

Buenas prácticas de género a nivel organizacional

Danilo Padilla
Liseth Hernández
Felicia Ramírez
Isabel Gutiérrez

Serie técnica.
Manual Técnico no. 117

Buenas prácticas de género a nivel organizacional

Danilo Padilla
Liseth Hernández
Felicia Ramírez
Isabel Gutiérrez

Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE)
División de Investigación y Desarrollo
Turrialba, Costa Rica, 2013

CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza) es un centro regional dedicado a la investigación y la enseñanza de posgrado en agricultura, manejo, conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Sus miembros son el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Belice, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Venezuela, España y el Estado de Acre en Brasil.

© Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), 2013

ISBN 978-9977-57-613-8

658
B928 Buenas prácticas de género a nivel organizacional / Danilo Padilla ...[et al.]. –
Turrialba, C.R : CATIE, 2013.
16 p. : il. – (Serie técnica. Manual técnico / CATIE ; no. 117)

ISBN 978-9977-57-613-8

1. Organizaciones – Integración de la perspectiva de género
2. Gestión – Integración de la perspectiva de género I. Padilla, Danilo
II. Hernández, Liseth III. Ramírez, Felicia IV. Gutiérrez, Isabel V. CATIE
VI. Título VII. Serie.

Créditos

Revisión:

Cintha Mora y Patricia Bartol

Corrección de estilo:

Elizabeth Mora

Fotos:

Proyecto Innovaciones en Cadenas de Valor Sostenibles, CATIE

www.catie.ac.cr

Índice

Presentación.....	4
Introducción.....	5
Decisiones y pasos claves para la inserción institucional del enfoque de género	6
1. El autodiagnóstico institucional	6
2. Los enfoques de trabajo de organizaciones socias y los medios de vida de sus familias	7
3. Análisis de la capacidad interna en relación con la demanda de organizaciones socias y familias	8
4. Desarrollo de capacidades de la gerencia y el equipo técnico	10
5. Desarrollo de estrategias y metodologías	10
6. Elaboración del POA y presupuestos con enfoque de género.....	11
7. Gestión de conocimientos y comunicación inclusiva.....	12
8. Convenios, acuerdos colaborativos y acciones de proyección e incidencia ..	13
9. La integración y escalamiento de los aprendizajes con enfoque de género ...	14
10. Sistema de planificación, monitoreo y evaluación de impactos con enfoque de género	14
Lecciones aprendidas.....	15
Fuentes de consulta	15

Presentación

Este documento es una síntesis de las experiencias del *Proyecto Innovaciones en Cadenas de Valor de Hortalizas Especiales en la región del Trifinio* (Guatemala, El Salvador y Honduras), durante el período 2009-2012. Este proyecto fue ejecutado por el Programa Agroambiental Mesoamericano (MAP, por sus siglas en inglés) del CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza).

Esta síntesis no pretende ser un recetario que las personas encargadas de la toma de decisiones deben seguir al pie de la letra sino, más bien, una fuente de consulta y referencia. Lo más importante es que cada persona adapte las ideas ofrecidas según sus propias condiciones y las modifique según su conveniencia y objetivos específicos. Esperamos que contribuya al fortalecimiento de la toma de decisiones para la promoción y la incorporación transversal del enfoque de género en las distintas esferas institucionales.

Introducción

La incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional se ha vuelto cada vez más una demanda justa y necesaria, un tema frecuente en los espacios de diálogo y uno de los grandes retos para las personas que lideran organizaciones públicas y privadas. Si bien la aplicación del enfoque de género requiere de un proceso de sensibilización, el mismo no sería posible sin la definición de un conjunto de decisiones básicas y una ruta lógica de implementación.

La premisa para iniciar este proceso que conduce a la toma de decisiones es la necesidad de un cambio de actitud hacia las relaciones equitativas. Quienes toman decisiones deben reconocer la existencia de las desigualdades sociales y de género, y la discriminación económica y social que, por siglos, las mujeres han vivido. Este reconocimiento significa promover de manera decidida un balance justo en las relaciones; para ello es necesario implementar un conjunto de acciones de empoderamiento dirigidas a aquellas personas que han estado históricamente excluidas y marginalizadas de los beneficios del desarrollo y de la sociedad en general.

