en su mayoría limitan su derecho a la participación asistiendo sólo a las mingas de limpieza y las reuniones.

Ahora bien, actualmente los espacios en los que participan las dirigentes son varios, y trascienden de los antemencionados; presiden las reuniones de sus Juntas Locales, organizan y coordinan los trabajos de limpieza y mantenimiento del canal en sus diferentes sectores, solucionan los diferentes conflictos entre usuarios o usuarias que se presentan en sus Juntas Locales, asisten a las reuniones de las Comisiones, la Asamblea de Delegados o el Consejo Directivo Central, etc. A más de ello, muchas de las dirigentes participan de forma activa en la presentación de reclamos, iniciativas y proyectos en las diversas instancias del Sistema de Riego, intercambiando de conocimientos y experiencias con otras organizaciones e incluso organizando los diferentes eventos sociales, políticos y religiosos de la Junta y de sus comunidades. Esto les permite no solo adentrarse en los espacios públicos y de poder, y adquirir nuevas capacidades para mejorar su gestión, sino también implica romper con los estereotipos sexistas y de género al participar en espacios masculinizados y su forma apreciar la realidad y empoderarse.





*“Verá, por ejemplo, he trabajado yo primero como presidenta también, he trabajado como, de fiscalización, también, dentro del Sistema de Riego, en el Sistema Checa – Sidcay - Ricaurte. También he trabajado como, o sea que, apoyando, cómo le puedo decir esa palabra, apoyando con unión, en las mingas, participando en las mingas, en las reuniones, participando en los eventos, eventos deportivos, religiosos de todas esas formas. De todos esos eventos se puede participar” (A01, 2018)*

*“Para mí hay bastante significado, oiga, de lo que, aquí, diré, dice el señor presidente, a todas las directivas, venimos en las reuniones, todos, así los presidentes, que tenemos que, muchas cosas que hay, de reclamo, de gasto, de tanta cosa que hay en el riego” (A02, 2018)*

*“Colaborando, ¿no? En lo que se pueda. O sea, póngase, si es que tengo que salir a convocar, a convocar a la gente, si es que tengo que estar en las mingas, lo estoy. (...) Póngase, si alguien me dice ayúdeme a hacer esto, o ayúdeme a ver a la gente, hoy vamos a hacer una minga, yo lo hago. Es una participación que uno se hace” (A07, 2018)*

*“Hemos opinado, o sea, sobre del agua mismo, sobre lo que es del Sistema el, o sea, para no contaminar el agua. Hemos andado en charlas, o sea, para cómo mantener el agua. (...) Y algunas cosas más” (A08, 2018)*

*“O sea en las reuniones, usted sabe que no me gusta perder reuniones. Hay reuniones cuando es para ramar para, así, para pasar misa. Igual, se rama, o uno, yo mismo ramo para que den refrigerios” (A11, 2018)*

En su mayoría, la participación de las mujeres está casi definida por la búsqueda del bienestar de sus comunidades, una noción tanto cercana a la ciudadanía comunitarista, y



donde a su vez ellas se alimentan de la experiencia que eso implica: el acceso a la información, la posibilidad de reunirse y conocer otras personas, experiencias, realidades, etc. Este espacio de participación de las dirigentes se sale del espacio doméstico y de los roles asignados a su sexo biológico y se convierte en un espacio que posibilita la igualdad de oportunidades en relación con los varones.

#### **2.1.4 Mecanismos de participación de las mujeres en la Junta de Riego.**

Todas las y los socios, de acuerdo al Estatuto y al Reglamento General Interno de la Junta de Riego, están obligados a participar de las diferentes actividades que el devenir propio de la organización implica, tales como las mingas de mantenimiento y limpieza del canal, los aportes para la organización, las reuniones en las Juntas Locales y en las Asambleas Generales así como otros eventos de carácter deportivo, religioso o cultural que la Junta organiza, y, en caso de requerirse, presentar sus reocupaciones o necesidades ante el Consejo Directivo Central. En el caso de las dirigentes, están obligadas a presidir sus Juntas Locales, coordinar actividades propias de las juntas así como actividades sociales y religiosas, y velar por el bienestar e intereses de su comunidad.

*“En la Junta de Riego participamos en reuniones, en trabajos. (...) También participamos en la navidad. Cada Socia pasa la misa al niño. (...) Se va turnando cada año. Se hace por sorteo el prioste para el próximo año” (A04, 2018)*

Cuando una mujer es elegida dirigente por votación o cuando debe asumirlo por obligación el cargo puede ser visto como un derecho y una oportunidad o también como una obligación que hay que cumplir.



*“Para mí, hacemos es, porque, eh, nos toca. Va tocando como orden de lista, entonces es como una obligación que nos toca participar en las directivas” (A02, 2018)*

*“Bueno, la primera vez fue que, no digo que, o sea, nos va por orden de lista. (...) Sí, no. Ya me tocaba. Nosotros es por orden de lista” (A03, 2018)*

*“Es que ya, porque va en orden de lista. Y eso ya no hay cómo, porque, hay veces, es complicado” (A11, 2018)*

La aceptación de sus cargos está determinada, inclusive, por circunstancias contextuales y hasta de las presiones del grupo.

*“A mí no me motivó nada, porque a mí me obligaron a la fuerza, porque, sabe por qué, porque la directiva ya no hace valer. Ese día yo gané, me pusieron a mí y a la socia NN de allá de la Junta Local. Y yo gané en votos. Ya era las nueve y media de la noche, y ahí, sentados, ahí en el barrio, que yo no quería. Entonces el marido de la Socia NN, él dice, entonces ahora usted no quiere, entonces hagamos por votos. Ele, yo gané por votos” (A05A, 2018)*

La participación de las mujeres, está limitada también por cada una de las particularidades que viven consigo mismo, sus familias y su comunidad. No contar con educación, el carecer de buena salud, no contar con el apoyo de un familiar, etc., modifican trascendentalmente el ejercicio de sus funciones, y más en los espacios donde el ocupar un cargo directivo es obligatorio; la imposibilidad de sortear su obligación obliga a crear estrategias que les permiten hacerse cargo de su obligación, aunque sin comprometer la capacidad disminuida o carente para el efecto de la misma.



*“Era, verá, que me querían dejar como secretaria, porque yo ya serv como secretaria. Y yo no aceptó es por la vista que no me alcanza, es porque hay que escribir, hay que leer, y por eso yo no aceptó. Entonces por eso, entre, eh, uno, entre los dos nos elegimos cu de ellos quieres ser el presidente o el secretario. Y yo, no me quedaba más que aceptar la presidencia, porque no, no podía, no alcanzaba la vista para leer y escribir” (A03, 2018)*

*“Dos veces qued de vocal, o sea, la última me dejaron a mí de secretaria. No había quien. Como mi hija entonces era, todavía, mi chulla hijita, entonces ella andaba igual conmigo, entonces. Pero mi hija ya tiene otro niño, sabe que ya, este, dejó de secretaria” (A11, 2018)*

Aunque los testimonios demuestran las estrategias de negociación que pueden surgir para sortear una dificultad, también se pone de manifiesto la transferencia y/o extensión de responsabilidades y roles feminizados hacia otras mujeres, en este caso a su hija, a pesar de tener otros hijos varones, perpetuando así los estereotipos de género y adicionando una carga laboral extra al tiempo y roles otras mujeres dentro de su familia.

De otro lado, sea cual fuese su forma de elección, su participación en la dirigencia las visibiliza ante su comunidad, permite el ejercicio de sus derechos y las catapulta al espacio público desde donde pueden abogar por sus necesidades reales e intereses.

### **2.1.5 Espacios de participación en la Junta de Riego.**

La división sexual del trabajo en la historia humana (Benería, 1981), efecto de la configuración patriarcal de la sociedad (Lerner, 1896) asignó a las mujeres roles y tareas en el espacio doméstico, reproductivo y de los cuidados apartndolas del espacio público, de la participación política y la toma de decisiones en cuanto a la gestión y



distribución de los recursos y hasta de sus propios intereses (agua como recurso de interés estratégico y satisfactor de necesidades básicas) (Ruiz, 2013) (Caretta et Al., 2015).

Pero, en el caso de la Junta de Riego, según el testimonio de las dirigentes, desde el inicio de los trabajos de la construcción del canal existían mujeres interesadas en su uso; participaron activamente de las mingas de la construcción del canal y de la organización, y lo han hecho hasta la actualidad. Incluso así, recién en el periodo 2002-2003 se eligió a la primera y única mujer presidenta del Consejo Directivo Central del Sistema de Riego, Doña Trinidad Arias.

*“Ah, desde ¿de socia? Fu, eso es ya, más de, ya casi cerca de sesenta años. (...) Sí, desde que fue, mi esposo fue los primeros que fueron ahí de los vecinos, mi esposo, a hacer el primer picazo que nazca esta canal del riego” (A02, 2018)*

*“Presidenta, había aquí la Señora Trinidad Arias. Ella era, que yo me recuerde, la única mujer que haya habido. (...) Pero lo que la Señora Trinidad Arias era presidenta, eso es aproximadamente, ha de ser unos veinte y cinco años. No, menos” (D02B, 2018)*

En la Junta de Riego existe un caso especial, el de la Junta Local de La Caldera (de la parroquia Sidcay), una organización exclusivamente de mujeres, creada a través del auspicio y la iniciativa de una ONG. Ellas estuvieron al frente de la planificación, construcción, mantenimiento y gestión del riego y de los recursos de la organización, y fueron quienes rompieron con el estereotipo masculino al ser la primera organización en su comunidad conformada y organizada solo y exclusivamente por y para las mujeres y para la consecución y resolución de las necesidades e intereses específicos de ellas.



*“Porque cuando comenzó el proyecto, eh, se hizo la organización de mujeres campesinas. Ahí entonces nos ayudó una fundación. (...) No quería aceptar hombres. Decían que era una organización de mujeres campesinas, y era prioridad, decían, las mujeres” (A04, 2018)*

*“Entonces el ingeniero termina de conversar, y de ahí nos llaman por los parlantes, una tarde, diciendo que si quieren ser socios del agua, pero que es sólo mujeres, porque el ingeniero había dicho que él quiere hacer una sociedad de sólo mujeres, nada de hombres (...). Por qué sería sólo de mujeres, pero querían anotarse hombres, como ser los maridos de nosotras mismo, así otros socios. Les decía no. Vamos a hacer una organización de mujeres” (A05B, 2018)*

*“Una historia: O sea el ingeniero que vino buscando el proyecto hacer aquí, entonces él dijo, que por primera vez en nuestra parroquia, hagamos la organización que sea sólo de mujeres, y no organizaciones mixtas, no ve, hombres y mujeres. (...) En cambio aquí no, aquí son sólo mujeres. Por eso aquí las mujeres casadas se asocian las mujeres y no los maridos” (A06, 2018)*

En la memoria de las entrevistadas no existe demasiada información del porqué de las intenciones de crear una organización sólo de mujeres, pero quizá fue la de buscar que las mujeres accedan a recursos para no sólo satisfacer sus necesidades básicas sino para controlar los espacios estratégicos que les posibilitaba el acceso a los recursos y la mejora de las condiciones de vida de sus familias; una propuesta cercana, quizá, a la fórmula de las Mujeres en el Desarrollo, dada la época en que fue ejecutado. En la actualidad, a pesar que ya no reciben apoyo de ninguna de organización particular y que las iniciativas de producción asociativa ya no funcionan, aún persiste en ellas el deseo de mantenerse como una organización únicamente conformada por mujeres debido al



control que pueden ejercer sobre sus intereses y recursos, y porque han desarrollado una serie de capacidades que les permite enfrentarse a cualesquier reto organizacional en el espacio público, y han roto algunos estereotipos de género y la concepción sexista de la feminidad.

Cabe tener en cuenta un matiz en torno a los cargos directivos y el liderazgo de las mujeres: no siempre las mujeres inician allí su participación política el espacio público y en el ámbito de sus intereses. Muchas de ellas ya fueron dirigentes en otros espacios, han ocupado espacios directivos y de liderazgo; dicha experiencia ha servido de base para ser electas por las y los demás socios.

*“Oiga, yo he venido siendo, ya, desde que mis hijos han nacido. He sido presidenta, me, fui presidenta del jardín Alberto Astudillo, presidenta del Isaac Chico. Bueno, yo he venido siendo presidenta de todos los grados de mis hijos” (A10, 2018)*

*“No. Yo por ejemplo he sido de la directiva en la capilla, trabajamos en la casa comunal, sabemos cómo es de trabajar, sabemos cómo es de desarrollar y más que nada teniendo una unión con toda la comunidad se puede salir adelante (B02S, 2018)*

Un elemento que debe tomarse en cuenta es que para que aquel liderazgo directivo de las mujeres haya tenido éxito en gran medida existe como trasfondo el liderazgo y las redes creadas por otras dirigentes que generaron espacios, guiaron, enseñaron, motivaron y hasta inspiraron su ingreso, participación, liderazgo y gestión en la dirigencia del Sistema; las antiguas dirigentes las insertaron en el campo de la participación en el espacio público, de la generación de capacidades y hasta en algunas nociones de empoderamiento, de autonomía y de lucha por sus propios recursos e intereses.



*“Como ya aprendí de otra presidenta, que ella nos enseñaba a luchar, que nos enseñaba a hacer los trabajos, llevando a la gente. (...) No, siempre decían que seamos, pero yo no quería porque antes era, habían unas señoras Angulo que eran más mayores a mí, o sea con más experiencia. (...) Pero entonces ellas siempre me llevaban, no digo, como vicepresidenta. Después al fin ya me dejaron como presidenta. (...).No, fue ya mi decisión, porque ya tuve experiencia, porque trabajé con las mujeres de mi sector. Entonces ya fui aprendiendo de ellas y ya mi decisión fue sola” (A09, 2018)*

Existe también, en la Junta de Riego, comisiones que se crean según las necesidades de la organización, y que son también espacios de participación: Planificación, Operación y Mantenimiento, Saneamiento Ambiental, Crédito y Producción, Comercialización, Social y Recreación, Educación y Cultura y Manejo de Conflictos (Art. 9 RGI), en las cuales participan las dirigentes. De esta forma se demuestra que la Junta de Riego, aunque en cantidades menores, posee espacios para la participación de las mujeres.

*“Cuando yo participé acá en el directorio central yo era secretaria. Pero además me pusieron así mismo como que dirija el grupo que tenía que reformar los estatutos” (A12, 2018)*

De esta forma todos los espacios de participación que la Junta de Riego ofrece a las dirigentes, en el transcurso del ejercicio de sus cargos, van convirtiéndose en oportunidades generadoras de capacidades, que permiten trascender del ejercicio de un derecho y el uso de un recurso a la generación de capacidades para su empoderamiento.





## 2.2 El Empoderamiento de las mujeres en el Sistema de Riego de Ricaurte

En el marco teórico se describió el origen del concepto empoderamiento, y en este apartado, se analiza y describe el significado que las mujeres le dan a la experiencia del ejercicio del empoderamiento y los cambios que éste ha generado en ellas.

Antes, vale aclarar que el concepto de empoderamiento suele confundirse con el de agencia, dado que comparten algunas determinantes del desarrollo humano. La agencia implica la capacidad de predicción y control que la persona tiene sobre sus elecciones, decisiones y acciones de las cuales el mismo es responsable (Pick et al., 2007); aquello que una persona tiene la libertad de hacer y alcanzar en búsqueda de los objetivos o valores que se considere importantes, la habilidad de definir por sí mismo sus objetivos y proceder a partir de ellos (Sen, 1985). La agencia, entonces, es un proceso que acontece a nivel particular. El empoderamiento se genera cuando la agencia ha rebasado el nivel individual y comienza a surtir efectos a nivel familiar, de sus pares y la comunidad; está siempre dado en función de alcanzar el desarrollo a nivel comunitario más amplio (Pick et al., 2007) y es fundamental haber superado la etapa de agencia.

Como se mencionó anteriormente, la participación y la construcción del empoderamiento no siempre inicia en el Sistema de Riego sino que en algunos casos esa participación es ya efecto del liderazgo, empoderamiento, autonomía, y de la experiencia acumulada al frente de sus comunidades, organizaciones y espacios públicos; el significado del empoderamiento, para ellas, está en participar, toma de decisiones, velar por sus intereses y los comunitarios y poner su experiencia al servicio de los demás.



*“Entonces me quedé, entonces de ahí empezó el trabajo, o sea, no solo en el sistema de riego, porque estoy de presidenta en algunas, póngase, en algunas instituciones, se puede decir, en el colegio, en la escuela” (A07, 2018)*

*“Yo en la escuela Estados Unidos llevé la tesorería casi, casi de tres años seguidos pero con miles de plata y que yo hice funcionar bien” (A10, 2018)*

*“Y además yo por mi profesión y por mi experiencia de trabajo, creo que manejo más. Yo hace años trabajé en una institución en Guacaleo. Era una ONG, y entonces ahí nosotros trabajábamos con riego en una zona oriental de Guacaleo. Entonces tengo experiencia, tengo experiencia en lo que es gestión de proyectos, manejo de juntas mismo, de organización, de desarrollo, entonces” (A12, 2018)*

### **2.2.1 Factores clave que han incidido en el empoderamiento de las mujeres**

La participación política de las mujeres en los espacios directivos se constituye para la mayoría de ellas en un espacio generador de nuevas experiencias y que también les permite desarrollar y/o adquirir nuevas capacidades (Duy, 2011), mismas que potencian el ejercicio y también la construcción del concepto de ciudadanía, concepto que se descubre muy aproximado al concepto de ciudadanía comunitarista, donde los intereses, el bien y la voluntad comunitaria se maximizan por sobre de los intereses personales, y donde la participación de las y los sujetos se constituye en la base para que se dé el quehacer político y la organización social (Horrach, 2009) (Ferrer, 2017), pero, con la intención de subvertir los esquemas y concepciones tradicionales en torno al deber ser de la mujer.

