

**SISTEMATIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AGROPECUARIO
DE LA REGIÓN CHOROTEGA**

**Texto elaborado por Cecilia Díaz del
Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, con aportes de
Sandra Lezcano – PDR y Ligia Ortiz - IDA**

Diciembre - 2000

INDICE

	Página
Presentación	3
I. Antecedentes generales de la Región Chorotega y del Sector Agropecuario	4
1. Elementos de la situación actual de la Región	4
2. Algunas características del Sector Agropecuario de la Región	6
II. Momentos vividos en el proceso de sistematización. Algunos requerimientos para llevarlo a buen término	7
1. Los Momentos	7
2. Los requerimientos	7
III. Expectativas de <u>l@s</u> participantes al comienzo del proceso	8
IV. El Qué, Para Qué y el Eje de sistematización	9
V. La Reconstrucción Histórica de la experiencia de trabajo	11
IV. El análisis e interpretación de la experiencia vivida: primeras interrogantes, la oferta institucional, éxitos, avances, limitaciones	18
Primera parte:	
Primeras interrogantes y claves de reflexión	18
Segunda parte:	
Nuestras estrategias a la luz del enfoque de género y desarrollo.....	20
Tercera parte:	
Los resultados de la interpretación y una mirada crítica a la oferta de equidad de género	28
VII. Constataciones, afirmaciones y recomendaciones	32
VIII. Aprendizajes a partir de la sistematización	36

PRESENTACION

El Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) - Región Chorotega, promovió un proceso de sistematización de cinco experiencias comunales en las cuales se pretendía reflexionar cómo se había contribuido a incorporar el enfoque de equidad de género desde el trabajo institucional. Se utilizó como criterio de selección que en estas organizaciones se produce una participación activa de mujeres en más de un 50%.

El desarrollo del trabajo con “perspectiva de género” ha sido un proceso que avanza con bastante esfuerzo y enseñanzas que se detectan día a día. Ha sido necesario construir en la práctica una cierta estrategia de trabajo y “ganar aliad@s” para poder avanzar en un proceso de construcción colectiva que sea dinámico y enriquecedor para las experiencias de campo.

La perspectiva de género no se implanta por decreto. Supone transformar valores, crear espacios, medir resultados. Este proceso se asimila y se pone en práctica de diversas maneras. Se pensó que un proceso de sistematización trabajado colectivamente, aportaría a descubrir avances y vacíos, aprendizajes y desafíos. También se esperaba descubrir los elementos estratégicos aplicados en la oferta institucional que pretende incorporar el enfoque de género.

Para lograr este objetivo se solicitó la participación de otras instituciones del Sector Agropecuario que conocen las experiencias de género seleccionadas en la región. Las instituciones que participaron son:

- **SENARA**, como parte del equipo que apoya al grupo de mujeres de Bishotel en el asentamiento de San Luis de Cañas en coordinación con IDA y CNP
- **PDR**, que realiza una labor de apoyo a las acciones de segunda etapa del Distrito Riego en Bagaces para fortalecer las organizaciones a través de los proyectos del grupo de mujeres en los asentamientos Bagatzí y Falconiana.
- **CNP** de la Cruz que en conjunto con MAG e IDA ha apoyado la asociación de pequeños productores del Asentamiento Colonia Bolaños.
- **MAG** que formó parte del equipo técnico que junto con IDA removieron el trabajo del grupo mixto de productores del asentamiento de San Isidro de Nandayure.
- **Escuela de Capacitación para el Desarrollo Sostenible (ECADES)**. Esta es una Ong local que está realizando un trabajo en manejo de crédito por medio de bancomunales en conjunto con el MAG e IDA en Santa Cruz.

Este proceso de sistematización fue imaginado e impulsado por Ligia Ortiz (IDA) y Sandra Lezcano (PDR) y fue apoyado por la Red Hacia la Equidad (REDNA) con la asesoría metodológica de Cecilia Díaz (CEP Alforja). Se realizaron reuniones, talleres para sistematizar, y también mucho trabajo de reflexión y elaboración individual. En los talleres, participó un grupo de funcionarios seleccionados, con experiencia, identificación y sensibilidad con el tema. (Ver Anexo 5). La labor del IDA estuvo dirigida a facilitar el proceso de sistematización, organizándolo y apoyando con recursos logísticos, coordinando con REDNA para la asistencia técnica y la capacitación en la temática de género.

I. Antecedentes generales de la Región Chorotega y del Sector Agropecuario

1. Elementos de la situación actual de la región ⁽¹⁾

Ubicada al noroeste del país, cubre el 20% del territorio costarricense, su población representa el 8,2% del total nacional, es una región de gran diversidad económica, social, ambiental y cultural.

Como lo expresa el último Informe del Estado de la Nación, es una región que ha pasado de una economía, exclusivamente agropecuaria a una economía orientada cada vez más hacia los servicios, que ha hecho surgir nuevos “polos de desarrollo” relacionados con la actividad turística.

¹ Tomado del Estado de la Nación. 2000

Es una región que presenta fracturas internas, cuenta con zonas y actividades muy deprimidas; persiste una desarticulación productiva, social e institucional entre las microregiones (agroindustrial, ganadera, costera, campesina peninsular, campesina fronteriza, de la sierra, de conservación, de producción de energía) y se han ido acrecentando los índices de pobreza, mortalidad infantil, subempleo y desempleo y un menor nivel de instrucción formal.

Desde la perspectiva del desarrollo humano, este último año, la región presenta el mayor número de hogares pobres de todas las regiones del país, persiste el desempleo y las actividades agropecuarias más dinámicas emplean en forma creciente mano de obra migrante poco calificada. Los pequeños productores se mantienen con dificultades, intentando diversificar la producción.

Se dispone de una base infraestructural significativa para impulsar el desarrollo productivo, pero no existe una propuesta integral para potenciar inversiones que beneficien un desarrollo regional articulado entre sectores productivos.

La modernización económica ha afectado tanto a actores tradicionales sino que también ha provocado el surgimiento de nuevos actores, como los trabajadores del turismo.

En esta región, las instituciones nacionales y locales son determinantes para el desarrollo humano, para mejorar la productividad, disminuir las brechas de equidad social y fortalecer la gestión y preservación del patrimonio natural.

A nivel socio-organizativo, existe una dispersión organizativa, multiplicidad de agendas y escasos esfuerzos de concertación, que finalmente desestimulan la participación ciudadana organizada.

La participación política de la mujer en la provincia de Guanacaste ⁽²⁾ durante los años noventa se caracteriza por la escasa presencia en los puestos de decisión política, principalmente en lo que concierne a puestos de diputadas, regidoras y alcaldesas municipales.