Las personas tomadoras de decisiones deben desarrollar una visión basada en valores y derechos humanos, y deben asumir las acciones con enfoque de género como un pilar fundamental del desarrollo organizacional sostenible.



Familias emprendedoras Santa Anita, Honduras.

Decisiones y pasos claves para la inserción institucional del enfoque de género

1. El autodiagnóstico institucional

Una de las primeras acciones a tomar es realizar el autodiagnóstico institucional para analizar acerca de lo que estamos haciendo en el tema de género. Es aconsejable que esta actividad se inicie con un intercambio conceptual sobre el tema y con la revisión de la misión y visión institucional. Es bueno que alguien de la organización prepare esta sesión aunque, de ser posible, se puede buscar apoyo externo.

En el *Proyecto MAP-Hortalizas*, el autodiagnóstico permitió determinar cómo estábamos promoviendo el tema de género en las diferentes actividades. Dado que no contábamos con un instrumento metodológico para el autodiagnóstico, recurrimos al apoyo de la coordinación de MAP del CATIE.

Esta actividad fue muy importante porque nos arrojó luces en varios sentidos: primero, nos ayudó a entender las dimensiones conceptuales y prácticas del enfoque de género; segundo, nos ayudó a conocer los principales ejes de trabajo que se deberían impulsar y tercero, contribuyó al diagnóstico actualizado de nuestro quehacer en el tema.

El autodiagnóstico permite analizar las diferentes etapas del quehacer institucional; por ejemplo, se pueden valorar los siguientes aspectos:

- **En diagnósticos y líneas de base:** ¿Se consideró la diversidad de actores? ¿Se conocen roles y responsabilidades asumidas? ¿Se tienen necesidades diferenciadas?
- **En diseño:** ¿Tiene la organización o el proyecto un enfoque explícito en reducción de la pobreza? ¿Se promueve el acceso equitativo a los recursos?
- **En planificación:** ¿Los objetivos y resultados de la organización están en relación con las demandas/necesidades de hombres y mujeres? ¿Se tienen indicadores sensibles al género?
- **En el presupuesto:** ¿La asignación del presupuesto considera las demandas/necesidades de hombres y mujeres? ¿Se asigna alguna partida presupuestaria a acciones que promuevan la equidad de género?
- **En implementación:** ¿Las actividades de la organización fomentan la equidad? ¿El personal es sensible al enfoque de género?
- **En monitoreo y evaluación:** ¿Las actividades de M&E realzan la participación progresiva de los sectores? ¿Hay espacios de reflexión-acción? ¿Existen indicadores de género en el sistema de M&E? ¿Se incluyen las recomendaciones de género en la planificación y seguimiento de la organización?

A continuación presentamos una matriz simple para documentar el autodiagnóstico.

Cuadro1. Autodiagnóstico institucional de aplicación del enfoque de género

Área	Lo que se ha hecho	Lo que queremos/ podemos hacer en el futuro inmediato	Plan de acción

2. Los enfoques de trabajo de organizaciones socias y los medios de vida de sus familias

• Análisis de medios de vida de las familias

Es muy importante conocer las brechas que existen entre hombres y mujeres, jóvenes, niños y niñas integrantes de una familia, principalmente de una familia rural. Esto permite a los proyectos y empresas elaborar estrategias para superar esas brechas y promover un desarrollo familiar equitativo.

El proyecto MAP-Hortalizas realizó un sondeo con familias productoras para conocer el acceso y control a los medios de vida de sus integrantes con el objetivo de conocer la participación de hombres y mujeres en los diferentes eslabones de la cadena de valor de hortalizas y cómo se decide el uso de los recursos.



Mujeres comercializadoras de hortalizas orgánicas de ACOPO.