Así, para la mayoría de las mujeres dirigentes, el ejercicio de la dirigencia y su participación política en la gestión del Sistema de Riego ha implicado asumir como



objetivo primordial las necesidades, intereses, gestión y el cumplimiento de tareas que requiere la administración y el mantenimiento del canal, inclusive haciendo frente a la misma dirigencia del Sistema, pero aquello también les ha permitido desarrollar para sí mismas herramientas y capacidades no sólo en cuanto a la gestión del agua de cada una de sus comunidades y la búsqueda del bienestar común, sino entorno a la mejora de sus cultivos, crianza de animales, y hasta para resistir, reclamar y exigir sus derechos dentro del Sistema, pero teniendo siempre al agua como su interés estratégico.

*“Eh, sí, nos ha valido bastante, para dar, primeramente consejos a nuestros hijos, a la niñez. Que es bonito participar por el agua, para encaminar, encaminar al familiar, o al vecino. Así como a mí me preguntan, dicen ¿por qué usted sólo por el agua? Digo no, bueno, por el agua es mi vida que puedo dar. Así que, si estoy en la comunidad, tengo que buscar el bienestar para todos. Pero lo primerito el agua es vida” (B01S, 2018)*

*“No, no sólo estar. Eh, yo, ahora que, por ejemplo que nos mandaron a discutir, a revisar el estatuto, el reglamento que está por aprobarse, yo decía que, a mí no me parece, por ejemplo, en las reuniones grandes, que dicen hay ésta decisión, tenemos que hacer tal cosa, quién está a favor, quién está en contra, alzan la mano y ya está” (A12, 2018)*

*“Como dirigente es uno, me interesa el poder participar, el mantener el sistema de riego. Que funcione, porque es una ayuda grande el sistema de riego para nosotros. (...) Sacar en adelante al sistema, eso sí es una ayuda” (A06, 2018)*

*“O sea, para participar en cualquier cosa, yo veo a ellas, de mi barrio, si son, o sea, que yo veo que de otros barrios vuelta no les gusta reuniones, no les gusta nada. Y*



*yo veo que algunas mujeres, incluida yo, a mí sí me gusta salir a participar, o sea, escuchar aprender de lo que nos enseñan o sea, del riego, o más antes que nos enseñaban que ahí mismo, inclusive, para crianza de animales, cómo se puede sembrar las plantas y todo eso. Es algo lindo de aprender” (A08, 2018)*

*“Siempre los arreglos del canalito, siempre. (...) Nosotros hemos, claro, con mucho respeto a nuestro presidente, le hemos amenazado, hemos dicho que no vamos a dejar pasar el agua. Entonces nosotros también amenazamos así, nosotros mandamos un oficio y nuestro presidente también nos contestó, bueno, y nosotros también. Pero yo hice una reunión antes en mi sector, y todos dijeron señora presidenta nosotros le apoyamos. Si no arregla este canal en estos meses, si no, no pasa una gota de agua. Entonces nosotros repetimos de nuevo, a donde nuestro presidente nos dijo, ya, vamos a cambiar las compuertas” (A09, 2018)*

*“Sí, mi objetivo era hacer un buen trabajo, tomando las experiencias de otros lados, pero no, no creo que en ese momento en el sistema hubo el suficiente apoyo ni la suficiente participación de las otras personas que encabezaban la comisión” (A12, 2018)*

Llama la atención que muchas de las dirigentes expresen que su gestión se la hace desde el desinterés, y quizá es el reflejo de la forma en que fueron socializadas en su deber ser: humildes, discretas, abnegadas, lejos del protagonismo y siempre pendientes de las necesidades de los demás, mientras que la educación del varón se centraba en las antípodas del deber ser de las cualidades femeninas.

Otro factor de importancia transversal en la investigación fue que a todas las mujeres de la muestra, al momento de anticipar y coordinar la entrevista, la mayoría



sugirió como la hora más propicia para las entrevistas entre las cuatro y seis de la tarde, por cuanto ese momento aprovechaban generalmente para guardar su ganado, y en ese momento les quedaba algo de tiempo libre. Y, al momento de realizar las entrevistas, las mujeres paraban la actividad que estaban realizando y siempre preguntaban por el tiempo de duración. Eso da cuenta de que el trabajo de las mujeres en muchos de los casos no tiene descanso alguno y que sus cargas laborales distan en cantidad a la de sus esposos o los varones de la casa. De allí que muchas de ellas manifestaban (fuera de los testimonios grabados) que su carga laboral no les daba tiempo de descanso y más bien el ser dirigentes y tener que participar de las reuniones, mingas u otros eventos les representa a ellas un espacio de recreación dado que en sus hogares se dedican en su totalidad a las tareas domésticas y del cuidado. Las mingas reuniones, son para ellas la oportunidad de encontrarse con otras personas, dialogar, ser escuchadas y compartir experiencias con otras y otros usuarios, realidad quizá no tan valorada para los varones.

Esta realidad permite mirar que la dirigencia no sólo es un espacio delimitado a la función directiva sino que su matiz está dado también por la subjetividad y emocionalidad que les reporta dicho cargo.

*“Bueno yo no me intereso en nada, porque nosotros no ganamos. Sólo es porque ya nos toca. (...) Bueno si, ya participando siquiera ya me distraigo, ya. Claro. Ya no estoy estresado en la casa, porque yo me la paso sola en la casa, no tengo con quien conversar. (A03, 2018)*

*“Se conversa, póngase, en una reunión que haya, usted conversa, dice, chuta yo me fui de viaje y vinimos aprendiendo esto. Este regadío ha sido de hacer así. (...) Y nosotros ya socializamos más con gente que no es sólo del barrio sino, póngase en las mingas, cuando era la minga general, nosotros nos reuníamos, póngase, antes, ahora*



*no, porque ya nos vamos sólo a nuestros barrios. Antes, póngase, ya nos íbamos por arriba, ya conversábamos a veces con algún conocido, y él dice qué hace aquí en la minga, entonces es algo bonito. A mí, de mi parte, si me gusta” (B01Q, 2018)*

Algunas de las dirigentes están al tanto y expresan también su preocupación por la inequidad en la participación de las mujeres en la Junta de Riego, y entre sus intereses está buscar y propiciar mayores espacios de participación para otras mujeres. Por su experiencia se saben con las mismas capacidades que los varones, y están en las mismas capacidades de ocupar un espacio directivo. Esta es una muestra de tienen plena conciencia de la subordinación e inequidad a la que están sometidas y por ello utilizan el recurso de la dirigencia y de su poder para generar redes y buscar subvertir el orden inequitativo, como parte del interés estratégico para que las demás mujeres ejerzan su derecho de ciudadanía, de participación y que aquello les posibilite alcanzar la igualdad.

*“Muchos dicen no pues, la señora. Que tal vez aquí puede ser un hombre que puede reinar, eh, pero ahí, ahí es la lucha que nosotros venimos, no puede ser sólo el hombre” (A01, 2018)*

*“O sea, yo creo que todo el mundo tenemos los mismos derechos, tanto los hombres como las mujeres. O sea, póngase, si un hombre es presidente, ¿por qué no puede ser una mujer también?” (A07, 2018)*

*“Para mí sigue siendo el mercado machismo, porque vea usted, el tema del riego ya tiene muchísimos años, yo no sé cuántos, pero yo hasta ahora no he visto a una presidenta en el Sistema. Siempre son hombres” (A12, 2018)*



## 2.2.2 Dificultades en los procesos de participación y empoderamiento.

Hasta ahora, los aportes teóricos de algunas autoras del empoderamiento han permitido analizar las experiencias y las vivencias de las mujeres dirigentes de la Junta de Riego en los espacios de participación, de liderazgo y el ejercicio del poder en sus diferentes categorías, y cómo estas vivencias se entrelazan con las capacidades de resistencia, cuestionamiento del poder y movilización (Rowlands, 2005) en su vida diaria, y que se expresan mejor forma concretándose la lucha en favor de los intereses colectivos (León, 1997) (Stromquist, 1995) (Young, 1989). Sus capacidades de cuestionamiento, de resistencia y movilización les han permitido comenzar a cuestionar la situación subordinación en la que se encontraban e intentar revertirla (León, 1997); aquello significó su transcendencia a otros espacios como el del control de sus recursos, la autonomía y el pleno control de sus propias vidas.

Los procesos que han tenido que recorrer las mujeres en su vida de líderes en la Junta de Riego no han estado libres de dificultades, aunque parezca un tanto contradictorio. Han enfrentado aspectos negativos, incluso a sabiendas que el empoderamiento posibilita la reversión de la situación de opresión de las mujeres, el acceso a recursos y su autonomía. En su experiencia no han estado ausentes la desaprobación de su gestión, falta de apoyo familiar y comunitario y hasta el abandono e indiferencia de los demás socios y socias, sumado al hecho de tener que verse juzgadas por algunos varones desde criterios sexistas, machistas, o con marcados estereotipos de género que cuestionan su presencia, su autoridad, su derecho a la igualdad ante los varones y hasta su capacidad para ser dirigentes.

*“No se siente bien, es mal vista. Se critica, hablan mucho. No es eso. Eso critican; Es mucho lo que critican” (A11, 2018)*



*“Claro, uno no se siente tan bien, porque usted sabe, una directiva, una presidenta nunca es bien agradecida, nunca es bien recibido no, para las socias. (...) Hay socias, algunas, no colaboran. (...) Uno se necesita tiempo, se necesita gastos. (...) Sí es duro”* (A06, 2018)

*“No es fácil. No es fácil, porque a uno le ven mal pues. No ve que el de lado ya a uno le ve mal, dice no, ella es la metida, hecho la sabida. Ella, ella quiere ordenar. Entonces a uno ya le ven al reojo no más. Entonces uno también. Es duro de estar en la directiva, al menos con gente que no comparten la idea de uno, o con la gente que no colabora, porque en todo lado hay eso”* (A09, 2018)

*“Pero, o sea, hablando exclusivamente del sistema, si es bastante duro, a veces para una mujer, porque hay muchachitos que a veces van a las mingas. Ah, dicen, no, está dirigiendo una mujer, no, no le hago caso, pero, ahí sí nos toca poner mano dura. Y sí, creo que nos respetan más que a los hombres”* (B02D, 2018)

Para algunas dirigentes la sujeción al sistema patriarcal, que les asignó el rol doméstico y de cuidado (Lagarde, 1996), resulta difícil participar en el espacio público; destinar tiempo a participar significa asumir una sobrecarga laboral con sus roles. Quienes no cuentan con el apoyo de su pareja trasladan los roles a otras mujeres (hijas) transmitiendo y perpetuando los roles masculinos y femeninos al interior de sus familias. Generalmente los asume una mujer, y no se cuestiona la responsabilidad de los varones en el cuidado, las tareas domésticas y el ejercicio de su paternidad.

*“Si nos vamos, nos vamos yo con ella, o si no con la hija de ella. Pero queda uno ya a cocinar”* (A05A, 2018)





*“No, es que vive mi hija aquí, entonces ya tengo mi hija que tuve de soltera, entonces como ella vive aquí, y tiene sus niños, entonces gracias a Dios eso ya. Bueno, cuando puedo dejo haciendo alguna cosita, si no, no” (A06, 2018)*

*“Ah, sí, ahí ya, claro, ya dejo todo arreglado, ya trato de madrugar y, o sino ya. (...) O sea yo ya veo si hay cómo que, como ser, mi hija que es mayor, ella ya ~~me~~, está en la casa, me va apoyar, entonces ya yo también me descuido un poquito porque ya sé que ella me va dar la mano. Pero ya cuando sé que ella se va igual conmigo, entonces ya dejamos aquí preparado todo ya para que mi esposo venga, coma y ya en la tarde ya **legamos nosotros**” A08, 2018)*

*“Yo por ejemplo yo hablo de mi caso, yo el viernes he procurado cortar hierba para mis animalitos, dejar barriendo, no tanto ni nada, usted sabe que son casita de campo, más mis animales, y dejar preparadito todo, entonces hasta las ocho hasta que toco la minga, nosotros ya dejamos los animales cerca, y ya nos dedicamos al canal” (A09, 2018)*

Estos testimonios dan cuenta de una realidad extensamente conflictiva, dado que las dirigentes deben responder cabalmente a las necesidades del Sistema de Riego y cumplir además con sus roles domésticos y de cuidados (hogar, huertos, ganado) lo que complica su uso del tiempo y termina generándoles una sobrecarga laboral, aún más cuando existen actividades que requieren su presencia un día completo.

*“Yo me levanto a las cinco de la mañana, porque yo sé que tengo obligaciones en la casa y fuera de la casa. Y como ya sé que me quedo hasta las doce del día. Yo tengo a mis señoritas que trabajan, pero sabe que a veces, yo digo, que me dirán, que yo no he cocinado, que no están las cosas bien. Ya seis de la mañana queda la comida, todo*



*listo. Y de ahí si me preparo con las cosas que tengo que hacer, sí. (...) Y cuando voy a las mingas a trabajar, igual, también me madrugo y queda hecha la comida para todos, yo cargo mi mochila y me voy (A10, 2018)*

A pesar de la carga laboral muchas de las dirigentes se sienten capaces y a gusto de participar en estos espacios. Existen también las que manifiestan que sus actividades políticas y su inmersión en el espacio público no afectan su tiempo ni representan una sobrecarga dado que sus parejas se responsabilizan de las actividades domésticas y de los cuidados, facilitando tiempo de calidad a su gestión; una muestra clara de autonomía, empoderamiento, de ruptura con los estereotipos de género, ejercicio pleno de la paternidad en sus parejas y su responsabilidad en las tareas domésticas y los cuidados.

*“Queda ya arreglado todo, para los que quedan, o si queda mi esposo. O si mi esposo dice: vos ándate tranquila, yo arreglo en la casa. O sea que el mutuo acuerdo es con mi esposo. Eso es la grandeza para mí; eso es lo más grande para mí, que él me apoye. El apoyo viene de mi esposo” (A01, 2018)*

*“Hay que dejar haciendo el almuerzo, (se ríe). No mentira, no, no. O sea, en ese sentido casi yo no sufro. O sea si yo no estoy ya está mi esposo, o sea, póngase, él ya llega, y ya si es que está de cocinar, cocina, si es que está de hacer alguna cosa. O sea en ese sentido no tengo ningún problema” (A07, 2018)*

*“Y, de mi parte también, ahí también, de lo que puedo agregarle ahí. De mi parte ya vuelta de eso, vuelta mi esposo dice lo que puedes hacer, haz. Lo que no puedes, deja, yo te apoyo, yo te hago las cosas. Como estamos en la casa, entonces nos compartimos, sí, nos compartimos. Si puedo, ya, dejo preparando todo, o si no dice no*



*te preocupes, ándate tranquila. Él se encarga a hacer. Igual a él también, de repente, de pronto, menos pensado de repente le llaman a un trabajito, voy a dejar haciendo esto, cortando la yerba... No se preocupe, yo ya puedo, tengo mi tiempo libre, y yo hago. Usted váyase tranquilo. Entonces nosotros de esa forma nos compartimos. Entonces ya no me quedo, muy apurado, ni estar en los sustos” (B01S, 2018)*

Los testimonios dan cuenta, además, de la fortaleza de voluntad y la convicción que tienen para salir adelante con sus proyectos, sin importar las dificultades, evidenciando que el empoderamiento se va alcanzando en la vivencia diaria del liderazgo.

*“Ellos decían es duro, después todo presidente es mal visto. Lo que se hace, cualquier cosa, todo viene en contra. Pero a mí no me importó. Yo dije bueno, por la agüita es lo más que nosotros luchamos, y vamos a luchar” (A09, 2018)*

### **2.2.3 Generación y desarrollo de capacidades**

En el caso de las mujeres dirigentes, los cargos directivos en los cuales ellas se desenvuelven su comunidad y el círculo familiar en el que están insertas, en mayor o menor medida, hacen que sea indispensables ejercer la capacidad de cuestionamiento, la capacidad de resistencia y la capacidad de movilización. Su liderazgo y el encargo que tienen implica relacionarse con estamentos de poder, autoridades, socias y socios pares, y hasta en las relaciones personales o familiares en las que se pone a prueba su capacidad de autodeterminación, su conciencia, su valor, su poder, e incluso el control de sus recursos, eso implicará muchas veces tomar una posición concreta y hasta romper con los esquemas, espacios, roles y estereotipos de género.



