

Pautas para la incorporación del enfoque de género y equidad en empresas rurales asociativas

Autoras: Felicia Ramírez, Adriana Escobedo, Liseth Hernández

Resumen ejecutivo

El presente documento surge como parte de los resultados del Programa Agroambiental Mesoamericano (MAP) ejecutado por el CATIE (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza) durante el periodo 2013-2016 y aporta de forma específica con las pautas requeridas para la incorporación del enfoque de género en el fortalecimiento de empresas rurales asociativas (ERAS).

MAP es una iniciativa que está enfocada en el desarrollo de dos territorios climáticamente inteligentes en Centroamérica: la zona central de Nicaragua llamada NicaCentral y la región de Trifinio (zona transfronteriza entre El Salvador, Honduras y Guatemala). Está diseñada con el objetivo de contribuir a resolver problemas centrales como la pobreza, la inequidad, la inseguridad alimentaria y nutricional, la degradación de ecosistemas y la vulnerabilidad ante el cambio climático.

En correspondencia con lo anterior, MAP implementa acciones para avanzar hacia una mayor equidad a distintos niveles: en la familia, promoviendo que jóvenes y mujeres participen de procesos de creación de capacidades a través de las Escuelas de Campo (ECA); y en las empresas rurales incentivando cambios en la cultura institucional para aumentar la asociatividad de mujeres y jóvenes, mejorando



el acceso a los beneficios generados por las empresas y fortalecer la participación en los organismos directivos y puestos de trabajo.

Incorporar el enfoque de género y equidad requiere entender que los cambios en la cultura organizacional de las ERAS pasa por procesos de aprendizaje integrales que contemplan enfoques sostenibles e inclusivos. La participación activa de las mujeres, jóvenes y grupos históricamente excluidos en espacios organizativos es fundamental para el avance de estos enfoques, porque buscan disminuir brechas etarias, étnicas y de género en el acceso y control de ingresos, en la participación en los mercados y cadenas de valor.

Este documento tiene como propósito brindar recomendaciones para integrar el enfoque de género y equidad en las empresas rurales asociativas. Están basadas en la experiencia de MAP Noruega con la Escuela de Formación Empresarial (EFET), en la estrategia de género y equidad de MAP y en otras experiencias reportadas en la literatura sobre este mismo tema. Estas recomendaciones están dirigidas a personas que participan en los espacios de toma de decisiones en las empresas rurales asociativas y podría ser útil para programas estatales y proyectos de cooperación que estén apoyando iniciativas empresariales.



Enfoque de género y equidad

El **género** es una categoría social, conceptual y analítica construida para explicar las diferencias sociales y las causas históricas de la desigualdad en las relaciones que existen entre hombres y mujeres. Género hace referencia a los roles, las responsabilidades y las oportunidades atribuidas por la sociedad, las cuales son asociadas a mujeres y hombres y a las estructuras ocultas de poder que rigen las relaciones entre ellos (Aguilar 2010).

En tal sentido, cuando se habla de **enfoque de género** se hace referencia a que se reconoce y entiende que existen desigualdades sociales, económicas, culturales que afectan en mayor medida a las mujeres. A partir de este reconocimiento, se identifican sus necesidades, intereses y roles para formular políticas institucionales que permitan superar

las brechas de género y garantizar la distribución equitativa de los beneficios (Ramírez et al 2012).

La equidad significa justicia y cooperación. Aporta y da a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones de cada persona o grupo humano (sexo, edad, clase, grupo étnico, social) y la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para hombres y mujeres. Es un valor que afirma que todas las personas merecemos disfrutar de los derechos humanos y tener acceso a las oportunidades para mejorar nuestras vidas y desarrollar nuestros sueños. Cuando hablamos de equidad, significa que es un deber y un principio ético incluir en nuestros programas y proyectos a grupos que han estado históricamente excluidos; como los jóvenes, los grupos étnicos, las personas adultas mayores y las mujeres, entre otros (Ramírez et al 2013).

¿Qué significa el enfoque de género y equidad en una empresa rural asociativa?

Significa mantener relaciones justas entre mujeres y hombres, jóvenes y grupos históricamente excluidos entendidas como la igualdad de oportunidades para acceder y controlar recursos, tener capacidad y posibilidad de tomar decisiones, negociar dentro de la empresa y recibir beneficios de acuerdo con la inversión realizada.

La aplicación del enfoque de género y equidad en una empresa rural asociativa requiere introducir algunas innovaciones en la gestión para lograr cambios, entre ellas: mejorar aspectos como la asociatividad, acceso a beneficios, fortalecimiento de capacidades, liderazgo, y participación en toma de decisiones estratégicas. El enfoque de género y equidad es un desafío que requiere la institucionalización y socialización de los procesos de inclusión para garantizar que efectivamente se está avanzando en esta dirección.