- **Sondeo de las capacidades de organizaciones socias**

El proyecto realizó sus acciones con organizaciones socias; de allí la importancia de conocer cuál es su entendimiento y compromiso con el enfoque de equidad de género y sus líneas de acción. Con base en esta información, se definió la estrategia de trabajo con las organizaciones socias para que impulsaran el enfoque de género con las familias beneficiarias o usuarias de nuestros productos y servicios.

El Cuadro 2 resume los resultados del diagnóstico realizado con familias pertenecientes a organizaciones socias en Ocotepeque, Honduras. Estos resultados fueron relevantes para la modificación y adaptación de los contenidos que se incluyen en los planes de capacitación para hombres y mujeres.

Cuadro 2. Necesidades de capacitación expresadas por mujeres y hombres en Ocotepeque, Honduras (n:20)

Temas capacitación	Mujeres (%)	Hombres (%)
Género	19,14	11
Autoestima y valores	23,40	0
Organización	8,51	0
Administración	21,30	0
Motivación	6,38	0
Microempresas	6,38	0
Manejo de hortalizas	14,89	21
Comercialización	0	7
Conservación de suelos	0	24
Manejo adecuado de plaguicidas	0	17

Fuente: Sondeo con familias, Proyecto MAP- Hortalizas (2009)

- **Monitoreo participativo**

Después de realizar diagnósticos y sondeos, es muy importante mantener un monitoreo constante de la información con los diferentes actores participantes en un proceso. Esto permite realizar los ajustes necesarios en metodologías y estrategias de trabajo.

Después de los sondeos con familias y organizaciones, el proyecto inició un proceso de investigación participativa con una de las organizaciones socias, con el propósito de verificar la participación y toma de decisiones de todos los miembros de la familia.

3. Análisis de la capacidad interna en relación con la demanda de organizaciones socias y familias

En el marco de una mejora continua, como un proceso de aprendizaje de ida y vuelta, después de obtener la información externa, volvemos a ver nuestra situación y capacidad institucional interna para mejorar nuestras estrategias de trabajo, de cara a la colaboración con organizaciones socias.



Mujeres socias de COPRAUL con su iniciativa empresarial.

El equipo del proyecto analizó los resultados de los diagnósticos internos y externos, y llegó a la conclusión de que existía una necesidad de apoyo externo especializado. De esta manera recurrimos a la asesoría de la coordinación de MAP, a su especialista de género y a consultorías en temas específicos.

Entre las principales decisiones tomadas a partir de este análisis se mencionan las siguientes:

- Contratación de una asistente en temas de género.
- Capacitación del líder del proyecto y del equipo técnico en temas de género.
- Elaboración de una estrategia de género del proyecto. Revisamos la Política de Género de CATIE y la Estrategia de Género de MAP.
- Ajustes al marco lógico para incorporar indicadores de género.



Familias capacitándose en talleres de promotores y promotoras de ECA.

- Elaboración del Plan Operativo Anual (POA) y presupuesto incorporando el enfoque de género.
- Diseño de una estrategia de gestión de conocimiento y comunicación con enfoque de género.

A continuación describimos las decisiones que fortalecieron la incorporación del enfoque de género.

4. Desarrollo de capacidades de la gerencia y el equipo técnico

La capacitación de todas las personas que laboran en una institución es un aspecto a considerar en los procesos de cambio hacia la equidad de género. Las personas tomadoras de decisiones son, en primera instancia, quienes deben capacitarse para entender y sensibilizarse de la importancia de incorporar el tema de género en el quehacer institucional. Muchas personas que lideran organizaciones a veces expresan su apoyo al tema de género, sin embargo tienen la agenda ocupada y postergan su capacitación. Sin embargo, hoy en día no se puede postergar el cambio. Las personas tomadoras de decisiones deben ser las que promuevan las capacitaciones de su personal; allí comienza el cambio y el ejemplo para los demás.

El líder del proyecto y su equipo técnico se capacitaron inicialmente en cursos de cadenas de valor y género, y posteriormente en gestión del desarrollo rural territorial con enfoque de género. Con apoyo de la asistente de género del proyecto se realizaron varias capacitaciones a todo el personal del mismo.