### 2.2.3.1 Capacidad de cuestionamiento

Algunas dirigentes del Sistema de Riego, a partir de su inserción en los cargos directivos, bien por su responsabilidad, por haber sido formadas por otros hombres y mujeres dirigentes, por efecto de su autopercepción como autoridad, por el respaldo que reciben de sus familias, sus comunidades y el Consejo Directivo Central o como efecto de su propio empoderamiento, han desarrollado la capacidad de cuestionamiento sobre su situación de subordinación respecto de los varones (Stromquist, 1997), cuestionándola y proponiendo mecanismos de cambio que van desde el área del liderazgo y hasta dentro de sus comunidades, el Sistema de Riego y sus propias familias.

*“En esos espacios primeramente en, he pensado de que no podemos ser nosotros, este, cómo le puedo explicar, no podemos ser nosotros, como mujeres, ser, como decir, maltratadas, nosotros ser nosotros mismos, apoyarnos nosotros mismos, no ser criticadas el hecho que somos mujeres. (...) Y eso yo sí, así, siempre, a donde voy les digo no podemos darnos por vencido. En lo que podemos seguimos luchando, adelante, para el bien, pero no para el mal” (A01, 2018)*

*“Aquí estamos nosotros también, nosotros también podemos ser, ¿no? Ni decir que ni los hombres ni las mujeres; somos iguales. El hecho de ser mujeres, tenemos esa capacidad” (A01, 2018)*

Para algunas mujeres dirigentes su ingreso en el espacio de la gestión pública, del liderazgo y la dirigencia significó descubrir y desarrollar de nuevas capacidades, incluso comprobar que su gestión traía mejores resultados, a más de visibilizarse y testimoniar ante sus pares que las mujeres son iguales y pueden asumir esos espacios masculinizados.



*“Entonces cuando entró la mujer a ser dirigente, a seguir siendo como ser cualquier cosa, entonces el hombre se bajó un poco, porque si vieron que la mujer también puede. (...) Porque para la mujer nada es difícil, llegar a ser, este, cómo le digo, dirigente, directivo, o cualquier cosa. ¡Nada! Entonces se ve que solo el hombre no tiene el valor. Entonces la mujer también tiene el valor. Y usted sabe que a donde usted esté en la directiva, a la mujer le, a donde se vaya, es apreciada, es más respetada, claro” (A06, 2018)*

La capacidad de cuestionamiento ejercida por las dirigentes no se limita sólo al campo de la igualdad en los espacios y las oportunidades, sino que se manifiesta de forma más visible en la gestión administrativa del Sistema de Riego; exigen ser tomadas en cuenta en eventos o actividades donde haya que hacer presencia política y en los espacios que se demande su presencia, sea porque necesiten incidir en alguna toma de decisiones, o porque necesiten reclamar sus derechos. Sea cual fuere la intencionalidad, las mujeres tienen conciencia clara de que ellas son parte imprescindible de la gestión, administración y marcha de la organización, y que por ello merecen estar dentro de la gestión política y administrativa del Sistema, sin dispensar su presencia. Sus testimonios son prueba de ejercer la capacidad de cuestionamiento y el derecho a participar en igualdad.

*“Ah, es que ahí, a veces, a mí sí me da coraje y sentimiento, porque ya se dice una cosa y luego no se hace. Póngase, últimamente era, quedamos en que íbamos a pedir nuestros derechos al prefecto. Quedamos hacer una reunión e irnos todos los presidentes e ir a hablar directamente con el prefecto, pero no se lo hizo porque el presidente se nos adelantó. Se fue a hablar con el ingeniero, y el ingeniero había dicho que no, que no se vayan nada, que ya nos iban a dar la tubería. O sea, se logró sacar la*



*tubería, pero no de la forma que nosotros queríamos. O sea por eso había resentimiento. (...) Porque no se cumplió esos hechos. Se hacía, o sea había que hacerse respetar lo que estaba escrito en actas, pero eso no se lo hizo. Entonces esos son falencias que hay en el Sistema” (A07, 2018)*

*“Y cuando nosotros reclamamos, él qué hizo, huyó. Huyó dejándonos a la nada, a la nada. Pero así, sin nada. Y cuando nosotros nos reunimos, todos los presidentes, para acorralarle, que responda, o que nos deje con, con algo que había en el Sistema, por dónde iría él, pero se desapareció” (A09, 2018)*

El haber adquirido y/o desarrollado la capacidad de cuestionamiento y el haberla enfocado a su realidad: hacia el cuestionamiento de la sujeción femenina, o cuestionar y reafirmar las capacidades de las mujeres, su derecho a ocupar los espacios, a la igualdad y la participación, cuestionar algunos elementos relativos a la administración del sistema, etc., permite de por sí comprobar los efectos positivos de la participación y del empoderamiento de las mujeres. La capacidad de cuestionamiento si bien es una capacidad efecto es también una capacidad generadora; solo a partir del cuestionamiento de la realidad se posibilitará la reversión de la estructura patriarcal de la sociedad y para alcanzarlo es necesario ejercer las capacidades de resistencia y de movilización.

### **2.2.3.2 Capacidad de resistencia**

La capacidad de resistencia, ligada a capacidad de cuestionamiento, está articulada al componente psicológico de la autoestima y la confianza en las mismas mujeres (Stromquist, 1997), y su ejercicio demuestra el ejercicio del poder de las mujeres, del poder con, del poder para y el poder desde dentro; sin él su existencia no sería posible.



En los hallazgos de la investigación se da cuenta de que la capacidad de resistencia de las dirigentes no está enfocada solo a la gestión del riesgo, al interior de la organización, sino que comienza ejerciéndose dentro de sus familias y se extiende a los ámbitos comunitarios y de la organización. El liderazgo, empoderamiento y lucha por la igualdad no se viven en el espacio privado o de forma personal sino que trascienden hacia otras personas. Ser consultada, el consultar, asesorar, dar ejemplo, resistir y exteriorizar los espacios de lucha mueven a que otras personas sientan también la necesidad de involucrarse en la resistencia, la búsqueda de igualdad y la ruptura de los roles impuestos.

*“He conversado también con mucha gente, que yo tengo los mismos derechos que tiene mi esposo, ¿no? Por eso ese día cuando él me dijo, yo le dije, sabes qué, yo también tengo derecho a tener mi vida social, también tengo derecho a ayudar a las demás personas, o sea, que estamos en iguales condiciones (A07, 2018)*

*“No, sí, o sea, pues sí. Ya hace, unos dos años, por poner un ejemplo, yo si sentí así, que yo dije no he de hablar nunca más. Pero ya a mí se me pasa rápido por lo general y de nuevo estoy ahí de habladora” (A12, 2018)*

*“O sea, siempre hay personas que a usted le van a apoyar, pero hay personas, también, que a usted le bajonean. Tratan de bajonear. Usted, o sea, yo digo de mi parte, usted tiene que ser valiente” (B01Q, 2018)*

*“En la organización misma, sí, hay los desacuerdos y todo eso. Pero no todo se comparte al criterio que uno se piensa. No todo. Siempre hay esos malos acuerdos y todo. Al menos de mi parte yo no me dejo de bajarme. Entonces yo valoro mi pensamiento, entonces después converso, esto quiero hacer, entonces. Pero, valoro. Y*



*no me dejo de bajar. A la vez yo continúo, yo sigo adelante. Lo importante es mí, mi actitud, mi manera de pensar. Y yo no me voy es a la discusión, yo no me voy a la pelea, no. Entonces yo me quedo callada, y después, entonces digo no, porque yo pierdo mi respeto. (...) Entonces de esa forma yo trabajo” (B01S, 2018)*

Si bien el espacio familiar implica luchar y resistir, el espacio de la organización y dirigencia no está tan lejano en exigencias y fortaleza para enfrentar y resistir críticas y cuestionamientos de sus pares. Sin embargo, y según los testimonios de las dirigentes, es su fortaleza interior, el conocimiento de sus derechos, las capacidades adquiridas y su fuerza de voluntad, que les permite sortear dichas dificultades y seguir adelante. Aquello da fe que el camino del empoderamiento va más allá del sólo hecho de que una persona tome en control de su propia vida, implica cambiar realidades en manifestaciones antes inexistentes (Young, 1989); cuestionar las adversidades, resistirlas y cambiarlas en el día a día es vivir el empoderamiento y construyéndolo a plenitud.

### **2.2.3.3 Capacidad de movilización**

Las capacidades de cuestionamiento y resistencia son condicionantes positivas básicas y sine qua non, para que el empoderamiento de las mujeres se efectivice, pero es indispensable la inclusión (en esta lista) del componente político, expresado en la conciencia de ciudadanía y la capacidad de movilización de las mujeres (Stromquist, 1997), y una vez articulados impactarán de forma directa en la vida personal, familiar y comunitaria no sólo de las mujeres, sino de su comunidad y de la organización en cuanto que su participación y empoderamiento cuestionan la estructuración social y propician la resistencia al poder estructurante (Rowlands, 2005). La capacidad de cuestionamiento permite la generación de nuevas formas de concepción o idealización





de la estructura social, y que los sujetos se perciban, determinen y movilicen hacia ella (Batliwala, 1997).

Según las experiencias de las dirigentes, su gestión no siempre implica experiencias positivas, sino que en muchas ocasiones encuentran personas que cuestionan su autoridad y buscan desistir de las obligaciones y tareas que las dirigentes les han encargado, y que se reflejan en los trabajos, mingas y en el desacato de algunas de sus resoluciones. Dichas ocasiones son también oportunidades donde ellas ponen a prueba sus capacidades, su poder y su empoderamiento.

*“Y si de pronto hay que no mismo quieren obedecer, bueno, el caso es, bueno, usted no va a pasar el día. Si quiere estar, esté, y si no, retírese. No le obligo. Y entonces ahí se quedan agachaditos. Yo soy así. (...) Aprenda a respetar. Si viene usted a trabajar, con mucha más razón. (...) Entonces de esa forma vamos, aunque no esté el presidente, hablando por don Celso, pudiendo no esté el presidente, entonces me hago cargo yo, porque siempre se estaba asegurando. (...) Entonces ahí en mi sector sí, yo les tengo controladitos. Entonces a eso a lo que yo digo sí, podemos entender, no puede ser sólo mi decisión, ni tampoco puedo, puedo ser sólo mandar, mandar, ordenar, sino conjuntamente, tanto al uno, al otro, que nos pongamos de acuerdo al trabajo, así es la forma” (A01, 2018)*

La capacidad de movilización se refleja en la capacidad que tienen algunas dirigentes para aunar esfuerzos en torno a la solución de un determinado problema, perseguir un objetivo específico en torno al cambio de una realidad existente y que beneficie a las demás personas o incluso en la lucha por sus propios intereses. La capacidad de movilización implica también presionar a otros estamentos, instituciones o intereses, y no desistir a pesar de lo complejo que pueda representar su consecución,



pero también refleja la lucha por las inequitativas relaciones de poder existentes tanto entre las y los mismos usuarios así como con otras personas ajenas al Sistema e incluso dentro de sus hogares.

*“Imagínese, ese trabajo es duro, de la canal de riego. Y eso, eso me viene a mí a pensar que, que yo lloraba, yo lloraba ante de los ingenieros del SENAGUA, porque me quitaron el paso de agua y no me quisieron dar el paso. (...) Y gracias aquí a don Celso también, que doy gracias, porque con él sabíamos andar casi diario, diario, no es un día ni dos, diario, pagando carreras. Imagínese” (A02, 2018)*

La forma en que las dirigentes del Sistema de Riego conjugan en el ejercicio del poder cada una de las categorías en las que éste se manifiesta: poder sobre, poder para, poder con y poder desde dentro (Kabeer, 1994) (León, 1997), y logran confluir en una sola voluntad las intenciones particulares, sin haber menoscabado los derechos de ninguna persona sino que involucrando voluntades y generando aportes que al final, en la suma de fuerzas individuales, permiten alcanzar resultados que también les sirven de motivación para continuar en su encargo y sobreponerse ante las desigualdades de poder o brechas de inequidad que se reflejan en la cotidianidad de su gestión y vida familiar.

*“Yo soy, yo he sido bien tajante y bien directa en donde que me han dejado de directiva. O sea, no es porque sea ordenadora, sino que me gusta que las cosas que se hagan. La directiva no es para estar de adorno y venir un día, hacer a una reunión y decir vean señores padres de familia (hablando por el colegio), ¿quieren ustedes hacer? Y si no quieren no hay problema. Y yo veo que eso es muy feo. (...) Entonces si es que desde ahí nace el desinterés, o sea la forma de decir no, si quieren, no quieren. No es de esa forma que uno diga quieren o no quieren, si no, no se hace. Tiene que irse y punto. Es que por eso somos, pues, por algo directiva” (A10, 2018)*



*“Es que no. Es que el dirigente va es para dirigir. Al menos yo, en mi caso, jamás entro a la toma. Yo me manejo con 120 personas. Mi sector es el más grande. Pero jamás a mí me han de ver en la toma. ¿Por qué? Si yo entro en la toma y estoy ahí, ahí a lado ¿Y el resto de la gente qué hace? No. O sea, yo si me manejo es bastante desde afuera y haciendo mover a la gente” (B02D, 2018)*

#### **2.2.4 Efectos del empoderamiento de las mujeres**

Los aportes de las teóricas del empoderamiento referentes a las capacidades o herramientas que las dirigentes del Sistema de Riego generan a partir de su participación política, y que son básicas para determinar o no el ejercicio del empoderamiento permiten interpretar o analizar algunas de las experiencias recogidas en la investigación, con el fin de establecer las formas en las que se ejerce el empoderamiento en su quehacer diario.

Para las dirigentes si bien no existe una reflexión conceptual o teórica respecto de dicho concepto aquello no menoscaba su ejercicio o las acciones concretas que lo demuestran. Algunas de ellas reconocen la importancia que tiene en sus vidas el participar de los cargos directivo ya que por su medio pudieron conocer otras realidades y experiencias que les permitieron tomar posturas determinadas en favor de ellas mismas y ante situaciones personales, familiares o comunitarias. Por eso Magdalena León (1997) afirma que la participación de las mujeres en los espacios directivos y de poder es importante, debido a que su incorporación a estos espacios posibilita el acceso de las mujeres a herramientas y recursos materiales que, bien utilizados, a largo plazo no sólo las benefician a ellas sino también a su familia y comunidad.



*“En la comunidad y en la escuelita. En la escuelita como directiva, de presidenta. He venido trabajando en la escuelita NN. Ahí era, desde ahí le puedo decir que fue mi lucha bien grande, y bastante dura, porque ahí era de coordinar con el director. El caso que aquellos años fue, este, los vengadores. Entonces ahí fue duro porque nadie quería ingresarse, todos tenían miedo a los vengadores. Entonces de ahí nace mi fuerza, mi poder. Entonces yo le decía al director no podemos dejar en ese punto. Voy a darme a la lucha hasta el último como presidenta, y todos me decían doña NN, no haga porque va caer en las manos de los vengadores, y yo decía no, el día de morir se ha de morir, señalada o no, con armas, con lo que sea, si es de morir puedo morir. Entonces ahí luché con el director y los dos sacamos adelante, haciendo oficios pidiéndole favores a los cuarteles, haciendo las batidas, desde ahí me siento, y yo mismo me digo que yo sí puedo. Con la gracia y la bendición de Dios, si podemos salir adelante. Esa fue la lucha más dura que tuvimos, y hasta el momento, para qué, puedo decir, nadie se ha atrevido a señalarme con el dedo, nadie” (A01, 2018)*

*“Ya casi, ya casi estábamos en un punto, ya, porque él ya llegó en un caso de decir ya si vas a seguir allá, bueno, sigue allá, y aquí la casa está descuidada. Porque yo a veces tenía que madrugar, hacer el almuerzo para dejar en la casa y de ahí tenía que madrugar. Porque, no sé si usted conozca el sector de nosotros, es hasta abajo, a la playa. Entonces yo todo eso andaba, y ponía, o sea, mi persona y mis bienes, que era mi vehículo en donde yo andaba. Entonces, o sea, mi relación con él por poco casi se terminó, pero allí luché, hasta dar fin” (A10, 2018)*

*“Sí eso es, son los derechos, que si puede. Es que, imagínese que se encontrara uno de la calle y venga nomás a gritarnos, a ofendernos. Aquí le contaré un vecino del frente, que cuando había trabajo. Usted está pensando en hacer trabajar ya, pero si*



*usted no comunica, dice, a nadie. Si usted está pasando por ahí, y usted me grita, entonces yo no estoy de acuerdo así que me grite. Por eso yo he dicho no. ¡No me grite! Porque yo creo que para eso hay palabras para decir. ¿Por qué no me dijo más pronto? ¡Eso se hace pensando! Porque, usted sabe, yo digo a usted por ejemplo, ya, ahorita, mañana toca trabajar. No dice, ni siquiera. ¡Ahorita! Está pasando por ahí, ahí dice ¡Oye ya ven a trabajar! ¡Ven, haz esto! ¿Qué le he dicho yo? ¿A usted si le gusta que así le griten? En un rato que venga a trabajar, si uno se está preocupado por otras cosas. Entonces yo le dije. Sí, a uno si se ofende. Yo sé que tengo que trabajar, yo sé porque tengo mi derecho del agua, pero no de esa manera ni el rato que él quiere. Uno se tiene ya cualquier cosa para hacer las cosas. Ya tengo yo para hacer, porque aquí yo hago de todo” (A11, 2018)*

*“Sí. A mí sí me ha cambiado la vida el hecho de ser dirigente. Yo si me siento, con todo respeto puedo decir, yo si me siento contenta, feliz, que me ha cambiado la vida, porque he practicado mucho, aprendo mucho, y se sale a, a conocer y a participar en algo que se puede lograr, como mujeres, sí” (B01Q, 2018)*

Incluso cuando ser dirigentes les ha cambiado la vida y ha implicado nuevos roles y aprendizajes, un encuentro de la investigación da cuenta que abrirse paso en estos espacios , comenzar a construir su empoderamiento y ejercerlo, no son realidades simples, más aún cuando son ellas quienes irrumpen con su feminidad en espacios marcadamente masculinos y donde se encuentran en desigual relación de poder para con sus pares varones, a más del sexismo y los estereotipos que puede existir, interpretarse y del cual pueden ser objetos.