Respecto a la participación femenina dentro de las organizaciones sociales ⁽³⁾, la mujer guanacasteca de la zona rural:

“...ha debido en muchos casos, asumir la responsabilidad de ser jefa de hogar, incursionando en todos los campos de la producción de servicios. A pesar de su gran aporte a la economía campesina, al igual que en el resto del país, su trabajo ha sido invisibilizado y su participación en la toma de decisiones y distribución de beneficios ha sido muy discreto. Esta invisibilización social del trabajo de las mujeres se practica dentro de la sociedad costarricense, asumiendo como naturales las actividades que ellas realizan. Es frecuente encontrar comentarios peyorativos hacia las mujeres entre muchos habitantes varones guanacastecos, principalmente cuando ellas emiten criterios contrarios a los establecidos.”

“ En el caso de las organizaciones sociales, con frecuencia el liderazgo tiende a ser autocrático. Es muy frecuente encontrar en la Región que la actuación de una organización, se mida con las actuaciones de una sola persona que protagoniza el liderazgo, máxime si se entretienen intereses políticos”.

“la poca planificación que impera....hace imposible la definición de agendas de largo plazo, reduciéndose sus actuaciones a iniciativas de corto plazo, que no se abren a otros sectores y cuyo radio de acción es muy reducido y local”

Entre los desafíos que el Informe del Estado de la Nación plantea para aprovechar el potencial productivo de la región y ofrecer oportunidades para todos sus habitantes, están los siguientes:

² O. Villareal. Gestión Municipal e Institucional en la Región Chorotega 1990-1999. Tendencias y Desafíos.

Ponencia preliminar. Informe Estado de la Nación. 2000.

³ R Quesada. Características y tendencias de la participación ciudadana en Guanacaste

- La articulación de las diversas actividades económicas y los sectores sociales, que permita superar las brechas sociales y emplear racionalmente el patrimonio natural
- El beneficio de las medidas renovadoras de las actividades económicas beneficie a las y los guanacastecos.
- La atención al problema del desempleo y la generación de oportunidades para los pequeños productores
- La democratización y la disponibilidad futura de agua
- El fortalecimiento de espacios de concertación regional entre sectores organizados e instituciones.

2. Algunas características del Sector Agropecuario en la región

El Sector Agropecuario está conformado por el MAG, IDA, CNP, INCOPECA, PDR, PIMA y tiene como rector el Ministro de Agricultura. El mandato institucional para ejecutar sus políticas tiene como principio trabajar de manera coordinada entre las instituciones que lo conforman.

Las dos últimas administraciones han realizado esfuerzos por consolidar el trabajo integrado a través de lo que se ha denominado Equipo Técnico Interinstitucional Local (ETIL) que busca la coordinación y el seguimiento del trabajo institucional, considerando que esto permitiría el mayor uso de los recursos técnicos, logísticos y humanos. Además puede orientar el trabajo de los grupos desde diferentes perspectivas como la producción, la comercialización, el financiamiento, aspectos socio-organizativos y agrarios entre otros.

La política del Sector Agropecuario costarricense establece una orientación “Hacia la competitividad de la agricultura y el desarrollo del medio rural”. Bajo esta perspectiva la necesidad de propiciar la competitividad del Sector Agropecuario surge como una manera de lograr un desarrollo sostenible del medio rural donde el objetivo es el bienestar del ser humano, en un marco equilibrado entre el crecimiento económico, el uso racional de los recursos y la equidad social.

Tomando en cuenta las orientaciones planteadas, el sector público agropecuario concentrará su accionar en cuatro ejes considerados fundamentales que son: la reconversión productiva, fortalecimiento de los recursos humanos, la modernización institucional y el desarrollo rural.

Uno de los objetivos que define la política del sector es promover la modernización e integración de las instituciones del sector agropecuario con el fin de garantizar su capacidad de respuesta a las exigencias del entorno nacional e internacional, desarrollando programas y proyectos integrados entre las distintas instituciones del sector en función de las necesidades locales presentadas por los productores agropecuarios por medio de la especialización, la concertación, coordinación y la eficiencia en la presentación de los servicios para la agricultura y el medio rural.

La sistematización logra analizar el impacto en la propuesta política institucional del trabajo integrado en el sector, considerándolo como un medio efectivo para modernizar la oferta técnica.

II. Momentos vividos en el proceso de sistematización. Algunos requerimientos que deben permitir llevarlo a buen término.

1. Los momentos del proceso de sistematización

El proceso se inició en el mes de abril del 2000 y concluyó a fines de noviembre del mismo año. Constó de los siguientes momentos:

- Diseño metodológico del proceso
- Taller de Recuperación histórica de la experiencia (dos días)
- Ordenamiento de la información (durante el taller y posteriormente)
- Elaboración de texto memoria para el seguimiento
- Elaboración de insumos para complementar la reflexión de los participantes
- II Taller de Análisis y Profundización sobre algunos temas o preocupaciones (un día y medio)
- Elaboración de texto memoria y de sugerencias para elaborar conclusiones
- Elaboración de aprendizajes y conclusiones

2. Los requerimientos

- Trabajamos sobre la experiencia personal y colectiva: lo que hemos hecho y lo que estamos haciendo en cada proceso
- Había que tener la voluntad de aportar y detenerse sobre la práctica realizada
- Escucharse y escuchar las opiniones de l@s demás
- Plantearse interrogantes sobre su experiencia
- El método nos exigía un trabajo centrado en:
 - Reconstruir la experiencia en torno a un eje de interés
 - Apoyar el ordenamiento de la información
 - Analizar e interpretar esa información, sacar conclusiones y aprendizajes para el futuro y hacer proyecciones y descubrir pistas que reorientaran la experiencia o afirmaran estrategias o modalidades de trabajo.

III. Expectativas de los y las participantes, al comienzo del proceso.

A partir de la pregunta:

¿Por qué creo que es necesario para mí y para el sector agropecuario, reconstruir y revisar nuestra experiencia?

Las y los participantes expresaron lo siguiente:

- Quiero validar mi trabajo, identificar los aciertos o fallos para tener una práctica más efectiva en el acompañamiento con los grupos sociales.
- Aportar en los espacios institucionales como parte de un equipo. Documentar la experiencia para compartirla.
- Para el sector: Es necesario evidenciar o visibilizar que en la región se ha trabajado con la perspectiva de género.
- Personalmente: Conocer los elementos claves que me permitan introducir la perspectiva de género de manera sistemática en el trabajo.
- Porque creo que hay que retomar las diferentes actividades que se han dejado de hacer, para fortalecer las debilidades que se tienen no sólo el sector sino las diferentes organizaciones.