La capacitación del líder y su equipo permitió una mayor sensibilización en cuanto al tema, ampliar su marco conceptual y disponer de herramientas para la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional.



Visita a parcela de promotora de escuela de campo, Jocotán Chiquimula.

5. Desarrollo de estrategias y metodologías

Una decisión primordial para la incorporación de género en el proyecto fue la elaboración de una estrategia de género, la cual se sustentó en los ejes de la estrategia general del CATIE-MAP y consideró elementos del contexto territorial. Junto con la estrategia, se definieron acciones para promover el desarrollo equitativo con las organizaciones socias. A continuación un resumen de los ejes de acciones de la estrategia de género.

Desarrollo de las capacidades empresariales e innovación de las mujeres y jóvenes en territorios claves para el MAP

Fortalecimiento de las capacidades de gestión empresarial e innovación de mujeres y jóvenes pertenecientes a las organizaciones socias. Desarrollo de iniciativas empresariales lideradas por mujeres, jóvenes y grupos indígenas.

Mejoramiento continuo de herramientas metodológicas que reconozcan el aporte y participación de todos los miembros de la familia y que promuevan la equidad

Diseño de planes y políticas públicas y foros con decisores. Diseño de herramientas para monitoreo del enfoque de género.

Promoción de la gestión y difusión del conocimiento relacionado con la aplicación del enfoque de género y la equidad

Investigación participativa . Intercambio y divulgación de conocimientos (publicaciones, giras). Sistematización de experiencias.

Transversalización del enfoque de género en coordinación y gerencia del proyecto

Fortalecimiento de capacidades del equipo del proyecto; diseño de procesos y herramientas. Establecimiento de alianzas . Escalonamiento de aprendizajes con enfoque de género. Diseño y gestión de nuevas propuestas de proyectos.

Ejes de la estrategia de género y equidad del MAP

Con el apoyo de la especialista de género de MAP, se diseñaron metodologías de fortalecimiento de capacidades a diferentes niveles: escuelas de campo (ECA) con familias rurales, escuelas territoriales para el desarrollo de capacidades de promotores y promotoras de ECA, Escuelas de Formación Empresarial Territorial (EFET) y Escuela Trinacional de Género con Oficinas Municipales de la Mujer (OMM).



Escuela de Formación Empresarial Trinacional (EFET).

6. Elaboración del POA y presupuestos con enfoque de género

La estrategia de género permite la orientación de las acciones; por esta razón, la siguiente decisión del proyecto fue incorporar el enfoque de género en el POA y el presupuesto.

Algunos aspectos importantes a considerar en la elaboración del POA son los siguientes:

- Incorporar acciones de empoderamiento tanto de mujeres como de grupos mixtos.
- Agregar una columna que explique cómo se incorpora el enfoque de género en cada resultado o actividad.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y sensible al género.
- Presentar el presupuesto de manera desagregada según necesidades de hombres y mujeres.
- Incorporar actividades de capacitación interna sobre género al equipo de trabajo.

El proyecto utilizó el siguiente esquema en la elaboración de su POA con enfoque de género

Cuadro 3. Ejemplo de matriz de planificación con enfoque de género.

Producto anual	Actividades con metas anuales	Aplicación de conceptos de género		Análisis de género por actividad					
		Esfera de influencia	Intereses de género ¿a qué contribuye?	¿Quiénes tendrán acceso?	¿Quién decidirá qué?	¿Quién controlará?	¿Quién se beneficiará?	Acciones para fortalecer el enfoque de género	Materiales/ Recursos
Organizaciones de productores cuentan con mejores capacidades empresariales y organizativas, con una oferta de servicios adecuada a las necesidades de su membresía.	Talleres de capacitación en el área organizacional y empresarial	Organizacional	Liderazgo	Hombres, mujeres en puestos de dirección y administración en las organizaciones	Juntas directivas deciden la aplicación de las herramientas administrativas y contables con enfoque de género en sus organizaciones	CATIE dará seguimiento a la EFET a través de su especialista	15 hombres y 10 mujeres que ocupan puestos de dirección y control en las organizaciones	Capacitación sobre sensibilización de género en las organizaciones	5000 USD
			Participación			Proveedor de servicio especializado coordina con CATIE el proceso de implementación EFET	7 organizaciones de productores y productoras		