*“Sí, me cambio totalmente la vida, desde la experiencia que fui presidenta, pero más como le digo, fue la escuela y el Sistema de Riego. Para madurar, para dar en*



*cuenta, para tener un conocimiento un poco más, cómo llegar a las autoridades, cómo presentar las palabras, o sea que sí es un cambio, es un cambio total. Que es duro el trabajo, es duro. Aceptar todos esos cargos no es fácil. Y lo que yo digo, a lo mejor ahí uno se equivoca, porque de mi parte yo no soy que tengo un título, yo soy solamente de la escuela terminado, no más. Yo no tengo un título de profesión, pero con la gracia de Dios, un poco he practicado, más bien ahí he aprendido, dentro de lo que es escuela, de lo que es el Sistema de Riego, ahí he madurado bastante y he aprendido a respetar y a que me respeten” (A01, 2018)*

*“Nosotros somos, éramos treinta socias, pero unos que no colaboraron, entonces ya les retiramos. Como que estamos manteniendo unas veinticinco socias, algo así. Ya, entonces, si es duro, en poco si es duro también. Pero, por medio de ello, como le digo, a mí me gusta trabajar. ¿Por qué? Porque por medio de eso, de luchas, de incomprensiones, uno se sigue aprendiendo más, y se les demuestra.” (A06, 2018)*

*“O sea, claro. Sí es medio duro, porque se entra en discusión, a veces cuando uno se dice no, esto me va ir bien, y uno se sabe que le va ir bien, entonces, y tal vez, a veces el esposo se opone, entonces uno se hace de ver que yo me mantengo, que si me va a ir bien pues” (A08, 2019)*

#### **2.2.4.1 Efectos positivos**

Las experiencias de las mujeres revisadas en el acápite anterior, a la luz de los aportes de las teóricas del empoderamiento, permiten comprobar algunos de los efectos positivos generados a partir de la participación de las mujeres en los cargos directivos dentro de la Junta de Riego.



Existen algunos puntos de vista en relación a los factores que deberían tenerse en cuenta para la medición del empoderamiento de las mujeres, y entre los más relevantes están los aportes de la V Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo (Celebrada en 1994 en la ciudad del Cairo, bajo el auspicio de las Naciones Unidas), y la que propone el Grupo de Reducción de la Pobreza del Banco Mundial. La Conferencia del Cairo, según Jill Williams (2005) vinculó el empoderamiento con un amplio grupo de resultados demográficos favorables y estableció tres determinantes clave que conciernen al empoderamiento de la mujer: mejor salud, acceso a recursos económicos y reducción de las brechas de género (Citado en Pick, et al., 2007). De su parte el Banco Mundial desarrolló indicadores directos e indirectos para su medición; los factores directos incluyen el grado de empoderamiento de una población, y los indirectos están relacionados a los bienes y la estructura de oportunidades. Propuso también cuatro procesos facilitadores, importantes para que se dé el empoderamiento: El Acceso a la información; la Inclusión y participación; la Rendición de cuentas; y la Capacidad local de organización (Pick, et al., 2007), y a las que también puede sumarse el género como categoría de análisis al enfocarse en las brechas de inequidad existentes en las relaciones de poder entre las mujeres y los varones y las demás categorías que permea el género.

En los siguientes acápites se analizarán algunos de sus efectos positivos del empoderamiento desde cada una de las dimensiones donde se ponen de manifiesto de forma más latente: la vida personal, familiar y comunitaria, por cuanto ahí se vincula su ejercicio de forma más directa, inclusive las capacidades de cuestionamiento y resistencia al poder (Rowlands, 2005); allí germina la lucha en favor de los intereses individuales y colectivos (León, 1997) (Stromquist, 1995) (Young, 1989), y nace la



posibilidad de construir redes que permitan revertir la condición subordinada de las mujeres y generar situaciones de equidad que redistribuyan el poder (León, 1997).

#### **2.2.4.2 Efectos en su vida personal**

Una categoría que permite comprobar si la participación y la adquisición de herramientas de las dirigentes del Sistema de Riego, ha permitido su empoderamiento es el análisis de sus vivencias personales y el significado que tienen respecto de su participación, de sus capacidades de cuestionamiento, resistencia y movilización, lucha en favor de sus intereses y la generación de redes que resulten en posibilidades de autonomía, control de recursos e intereses estratégicos, y la disminución de las brechas de género.

Perder el miedo a la libertad es un requisito fundamental para que las mujeres puedan empoderarse (Friedan, 1963). Entre las dirigentes existen experiencias que comenzaron precisamente dejando de lado sus temores, haciéndose escuchar su voz; concibiéndose como sujetos capaces y con derecho de participar en igualdad de condiciones.

*“Claro, es que usted va dejando sus temores. Usted ya no necesita que alguien le dé hablando por usted. Usted expone su petición, para lo que viene a la reunión ¿no cierto? Hablando del Sistema, porque si usted no habla, nadie le va a dar hablando y el dirigente no va a saber lo que está necesitando su comunidad. Entonces uno se siente bien pues, porque el dirigente va a responder apoyando, porque para eso estamos”*  
(B02S, 2018)

*“Yo le confieso que cuando entré como presidenta, a nivel general del Sistema, de momento si era un miedo, un temor, a los nervios, que a lo mejor no voy a ser capaz de*





*hacer, pero pasado los días se va captando, captando y eso es más para uno decir, para poder tener esa fuerza tenemos que tener nuestro carácter. (...)Entonces ahí vamos perdiendo el miedo y sí somos capaces” (A01, 2018)*

*“Porque a uno le da, cómo le digo, a uno le abre más la mente. Cuando uno se pasaba en la casa, o sea uno no se sabía, daba miedo, un temor de ir a hablar con las autoridades, un temor tal vez de estar en unas reuniones, o a veces hablaré bien o hablaré mal, o sea hay bastante temor. Pero cuando uno se va adentrando a ser directiva, uno se va abriéndose la persona, la mente de uno, ya no se tiene temor a nada, o sea es una base importante el ser dirigente, porque uno se aprende muchas cosas más” (A06, 2018)*

La pérdida del temor y el fortalecimiento de la confianza en ellas mismas, inclusive siendo una parte de la capacidad de agencia, cimenta la construcción del empoderamiento por los efectos positivos que genera en sus pares, y en el contexto familiar y comunitario, y porque tener voz les abre la puerta a para estar en igualdad de condiciones ante los demás; es hacerse presente, cuestionar, proponer y decidir libremente (Pick et al., 2007).

*P.- ¿De esa experiencia, por ejemplo, a usted, le ha servido para, en su familia, poder tomar las decisiones libremente? R.- Sí. P.- ¿Qué clase de decisiones? R.- Las decisiones que se me gustan. De ahí vengo yo, que quiero ser presidenta del barrio, presidenta del agua, de lo que me gusta” (A01, 2018)*

*“A defenderme yo mismo, a defenderme sola. Porque ya a veces yo sola trabajo, yo sola mismo hago trabajar en mi terreno o yo también salgo algunos días, así, a trabajar, y con lo mismo vuelta yo ruego a otra persona para que me ayude, vuelta, para yo vuelta trabajar, para yo no hacer sola” (A03, 2018)*



*“A mí me ha servido bastante el ser, cómo le digo, líder, el quitarse el temor de uno para, como le digo, entrar a reuniones, hablar con las autoridades. O sea uno ya no se tiene miedo para hablar con cualquier persona o con cualquier autoridad. Vaya donde vaya usted no tiene miedo para entrar y hablar. (...) Claro, ha habido ese cambio. La familia también a veces está en alguna situación, en algún problema, entonces uno se le va, se le dice no, la cosa no es así, tiene que ser así. Entonces uno se ayuda bastante, cuando uno ya se está entrando en esto” (A06, 2018)*

*“Sí, o sea uno mismo se valoriza. (...) Eso le digo, uno mismo se valoriza, uno mismo coge fuerza, porque se aprende muchas cosas” (A09, 2018)*

De entre estas experiencias resalta una que puede entenderse como de generación de redes entre mujeres, por cuanto la finalidad de las redes es mejorar tanto las relaciones de poder inequitativas en las que las mujeres pueden encontrarse subyugadas (incluyendo la vulneración de sus derechos y violencia), o generar estrategias para mejorar las condiciones de vida de las mujeres para con los varones, sus parejas y su misma familia, y que son propiciadas y mantenidas por y desde las mujeres, en una especie de sororidad.

*“Bueno, o sea, yo si soy estricta en esas cosas. A mí se me dice las cosas. Se dijo esto, y pueden ser casados o pueden ser solteros, se dijo esto, esto tiene que hacerse y esto se hace. Así puede ser casado. Mi hijo, aquí vive. Aquí, a lado de la casa. Entonces, por eso él dice, usted siempre al lado de su nuera, usted siempre al lado de su nuera. Entonces, en ese caso uno se dice, yo he vivido, también, no toda la vida de felicidad, yo viví un momento como está viviendo ella, y no quiero que ella viva lo que yo viví. Entonces, tienes que saberle tratar, tienes que saberle respetar. Ella trabaja, ella te ayuda, entonces ¿qué buscas? Eso. Pero ellos, oiga, me escuchan calladitos, y*



*después me dicen ya mamita, ya perdóneme. Vamos a tratar de cambiar, vamos a hacer esto. Gracias a Dios oiga, yo en mi hogar, yo ahorita vivo bien. Sí, vivo bien, gracias a Diosito, sí. Si me han resbalado, sí, pero (...) Yo no puedo dejarle a que él haga lo que le dé la gana. (...) Yo le digo, mijo, verás, vos nos sacaste adelante, vos diste la vida por nosotros, pero por eso, entonces, yo quiero ahora que des la vida por tu mujer. Vive tu hogar, que seas bendecido por Dios, y haz que las cosas mejoren” (A10, 2018)*

Pero también así como existen experiencias de dirigentes que muestran un elevado nivel de autonomía en sus decisiones, que han generado de redes con otras mujeres, se han autoafirmado ante su familia y participando en la dirigencia mantienen su liderazgo, existen también mujeres que a pesar de haber tenido a su disposición las herramientas y capacidades que la participación en los cargos de dirigencia les ha ofrecido, no han desarrollado ninguna herramienta ni capacidad propia; quizá no han aprovechado dichas herramientas. Para ellas participar en los asuntos de interés público no es sino visto como una mera extensión de los roles domésticos y de cuidado (Massolo, 2002), y el haber sido autoridad, dirigente o líder en su comunidad no aportó significado alguno para su vida.

*“Eh, no. Es lo mismo, porque, el ser dirigente no es para ser prepotente ni nada con las demás compañeras, entonces lo mismo nos llevamos por igual, no hay nada demás” (A04, 2018)*

*“Sólo lo que voy allá a la reunión, porque aquí no. Aquí nada, ninguna experiencia ni nada” (A05A, 2018)*

*“No me ha cambiado mi vida el ser dirigente. No, no. Igual. No, igual” (B01H, 2018)*



*“No, no es que me haya cambiad la vida, pero si me ha ayudado, porque tengo más conocidos, mis amistades” (A12, 2018)*

Vale aclarar que, aunque no se empoderaron conceptualmente, no significa de ninguna manera que no existieron aprendizajes, experiencias y hasta generación de redes. Aunque algunas manifiestan que ser dirigentes no cambió ni aportó significativamente a su vida o personalidad, la mayoría manifiesta que participar en la dirigencia del Sistema implicó una serie de aprendizajes que les permitió al menos vencer sus miedos, conocer otras realidades y compartir un sinnúmero de experiencias con otras dirigentes.

#### **2.2.4.3 Efectos en su vida familiar**

El desarrollo de herramientas para el empoderamiento, a través de la participación, con el fin de cambiar la distribución de las relaciones sexo genéricas y de poder interpersonales y sociales (Stromquist, 1995) atraviesa necesariamente el campo de las relaciones familiares, ya que la familia se deviene en una suerte de mediadora entre el espacio personal y el comunitario, y quizá se convierta también en el lugar donde mejor se visibilice el ejercicio del poder en sus diferentes formas. La familia se constituye en un espacio de los más necesarios para el análisis y/o medición del grado de empoderamiento de las dirigentes; en ella se descubre el cómo de las relaciones familiares de las dirigentes con sus parejas, hijas e hijos, y es el lugar donde se pone a prueba la vivencia o no del empoderamiento.

Las dirigentes, al estar insertadas en un contexto familiar, en un medio donde la sociedad plasma las interpretaciones de los roles sexo genéricos de acuerdo al sistema patriarcal en el cual está construido, y deposita en ellas la carga no sólo de los cuidados sino que también vincula los afectos y decisiones a su deber ser cultural, estipulando



que la voluntad de las mujeres (esposas o hijas) se sujeten a la voluntad del esposo y/o de sus hijos o hermanos varones. En el caso de las dirigentes la familia tiene un valor muy profundo, afectiva y emocionalmente, y ellas, al sentir, saberse e identificarse como mujeres y madres (en algunos casos), su familia se convierte en un espacio modelador de su identidad y desde la cual se proyectan hacia su medio.

Existen también algunas experiencias que manifiestan la existencia de un giro en las relaciones de poder sobre todo para con sus parejas, e incluso el cómo los varones tuvieron que adentrarse en espacios o roles considerados netamente femeninos a fin de que ellas pudiesen cumplir con sus funciones en la dirigencia, y también existen casos de toma de conciencia y autoafirmación en cuanto a su identidad de mujer, madre, esposa y proveedora de cuidados para su familia al referir que se habían olvidado de ellas mismas por volcarse al servicio y bienestar de su familia y que en la actualidad son más cautas en velar primero por su propio bienestar ya que cuidar de ellas garantizará también el cuidar mejor de los suyos.

*“Sabe que yo por mi parte yo respeto el criterio de ellos. O sea más antes yo también, o sea, hablando en global, yo más antes era, o sea, todo dedicado. Al último yo, y primero ellos, o sea todo. Pero el tiempo me cambió mucho, oiga, y le digo no pues, yo estoy quedando al último ¿Y yo? O sea, tengo que estar primero yo bien, pues, para iniciar al resto” (A10, 2018)*

Otro hallazgo está en que la mayoría de los casos de liderazgo de las mujeres está sustentado en el apoyo total de su familia, y se ve más en el caso de las dirigentes que tienen pareja. El apoyo de sus parejas y de los demás familiares ha sido fundamental, no sólo para para que su labor sea solvente sino inclusive para su realización personal



debido a los matices familiares y de los logros de su gestión en la dirigencia y en el espacio fuera del hogar.

*“O sea que nosotros ya en nuestros hogares conocemos a nuestros esposos, a la familia: que nos apoyen. Entonces uno ya se tiene esa confianza del familiar, del esposo, entonces. (...) Entonces, ellos nunca, al menos mi parte, nunca. Nosotros, de parte de mi esposo, ser así, decir: ¡vos eras mujer! ¿Para qué? No, más bien nos han dado ese apoyo, ese aliento para seguir adelante. Como mujeres tenemos fuerza y poder para trabajar, para luchar por el bienestar de todos” (B01S, 2018)*

*“O sea, yo de mi parte diré, yo siempre he estado de acuerdo con mi esposo. O sea, póngase, si yo digo ya hoy día va a haber, y ahora qué hacemos, va a haber la elección de la directiva, qué hago. ¿Acepto o no acepto, si es que me dicen? Entonces él dice: yo te apoyo. Si es que tú quieres, hija, yo te apoyo. Entonces, yo he trabajado siempre, así, con, cien por ciento con el apoyo de mi marido. Para cualquier trabajo que se vaya a hacer. Oye, sabes qué, estamos yendo a hacer esto, apóyame. Está bien, hija, yo te apoyo. O sea, yo, tengo cien por ciento el apoyo de mi marido” (B01H, 2018)*

*“Verá, póngase, un mismo familiar, no sé, o sea, puede ser una prima, una tía, lo que sea. Hay familias que dicen: no pues, tú no te dejes. Tú puedes” (B01Q, 2018)*

Para algunas de ellas estos aprendizajes y experiencias tienen, y se alimentan, en doble vía, ya que el apoyo familiar les permite desarrollar mejor su gestión y los aprendizajes en la gestión contribuyen con capacidades para mejorar su vida familiar. Todo ello ha posibilitado la disminución de las brechas de inequidad, ha mejorado las condiciones de igualdad de mujeres y hombres dentro del hogar y ha redistribuido los



roles sexo-genéricos en el hogar, rompiendo con el sexismo y los estereotipos de género.