- En nuestras labores diarias, generalmente, no tenemos una visión de lo actuado y es necesario hacer un alto para revisar y analizar lo actuado con el fin de tener bases para continuar.
- Porque forma parte de una estrategia de trabajo que necesariamente debemos incorporar en nuestras labores de Desarrollo Rural. Por inercia, muchas veces ignoramos esto, sobre todo cuando nos corresponde coordinar acciones con otras instituciones que trabajan sin este enfoque de género.
- Porque al reconstruir podríamos detectar o identificar fallas y aciertos en relación al producto actual, con el propósito de replantear acciones futuras. Además se pueden elaborar acciones correctivas con respecto a los errores.
- Para mí el hecho de reconstruir y revisar me permite detectar debilidades, errores, faltas en los procesos de trabajo que una vez llevada a cabo la sistematización se pueden corregir, mejorar y en consecuencia para la toma de decisiones a futuro. Como evaluación de experiencias, debemos considerar el medio, condiciones, recursos con los que se llevó a cabo la labor.
- La experiencia de trabajo significa para mí, propiamente en la reconstrucción, una herramienta por la cual me auto evaluo de lo bueno y de lo que debo mejorar para lograr así una mejor oferta a nuestros clientes y tener una mejor posición en el futuro.
- Para mí, me permite darme cuenta de lo que se ha realizado, limitaciones, aspectos positivos, que me sirven para mejorar lo que sigue y que debo enfrentar.
Para el sector, es importante contar datos, experiencias, que sirvan en la toma de decisiones dentro del sector, y con ello, contribuir a la labor y el papel que se debe jugar en el área.
- Para mí es importante porque me permite crecer y responder a las nuevas oportunidades de equidad. A nivel del sector agropecuario, porque es necesario conocer qué tanto hemos avanzado y cuáles son las principales limitantes y desde esta perspectiva redefinir estrategias de acción que logren una respuesta más equitativa a hombres y mujeres del sector rural.
- Personalmente, para retroalimentarme y dar lo mejor de uno, para no cometer los mismos errores y tratar de cumplir con lo que se programa.
Respecto al sector: Para tratar de reunir como equipo una misma visión, tratar de cumplir con las propuestas y obtener nuevamente la credibilidad de nuestros clientes (productores).
- En lo personal creo que es necesaria esta reconstrucción porque me permite saber qué se está haciendo realmente y qué están haciendo los demás miembros del sector. El canalizar la experiencia contribuye en la profundización de nuestro trabajo, la trayectoria que hemos recorrido y analizar si realmente ese recorrido era el indicado, a pesar de no ser una evaluación, si brinda elementos que permiten realizar la misma, para establecer estrategias de trabajo.
- Quiero validar y mejorar el trabajo realizado identificando aciertos y fallas para lograr una práctica más efectiva en el acompañamiento a los grupos. Podemos aportar a los equipos de trabajo del sector. Documentarme y compartir.
- Para mí reconstruir una experiencia de trabajo es un aprendizaje y una enseñanza, nos permite modificar en el tiempo, el trabajo, cambiar los sistemas empleados para beneficio de los productores y productoras.
- Para mí es muy importante porque me permite aprender un poco más ya que al respecto es poca la experiencia y me permite mejorar. Considero que es importante porque en algunas oportunidades trabajamos en forma aislada o individual, cuando podemos obtener mejores resultados si aunamos esfuerzos. Con ello los pocos recursos con los que cuenta cada institución.
- Porque me permite aprender y corregir en lo que hemos fallado.

Hicimos el siguiente comentario respecto a las expectativas:

Existe una gran preocupación sobre modificaciones o replanteamientos que deben hacerse en el trabajo, la necesidad de compartir una reflexión más colectiva y revisar los errores o fallas habidas, poner atención a los elementos limitantes en el trabajo, entre otros. La sistematización no solucionará todo pero sí que enseñará elementos y pistas útiles para hacer las reorientaciones a la labor que realizamos.

IV. El qué, para qué y el eje de sistematización

*** QUÉ QUERÍAMOS SISTEMATIZAR:** nuestro objeto de sistematización

Experiencias de construcción de alternativas que han incorporado la equidad de género en el trabajo, con la participación de instituciones del sector agropecuario de la Región Chorotega, en los últimos 5 años.

*** PARA QUÉ SISTEMATIZAR:** nuestro objetivo

Señalar los elementos relevantes que han estado presentes en las estrategias desarrolladas en la Región, analizando distintas implicaciones (limitaciones, potencialidades) y proyecciones (posibilidades) culturales, sociales, políticas, técnicas que han tenido las instituciones en el desarrollo del trabajo con perspectiva de género.

*** EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN:** compuesto por elementos que son una guía para la reconstrucción, la interpretación y las conclusiones finales.

“La construcción colectiva de la perspectiva de género y su relación con el desarrollo de la equidad y calidad de vida de los hombres y mujeres”

V. La Reconstrucción Histórica de la experiencia de trabajo

Matriz de Reconstrucción Histórica:

1. Los momentos significativos o períodos en la experiencia general. Elementos del contexto (institucional, jurídico, organizativo, cultural, personal)
2. ¿Por qué fueron significativos?
3. Espacios de poder logrados
4. Control de bienes y recursos (productivos, financieros, otros)
5. Elaboración de propuestas propias
6. Autonomías logradas - relaciones de dependencia
7. Valores de género propiciados o visibles en la práctica y que de alguna manera modifican las relaciones de poder.

LOS MOMENTOS SIGNIFICATIVOS (Trabajados colectivamente)

1. MOMENTOS SIGNIFICATIVOS	2. ¿POR QUÉ FUERON SIGNIFICATIVOS?
<p>Primer momento: Política Nacional que exige trabajar con la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Igualdad Social de la Mujer promulgada en 1990. • Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres <p>Se pone en evidencia que se aplica discriminadamente la política sectorial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia discriminación • Se inicia un cambio en las leyes estatales • No se discute el proceso a seguir / los procedimientos
<p>Segundo momento: Ejecución de programas y proyectos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ideas productivas (IMAS) • 2 da. fase del Proyecto Forestal • Reconversión productiva • Programa Combate a la Pobreza • Programa MAG – FAO • PRODAPEN • PROINDER (Promoción y desarrollo de la vida) (Proinfancia y desarrollo rural) • Creación Oficina de la Mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Se operativiza la política • Etapa de inicio – faltan metodologías • Cuantificación hombres y mujeres (nivel PAO institucional – proceso es permanente) ¿Cuánto impacto? • Que las beneficiarias comprendieran su participación • Importancia del involucramiento de toda la familia “que se sientan dueños /as”.
<p>Tercer momento: La puesta en práctica y la apropiación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a los funcionarios (poco sistemática) • Sector agropecuario contrató consultoría para capacitar a los diferentes niveles • Recursos internacionales disponibles • Aplicación de metodologías y herramientas (Diagnóstico y proyectos) 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Múltiple? Poco sistemática. No supuso proceso ni multiplicación • Novedoso • Enredado –confunde– no existe metodología – se siente impuesto • Choque valores • Lo positivo: cambian concepciones, visiones, se entiende mejor qué sucede en las comunidades • Desarrollo rural se influye positivamente, perspectiva integral: <u>incluye a la mujer</u> pero no se trabajan los “cómo”