6. Gestión de conocimientos y comunicación inclusiva

La incorporación del enfoque de género a nivel organizacional y en proyectos de desarrollo requiere de una amplia difusión de los aprendizajes y retos. La comunicación de lo que hacemos en el tema de equidad nos identifica como personas y organizaciones comprometidas con el desarrollo humano. No es aconsejable guardar en las computadoras y escritorios lo que hacemos en pro de la equidad. El acceso a la información es también un derecho de toda persona.

Una decisión crucial del proyecto fue comenzar a utilizar el lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones y documentos. Inicialmente comenzamos con el uso del símbolo @, posteriormente la utilización del desdoblamiento (los y las), productores y productoras, hasta que finalmente convinimos en utilizar el lenguaje inclusivo, por ejemplo, personas tomadoras de decisión.

El proyecto organizó giras de intercambios para conocer experiencias con enfoque de género, diseñó y publicó el Boletín Familias con la finalidad de divulgar los aprendizajes y retos en relación con el enfoque

de género en la región del Trifinio. También colaboró en la redacción y publicación de videos, guías técnicas y síntesis para personas tomadoras de decisión.



Portada boletín familias

8. Convenios, acuerdos colaborativos y acciones de proyección e incidencia

Las organizaciones que, como el CATIE, brindan apoyo a otras entidades, generalmente utilizan convenios y acuerdos para formalizar las acciones colaborativas. El CATIE también organiza foros de proyección e incidencia, los cuales son la oportunidad para que la institución presente su compromiso con la equidad y solicite a la vez el compromiso de la organización socia.

El proyecto tomó la decisión de incorporar el enfoque de género y el lenguaje inclusivo en todos sus mecanismos colaborativos y actividades de proyección e incidencia. Los principales mecanismos desarrollados fueron los proyectos y acuerdos colaborativos. Varias organizaciones firmaron acuerdos específicos con el proyecto para promover el enfoque de género; en muchos casos, estos acuerdos fueron avalados por las juntas directivas de las organizaciones socias. Los resultados más inmediatos han sido el incremento en el nivel de participación de mujeres y jóvenes como socias y en las estructuras de dirección.

El proyecto MAP-Hortalizas también promovió la firma de declaraciones de política de género con plataformas territoriales, como la Comisión Trinacional del Plan Trifinio (CTPT) y la Mancomunidad Trinacional de Municipios. También el proyecto organizó foros y ferias territoriales y nacionales para promover el enfoque de género.



Sr. Jorge Lemus, Alcalde Olopa Guatemala, Presidente de la Junta Directiva Mancomunidad Trinacional río Lempa, firma declaratoria de género.

9. La integración y escalamiento de los aprendizajes con enfoque de género

Toda organización que aprende, innova sus estrategias, productos y servicios, y los comparte a nivel interno y externo. En el nivel interno, el proyecto decidió compartir sus estrategias y métodos con enfoque de género con otros proyectos de CATIE-MAP en el territorio y con otras unidades de CATIE ubicadas en la Sede, en Turrialba, Costa Rica. Así, se promovieron actividades de integración institucional como el diseño de acciones de capacitación para las ECA y la implementación conjunta de iniciativas empresariales con grupos de mujeres y jóvenes. Los enfoques de género del proyecto también fueron incorporados como contenidos de capacitaciones desarrolladas junto con las Oficinas Técnicas Nacionales (OTN) de CATIE en Honduras, El Salvador, Guatemala y México. El personal del proyecto colaboró en la redacción de publicaciones del MAP relacionadas con el enfoque de género y en la formulación de nuevas propuestas de proyectos que incorporaron también esta temática.



Primer Encuentro Nacional de Mujeres Hortícolas, Honduras.



Taller sobre equidad de género y herramientas, Chiapas, México.