*“Sí, cuando uno se puede, también, hasta nos ha ayudado hasta para dirigir nuestros hogares mismo, en las experiencias que uno se tiene saliendo de la casa. Usted cuando está sentado en la casa no se entera, no se educa de nada” (B02S, 2018)*

Contar con el servicio del Riego ha potenciado también la autonomía económica, dado que casi todas las usuarias poseen un terreno que, al contar con el riego, les ha reportado recursos económicos a través del cultivo de la tierra o la crianza de animales. Esto disminuyó la dependencia económica de sus parejas y propició su autonomía financiera.

*“O sea, eso es algo bonito, no. Póngase, si usted tiene, usted vende. Si yo, ya, por ejemplo, yo ya acabé, entonces le doy oportunidad a la otra, a la otra, a la otra, y así. Y los ingresos sirven para que las mismas mujeres puedan sostenerse, ya, económicamente. Ser independientes, como se dice. ¿Esperando que el marido les dé? No, yo no. Yo sí, nunca” (A08, 2018)*

#### **2.2.4.4 Efectos en su vida comunitaria**

En acápites anteriores se señaló que para que el empoderamiento comience a ser tal, y consecuentemente para efectos de su verificación, tendría que haber trascendido el agenciamiento y comenzado a generar directa y necesariamente impacto en la familia, sus pares y su comunidad (Pick et al., 2007). De darse aquello, entonces se puede afirmar que la participación en el espacio público y las capacidades desarrolladas en la dirigencia si posibilitan el empoderamiento, la autonomía y el liderazgo de las mujeres en su comunidad.



Las dirigentes de la Junta de Riego no sólo que están insertas en la vida de sus comunidades sino que su inserción ha influido y ha generado impactos positivos en ellas y ha mejorado la vida de sus habitantes.

En los testimonios de las dirigentes se pone de manifiesto el nivel de influencia que ellas mantienen con sus comunidades, un buen ejemplo de cómo ejercen el poder para, del poder con, y del poder desde dentro.

*“Es que el problema es que, verá, que todo el mundo a usted le viene a preguntar. Doña NN, o sea, un ejemplo, va a haber una reunión. Doña NN ¿Qué hay que llevar? ¿A dónde hay que llegar? ¿A qué hora? O sea, como que la gente ya a usted le toma como que usted sabe todo. Póngase, siempre uno tiene que estar dando explicaciones sobre que tiene que estar en tal lado, a qué hora, y tiene que llevar esto. Entonces, póngase, que a usted como que dice nadie más sabe lo que usted sabe. (A07, 2018)*

*“O sea es lindo para uno, para enseñarles a la gente, hacerles de que ellos también aprendan todo eso. O sea, uno se siente bien en que para que uno poderles hacerles entender las cosas” (A08, 2018)*

*“A mí me da entusiasmo, una alegría, como que me siento que sí he podido hacer algo. O sea que, como, la gente mayor a mí me ha valorizado. Yo entre mí decía, pero si yo soy menor a ellos ¿Y ellos por qué me valorizan tanto? O sea, yo sí, sí decía es bonito de estar en algo de eso” (A09, 2018)*

La gestión de la vida comunitaria desde el liderazgo de las mujeres es también un espacio de realización para algunas de ellas, donde llegan a sentirse valoradas, respetadas, y comprendidas. Su participación y liderazgo, sin embargo, no se limita al campo del Riego o de la gestión del agua, sino que en su deber ser de liderazgo ellas





toman como suyas las preocupaciones de sus comunidades y buscan canalizar soluciones no como búsqueda de intereses personales sino por el hecho de sentirse a gusto ejerciendo sus capacidades y potencialidades de liderazgo.

*“O sea, para servir. Es para servir. O sea, póngase, si yo entré, se puede decir, como dirigente, es para servir a mi comunidad. O sea, si es que yo puedo hacer muchas cosas por ellos, lo hago. Sin necesidad de que tal vez digan usted lo hizo, le voy a dar tanto. ¡Nada! O sea, yo, hasta ahorita que estoy de dirigente, siempre lo he tomado de esa manera, o sea, de servir a los demás” (B01Q, 2018)*

*“Pero también no es sólo por el agua. Necesito, digo, si en caso que hay un buen caminito. Miro si un caso que está el agua potable si hay una solamente el agua de regadío o potable, que también se necesita para los familiares. Entonces no es solamente el agua, digo así, conversando, para mis hijos. De ahí, que si estoy en la comunidad, tengo que buscar el bienestar para todos” (B01S, 2018)*

*“Sí se habla de otras cosas. Como ser, en mi comunidad, hablamos de trabajos, de todo, pero también de las necesidades de la comunidad. Como ser nosotros hacemos las reuniones en una casa comunal, pero se habla de que si nos hace falta sillas, o que nos hace falta pagar el agua y la luz, entonces también se habla de eso, y hacemos alguna aportación para colaborar con el sector” (B02D, 2018)*

*“Y el gusto de servir a la comunidad también” (B02L, 2018)*

La gestión y/o canalización de las necesidades de sus comunidades y la búsqueda de soluciones ha implicado para ellas también el poner a prueba sus capacidades, sobre todo cuando no cuentan con el apoyo de toda la comunidad, y tienen que solventarse en



minoría; es allí donde en realidad se fortalecen las capacidades y ejerce la participación, la ciudadanía, se demuestra la igualdad de capacidades y se forja el empoderamiento.

*“Es que, es que de darse ese, ya de tener un coraje de aguantarnos ahí, y ya, entonces ahí, venga lo que venga, y entonces ahí la gente también se da en cuenta que no se queda con lo hablado, con lo que se decide, con lo que sea. Si decimos por ejemplo, nosotros decíamos vamos a hacer tal cosa, y hasta la comunidad nos apoyaba, ya entonces ahí, mejor viendo que no se dobla, botas la toalla, ya pues, entonces apoyan. Si uno, pues, se bota la toalla, entonces dicen no pues se corrió por esto. Nosotros no. A veces hay la crítica de la gente, pero se ahí se está” (B02D, 2018)*

*“Nosotros cuando sacamos el carretero que se va a Ochoa León, dieciocho personas sacamos, vea. Y no, no nos dejamos. Todita la comunidad era contra, pero dieciocho personas tratamos de sacar, y nuestros padres, él andaba en las instituciones, qué hora sale la máquina, qué horas sale, qué horas hace, y entonces nosotras ya sabemos estar listas, y 18 personas no nos corrimos, vea, a toda la comunidad” (B02M, 2018)*

### **2.2.5 Los significados del empoderamiento para las dirigentes del Sistema de Riego**

Quizá el significado más común de su participación, y que permite adentrarse al análisis de su empoderamiento, está relacionado con sus emociones. La emoción de saberse incluidas en igual medida en los procesos y espacios de los que antes eran discriminadas, la satisfacción de participar y ejercer sus derechos y funciones en igualdad de condiciones, el contar con apoyo real de su pareja y familia, el sentirse necesitadas y a la vez solventadas del apoyo de las y los demás socios de la Junta, el haber dejado sus miedos y hacer escuchar su voz, el llevar una carga emotiva de



experiencias y aprendizajes adquiridos y su voluntad y determinación para preferir los intereses, voluntades y necesidades de su comunidad ante los suyos.

*“Uno se siente satisfecho de hacer cumplir, que todos cumplan a igual, de todas”*  
(A04, 2018)

*“Yo si me siento, con todo respeto puedo decir, yo si me siento contenta, feliz, que me ha cambiado la vida, porque he practicado mucho, aprendo mucho, y se sale a, a conocer y a participar en algo que se puede lograr, como mujeres, sí”*(B01Q, 2018)

*“Yo me siento contenta en ayudar, porque yo lo que estoy haciendo, ser responsable, o sea ser de la directiva, estoy ayudando a los demás socios, a ayudar. Si toca alguna cosa, algún trabajo salgo, voy con las convocatorias, les damos, o si no les comunico alguna reunión. O sea yo me siento contenta en darles una mano, de ayudarles a las demás gente”* (B02S, 2018)

Si bien en las Para las mujeres dirigentes, si bien no existe una reflexión conceptual o teórica respecto del concepto de empoderamiento aquello no menoscaba su ejercicio o las acciones concretas que demuestran su vivencia en la práctica diaria. Muchas de ellas reconocen la importancia que ha tenido en sus vidas el participar de los cargos directivos ya que a través de ellos accedieron a conocer otras realidades y experiencias y ello les permitió tomar posturas determinadas, en favor de ellas mismas, antes situaciones tanto personales, familiares como comunitarias. De allí el por qué Magdalena León (1997) postula que la participación de las mujeres en los espacios directivos y de poder es importante, debido a que su incorporación a estos espacios posibilita el acceso de las mujeres a herramientas y recursos materiales que, bien



utilizados, a largo plazo benefician no sólo a ellas, sino inclusive a su familia y comunidad.

Para algunas dirigentes el hecho de participar ha significado también redescubrirse como seres iguales y capaces, que reivindican su derecho de acceder a cargos directivos, a ser reconocidas como iguales ante los demás, a no ser discriminadas ni etiquetadas por los estereotipos de género, y como personas que tienen los mismos derechos, capacidades y condiciones para ejercer un cargo del que usualmente los varones estaban encargados.

*“Claro, sí. Bueno fuera. Porque si hay algunos hombres que sí, bueno dan de baja a las mujeres. (...) Creen que una mujer no es capaz de, o sea de hacer lo que, o sea de ser responsable como un hombre. Creen que solo los hombres son responsables”* (B02S, 2018)

*“Es bueno, porque por medio de eso uno se aprende, porque la mujer tiene todo el derecho para poder ser directivo. Y usted sabe que dondequiera es bien recibida la mujer. (...) Porque por medio de eso, de luchas, de incomprendiones, uno se sigue aprendiendo más, y se les demuestra”* (A06, 2018)

*“Claro, sí. Si nos han dado charlas pues, o sea, para, para hacer valer los derechos de la mujer también, que son iguales que los de los varones pues”* (A08, 2018)

Al ser las mujeres quienes culturalmente están encargadas del cuidado de la familia y de procurar su alimentación, el contar con riego tiene un significado profundo; a través del agua obtienen los recursos para su subsistencia y la de los suyos. De otro lado, el agua constituye un interés estratégico y pilar que sostiene su autonomía financiera. En la mayoría de los casos las dirigentes y usuarias del Sistema de Riego, se



dedican al cultivo y/o crianza de animales de donde obtienen recursos propios, que les permiten darse cierta autonomía financiera de sus parejas o familias, un elemento básico en el proceso del empoderamiento.

*“Más antes era lo que andábamos sembrando, sembrábamos, íbamos a vender. Nos endeudamos. Yo, sembrábamos aquí, abajo, e íbamos a vender en Miraflores, sí, en Miraflores. De ahí, otro poco ya vuelta en Ricaurte” (A05R, 2018)*

*“Y los ingresos sirven para que las mismas mujeres puedan sostenerse, ya, económicamente. Ser independientes, como se dice. Esperando que el marido les dé. No, yo no. Yo sí, nunca” (A08, 2018)*

El análisis del significado del empoderamiento debe tener en cuenta la existencia de componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, que hacen que el proceso de empoderamiento garantice la transformación social, dado que este elemento va más allá del hecho que las mujeres puedan solamente controlar sus propias vidas. El objetivo del empoderamiento es la alteración social de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género (Stromquist, 1997) (Young, 1989).

Aquí, un análisis de las experiencias de las dirigentes respecto del componente cognitivo del empoderamiento, que refiere al hecho de que las mujeres puedan comprender su posición de subordinación ante lo masculino, y las causas que han llevado a la misma. Las dirigentes son conscientes de aquello y lo cuestionan.

*“Son mujeres, entonces. Esas no saben nada. Esas no saben nada. Esas saben de ir a lavar ollas, lavar los platos, eso lo que saben es de cocina. Eso es. Las mujeres no son tan explicadas, tan, así, tomadas en cuenta” (A11, 2018)*



*“O sea, no sé si habría pues más antes o nunca, nunca se ha aclarado, nunca ha sacado a la luz del día los derechos de la mujer. Porque más antes la mujer no ha sido, hablando de años antes, ha sido la mujer esclava” (B02S, 2018)*

El componente psicológico referente a los sentimientos de autoestima y confianza en ellas mismas se expresa de manera muy peculiar en este testimonio.

*“Nosotros también tenemos nuestros derechos, tenemos nuestras fuerzas para seguir apoyándoles, y perder el miedo, más que todo perder el miedo, perder la vergüenza, perder ese miedo, ese miedo, y decir no, aquí estamos nosotros también. Nosotros también podemos ser ¿no? Ni decir que ni los hombres ni las mujeres, somos iguales. El hecho de ser mujeres tenemos esa capacidad” (A01, 2018)*

El componente político, que alude a la conciencia individual de analizar la realidad, organizarse y buscar la transformación de su contexto está también manifiesto.

*“En esos espacios primeramente en, he pensado de que no podemos ser nosotros, este, ¿cómo le puedo explicar? no podemos ser nosotros, como mujeres, ser, como decir, maltratadas, nosotros, ser nosotros mismos, apoyarnos nosotros mismos, no ser criticadas el hecho que somos mujeres. (...) Y eso yo sí, así siempre a donde voy les digo no podemos darnos por vencido. En lo que podemos seguimos luchando, adelante, para el bien, pero no para el mal” (A01, 2018)*

Finalmente, el componente económico, que refiere en sí a la autonomía financiera de la mujer (condición básica para el empoderamiento).

*“Uno como es una mujer se necesita dinero para dar a los hijos. Usted sabe ya cuando están en la escuela, ya hay que educar. Entonces uno como sea hay que*



*trabajar para entreyudar a los hijos, pero los maridos no es mucho. (...) Entonces uno hay qué, que salir a trabajar, buscar. Ya siquiera se siembra una papa, una cebolla, pues ya así me entreyudo en la casa, ya. Eso ya. Y quién hace trabajar, esa mujer, que es para estar andando picando. Yo diré de mi parte, así se hace” (A11, 2018)*

El análisis de estos relatos ligados a los componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos del empoderamiento (Stromquist, 1997) permiten comprobar que la formas en que se lo ejerce están articuladas a las categorías positivas del mismo: el poder para, el poder con y el poder desde dentro (León, 1997). Así los efectos generados serán siempre positivos para su comunidad, para sí mismas y para con sus pares y familias, por cuanto permite la suma de los poderes conjuntos y su direccionamiento enfocado en los objetivos e intereses comunes que posibiliten el bienestar general.

*“Es una organización, bueno, yo le, en mi manera de pensar, es una organización, conjuntamente, como un familiar. (...) Somos una sola familia, a mi modo de pensar porque tenemos que pasar en unión, de una organización, conjuntamente unidos. (...) La finalidad es sacar adelante la organización, es la forma de mi pensar” (A01, 2018)*

Una condicionante sustancial en el proceso y vivencia del empoderamiento es también el apoyo de sus pares socios y socias en las Juntas Locales; hombres o mujeres que estuvieron trabajando junto con ellas en su gestión, ya que el empoderamiento lejos de ser una acción individual requiere de una articulación y compromiso colectivo y/o comunitario constante. Esta visión del empoderamiento se alinea perfectamente con la propuesta de Kate Young (1989) que señala que el empoderamiento es posible solo si se articulan la acción o cambio individual junto con la acción colectiva.



Para las mujeres dirigentes de la Junta de Riego sólo en el grupo (y en la búsqueda del bienestar grupal) encuentra sentido el ejercicio de las capacidades, la participación, el cuestionamiento de las desigualdades, la lucha por sus intereses comunes, la reversión de su situación de inequidad la lucha por el control de sus recursos y sus vidas.

### **2.3 Factores que inciden en el empoderamiento de las mujeres**

Un factor preponderante para la participación de las mujeres es la noción de igualdad de capacidades que existe en la mayoría de las y los socios de la Junta de Riego, noción un tanto subjetiva y también practica que se puede comprobar cuando se ejecutan actividades y trabajos que la organización requiere. Así se comprueba que por lo general la participación de las mujeres es vista en las mismas condiciones que la participación de los hombres, incluyendo el valor que el Sistema de Riego asigna al día de trabajo.

*“Iguales. En todo. Todos participamos, como hoy, todos participamos por igual. Al menos en mi tiempo yo trabajaba por igual, valorando a todos” (A01, 2018)*

*“No, no. Ahí, sería, de mi barrio, a nosotros nos gusta participar todos por igual. Ni hombre ni mujeres, nosotros participamos por igual, no. O sea no discriminamos que el hombre va más, ni la mujer va a hacer menos, como podamos, o sea a lo que podamos hacer, vamos a hacer cada uno de nosotros” (A08, 2018)*

Un elemento que se manifiesta en algunos de los testimonios de las dirigentes es la comparación que ellas hacen de su fuerza laboral con la fuerza laboral masculina, lo cual podría analizarse como una especie de masculinización de las mujeres, de sus capacidades con los atributos biológicos. En este caso la fuerza para trabajar está





entendida desde la perspectiva de los estereotipos de género y el sexismo que relaciona las destrezas o actividades que requieren el uso de herramientas pesadas o esfuerzo físico considerable, y que presupone que las mujeres no tienen las condiciones para llevarlas a cabo y están presentes de alguna forma en las dirigentes del Sistema de Riego, sobre todo cuando se trata de evaluar el desempeño físico en el trabajo encomendado a los varones.