1. MOMENTOS SIGNIFICATIVOS	2. ¿POR QUÉ FUERON SIGNIFICATIVOS?
<p>Cuarto momento: Asimilación e impacto en las comunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios en las actitudes de los funcionarios • Resistencias desde hombres y mujeres. Problemas familiares • Mujeres en puestos de dirección y apoyadas por los hombres manejan información <ul style="list-style-type: none"> - Esc. Capacitación: PRES / CADES - Depende de capacidad económica. -Existen más mujeres organizadas pero falta manejo financiero y de recursos -Afectan distintos factores culturales, vulnerabilidad, presiones sociales y familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Se produce crisis/confusión/a veces algo violento. Antes se ocupaban recursos – género • Expectativas. Hay fracasos ¿errores en el acompañamiento a los procesos? • El proyecto económicamente cayó • Las mujeres se meten en diversas organizaciones • Capacitación concentrada a mujeres, no dirigida a los hombres • Lo administrativo no es manejado en los proyectos • Ha habido cambios/ oportunidades aunque no tengan sustento

3. DESDE CADA EXPERIENCIA.

En el Taller cada experiencia se reunió para preparar una visión general, introductoria y luego se trabajó en colectivo los demás aspectos considerados en el esquema propuesto (valores, control bienes, autonomías, espacios de poder).

E X P E R I E N C I A S					
SUBREGION SANTA CRUZ I. IDA. - Asentamientos. Experiencia Asentamiento San Isidro (café / hortalizas) Se involucra toda la familia (27 familias) - ¿Cómo se trabajó? Taller Género. Capacitación a mujeres (Oficina Mujer, IDA, ANDAR, GTZ) - Catecúmenos influyen más - Metas: Por lo menos el 50% de las mujeres participan (además niños y niñas) II. ECADES / ODRS - Bancomunales jóvenes y madres adolescentes. Organizaciones - Talleres capacitación –módulos género - Desarrollo personal con enfoque de género - Meta: 15 bancomunales organizados / capacitados - Anual: 11 grupos jóvenes en el 2000					
VALORES PROPICIADOS Y ADQUIRIDOS	PROPUESTAS E INICIATIVAS PROPIAS DE LOS GRUPOS	¿CONTROL BIENES Y RECURSOS?	AUTONOMIAS LOGRADAS	ESPACIOS PODER	Observaciones
* Cooperación *Valores espirituales * Respeto hombres y mujeres * Compañerismo * Honestidad * Responsabilidad * Solidaridad * Autoestima * Superación <u>Negativos</u> *Egoísmo / individualismo.	* Se envió a estudiar y se financió a uno de los hijos * Afiliación a cooperativa café * Mujeres jóvenes - microempresa costura * Asociación de información sobre DD de las mujeres y niños * Creación de un vivero de café	* Propiedad de la tierra (Cada parcela 3.5 Ha) en manos de hombres, mujeres * Bancomunales manejan capital propio, otorgan créditos	* Manejo de las bancomunales	* La capacidad de ahorro * La organización	* Hay gente que se retiró (10 familias) Entre esas familias: 5 mujeres líderes

II. PRIMERA ETAPA DISTRITO RIEGO ARENAL - ASOCIACIÓN MUJERES BISHOTEL DE CAÑAS

- En asentamiento San Luis – Cañas – Terreno temporal para mujeres
- Mujeres asumen responsabilidades del hogar – agresiones
- 1982: Grupo por calidad de vida
- 2000: son 11 mujeres – parcela entregada por IDA (6 hectáreas) en producción arroz
- 1991: Constitución legal
- Agroindustria: pinolillo y horchata. ¿ La comercialización? Problema de agua
- Se han integrado en distintas organizaciones

VALORES PROPICIADOS Y ADQUIRIDOS	PROPUESTAS E INICIATIVAS PROPIAS DE LOS GRUPOS	¿CONTROL BIENES Y RECURSOS?	AUTONOMIAS LOGRADAS	ESPACIOS PODER	OTRAS Observaciones
<p>* Autoestima, capacidad lucha, iniciativa, organización, liderazgo autoritario: obligado por las circunstancias , se les cierran puertas, son bravas ¿la diplomacia como alternativa?</p> <p>*Viven en un medio conflictivo. Hay problemas de relaciones humanas. Tienen su gente que las elige en el Cantón</p>	<p>* Acceso a la propiedad de la tierra y cultivar arroz</p> <p>* Agroindustria</p> <p>* Consecución recursos</p> <p>* Ocupar puestos políticos: municipal, centro agrícola, Comités locales emergencia</p> <p>* Controlan / accesan, establecen relaciones institucionales</p>	<p>* Dueñas locales sede</p> <p>* Propietarias de tierra</p> <p>* Adquisición de maquinaria industrial</p> <p>* Control de riego</p> <p>* Capital de trabajo</p>	<p>* Política</p> <p>* Productiva</p> <p>*Asumen soluciones comunales (capacidad de respuesta)</p> <p>*Fuerte protagonismo</p>	<p>* Saben defender sus derechos</p> <p>* Han recibido capacitación</p> <p>* Asumen responsabilidad representatividad política de su comunidad</p>	

III. TERCERA ETAPA DISTRITO RIEGO - ASOCIACIONES PRODUCTORES (AS)

- Fueron asentamientos prioritarios Proyecto Forestal Bagatzi / Falconiana
- Falconiana es un asentamiento prioritario IDA – diagnóstico rural, perspectiva de género
- Bagatzi: Se hizo plan de desarrollo, las mujeres piden espacio para capacitación productiva
- Son asentamientos ubicados entre dos zonas protegidas que les da oportunidades. Se desarrollan como centros de población
 - Reactivación de la organización (jóvenes, grupos de mujeres) como grupo productivo
 - Se les asesora para que participen en otros espacios y atraen apoyo de otras organizaciones e instituciones
 - META INSTITUCIONAL: Incorporar perspectiva de género
Activar la organización
Búsqueda de otras alternativas productivas
- METAS COMUNITARIAS: Generar ingresos
Tomar decisiones y ocupar espacios
Protección áreas, manejo recursos naturales

VALORES PROPICIADOS Y ADQUIRIDOS	PROPUESTAS E INICIATIVAS PROPIAS DE LOS GRUPOS	¿CONTROL BIENES Y RECURSOS?	AUTONOMIAS LOGRADAS	ESPACIOS PODER	OTRAS Observaciones
* Fiscalización de asuntos interés comunal * Rendimiento cuentas, solidaridad, horizontalidad en las relaciones, perseverancia, deseo de superación	* Han buscado otras alternativas: turismo comunal * Capacitación * Producción abono orgánico / papel de arroz * Buscan información – captan ingresos * Están desarrollando capacidad de negociación. Inciden en la participación e incorporación de hombres	* De capacitación, 2 propuestas de financiamiento en proceso * Intento de hacer artesanías – mercadeo	* Necesitan acompañamiento * Han logrado que las organizaciones tradicionales se reaviven * Piden cuentas	* Legitimidad ante las instituciones * Hay interés en invertir recursos	