10. Sistema de planificación, monitoreo y evaluación de impactos con enfoque de género

El diseño de un sistema de planificación, monitoreo y evaluación de impactos es una decisión crucial en el proceso de incorporar y aplicar el enfoque de género. Esto permite que las organizaciones garanticen no solo la incorporación del enfoque de género sino también medir el avance que la organización está teniendo en el cumplimiento de su estrategia de género.

El proyecto realizó un ajuste constante a su sistema de planificación, monitoreo y evaluación, para lograr una mejor apropiación del enfoque de género como equipo de trabajo.

Algo importante es que el sistema de monitoreo y evaluación del proyecto estaba articulado al MAP, lo cual permitía que los avances se incorporaran en metas más generales a escala de todo el Programa.

El diseño del sistema de monitoreo y evaluación posibilitó el desarrollo de instrumentos para el registro de información desagregada por sexo en las diferentes etapas: línea de base, evaluaciones intermedias y evaluaciones finales. Las entrevistas con familias y los talleres focales de intercambio fueron los mecanismos principales para conocer aprendizajes, logros, resultados e impactos con familias rurales

usuarias de los productos y servicios del proyecto. En 2012, el proyecto realizó una investigación para analizar el enfoque de género en cadena de valor y realizó la sistematización de estudios de casos con organizaciones socias. Para ello se entrevistaron a más de 100 familias beneficiarias del proyecto para conocer los impactos en los medios de vida de hombres y mujeres.

Cuadro 4. Algunos indicadores con enfoque de género utilizados por el proyecto.

Indicadores con enfoque de género
Número de hombres y mujeres que participan en toma de decisiones mediante la integración en estructuras organizativas.
Número de acuerdos colaborativos firmados con organizaciones socias para la promoción del enfoque de género.
Porcentaje del presupuesto invertido en iniciativas con mujeres y jóvenes, en relación con las demás inversiones del proyecto.
Número de familias con jefatura familiar femenina y con jefatura masculina que incrementan sus ingresos, en relación con la meta.
Porcentaje de mujeres que forman parte de las juntas directivas de las organizaciones vinculadas al proyecto, en comparación con el total de hombres en las juntas directivas.
Porcentaje de mujeres por tipo de organización que forman parte de las juntas directivas.
Número de mujeres socias de organizaciones de productores en relación con el número de hombres socios, por tipo de organización.
Número de organizaciones que incorporan la perspectiva de género en las tecnologías, metodologías e instrumentos usados en la organización de servicios técnicos.
Tipos de mecanismos aplicados en la comunidad para involucrar a las mujeres.
Número de hombres y mujeres atendidos por el proyecto.
Número y tipo de organizaciones dirigidas por hombres y dirigidas por mujeres.
Mujeres capacitadas en autoestima, emprendedurismo, administración, comercialización y género.
Mujeres capacitadas en temas especializados como mejoramiento de las condiciones de vida, liderazgo, ética, gobernabilidad, participación ciudadana e incidencia política, importancia de que la mujer se eduque y participe.
Número de hombres capacitados en género.

Fuente: Proyecto MAP-Hortalizas 2011-2012

Lecciones aprendidas

- El conocimiento del contexto en el que trabajamos y de las personas con quienes colaboramos, así como de nuestras capacidades organizacionales son premisas básicas para iniciar el proceso para la innovación con enfoque de género.
- El desarrollo de capacidades y habilidades en el equipo del proyecto y una actitud proactiva de la gerencia son condiciones fundamentales para impulsar los cambios.
- El diseño de una estrategia de género y la desagregación de presupuestos son condiciones ineludibles para la incorporación del enfoque de equidad en los POA y documentos de proyecto.
- Todas las acciones impulsadas deben contar con un respaldo y compromiso institucional, tanto de las organizaciones ejecutoras como de las organizaciones que utilizan los recursos del proyecto.
- La implementación de procesos de cambio con enfoque de género requiere de una estrategia de comunicación inclusiva a nivel interno y externo.