*“Casi en iguales partes. De mi parte, de mi familia, en iguales parte nos apoyamos. Ni tanto ni mujer ni hombres, porque mis hijas, hay que verlo, como ser un hombre mismo me apoyan, y los hijos varones lo mismo” (A02, 2018)*

*“Discúlpeme, pero a veces los hombres son más cobardes que las mujeres. Las mujeres son más decididas” (B02M, 2018)*

*“Pero para ser más decidido es una mujer. Una mujer se va así esté hondo, así esté alto, vaya mucho o vaya poco. Pero ya de lo que se necesita de un hombre, tiene que ser un hombre” (B02D, 2018)*

### **2.3.1 Espacios generadores**

En la Junta de Riego los espacios en los cuales las y los socios en general, pueden participar de forma activa ejerciendo sus derechos, haciendo sugerencias, reclamos, exigiendo los informes de gestión u opinando sobre la administración de la organización (ya sea de forma oral o mediante un oficio) son: la secretaría de la Junta de Riego, las autoridades de sus Juntas Locales, del Consejo Directivo Central así como a la Presidencia, y ante la Asamblea General, máxima autoridad de la Junta, cuando ésta sea convocada.



Las dirigentes del Sistema de Riego, a más de los espacios antemencionados, deben participar de forma obligatoria, sea presidiendo o ejerciendo su cargo en las reuniones, mingas y otros eventos que cada Junta Local organiza, así como en las reuniones y actividades de la Asambleas de Delegados, del Consejo Directivo Central o de las comisiones.

El Sistema de Riego brinda la oportunidad a las dirigentes y en algunos casos a las y los socios de participar en talleres de capacitación, visitas técnicas e intercambio de experiencias a otros Sistemas de Riego a nivel nacional, reuniones de la AEJUR, salidas recreativas dentro o fuera del país, en los eventos sociales, políticos y religiosos en las parroquias donde se extiende el Sistema así como en sus propias comunidades.

En estos espacios de participación han ido adquiriendo conocimientos y fortaleciendo capacidades que han permitido desarrollar destrezas en las mujeres, sus familias y comunidades y han contribuido en su empoderamiento.

*“Bueno, sí, también. Ha habido talleres que han dado, así. En las reuniones mismo, también tratan así, tratan los problemas de algunas cosas” (A04, 2018)*

*“A nosotros, cuando iniciamos el proyecto del riego, ahí nos iniciaron a nosotros, hacían reuniones, nos socializaban, daban talleres de liderazgo, de todo. Sí, por medio de eso se conoce hasta ciudades lejos, porque se iba a conocer sistemas, todo” (A06, 2018)*

*“Claro, sí. Si nos han dado charlas pues, o sea, para, para hacer valer los derechos de la mujer también, que son iguales que los de los varones pues” (A08, 2018)*



*“Oiga, siempre me he ido. Don Celso siempre ha dicho, verán, así, como en otros, por ejemplo. Ya le digo, nos han llevado a visitar Santa Isabel, Putucay, Cañar y todo eso para ver mujeres luchadoras. Por ejemplo en Cañar ahí trabajan sólo mujeres, de dirigentes, pero unas mujeres que se hacen de respetar” (A09, 2018)*

En algunos de los espacios que les ofrece la Junta de Riego, las mujeres pueden conocer otras realidades e incluso la experiencia de otras dirigentes, experiencias que les significan ejemplo e inspiración para su trabajo.

Otro espacio, o más bien una realidad, indispensables para que la participación y el empoderamiento pleno es el apoyo de sus familias, de su comunidad y de la organización. Cuando ese soporte cae, caen también sus posibilidades de acción.

*“Porque nosotros como vemos, organizamos en nuestros hogares, en nuestras casas, somos capaces de organizar mucho más, porque sabemos cómo que tenemos más experiencia, sí somos capaces de servir en todo. (...)Yo ahí converso con mi esposo, converso con mis hijos. Entonces mi esposo dice si te gusta, nosotros te apoyamos. Entonces ellos me han dejado así, con el apoyo de él, siempre y cuando con el apoyo de mi esposo, no sola, yo no he manejado sola” (A01, 2018)*

*“Exacto, exacto. Porque si no ¿se tuviera? No se hubiera tenido. También aquí, gracias al presidente, que él también hizo mucho de andar, y después ya con, lo que dicen, con unas autoridades, no se hacía de ganar el paso que era. Que ya nos querían, de una vez, lo que dicen, quitar el paso” (A02, 2018)*

*“El apoyo es básico. Claro, eso sí, claro. Porque para la mujer nada es difícil, llegar a ser, éste, cómo le digo, dirigente, directivo, o cualquier cosa, nada” (A06, 2018)*



*“Oiga, la decisión nosotros, en nuestro barrio la tomamos todos los dirigentes o si no, primero los dirigentes, después convocamos a la gente les hacemos de conocer y cualquier decisión que hemos tomado no, si nos ha apoyado el presidente. Si nos han apoyado en lo que hemos ido a pedir por cualquier cosa, para algún trabajo, si nos han apoyado. (...) Ah, claro, sí, eso también sí, que la familia le entienda le comprenda, porque hay muchos hogares que, cuando le queremos que entren en la directiva no quieren por causa de que a veces sí, el esposo se opone y entonces ya no quieren ejercer ese cargo” (A08, 2018)*

*“O sea, para nosotros ya de ver el apoyo de ellos (las demás socios y socios), ese aliento que nos daban, a nosotros nos daba fuerza para salir adelante” (A09, 2018)*

En las experiencias de las dirigentes se descubre también que los espacios de capacitación son fundamentales, y que los aprendizajes se dieron en diferentes momentos de su vida. Pero, existen también dirigentes que señalan que jamás existieron dichos talleres, y expresan la necesidad de que la Junta de Riego cuente con espacios de formación en los que se les capacite no sólo en sus función de sus derechos, sino también en temas productivos y agropecuarios, y de ésta forma la organización se convierta en un ente aliado que fortalezca las estrategias de desarrollo agrícola y económico de sus socias, y que refuerce sus posibilidades de participación, liderazgo, autonomía, empoderamiento y equidad.

*“Póngase, unos talleres, qué sé yo. Eso sería, póngase, unos talleres. Eh, a nosotros no nos han dado talleres de cómo cultivar, póngase, lo que es una lechuga, ya. No nos han dado talleres de cómo criar un cuy, y eso hay, o sea, hay las posibilidades, porque eso a mí sí me dijo un señor que es el, antes era del antiguo CREA. Entonces, póngase, él decía, si es que ustedes piden, si es que su presidente pide entonces*



*nosotros nos vamos, pero nosotros nunca recibimos esos talleres, veré. Bueno yo de mi parte no he sabido que han dado esos talleres” (A07, 2018)*

*“No, no. No, nunca. Las reuniones que nos convocan es para informe de actividades, informe económico, y por lo general para decir están debiendo, tanto deben aquí en el ramal, tanto deben allá. No, un espacio de capacitación nunca he visto” (A12, 2018)*

Por último, existen también algunas dirigentes que, incluso a sabiendas de la existencia de dichos espacios no participan de ellos, algunas, debido a que no cuentan con los recursos suficientes, y otras afirman no sentirse a gusto en los mismos.

*“Ah, eso no. Eso yo no he participado, porque yo no estoy al alcance de poder ir. A veces es de ramar, y yo no he podido participar” (A03, 2018)*

*“No, no participamos. Claro que ellos me llaman de repente, que si quieren hacer reuniones dicen, hacer algunas comidas, eso. A mí no me gusta eso” (A06, 2018)*

*“No, no. Yo no me he ido, así, a ningún paseo, nada, no. No he tenido esa oportunidad” (B01H, 2018)*



## CAPÍTULO III

### 3 DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la exposición de los hallazgos es necesario regresar al marco teórico, al objetivo general, los objetivos específicos y a la pregunta de investigación, con la finalidad de generar en principio, una conciliación teórico-práctica de la experiencia del empoderamiento y de la experiencia de las dirigentes, de segunda mano, llegar a una conclusión clara de la investigación, y finalmente establecer unas recomendaciones que podrían servir tanto a la Junta de Riego como a las mujeres que ejerzan cargos directivos.

#### 3.1 Discusión

Las experiencias de las dirigentes que aluden a una forma de participación muy cercana, por un lado al modelo de ciudadanía de estilo liberal (Horrach, 2009) (Ferrer, 2017), ya que son las mujeres quienes participan voluntariamente en los espacios públicos y de gestión, utilizando como instrumentos su derecho político a la participación en pos de sus intereses y beneficios, aunque sin neutralizar al Estado, y por otro lado responde en ciertos ámbitos al modelo de ciudadanía comunitarista, dado el enorme valor que tiene para ellas los intereses, el bien y la voluntad comunitaria de los individuos y por tanto ven su participación como un requisito básico para el quehacer político y organizacional (Horrach, 2009) (Ferrer, 2017). Aunque, por su ser de mujeres, podría también encajar en el modelo de ciudadanía diferenciada, postulada por Marion Young (1989) dada la histórica discriminación del espacio público y del campo de las decisiones a la que han estado sometidas y por su participación en pos de solventar sus necesidades específicas.



También, la participación de las mujeres dirigentes en Junta de Riego posee matices del modelo de participación ciudadana, dado que su involucramiento como dirigentes de una organización de carácter trascendental en la vida de un pueblo ha implicado para ellas el adentrarse en nuevas formas de relación con Estado (Cunill, 1991), manifestadas en las decisiones y la colaboración de las políticas de sus localidades. Aunque, quizá el modelo de participación que más se asemeja a la realidad de las mujeres es el de la participación comunitaria, debido a que la Junta de Riego gestiona del Estado (en parte) los recursos necesarios para solventar algunas de sus necesidades cotidianas (Cunill, 1991). Vale señalar también que el modelo de gestión aplicado al interior la Junta de Riego se asemeja al concepto de democracia participativa postulado por Boaventura de Sousa Santos (2002) donde el mandato representativo y la asignación de los presupuestos es deliberado de forma local, con la participación de la Asamblea de Representantes, que es la instancia que finalmente toma dichas decisiones.

Para las mujeres dirigentes su participación responde al ejercicio de un derecho propio, conciliando así la idea de participación que postulan Iris Marion Young (1998) y Marshall (1998), aunque en algunos casos se lo siga considerando (por ellas mismas, debido a la relación que existe entre el riego, el cultivo y su responsabilidad de provisión de alimentos y cuidados) como una extensión de los roles domésticos y de cuidados (Massolo, 2002). Sin embargo las experiencias demuestran que su participación responde también a necesidades existenciales que les aporta en su realización humana (Max Neef, 1993), dada la satisfacción emocional que representa participar y ser tomadas en cuenta en los espacios políticos, comunitarios y de interés público, ya que allí se incide y busca el desarrollo comunitario a través de la búsqueda de la solución a necesidades de su localidad (Melucci, 1985).



Mary Wollstonecraft (1792) afirmaba en su obra *Una Vindicación de los Derechos de la Mujer* que su deseo no era que las mujeres tengan poder sobre los varones, sino sobre ellas mismas, y eso en algunos de los testimonios encontrados en la investigación existen evidencias claras de que muchas mujeres lo han conseguido, como un paso previo a su empoderamiento. Aquello ha implicado desprenderse del miedo a la libertad y la búsqueda su autonomía (Friedan, 1963), inclusive su autonomía económica; las experiencias de las dirigentes dan cuenta que sus emprendimientos en cultivo o ganadería les reportan ingresos propios y sienten que no dependen económicamente de sus parejas o familias. No son la mayoría, pero sí un buen número.

En el actuar cotidiano de las dirigentes de la Junta de Riego existe clara evidencia de que mediante su esfuerzo, lucha y constancia han podido revertir en muchos casos la desigual distribución del poder tanto en la organización así como en sus familias y comunidades, y de esta forma han alcanzado la reivindicación de sus derechos; se ha cambiado la distribución del poder en las relaciones e instituciones y aquello ha contribuido a reivindicar sus derechos (Stromquist, 1995).

Stromquist (1997) habla también de una serie de cuatro componentes que deben caracterizar a la condición de empoderamiento, entre los que están el componente cognitivo, psicológico, político y económico. De todos estos componentes quizá el que menos se cumple (aunque no totalmente) es el componente económico, dado que aún la mayoría de las dirigentes, si bien no dependen totalmente de sus esposos o parejas, no ha desarrollado en su totalidad la capacidad de autonomía financiera. Seguida de este componente, en menor posición, se encontraría el componente cognitivo, por cuanto al parecer una mayoría no ha cuestionado a cabalidad su histórica posición de subordinación en cuanto al género masculino. Y, la mayoría de ellas ha fortalecido o





desarrollado en gran medida en componente psicológico y el componente político ya que gozan de sentimientos de autoestima y confianza en ellas mismas, mantienen un elevado nivel de conciencia respecto del análisis de la realidad y la necesidad de organizarse para influir en la transformación de sus contextos.

En párrafos anteriores se manifestó que el hecho de que las mujeres hayan irrumpido en el espacio administrativo y de liderazgo de la Junta de Riego, espacio que usualmente se lo relacionaba con los varones, hizo que muchos de los socios hayan generado cierta noción de inclusión e igualdad respecto de la concepción de las capacidades, destrezas y cualidades de las mujeres. En algunos de los testimonios recogidos se encuentran afirmaciones que permiten vislumbrar aquello al manifestar que en la organización no se consideran diferencias en cuanto a las capacidades que socialmente están determinadas en la base del sexo-género, sino que existe equidad en la distribución de sus tareas, trabajos, responsabilidades y funciones. Esto permite afirmar que, aunque no a cabalidad, la participación de las mujeres permitió la alteración radical de varias concepciones y posiciones subordinadas de las mujeres como género, asentó la base para la igualdad de oportunidades y les dio protagonismo en el emprendimiento de procesos organizacionales y comunitarios en favor del cambio de las estructuras sociales (Young, 1989).

El empoderamiento está ligado estrechamente con el poder debido a que implica el control de recursos (bienes materiales, intelectuales y hasta ideológicos) y que por medio de ellos se ejerce el control no solo de los cuerpos sino de los entornos de los sujetos (Batliwala, 1997). El empoderamiento implica el ejercicio del poder, manifestado en categorías como poder sobre; poder para; poder con; poder desde dentro (Kabeer, 1994) (Rowlands, 1995) (Wieringa, 1997) (León, 1997), y que se han



encontrado en el ejercicio de la dirigencia y el empoderamiento, a través del relato de sus experiencias.

Cuando las dirigentes realizan algunas actividades y necesitan del trabajo y cooperación de todos los y las socias no dudan en ejercer el poder sobre, relacionado con la capacidad que posee una persona para hacer que las demás actúen acorde a sus deseos (generalmente relacionado con el poder ejercido por los varones). En cambio, cuando es necesario estimular la actividad de los demás o solventar temas que requieren de un sinnúmero de alternativas o cuestionar y resistir al poder, el ejercicio de su poder se manifiesta en el poder para, dado que éste permite generar o estimular actividades o alternativas en los demás y que cada uno de ellas y ellos incida generando potencialidades o alternativas al fin perseguido, cuestionar el poder y/o resistirlo. Cuando se trata de presionar ante las autoridades, exigir requerimientos, elegir una moción favorable para las mayorías o enfocar el trabajo de sus Juntas Locales hacia una finalidad específica ellas manifiestan su poder en el ejercicio del poder con, ya que aquello implica la suma de voluntades individuales en torno a una colectiva, haciendo que la voluntad y el poder conjunto supere a los poderes y voluntades individuales. Finalmente, cuando hay que animar o reforzar al grupo y resistir al poder sobre, se recurre al ejercicio del poder desde dentro, que está relacionado con la fuerza espiritual que poseen como grupo o como sujeto y que se manifiesta en la resistencia al poder ejercido por quienes buscan imponérselos.

Así, la mayoría de argumentos expuestos por las teóricas del empoderamiento, están en su mayoría presentes en los hallazgos de la investigación; no se cumplen en su totalidad, pero en la mayoría de los casos las mujeres que han tenido acceso a la participación política han generado mecanismos que les han permitido cuestionar,



resistir al poder y movilizar voluntades en torno a su gestión y a sus intereses individuales, colectivos y su autonomía. En la investigación existe muy poca presencia de las redes de mujeres, salvo un testimonio, pero si se da cuenta de la de reversión de su situación de sumisión y su intención de no estancarse en el control sólo de sus recursos, sino alcanzar el total control de sus propias vidas.

Las dirigentes son conscientes que la falta de poder afecta en ellas negativamente su calidad de vida, la de su familia y la de su comunidad, mientras que el empoderamiento y sus herramientas, al mejorar la relación del individuo con el entorno (Kar, Pascual y Chickering, 1999), mejora sustancialmente la calidad de vida en todos sus contextos.