IV. COLONIA BOLAÑOS					
GRUPO EL ESPAVEL					
<ul style="list-style-type: none"> - 13 miembros: 6 mujeres, 7 hombres - Asentamiento año 1970 - Alternativas que han buscado: carne pollo, riego hortalizas, pitahaya (tiene un año), venden fruta y semilla, comercialización 					
VALORES PROPICIADOS Y ADQUIRIDOS	PROPUESTAS E INICIATIVAS PROPIAS DE LOS GRUPOS	¿CONTROL BIENES Y RECURSOS?	AUTONOMIAS LOGRADAS	ESPACIOS PODER	OTRAS Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> * Trabajo unido entre hombres y mujeres * Perseverancia, audacia, búsqueda de alternativas * Experiencia organizativa * Liderazgo: conciliador, agresivo en gestión * Metas claras, buscaron oportunidades educativas (colegio -universidad) autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> * Alternativas de producción en situaciones adversas * Búsqueda de mercados * Artesanía bambú y otras 	<ul style="list-style-type: none"> * Capacitación técnica adquirida * Capital / cultivo permanente * Experiencia novedosa 	<ul style="list-style-type: none"> * Han adquirido conocimientos técnicos * Capacidad organizativa / administrativa * Trabajo en equipo * Son tomadas en cuenta por las instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> * Reconocimiento cantonal / institucional 	

VI. El análisis e interpretación de la experiencia vivida: primeras interrogantes, la oferta institucional, éxitos, avances, limitaciones

Primera parte:

Primeras interrogantes y claves de reflexión planteadas para iniciar la profundización.

1. ¿Por qué se decidió trabajar con esos grupos?

Se consideró la potencialidad productiva y organizativa, la respuesta positiva de la población y la inversión estatal comprometida.

Se tomó en cuenta el nivel de pobreza y la potencialidad de liderazgo de las mujeres.

CLAVES de la reflexión

- **Potencial productivo / organizativo / capacidades /**
- **Disponibilidad de infraestructura.**
- **Se descubre potencialidad organizativa en las mujeres para dar vida a la organización.**

2. ¿Cómo se inició el trabajo?

Se hacía convocatoria al núcleo familiar, se propiciaba el fortalecimiento organizativo, la elaboración de diagnósticos y revisión de alternativas. Comenzaba un trabajo de asistencia técnica, gestión y canalización de recursos, intentando realizar acciones concretas y obtener resultados a corto plazo

CLAVES de la reflexión

- **Análisis de expectativas**
- **Gestión recursos externos a la institución**
- **Oferta técnica que responde a demandas sociales concretas**

3. ¿Cuáles eran los objetivos estratégicos del trabajo?:

Descubrir nuevos espacios de participación, visibilizar trabajo productivo de la mujer, combatir cacigazgos y propiciar el surgimiento de nuevos liderazgos. Unido a esto, la búsqueda de alternativas que complementaran ingresos familiares.

CLAVE de la reflexión

La democratización de procesos organizativos, el aporte de las mujeres, intentando combatir discriminaciones y exclusiones

4. ¿Cuáles fueron las claves en la acción institucional?

El trabajo a nivel de las familias y con jóvenes, el acceso a recursos económicos para agilizar tareas educativas, la identificación de personas y situaciones que facilitan cohesión o que crean conflictos. Por último, intentar “vender la idea” y elevar el perfil institucional.

CLAVE para la reflexión

- **El reconocimiento del trabajo realizado ha ampliado el número de personas involucradas en la tarea y ésta ha modificado la cultura institucional positivamente**

Segunda parte:

Nuestras estrategias a la luz del enfoque de género y desarrollo

A partir de una lectura comentada del texto producido en la Red ALFORJA sobre Género y Desarrollo (ver Anexos), se trabaja por experiencias en una matriz que organiza y permite revisar y analizar las prácticas a la luz de esos enfoques, distinguiendo

- Éxitos y avances
- Errores y retrocesos
- Vacíos
- Dificultades
- Oportunidades y circunstancias favorables en la población: personas, grupos, proyectos; y en las instituciones: perspectivas, políticas, planes.

Nota: *A continuación, una matriz con la información trabajada por experiencia.*

Esta información se procesó y se priorizaron ciertos contenidos para permitir una lectura analítica más global. Se incluye en este apartado para que pueda servir para profundizar en el análisis.

Los subrayados de frases en la matriz, fueron indicaciones de los participantes para resaltar los elementos que se priorizaban.

NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
Poner en evidencia la necesidad de incorporar las necesidades de la mujer en el desarrollo de los asentamientos	Lograr que existan en la institución <u>funcionari@s</u> con capacidades de sensibilizar a lo interno y externo de trabajar con el enfoque de género	No <u>trascender a necesidades estratégicas</u> , quedarnos en aspectos prácticos y de subsistencia	A nivel sectorial el IDA ha avanzado en la perspectiva del EG, pero la política sectorial no la ha hecho al ritmo esperado		Se están dando espacios de <u>participación para poder ejercer "poder"</u> como el Triángulo de la Solidaridad, los cuales se deben a las mujeres y hombres para lograr que trasciendan a la toma de decisiones para lograr un "desarrollo integral" no corto placista
		Invisibilizar a los hombres del núcleo familiar del Grupo de Mujeres de Bishotel, para poder lograr un apoyo al proceso productivo			
<u>Trabajo más integral con los grupos</u>		No <u>considerar las necesidades reales</u> de la mujer para elaborar planes		Información oportuna e integral que permita poder <u>retroalimentar procesos de participación grupal</u>	- Mandato de incluir el enfoque en el quehacer institucional - Poder incluir acciones estratégicas de estos grupos en los PAOS
NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
		Política sectorial de género no consolidada: no trabajo en grupo			
Se toma más en cuenta a toda la	Considero que el hecho de que las	<u>Que no se ha llevado a todo el personal la</u>	La misma formación de nuestros		

<p>familia en los procesos de desarrollo</p>	<p>diferentes instituciones nos preocupemos por analizar cómo estamos trabajando, es ya un comienzo, y que por lo menos a este nivel se estudien posibilidades de crear espacios que permitan a las mujeres mejorar su calidad de vida</p>	<p><u>idea o concepto de género, o más bien, no se ha institucionalizado</u></p>	<p>beneficiarios para enfrentar los cambios</p>		
--	--	--	---	--	--

NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
<p>Desarrollo de la capacidad de reconocer y <u>utilizar los recursos institucionales</u> y locales como medio para que las mujeres accesen a espacios políticos y se legitimen comunal e institucionalmente.</p> <p>Llamada de atención de que algo está cambiando (aprender a hacer lecturas)</p> <p>Incorporación desarrollo del enfoque de género desde lo productivo.</p> <p>Pasar concientemente de lo práctico a lo estratégico</p>		Paternalismo: doble discurso institucional	Institucionalmente (algunos funcionarios) se sigue fomentando el cacigazgo	<p>La “venta de la idea” de los cambios estratégicos se han dado a nivel de la participación de la mujer en espacios públicos.</p> <p>Desconocimiento a nivel de la mayoría de los funcionarios y directores que implica el trabajo de género sobre todo el tiempo necesario para ver resultados.</p>	<u>Política nacional de género</u>
NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
Incluir a la mujer en los grupos de discusión de su comunidad		No desarrollar en las mujeres su capacidad de gestión y administración de recursos	Cambiar esquema reproductivo al productivo	Capacitación	Los grupos son más permeables a la participación de la mujer
	Por lo menos a nivel	Falta –interiorizar		Creo que va de la	

	institucional se han promovido espacios de participación de la mujer aunque no lo suficientes	conceptos- tanto en funcionarios como las mujeres		mano con los errores – más formación a los funcionarios	
Las mujeres responden y están dispuestas a correr un riesgo porque todavía no tienen claro hacia dónde va el proceso ni cuáles son sus alcances	Varios grupos insertados en proceso muy dinámico, de cambios a la forma de organización, de participación y de producción que están listos para interactuar y hacer una propuesta global de cambio hacia una forma de vida más equitativa y una oferta institucional con equidad	<u>No defender los espacios logrados</u> por las mujeres, permitir que se pierdan y que ellos se debiliten	Proceso lento, forzado hay que convencer a mucha gente y todavía queda resistencia o situaciones no reconocidas como válidas	<u>No hay oferta para la juventud</u> es la visión localizada en espacio mínimo sin considerar su contexto regional con todas las interacciones, económicas, políticas y sociales que incide en el desarrollo de una propuesta grupal o comunal	Modelos en crisis de institución: Estado, familia, organización
NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD PARA LA REGION					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
El grupo se ha logrado involucrar las diferentes organizaciones comunales, incidiendo positivamente en la solución de algunos problemas. Avanzar porque cada vez el grupo es tomado en cuenta con más seriedad institucional y comunalmente		No utilizando al máximo los recursos o medios de producción de los que disponen y que han significado mucho aporte institucional. En algunas instituciones o en algún sector de la comunidad se les quiere ver como “oportunistas de lo regalado”	En algunas instituciones han recibido poca atención inicialmente. Algún sector de la comunidad menosprecia y desautoriza la labor del grupo	Carecen de una adecuada organización interna para distribuirse los trabajos de la parte productiva así como de un plan de trabajo	No existen otras organizaciones consolidadas, lo que constituyen una oportunidad de <u>ganar espacios</u> .

Momento propicio para insertar la propuesta de las mujeres y de los grupos mixtos					Se pone en evidencia la discriminación
Hemos trascendido de una estrategia de género a visualizar un enfoque en el modelo de desarrollo local / rural que queremos impulsar	Más gente se siente bien siendo parte de un cambio de propuesta				
NUESTRA EXPERIENCIA: APORTES AL ENFOQUE DE GENERO Y EQUIDAD PARA LA REGION					
EXITOS	AVANCES	ERRORES	DIFICULTADES	VACIOS	OPORTUNIDADES
Se ha elevado el nivel de conocimiento				Crear espacios de discusión, reflexión, conceptual, abstraer de la práctica	

Tercera parte:

Los resultados de la interpretación y una mirada crítica a la oferta existente desde el sector agropecuario:

1. Éxitos y Avances:

Se pone en evidencia la discriminación y la necesidad de incorporar las necesidades de la mujer en el desarrollo de los asentamientos.

Se está desarrollando la capacidad de reconocer y utilizar los recursos institucionales y locales como medio para que las mujeres accedan a espacios políticos y se legitimen comunal e institucionalmente.

Se logra la incorporación del enfoque de género desde lo productivo. Las mujeres están dispuestas a participar en organizaciones y procesos productivos lo que implica un cambio con respecto a su rol tradicional.

En un momento de cambios acelerados por el modelo de la globalización, se modifican las estructuras y valores lo que presenta condiciones favorables para que se inserte el enfoque de género en la institución y la comunidad.

El proceso de incorporación de la perspectiva de género ha elevado el nivel de conocimientos sobre el tema y tiende a aumentar en cuanto al número de aliados se logra que más gente se sienta bien siendo parte de esta propuesta.

Existen grupos en el espacio regional que cuentan con las condiciones para interactuar y hacer una propuesta de cambio hacia una forma de vida más equitativa.

2. Errores – dificultades:

No trascender de las necesidades estratégicas quedarnos en aspectos prácticos de subsistencia, sin considerar las necesidades reales de las mujeres para elaborar planes, no desarrollar en las mujeres su capacidad de gestión y administración de recursos. No defender espacios logrados por las mujeres permitiendo que se pierdan o que se debiliten.

Falta mayor cantidad de funcionarios que interioricen la idea o concepto de género o más bien no se ha institucionalizado. Institucionalmente algunos funcionarios siguen fomentando el cacicazgo. Es un proceso lento hay que vencer a mucha gente y todavía queda resistencia o situaciones no reconocidas como válidas.

La política sectorial ha incidido de diferentes maneras en las instituciones, a nivel sectorial el IDA ha avanzado a un ritmo mayor que las otras instituciones puede decirse que la política sectorial de género no está consolidada.

En algunas instituciones y la comunidad hay sectores que menosprecian y desautorizan la labor del grupo.

3. Vacíos

Desconocimiento a nivel de la mayoría de los funcionarios y directores que implica el trabajo con género necesario para ver resultados.

Escasa información de los funcionarios.

No hay oferta para la juventud.

4. Oportunidades

El mandato de incluir el enfoque de género en el quehacer institucional, que implica la asignación de recursos y la inclusión de acciones estratégicas de género en los PAOS (planes anuales operativos)

Al existir poca organización consolidadas se gana espacio para trabajar grupos de mujeres y presentar resultados y soluciones.

5. La oferta de equidad de género del sector agropecuario

Las experiencias analizadas permiten determinar que existen propuestas en el sector agropecuario para abordar el enfoque de género que se derivan de las metodologías aplicadas y tienen como estrategia “lograr cambios en la posición y condición de la mujer” que es sujeto de la oferta.