Fuentes de consulta

- Gutiérrez-Montes, I. 2009. Programa Agroambiental Mesoamericano: una estrategia para la coordinación y acción conjunta hacia el desarrollo sostenible. Recursos Naturales y Ambiente 56-57: 4-7.
- Gutiérrez-Montes, I; Castillo Piniero, AM. 2006. El enfoque de género en CATIE: reflexión sobre los aspectos éticos y humanos del manejo de recursos naturales. Recursos Naturales y Ambiente 48: 4-9.
- Gutiérrez-Montes, IA; Soares D; Thibault, M; Rivas-Platero, G; Pinto Decelis, G; Ramírez, F; Romero Pérez, R; López Mera, R. 2012. Vulnerabilidad social ante el cambio climático: retos y propuestas de políticas desde un enfoque de equidad social. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Síntesis para decisores no. 15. 6p.
- Gutiérrez-Montes, IA; Bartol de Imbach, P; Ramírez, F; Lopez Payes, J; Say, E; Banegas, K. 2012. Las escuelas de campo del MAP-CATIE: práctica y lecciones aprendidas en la gestión del conocimiento y la creación de capacidades locales para el desarrollo rural sostenible. Serie técnica, Boletín Técnico, No. 52. Turrialba, Costa Rica, CATIE. 64 p.
- Padilla, D; Hernández Hernández, L. 2009. Sondeo sobre la situación de género en organizaciones socias del proyecto Innovaciones Hortalizas del CATIE, Región Trifinio, Honduras. Informe técnico. 20 p.
- Ramírez Agüero, F; Gutiérrez-Montes, IA; Hernández Hernández, L; Escobedo, A; Padilla, D. 2012. El empoderamiento de las mujeres en las cadenas de valor: un reto para las políticas de desarrollo rural. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Síntesis para decisores no. 16. 6 p.
- Ramírez, F; Hernández Hernández, L; Gutiérrez-Montes, IA; Rivas-Platero, G; Padilla, D. 2012. La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Serie técnica Manual técnico no. 108. 32 p.
- Ramírez, F; Hernández Hernández, L; Padilla, D; Gutiérrez-Montes, IA; Rivas-Platero, G. 2012. El género en las Escuelas de Campo: cápsulas para el aprendizaje y la inclusión. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Serie divulgativa no. 16. 10 hojas sueltas.
- Ramírez Agüero, F; Gutiérrez-Montes, IA; Bartol de Imbach, P. 2012 Las escuelas de campo del MAP: diálogo de saberes hacia el empoderamiento de las familias rurales. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Serie divulgativa no. 12. 32 p.
- Rivas-Platero, GG; Gutiérrez-Montes, IA; Ramírez, F; Padilla Castillo, D; Suchini, JG; Hernández Hernández, L; Rodríguez Azucena, L; Juárez, M; López Payes, J. 2012. Las escuelas de campo del Programa Agroambiental Mesoamericano en la región de Trifinio: una plataforma para la gestión de conocimiento y la creación de capacidades locales hacia el desarrollo territorial sostenible. Turrialba, Costa Rica, CATIE / ECADERT / Plan Trifinio / ICRA / EIRAD. Síntesis para decisores no. 13. 6 p.
- Rivas-Platero, GG; Gutiérrez-Montes, IA; Ramírez Agüero, F; Padilla Castillo, D; Suchini, JG; Hernández Hernández, L; Rodríguez Azucena, L; Juárez, M. 2012. Hacia el fortalecimiento de una agricultura familiar: pilar de los territorios rurales. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Síntesis para decisores no. 12. 6 p.
- Siles, J; Gutiérrez-Montes, I; Ramírez, F. 2012. Estrategia de equidad e igualdad de género. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Serie técnica Boletín técnico no. 57. 32 p.

CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza) es un centro regional dedicado a la investigación y la enseñanza de posgrado en agricultura, manejo, conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Sus miembros son el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Belice, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Venezuela, España y el Estado de Acre en Brasil.



Programa Agroambiental
Mesoamericano

Proyecto Innovaciones Multisectoriales para
Cadenas de Valor de Hortalizas Especiales en la
Región del Trifinio
Esquipulas, Guatemala
Tel. + (502) 7943-1311
maptrifinio@catie.ac.cr
www.catie.ac.cr