### **3.2 Conclusiones**

- El significado de los cambios generados en las dirigentes, como efecto del ejercicio del empoderamiento se pueden definir como la reconfiguración y redescubrimiento de su identidad de mujeres dirigentes y su autoasimilación como mujeres independientes, con los mismos derechos y oportunidades que los demás, que han perdido sus miedos a participar de los espacios públicos, a levantar su voz, a protestar, resistir, proponer y gestionar el quehacer comunitario desde la ruptura de algunos patrones culturales establecidos (incluyendo los patrones de género), siempre en pos de objetivos comunes que mejoren integralmente su vida y la de sus comunidades.
- Los efectos positivos de los procesos de empoderamiento a nivel personal van desde el saberse incluidas y tomadas en cuenta en los espacios públicos y de toma de decisiones hasta el desarrollo de capacidades y destrezas propias para desenvolverse en el espacio público, la mejora de su autopercepción y autoestima, la pérdida del temor a participar a expresarse, el sentirse capaz de



resistir, cuestionar las situaciones inequitativas o injustas y movilizarse hacia objetivos comunes.

- En el plano familiar, los efectos positivos están dados por los aprendizajes que las mujeres han adquirido para manejar las relaciones interfamiliares así como la generación de recursos económicos para su subsistencia a partir del riego, los cambios del ordenamiento referente a los cuidados y las responsabilidades domésticas, que en muchos casos son compartidas, generando así una ruptura con los estereotipos de sexo-género.
- Los efectos positivos del empoderamiento de las mujeres dirigentes, en la vida comunitaria, se comprueban por la sensación y la autopercepción de ser valoradas por los demás, de haber realizado un trabajo íntegro y de mirar que existen frutos de su gestión; de ser ejemplo para las y los demás.
- Los principales efectos negativos están dados por la sobrecarga laboral que implica la participación de las mujeres en la gestión del riego, básicamente porque el tiempo destinado a dichas actividades debe distribuirse del mismo tiempo dedicado a las actividades productivas, domésticas y de su rol de cuidadora, y al hecho de que los varones aún no ceden en sus espacios y concepciones marcadamente patriarcales y cargados de estereotipos sexistas y de género que se manifiestan en la negativa de responsabilizarse de las tareas domésticas y del cuidado así como del ejercicio pleno de la paternidad. A nivel comunitario los efectos negativos vienen dados por la incompreensión de los demás miembros de la comunidad, la resistencia que pueden poner a su autoridad, a sus decisiones, a los cambios que la dirigente plantea implementar y hasta al “mal ejemplo” del que les acusan por su gestión en el espacio público y “descuidar el hogar”.



- Entre los factores clave que promueven y permiten el empoderamiento de las mujeres están: la participación en las juntas locales así como la Asamblea de Delegados cuando son electas como dirigentes, el desempeño de los cargos de dirigencia, los espacios de capacitación que les facilita la Junta de Riego y quizá el factor clave (o realidad) más decisivo, el contar con el apoyo de su familia o pareja, de su comunidad y de la misma organización.
- Los procesos que configuran el empoderamiento depende también de la capacidad propia de las dirigentes para desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en la administración del sistema, en algunos casos depende también de experiencias adquiridas en otras organizaciones, lo que les ha permitido llevar adelante la gestión con decisión, determinación para arriesgarse a hablar ante los demás, de perder el miedo, de incursionar en nuevos espacios e influir en los demás y de concebirse como sujetos capaces de luchar por objetivos e intereses comunes.
- Aunque el espacio de la participación de las mujeres en la Junta de Riego se da casi en proporción al número de socias, no es así en el Consejo Directivo Central, donde a pesar de su participación, ellas no ocupan cargos de decisión. Aquello permite concluir que aún existen limitantes tanto dentro de la Junta de Riego así como en sus familias y comunidades para que el empoderamiento y la autonomía plena puedan hacerse realidad.
- La Junta de Riego, a pesar que posibilita la participación y el empoderamiento de las mujeres, sigue siendo un espacio considerado históricamente masculino, que reproduce prácticas patriarcales inequitativas que hacen que la participación y el empoderamiento de las mujeres, sea aún reticente.



### 3.3 Recomendaciones

A la Junta La Junta General de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay –

Ricaurte:

- Fortalecer los procesos de participación de las mujeres para incrementar el acceso a cargos directivos y de administración, una alternativa puede ser aplicar el principio de paridad en el reglamento de elecciones de las Juntas Locales y en el Consejo Directivo Central, que garantice el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres, de esta manera las mujeres podrán acceder a los diferentes cargos de decisión, y no institucionalizar su participación en cargos de secretarías o vocalías.
- Plantear estrategias que incentiven la participación equitativa de las mujeres, en la administración del Sistema, considerando la carga laboral que representa para ellas el asumir otras responsabilidades.

A la Administración del Sistema de Riego:

- En coordinación con las mujeres dirigentes, planificar y generar espacios de capacitación para las y los dirigentes y demás socias y socios, que aborden las temáticas ligadas a sus derechos, igualdad de oportunidades, autonomía, liderazgo, empoderamiento, políticas de igualdad, equidad de género y aquellas temáticas que las dirigentes consideren como necesarias para el desarrollo de sus capacidades, enfocadas en satisfacer sus necesidades específicas y diferenciadas.
- Promover e incluir el liderazgo de nuevas generaciones de mujeres creando espacios de encuentro donde se pueda transmitir las experiencias, conocimientos y saberes de las líderes actuales a las nuevas generaciones, preservando así los



hitos de la inclusión, presencia, liderazgo y gestión de las mujeres en la organización.

A las dirigentes:

- Promover el liderazgo y el desarrollo de capacidades dirigenciales en las nuevas generaciones de mujeres, de manera que se garantice y reafirme su presencia en la dirigencia de la organización y en los espacios de toma de decisiones.

A la Academia:

- Desarrollar proyectos con estas con estas organizaciones sociales, transversalizando el enfoque de género y así contribuir de manera integral en su desarrollo.



## Bibliografía:

- Abril, A (2019). La participación de las mujeres en las Juntas Administradoras de Agua Potable Saneamiento de la microcuenca del Machángara conforme al marco jurídico ecuatoriano en el periodo 2014 a 2018. Tesis de Grado. Universidad de Cuenca, Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32238>
- Aguilar, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *nis revue d'études des sociétés et cultures contemporaines Europe-Amérique*. Vol. 8. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/amnis/537?lang=es#bodyftn5>
- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*. Vol. 25. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/28183415\\_Factores\\_que\\_dificultan\\_el\\_acceso\\_de\\_las\\_mujeres\\_apuestos\\_de\\_responsabilidad\\_una\\_revision\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/28183415_Factores_que_dificultan_el_acceso_de_las_mujeres_apuestos_de_responsabilidad_una_revision_teorica)
- Aristóteles. (2000). *Política*. Gredos, Madrid.
- Arroyo, E. (2015). Análisis de los cambios normativos en el ámbito de la gestión de los recursos hídricos, planteados en la Constitución del 2008 y en la Ley de Aguas del 2014: a la luz de dos visiones de gestión, la pública y la comunitaria. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Batliwala, S. (1997). El Significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción. En: León, M. Poder empoderamiento de las mujeres. T/M Editores, Bogotá. Recuperado de: [http://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4\\_Batliwala\\_1997.pdf](http://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf)
- Benería, L. (1981). Reproducción, Producción y división sexual del trabajo. *Mientras Tanto*. Vol. 6. Recuperado de: [http://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Blas, A., e Ibarra, P. (2006). La participación: estado de la cuestión. *Hegoa, Facultad de ciencias económicas (UPV/EHU)* Vol. 39. Recuperado de:





<http://www.ehu.eus/ojs/index.php/hegoa/article/view/10754/10046?fbclid=IwAR2Mfcl8gYr4RLna9T84qxa1iaqJ24U3i0zdkPga9KxqiHrwKtaTyEPrdHg>

Bustos, O. (2001). Género y socialización: Familia, escuela y medios de comunicación. En, González, M. & Mendoza, J. (2001), compiladores. Significados colectivos: Procesos y reflexiones teóricas. CLACSO, México.

Caretta, M., Cadena, G., Sulbarán, L., Sandoval, R. (2015). ¿La revolución tiene cara de campesina? Un caso de estudio de la participación activa de las mujeres en el riego del Páramo venezolano. Revista Latino-americana de Geografía e Genero. Vol. 6. Recuperado de: [http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rflagg/article/view/7085/pdf\\_173](http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rflagg/article/view/7085/pdf_173)

CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

Coloma, C. (2018). Gestión Comunitaria del riego en la Construcción del territorio hidrosocial: Caso de Estudio en el Directorio de Aguas de la Acequia Razochupa – Chaguarpungo, Cantón Cayambe, Provincia de Pichincha, Ecuador. Tesis de Maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, Quito. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/15240>

De Miguel, A., y Amorós, C. (2005). Teoría feminista: de la ilustración a la globalización. Vol. 2. Recuperado de: <http://files.teoria-feminista.webnode.com.ve/200000007-66cbe67c5a/El%20feminismo%20norteamericano%20de%20postguerra%20Betty%20Friedan%20y%20la%20refundacion%20del%20feminismo%20liberal.pdf>

Del Castillo, L. (2009). Los foros del agua. De Mar del Plata a Estambul 1977 – 2009. Documentos de Trabajo, No. 86. Consejo Argentino para las Relaciones Internacionales. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cari.org.ar/pdf/forosdelagua.pdf>



Dueñas, L., y García, E. (2012). El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto. *Razón y Palabra*. Vol. 17. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/1995/199524426008/>

Ediciones SM. (2000) *Diccionario de Latín*. Madrid.

Facio, A., y Fríes, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*. Vol. 6. Recuperado de: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/122/1/RCIEM105.pdf>

Ferrer, N. (2017). Los nuevos movimientos sociales y las ciudadanías emergentes: reflexiones desde el concepto de democracia radical y el movimiento LGBTI en Colombia. *Revista estudios socio-jurídicos*. Vol. 19. Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73348834003/html/index.html>

Foro de los Recursos Hídricos. (2011, Mayo). *Gestión Compartida del Riego*. Recuperado de: <http://www.camaren.org/documents/gestioncompartida.pdf>

Foro de los Recursos Hídricos - CAMAREN. (2017, Julio). *El desarrollo de la agricultura bajo riego*. Recuperado de: <http://www.camaren.org/documents/dctoriego.pdf>

Gamba, S. (2008). *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos. Recuperado de: <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1395>

Guillen, A., Sáenz, K., Badii, M., y Castillo, J. (2009). Origen, espacio y niveles de participación ciudadana. *Daena: International Journal of Good Conscience*. Vol. 6. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v4-n1/4\(1\)%20179-193.pdf?fbclid=IwAR196S0Ha\\_4X73PoO942V4nG5GDcEccQKdByztQEzMTw0NBppV7SYOH3bfNU](http://www.spentamexico.org/v4-n1/4(1)%20179-193.pdf?fbclid=IwAR196S0Ha_4X73PoO942V4nG5GDcEccQKdByztQEzMTw0NBppV7SYOH3bfNU)

Guzzetti, L. (2012). La perspectiva de género. *Aportes para el ejercicio profesional*. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*. Vol. 4. Recuperado de: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina36093.pdf#page=109>



Hermosa, J. (2014). Análisis del derecho a agua y su reconocimiento en la Constitución de la República del Ecuador del 2008. Tesis de Grado. Universidad Central del Ecuador, Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3902/1/T-UCE-0013-Ab-200.pdf>

Horrach, J. (2009). Sobre el concepto de ciudadanía: historia y modelos. Factótum. Vol.6. Recuperado de: [http://www.revistafactotum.com/revista/f\\_6/articulos/Factotum\\_6\\_1\\_JA\\_Horrach.pdf](http://www.revistafactotum.com/revista/f_6/articulos/Factotum_6_1_JA_Horrach.pdf)

INEC. (2017, Septiembre). Boletín Técnico Censo de información Ambiental Económica en Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales. Recuperado de: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Encuestas\\_Ambientales/GAD\\_Provinciales\\_2017/Boletin\\_Tecnico\\_CIAEG\\_P\\_2017.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Encuestas_Ambientales/GAD_Provinciales_2017/Boletin_Tecnico_CIAEG_P_2017.pdf)

Kabeer, N. (1994). Reserved realities: Gender hierarchies in development thought. Verso. Londres. En: León, M. Compiladora. (1997) Poder y empoderamiento de las mujeres. Tercer mundo S.A. Bogotá.

Kabeer, N. (1999b). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30, pp. 435-464. Recuperado de: <https://www.utsc.utoronto.ca/~kmacd/IDSC10/Readings/research%20design/empowerment.pdf>

Kar, S., Pascual, C., y Chickering, K. (1999). Empowerment of women for health promotion: A meta-analysis. *Social Science & Medicine*, 49 (11), pp. 1431-1460. Recuperado de: [https://www.academia.edu/31968795/Empowerment\\_of\\_Women\\_for\\_Health\\_Promotion\\_A\\_Meta-Analysis\\_Social\\_Science\\_and\\_Medicine\\_Vol.49\\_No.11\\_1431-1460](https://www.academia.edu/31968795/Empowerment_of_Women_for_Health_Promotion_A_Meta-Analysis_Social_Science_and_Medicine_Vol.49_No.11_1431-1460)

Kymlicka, W., y Norman, W. (1997). El retorno del ciudadano. Una revisión de la producción reciente en teoría de la ciudadanía. *Ágora*. Vol. 7. Recuperado de:



<https://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Debate%20sobre%20teoria%20de%20la%20ciudadania.pdf>

Lagarde, M. (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Cuadernos Inacabados. Madrid. Recuperado de: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>

Lagarde, M. (1998). Identidad genérica y feminismo. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.

Lamas, M. (1986). La Antropología feminista y la categoría “género”. Nueva antropología. Vol. 8, (30), pp. 173-198. Recuperado de: <http://www.comisionporlamemoria.org/archivos/investigacion/capacitaciones/genero/u1/5-marta-lamas-la-antropologia-feminista-y-la-categoria-de-genero.pdf>

Lamas, M. Compiladora. (1996). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG. México DF.

León, M. Compiladora. (1997) Poder y empoderamiento de las mujeres. Tercer mundo S.A. Bogotá. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf>

León, M. (2001). El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. La ventana. Vol. 13. Recuperado de: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana13/ventana13-4.pdf>

Lerner, G. (1986). La Creación del Patriarcado. Universidad de Oxford. Recuperado de: [http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la\\_creacion\\_del\\_patriarcado\\_-\\_gerda\\_lerner-2.pdf](http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf)

Luengo, J. (2011). El legado de Betty Friedan. La mística de la feminidad en el feminismo contemporáneo. Genre & Histoire. Vol. 8. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/genrehistoire/1296>

Marshall, T. (1998). Ciudadanía y clase social. Alianza, Madrid



- Martínez, A (2005). Relaciones de género y agencia de las mujeres en el riego, el caso de Mira (Provincia del Carchi). FLACSO – ALARSU. Recuperado de: <http://www.portalces.org/sites/default/files/migrated/docs/999.pdf>
- Martínez, J. (2012). Diagnóstico del inventario de recursos hídricos de la provincia del Azuay. Tesis de Maestría. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3680/1/UPS-CT002575.pdf>
- Massolo, A. (2002) El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana. Jornadas sobre género y desarrollo, ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, País Vasco.
- Max Neef, M. (1994) Desarrollo a escala humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Nordan-Comunidad, Uruguay.
- Morales, V. y Tacuri, M. (2010). Acceso y Participación de las mujeres en puestos de dirección en las organizaciones de riego en la Provincia de Cañar, periodo 2009, un análisis desde un enfoque de género. Tesis de Grado. Universidad de Cuenca, Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3014/1/tgd4.pdf>
- Mosquera, A. (2015). Comunidad, estado y procesos de subjetivación: análisis de la participación de las mujeres de la parroquia Cusubamba, Provincia de Cotopaxi, 1990-2010. Tesis Doctoral. FLACSO. Sede Académica Ecuador, Quito. Recuperado de: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/8414/2/TFLACSO-2015AVMA.pdf>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Naciones Unidas. (Sin fecha). El derecho humano al agua y al saneamiento. Hitos. Recuperado de: [https://www.un.org/spanish/waterforlifedecade/pdf/human\\_right\\_to\\_water\\_and\\_sanitation\\_milestones\\_spa.pdf](https://www.un.org/spanish/waterforlifedecade/pdf/human_right_to_water_and_sanitation_milestones_spa.pdf)