Estas propuestas conducen a:

- Modificar relaciones sociales para dar a las mujeres oportunidades de crecimiento personal.
- Propiciar alternativas de ingreso para las mujeres dentro de las nuevas tendencias del desarrollo (insertarse en el mercado, innovadores y competitivos)

¿Cuáles son las metodologías?

Las experiencias sistematizadas permiten concretizar dos metodologías con las cuales se ha manejado el enfoque de género en el sector, éstas son:

*** El enfoque de capacitación**

El punto de partida del trabajo son las capacitaciones en los temas de derechos de las mujeres, diferencia entre género y sexo, conceptos básicos, actividades de sensibilización, desarrollo de la autoestima, entre otros.

Las capacitaciones son actividades puntuales que pueden ser desarrolladas por la misma funcionari@ o pueden implicar coordinación con otras instituciones que tienen este tipo de ofertas.

Las fortalezas:

Resultados institucionales de corto plazo: se pueden cuantificar las capacitaciones, los temas, los participantes, elementos importantes en el quehacer institucional para poder rendir cuentas.

Es posible abarcar una amplia gama de la población.

Cuando entran a un proceso productivo lo hacen con mayor cantidad de herramientas que si no hubiesen estado en un proceso de capacitación, particularmente en lo referido a sus derechos, saben donde exigir por ejemplo.

Las limitaciones:

Es difícil el seguimiento para lograr identificar los cambios en la posición y condición de las mujeres.

*** El Enfoque de Producción**

El punto de partida es la identificación de una idea productiva, la cual debe dar resultados de corto plazo como el acceso a recursos, experiencias y conocimientos técnicos que facilite crear condiciones para sostener un proyecto productivo dentro de un proceso social. Sin perder de vista que los cambios en la posición y condición de la mujer son de largo plazo.

Las Fortalezas:

Desarrollar ideas productivas coincide con la demanda del sector agropecuario de impulsar proyectos productivos.

Las mujeres por su lado se mantienen interesadas porque tienen la expectativa de generar recursos económicos que mejoren la calidad de vida de la familia.

A través de la ejecución de proyectos productivos con participación de mujeres se incorporan sectores excluidos que fortalecen las organizaciones tradicionales.

Las Limitaciones:

Implica la disposición de pequeños recursos económicos de fácil acceso que le den presencia al proyecto para buscar agilizar alianzas y la gestión de otros recursos, esto se convierte en limitante porque normalmente las instituciones no cuentan con este tipo de recursos.

Cuando el proceso no logra alcanzar los resultados de corto plazo las mujeres empiezan a perder interés y se desvaloriza la iniciativa en la comunidad.

Este enfoque requiere de un equipo que acompañe al proceso con su idea productiva de lo contrario los resultados de corto plazo son más difíciles de lograr

VII. Constataciones, afirmaciones y recomendaciones, productos del proceso de sistematización

Como se ha expresado al comienzo de este documento, la reconstrucción histórica y el análisis e interpretación de la experiencia se realizó de cara a cinco experiencias, en las cuales fueron señaladas sus características, potencialidades e impactos generales de acuerdo al eje de sistematización ⁽⁴⁾. Asentamiento San Isidro, experiencia de Bancomunales promovidas por ODRES/ECADES, Colonia Bolaños, San Luis y primera y tercera etapa del Distrito de Riego Arenal (DRAT).

Durante la sistematización se decidió profundizar en las potencialidades que las experiencias con grupos de mujeres y con mujeres de manera individual, se había realizado. Esto dio lugar a pensar: **constataciones, vacíos** en la propuesta institucional y a hacer **recomendaciones** para mejorar el enfoque de género aplicado a la gestión institucional por la equidad.

Constataciones

- A nivel de las concepciones y de la perspectiva política de las instituciones
- A nivel de la estrategia operativa
- A nivel del impacto socio – político

a) A nivel de las concepciones y de la perspectiva política institucional:

Se refiere a los objetivos y lineamientos de trabajo a partir de las opciones, de las políticas, de las acciones prácticas y cotidianas que se ejecutan, por ejemplo en los proyectos productivos, en la asistencia técnica, en las gestiones agrarias, en la política de créditos, en los procesos organizativos, en la gestión empresarial y en los recursos financieros.

Constataciones en este nivel:

1. En el ámbito regional existe la disposición de trabajar con la perspectiva de equidad de género, como resultado de una disminución de las resistencias al tema y al enfoque por parte de personas e instancias institucionales.
2. El trabajo con género ha demostrado que ofrece la oportunidad de trascender del desarrollo agropecuario al desarrollo rural-local, más complejo e integrador de diversos sectores y demandas.
3. El trabajo en el medio rural, con enfoque de género, al igual que las estrategias de desarrollo, requiere de una fase de interiorización y sensibilización dirigida a todos los espacios y actores institucionales, que permita a los y las involucradas, conceptualizar y proponer iniciativas o acciones afirmativas que beneficien, en este caso a las mujeres rurales.
4. Se requiere de una base sustantiva de recursos económicos de manejo ágil que permita promover cambios e innovaciones en las estrategias de acción en el sector agropecuario.

⁴ Reconstrucción histórica sobre Experiencia de Género. Documento del Taller del 4 -5 de mayo del 2000.

b) A nivel de la estrategia operativa

Se refiere a la estrategia y modalidades de intervención de técnicos y técnicas institucionales. Aunque no esté escrito, este nivel operativo se expresa en la planificación, propuestas de acción, involucramiento de distintos funcionarios y funcionarias para obtener resultados en su trabajo.

Constataciones en este nivel:

1. La incorporación del enfoque de equidad género se ha entendido que se realiza tanto con mujeres o grupos mixtos.
2. Las iniciativas de trabajo del sector agropecuario con grupos, se basan en una oferta técnica y de gestión de recursos que intenta dar respuesta a expectativas de los grupos en el ámbito local.
3. Los grupos que han sido beneficiarios por el trabajo del sector agropecuario se ubican en áreas geográficas con potencial de desarrollo, producto de la infraestructura instalada o de los niveles de la organización .
4. En el sector agropecuario “existe un recurso humano sensible” al tema equidad de género y que tiene las siguientes características:
 - Lee e interpreta la realidad con una perspectiva de género
 - Tiene la capacidad de pasar conscientemente de lo práctico a lo estratégico
 - Maneja conceptos básicos de género
 - Ha desarrollado la capacidad de captar y canalizar recursos con equidad.

c) A nivel del impacto socio-político

Se refiere a las dinámicas que se construyen con el trabajo y los modelos de intervención, a las prácticas sociales y productivas que se desarrollan, al fortalecimiento de liderazgos sociales y políticos, a la transformación de las relaciones y la cultura de género.

Constataciones en este nivel:

1. Las acciones con enfoque de género siempre aportan a democratizar los espacios sociales organizativos.
2. Se amplía la participación y capacidad de propuesta de los sectores sociales más excluidos.
3. Se promueven estrategias y actividades novedosas e incidentes para fortalecer relaciones de equidad.