- Ortíz, M. (2012). Participación política de la mujer en la Provincia del Azuay. Periodo 2009-2012. Tesis de Maestría. Universidad de Cuenca, Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2764/1/tm4682.pdf>
- Osuna, M., y Rodríguez, L. (2015). Empoderamiento de las mujeres e intercultural. La interculturalidad como reto de las nuevas sociedades. Premio Intercultural. Vol. 4. Universidad de Córdoba. Recuperado de: <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/15045/VOLUMEN-IV-PREMIO-INTERCULTURAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=165>
- Perona, A. (2005). El feminismo liberal estadounidense de posguerra: Betty Friedan y la refundación del feminismo liberal. Recuperado de: <http://files.teoria-feminista.webnode.com.ve/200000007-66cbe67c5a/El%20feminismo%20norteamericano%20de%20postguerra%20Betty%20Friedan%20y%20la%20refundacion%20del%20feminismo%20liberal.pdf>
- Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xo. oltzin, U., Givaudan, M. (2007). Escala Para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE). Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, 41, (3), pp. 295-304. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v41n3/v41n3a04.pdf>
- Plaza, J., y Delgado, C. (2007) Género y comunicación. Fundamentos. Madrid. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mpurzKmHA0C&oi=fnd&pg=PA13&dq=El+pensamiento+de+Betty+Friedan++en+la+mística+de+la+Feminidad&ots=\\_-GvLs9as5&sig=Hd1iL4cSwQKxBlqXCLjHK6bW5AE#v=onepage&q&f=true](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mpurzKmHA0C&oi=fnd&pg=PA13&dq=El+pensamiento+de+Betty+Friedan++en+la+mística+de+la+Feminidad&ots=_-GvLs9as5&sig=Hd1iL4cSwQKxBlqXCLjHK6bW5AE#v=onepage&q&f=true)
- Ramos, M. (2017). El capital social de las Juntas Administradoras de Agua Potable y Riego del Ecuador JAAPRE y la Ley Orgánica de recursos hídricos, usos u aprovechamiento del agua 2009-2015. Tesis de Maestría. FLACSO. Sede Académica Ecuador, Quito. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/12670/2/TFLACSO-2017MLRB.pdf>



- Rowlands, J. (1995). Empowerment and rural women in Honduras. A model of development. En: León, M. Compiladora. (1997) Poder y empoderamiento de las mujeres. Tercer mundo S.A. Bogotá.
- Rowlands, J. (2005) El empoderamiento a examen. Gobernabilidad y liderazgo. Recuperado de: <http://www.acmcb.es/files/425-8232-DOCUMENT/comunidadvirtual.pdf>
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: notes on the political economy of sex. Reiter, R. (ed.). Montly Review Press. New York.
- Ruf, T., y Núñez, P. (1991). Enfoque histórico del riego tradicional en los andes ecuatorianos. Instituto de Historia y Antropología Andina MARKA. Revista "Memoria", 2, (2), pp. 185-282. Recuperado de: [http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins\\_textes/divers13-05/010052806.pdf](http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers13-05/010052806.pdf)
- Sánchez, E., y Vinueza, C. (2007). Optimización del recurso hídrico mediante el cambio del método de riego en la comuna de Monjas Alto, cantón Cayambe. Tesis de Grado. Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/132>
- Sánchez, S. (2000). Todos con la "Esperanza": La continuidad de la participación comunitaria. Comisión de estudios de postgrado. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/psicologiaase/jornadacapacitacion/participacion.pdf>
- Santos, B. (2001). Los nuevos movimientos sociales. OSAL. Recuperado de: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44128/1/Los%20nuevos%20movimientos%20sociales.pdf>
- Santos, B. (2002). Democratizar la democracia. Los caminos de la democracia participativa. Fondo de cultura económica. México. Recuperado de: [http://181.112.151.230:8081/attachments/download/359/Democratizar%20la%20Democracia\\_Los%20caminos%20de%20la%20democracia%20participativa.pdf](http://181.112.151.230:8081/attachments/download/359/Democratizar%20la%20Democracia_Los%20caminos%20de%20la%20democracia%20participativa.pdf)



- Santos, B. (2006). Reinventar la democracia. Reinventar el estado. Recuperado de: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44225/1/Reinventar%20la%20democracia.pdf>
- Sen, A. (1985). Well-being, Agency and Freedom: The Dewey 1984. *The Journal of Philosophy*, 82 (4), pp. 169-221. Recuperado de: <https://www.philosophy.rutgers.edu/joomlatools-files/docman-files/11AmartyaSen.pdf>
- Stoller, R. (1968). *Sex and Gender*. Science House. New York.
- Stromquist, N. (1995). The theoretical and practical bases for Empowerment. En: León, M. Compiladora. (1997) *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer mundo S.A. Bogotá.
- Valle, C. (2018). *Atlas de Género*. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Quito, Ecuador.
- Williams, J. (2005). *Measuring Gender and Women's Empowerment Using Confirmatory Factor Analysis: Research Program on Population Processes*, University of Colorado at Boulder. Recuperado de: <https://ibs.colorado.edu/pubs/pop/pop2005-0001.pdf>
- Young, K. (1993). *Planning development with women: making a world of difference*. Macmillan. London. En: León, M. Compiladora. (1997) *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer mundo S.A. Bogotá.





## **ANEXOS:**

**Anexo A: Guía de preguntas para entrevista individual a mujeres dirigentes de la Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte, durante el periodo 2016 – 2018**

**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**CARRERA DE GÉNERO Y DESARROLLO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

**DE LICENCIATURA EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**ENTREVISTA INDIVIDUAL**

### **Declaración de confidencialidad:**

La información proporcionada por usted será utilizada de forma confidencial, se la procesará únicamente con fines investigativos y se utilizará una grabadora para permitir un mejor registro de la información

### **Acuerdo de consentimiento:**

Usted no está obligada de ninguna manera a responder ninguna de las preguntas de esta entrevista, y si en algún momento de la entrevista desea dejar de responderlas, puede hacerlo. Pero, le solicitamos que todas las preguntas sean respondidas con la verdad.

### **INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

Edad: \_\_\_\_\_

Género: Masculino\_\_\_\_, Femenino\_\_\_\_, Otro\_\_\_\_

Cargo que Ocupa: \_\_\_\_\_



Número de Años en Organización: \_\_\_\_\_

Fecha Desde la que Ocupa Su Cargo: \_\_\_\_\_

Junta Local: \_\_\_\_\_

Estado Civil: Soltera\_\_\_\_, Casada\_\_\_\_, Viuda\_\_\_\_, Divorciada\_\_\_\_, Unión

Libre\_\_\_\_, Unión de Hecho\_\_\_\_, Otro\_\_\_\_

### **PREGUNTA CONTEXTUALIZADORA:**

¿Qué es para usted el sistema de Riego?

### **GUÍA DE PREGUNTAS:**

1. ¿Conoce algunas formas de participación? ¿Cuáles?
2. ¿Considera que hay espacios, dentro de la dirigencia del Sistema de Riego, que le han permitido conocer y hacer respetar sus derechos como mujer?  
¿Cuáles?
3. ¿Qué le interesa de poder participar como dirigente de la Junta de Riego?
4. ¿Existen algunos grupos de mujeres dentro de la Junta de Riego? ¿Cuántos?
5. ¿Qué le motivó para que acepte el cargo de dirigente?
6. ¿Qué propuestas ha realizado usted en el Sistema de Riego?
7. ¿Qué propuestas, de las que usted ha realizado, han sido tomadas en cuenta?
8. ¿Por qué considera que sus propuestas son o no tomadas en cuenta?
9. ¿El ser dirigente le ha cambiado en algo su vida? ¿En qué?
10. ¿En el Sistema de Riego, cuándo usted toma una decisión, es fácil mantenerla? ¿Por qué?
11. ¿Ha sentido que los demás no respetan sus decisiones? ¿Qué hace cuando sucede aquello?
12. ¿Qué son para usted los derechos?



13. ¿Cuáles de esos derechos cree usted que le han servido a lo largo de su vida?
14. ¿Cuántas veces la han mocionado para ser representante?
15. ¿Cuántas veces ha sido elegida?
16. ¿Usted se considera una líder?
17. ¿Para usted qué significa ser una dirigente?
18. ¿Qué siente al saber que los demás la miran como una autoridad?
19. ¿Ha ocupado algún puesto de dirigente antes?
20. ¿Qué cargos ha ocupado en el Sistema de Riego?
21. ¿Por lo general, sobre qué asuntos opina en las reuniones de la Junta de Riego?
22. ¿Le ha servido en su familia el ser una autoridad?
23. ¿Sobre qué temas ha propuesto algunas soluciones? ¿Sobre qué temas decide usted en su familia?
24. ¿En su familia, cómo se toman las decisiones?
25. ¿Cuándo usted toma una decisión, es fácil mantenerla? ¿Por qué?
26. ¿Cómo recibió su familia su decisión de ser dirigente?
27. ¿Tuvo que consultarlo con algún miembro de su familia? ¿Con quién? ¿Cómo reaccionó?
28. ¿De las actividades que organiza la Junta de Riego, en cuáles participa usted?
29. ¿De qué actividades se encarga?
30. ¿Qué significa para usted el poder participar como dirigente en el Sistema de Riego?
31. ¿Siente que el Sistema de Riego hace respetar su autoridad? ¿Cómo?



32. ¿Siente que le ha servido en algo el ser dirigente en el Sistema de Riego?  
¿En qué?
33. ¿Cuáles son sus metas como dirigente de la Junta de Riego?
34. ¿Qué aspectos positivos ha tenido el ser dirigente del Sistema de Riego?  
¿Qué aspectos negativo? ¿Y, en su familia? ¿En su comunidad?
35. ¿Qué hacen las mujeres cuando se reúnen en esos grupos grupo?
36. ¿Qué siente cuando en su familia no respetan sus decisiones? ¿Lucha por mantenerse? ¿Cómo?
37. ¿Qué servicios básicos están registrados a su nombre?
38. ¿Cuáles propiedades tiene registrado a su nombre?
39. ¿Cómo hace usted en su casa cuanto tiene que asistir a las actividades del Sistema de Riego?
40. ¿Puede hacer respetar sus decisiones en su hogar? ¿Cómo?
41. ¿Cómo se toman las decisiones sobre la administración de sus bienes?
42. ¿Usted se siente a gusto siendo dirigente del Sistema de Riego? ¿Por qué?

Agradecemos su tiempo y colaboración para esta entrevista. Recuerde que la información entregada tiene el carácter de confidencial y no podrá ser revelada bajo ningún argumento.

Muchísimas Gracias y, que tenga un buen día...

### **PREGUNTA GENERADORA**

¿Usted se siente a gusto siendo dirigente del Sistema de Riego?



**Anexo B: Guía de preguntas para entrevista grupal a mujeres dirigentes de la Junta de Usuarios del Sistema de Riego Checa – Sidcay – Ricaurte, durante el periodo 2016 – 2018**

**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**CARRERA DE GÉNERO Y DESARROLLO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIATURA EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**ENTREVISTA GRUPAL**

**Declaración de confidencialidad:**

La información proporcionada por ustedes será utilizada de forma confidencial, se la procesará únicamente con fines investigativos y se utilizará una grabadora para permitir un mejor registro de la información

**Acuerdo de consentimiento:**

Ustedes no están obligadas de ninguna manera a responder ninguna de las preguntas de ésta entrevista, y si en algún momento de la entrevista desean dejar de responderlas, pueden hacerlo. Pero, les solicitamos que todas las preguntas sean respondidas con la verdad.

**PREGUNTA CONTEXTUALIZADORA:**

¿Qué es para ustedes el Sistema de Riego?



## GUÍA DE PREGUNTAS

1. ¿Qué propuestas han realizado ustedes en el Sistema de Riego?
2. ¿Qué propuestas, de las que ustedes han realizado, han sido tomadas en cuenta?
3. ¿Qué les motivó para que acepten el cargo de dirigentes?
4. ¿Qué les interesa de poder participar como dirigentes en la Junta de Riego?
5. ¿Consideran que hay espacios, dentro de la dirigencia del Sistema de Riego, que le han permitido conocer y hacer respetar sus derechos como mujeres? ¿Cuáles?
6. ¿Por qué consideran que sus propuestas son, o no son, tomadas en cuenta?
7. ¿El ser dirigentes les ha cambiado en algo su vida? ¿En qué?
8. ¿Conocen algunas formas de participación? ¿Cuáles?
9. ¿Qué son para ustedes los derechos?
10. ¿Ustedes se consideran líderes?
11. ¿Para ustedes qué significa ser dirigentes?
12. ¿Qué sienten al saber que los demás las miran como autoridades?
13. ¿Por lo general, sobre que asuntos opinan ustedes en las reuniones del Sistema de Riego?
14. ¿Les ha servido en su familia el ser autoridades?
15. ¿Ustedes, sobre qué temas han propuesto algunas soluciones?
16. ¿Sobre qué temas deciden ustedes en sus familias?
17. ¿Cómo recibieron sus familias su decisión de ser dirigentes? ¿Tuvieron que consultarlo con algún miembro de su familia? ¿Con quiénes? ¿Cómo reaccionaron?
18. ¿De las actividades que organiza el Sistema de Riego, en cuáles participan ustedes?
19. ¿De qué actividades se encargan?



20. ¿Qué significa para ustedes el poder participar como dirigentes en el Sistema de Riego?
21. ¿Sienten que el Sistema de Riego hace respetar su autoridad? ¿Cómo?
22. ¿Cuáles son sus metas como dirigentes de la Junta de Riego?
23. ¿Qué aspectos positivos ha tenido el ser dirigentes del Sistema de Riego? ¿Qué aspectos negativos ha tenido el ser dirigentes en el Sistema de Riego? ¿En su familia? ¿En su comunidad?
24. ¿Existen algunos grupos de mujeres dentro del Sistema de Riego? ¿Cuántos? ¿Qué hacen las mujeres cuando se reúnen en esos grupos?
25. ¿Cómo hacen ustedes en sus casas cuanto tienen que asistir a las actividades del Sistema de Riego?
26. ¿Pueden hacer respetar sus decisiones en su hogar? ¿Cómo?
27. ¿Cómo se toman las decisiones sobre la administración de sus bienes?

Agradecemos su tiempo y colaboración para esta entrevista. Recuerden que la información entregada tiene el carácter de confidencial y no podrá ser revelada bajo ningún argumento.

Muchísimas Gracias y, que tengan un buen día...

### **PREGUNTA GENERADORA**

¿Ustedes se sienten a gusto siendo dirigentes del Sistema de Riego?



Anexo C: Primera acta de la Junta de Riego de Ricaurte (20/10/1967)

Octubre 20/67

En la parroquia de Ricaurte caserío "La Dolorosa", en la Provincia del Azuay el día 20 de Octubre a las 2 de la tarde, reunido el Comité Pro-Riego del Canal de "La Dolorosa", presidido por el Señor Cesáreo Quiroga Huas Presidente del Comité y otras dignatarios con la asistencia de 15 socios se dió comienzo al acto. Como de costumbre se inicia <sup>la sesión</sup> (el acto) con el rezo de las 3 avemarias a la Santa Virgen.

Luego el Señor Presidente toma la palabra y se refiere a la minga de Caldera en la parroquia de Sicoay y dice: El Señor Ingeniero Condero me ha ordenado me haga cargo de la herramienta respectiva para que sigamos con nuestras mingas ayudando semanalmente a los de Caldera. El Señor Quiroga ofrece voluntariamente una minga, pero que para las posteriores se pondrá de acuerdo con todos los miembros de la Sociedad en una reunión que oportunamente se llevará a efecto. - A este mismo respecto dice el Señor Quiroga que conferenció con el Señor Administrador del Brea, quien le dijo que no se podía obligar a nadie, que eso de mingas era voluntario. razón por la que no se han repetido las mingas a Caldera.

Otro punto de vital importancia: - Se refirió a los Estatutos que deben existir en nuestra sociedad. Al respecto dijo: Nos acercamos donde el Señor Licencia do Romulo Reina Carrion los Señores Julio Hurtado, Eloy Bemal Bravo y el que habla, le publicamos nos de trabajando los Estatutos en referencia y aceptó con la mejor buena voluntad, cuyo costo es el de quinientos suenos sin precio primamente cómodo para la Sociedad y ofreció entregarnos lo mas pronto posible y como no tubo mas de que tratar declaró



Terminata la Sesión, agradeciendo por la asistencia y pidiendo vivamos siempre unidos para el éxito de nuestra obra.

El Presidente  
*[Signature]*

El Secretario  
Julio C. Huayta

2 En la parroquia de Picante Casero "La Dolosa" el día Domingo 4 de Febrero de 1968 a las 2 de la tarde, reunido el Comité Pro-Regado del Canal de la Dolosa presidido por el Sr. Cesáreo Quiroga Presidente del Comité y más dignatarios con la asistencia de 200 socios se dio comienzo (al acto) - la sesión como de costumbre se inicia el acto con el rez de las 3 ave marías a la Sma. Virgen. -

El Sr. Presidente toma la palabra y presenta un saludo a todos los socios augurándoles un feliz y próspero año 1968.

luego dice: Los Estatutos están elaborándose, los que cuando nos entreguen se pondrán en consideración del Comité y haremos un estudio preciso para aumentar algo que faltó o disminuir lo que no nos conviene.

La presidencia nuevamente toma la palabra y dice:

El Sr. Administrador don Emmanuel Martínez Palacios juntamente con el Sr. Subadministrador Sr. Daniel Total Vela han sido el brazo derecho para la construcción de este obra canal y no es justo que guardemos silencio, debemos reconocer esta obra que tanto nos ha beneficiado y agradecerles la forma de agradecerles sería entregarles un acuerdo a nombre de este Comité, sesión que fue aprobada por unanimidad, acordando el día y hora de hacerles esta manifestación en la Dolosa y con el desarrollo de un programa que oportunamente se acordará, tomando para estos gastos del dinero que existe a favor de nombre