Vacíos y limitaciones de la propuesta de equidad de género del Sector Agropecuario

- Personal con pocos conocimientos sobre género y equidad y con resistencias al tema
- Entre los sectores sociales priorizados, se excluye a los grupos de mujeres y si se les incluye es de forma casual.
- Es difícil el acceso a recursos mínimos para la formación del personal y para implementar acciones que tengan incidencia en cambios que hombres y mujeres necesitan para elevar la calidad de vida con equidad y justicia.

- Faltan mecanismos de control y monitoreo que permitan ir valorando el avance del trabajo de género y equidad en el quehacer general del sector agropecuario.
- No se incluyen en los planes sectoriales, espacios de reflexión que aportarían a un proceso de construcción de formas y prácticas alternativas con perspectiva de género.

Recomendaciones o acciones afirmativas para mejorar la incorporación del enfoque de género y equidad

1. Que las instituciones del sector agropecuario adquieran el compromiso de atender a la formación en la temática de género y equidad del personal de todos los niveles: administración, niveles de toma de decisiones, nivel técnico.
2. Que las instituciones destinen los recursos económicos necesarios para atender las necesidades de capacitación del personal y de los grupos priorizados.
3. Que se construyan indicadores de género en el sector agropecuario, que permitan orientar y monitorear el avance en su aplicación y en los resultados de programas y proyectos en el sector.
4. Que se definan en el ámbito regional, espacios de discusión por medio de foros, jornadas de reflexión y seminarios, donde se analice el enfoque de desarrollo que estamos fortaleciendo o reproduciendo (¿cortoplacista?, ¿de subsistencia?, ¿excluyente? de ciertos sectores de la población) y a la vez permita trabajar con una estrategia y una oferta o propuesta que incorpore procesos organizativos y de gestión que involucren a jóvenes y mujeres en las agendas locales.
5. Incluir en la programación y prioridades de los ETILES (Equipos Técnicos Interinstitucionales Locales) la inclusión de grupos de mujeres, en la medida que han estado excluidos, como una manera de desarrollar experiencias novedosas con estos grupos y favorecerlos.

VIII. Aprendizajes a partir de la sistematización de nuestra experiencia ⁽⁵⁾

Quienes han participado en esta experiencia, tienen más claro hoy, que:

1. La política del sector agropecuario permitió que se impulsara un trabajo con mujeres. Este ha sido un campo de cultivo de una perspectiva de género y equidad en el sector que debe desarrollarse mucho más en el futuro. Podríamos afirmar que recién ahora, percibimos elementos que aportarían a un trabajo sobre equidad social y de género.
2. El trabajo con mujeres aún tiene una connotación marginal. Para este trabajo, en general son asignados funcionarios y funcionarias del sector agropecuario que ocupan posiciones laborales y que tienen acceso a la toma de decisiones de menor importancia, por tanto la tarea no llega a ser asumida como prioridad institucional y que apunte a producir transformaciones, cambios reales. Existiendo un sector a nivel institucional que posee status, conocimientos especializados, que no llega a ser sensibilizado y parece más bien, impenetrable. ¿Cómo poder transversalizar entonces, la perspectiva de género y equidad?
3. Para que respondamos a medidas que posibiliten las oportunidades reales a mujeres y hombres en el desarrollo humano y social sostenible, las acciones deben surgir del mandato y compromiso de las direcciones regionales, para que sea posible monitorear el cumplimiento.

⁵ Texto construido entre Ligia Ortiz, Sandra Lezcano y Cecilia Díaz para ser retomado y enriquecido a nivel interinstitucional y en reflexiones posteriores a este proceso de sistematización.

4. La sistematización realizada fijó su atención en algunas experiencias. Nos parece que en la etapa siguiente, sería muy interesante y necesario, mirar hacia otros grupos de mujeres y otras prácticas, que incluso pueden ser de grupos mixtos: mujeres y hombres, enfrentados al desafío de trabajar en una perspectiva de equidad. Esto permitiría tener más claro qué sucede en nuestra Región al respecto, atender nuevas experiencias y obtener enseñanzas que se puedan generalizar al conjunto de las instituciones del sector agropecuario en la Región Chorotega.

5. Aún no contamos con mecanismos y herramientas operativas para revisar avances y resultados de nuestras acciones como sector agropecuario. Desde esta experiencia de sistematización, se nos hace urgente, trabajar con elementos de medición del impacto, indicadores de avance, seguimiento de procesos, evaluaciones con mayor énfasis en lo cualitativo que en lo cuantitativo.

6. Una medida muy formal que se ha dispuesto es que cada institución del sector cuente con una persona enlace sobre género. Pensamos que, para lograr un impacto significativo de acciones afirmativas desde un enfoque de género para el desarrollo rural sostenible en la Región, esto no es suficiente. Vemos la necesidad que en cada institución del sector, se constituya, al menos, un equipo de dos o tres personas (aún cuando no tengan dedicación exclusiva) que apoyen la ejecución, vigilancia sobre resultados y seguimiento de los procesos y estrategias que tiendan a implementar el desarrollo rural sostenible desde una perspectiva de equidad de género.

7. El proceso de sistematización de nuestra experiencia con el eje “La construcción colectiva de la perspectiva de género y su relación con el desarrollo de la equidad y calidad de vida de los hombres y mujeres”, ha sido un trabajo innovador, nos ha puesto frente a una metodología, a un “cómo hacer” que nos aporta mayor seguridad en nuestras propuestas de acción, nos ha enriquecido con una sensibilidad positiva, crítica y constructiva sobre la acción institucional, nos ha ayudado a reconocer a aliados y oponentes y velar por un buen tratamiento de las relaciones con ellos. En nuestras experiencias cotidianas, debemos tener la capacidad de trabajar con situaciones y personas que manifiestan resistencia, oposición, que atacan y no les interesa proponer. Todos y todas vivimos cotidianamente y a veces no muy conscientemente, tácticas y estrategias para enfrentar este desafío.

El trabajo, inspirado en la equidad de y entre géneros es delicado y supone una política institucional que integre todas las acciones, permeando actitudes, costumbres y valores, permitiendo además la expresión de la diversidad.

8. Hacia la REDNA, esta ha sido una oportunidad para valorar lo que esta Red nos ofrece: la oportunidad de capacitarnos, compartir experiencias, ofrecernos herramientas para comprender y cualificar el trabajo que realizamos, haber puesto en ejecución una propuesta metodológica de sistematización desde una perspectiva de género y equidad, para revisar, valorar y sacar conclusiones de nuestra experiencia nos indica que estamos elaborando también, nuevos conocimientos, nuevas formas de hacer y sentir lo que hacemos como un aporte a las compañeras y compañeros de esta Red.