Innovaciones gerenciales

- La definición de una política de género y equidad en el nivel estratégico.
- Fortalecimiento de capacidades humanas y sociales de mujeres, jóvenes y grupos excluidos.
- Mejora en el acceso de las mujeres a los recursos técnicos, físicos y financieros.

Pautas para integrar el enfoque de género y equidad en las empresas rurales asociativas

Entendemos la empresa rural asociativa como una organización integrada por familias productoras (hombres y mujeres) a pequeña y mediana escala, orientada al desarrollo de negocios y por ende, para generar excedentes económicos y otros beneficios a sus asociados. Se caracteriza porque: a) la asociatividad es voluntaria y les une intereses y objetivos comunes; b) los bienes tangibles (materiales) e intangibles (marca y prestigio) son propiedad de sus asociados; y c) se promueve una buena gestión ambiental en el nivel de la organización (Gottret et al 2011).

En el concepto de empresa rural asociativa se proponen seis áreas que son centrales para una buena gestión: orientación estratégica empresarial; estructura organizativa; gestión empresarial; fortaleza de los procesos organizativos; servicios ofertados; equidad de género. Es decir, hay áreas que son competencia del nivel estratégico, y otras de los niveles programático y operativo.

Las pautas sugeridas para integrar **el enfoque de género y equidad en la empresa rural asociativa** están vinculadas a la gestión y la gerencia. Es decir, a partir de los niveles estratégico y operativo.

Nivel estratégico

En el nivel estratégico se definen los objetivos y orientaciones de largo plazo de una ERA y las políticas y estructura de la organización.

Declaración de política

- Incluir la intencionalidad y el compromiso de la ERA de incorporar el enfoque de género y equidad.
- Tener una estrategia y un plan de acción que haga operativa la política.
- Lograr que sea legalizada o aprobada en una sesión de Junta Directiva o incluirla directamente en los estatutos de la organización.
- Lograr que sea implementada



En este nivel se recomienda incorporar el enfoque de género en los documentos estratégicos de la organización. Estos documentos se refieren a planes estratégicos, estatutos y manual de funciones. Se incluye dentro de este conjunto de documentos una declaración de política de género como un marco orientador de las líneas de acción en este tema; y una estrategia de implementación que garantice el avance de las acciones y el aprendizaje organizacional.

El documento de declaración de política es corto (de tres a cinco páginas máximo) e incluye:

- Una introducción con un breve resumen de la política y la intención de la organización de aplicarla.
- Título de la declaración: por ejemplo, *Declaración de la Política de Género y Equidad de la Empresa Flores del Monte*.
- La misión u objetivo de la organización a largo plazo.
- Una justificación donde la organización reconoce que existen mandatos internacionales y nacionales derivados de declaraciones y convenios internacionales para la inclusión y la equidad. Por ejemplo, es necesario mencionar la Cuarta Conferencia de la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y las políticas nacionales para la igualdad de género de los ministerios o secretarías de la mujer del país donde reside la organización.
- Una breve descripción de lo que la organización entiende por género y mencionar la importancia de incorporar el enfoque en la empresa, por qué lo hace y cuáles son los beneficios. También tiene que contener una breve explicación de cómo se va a integrar (estrategia) el enfoque de género, y cuáles serán las líneas de acción de la organización para favorecer la equidad y la inclusión (Aguilar et al 1999).

Nivel operativo

Se recomienda elaborar un plan de acción de la política con acciones concretas para avanzar hacia la incorporación del enfoque de género.

El plan de acción contiene: 1) metas u objetivos claves con sus actividades a corto, mediano y largo plazo que sean medibles e incorporadas a los planes anuales operativos de la organización; 2) indicadores de proceso e impacto que permitan medir avances y 3) monitoreo y evaluación de la política que permitan medir el avance en materia de género y equidad en la organización.

Por último, debe existir una asignación de presupuesto específico que garantice realizar las actividades contempladas en el plan de acción. Generalmente a este tipo de presupuesto se le denomina **presupuesto etiquetado de género**.

Ejemplo de indicadores de género

- % de mujeres y jóvenes participando en espacios de toma de decisiones.
- % de mujeres y jóvenes ocupando puestos en la junta directiva de la empresa.
- % de mujeres y jóvenes asociadas a la empresa.
- Número de créditos u otros incentivos asignados a mujeres y jóvenes.
- % del volumen del negocio aportado por mujeres.



En resumen: se requieren cambios en la cultura y la política institucional para que una empresa rural asociativa promueva de manera efectiva el enfoque de género y equidad. Lo anterior significa igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para controlar recursos, tomar decisiones y recibir beneficios. Es decir, la existencia de relaciones más justas y equitativas. Por ello, es necesario que la organización considere la implementación de acciones afirmativas a través de una estrategia o de un plan de acción que materialice los cambios deseados.

En el Cuadro 1 se presentan algunos ejemplos de líneas de acción que pueden ser incorporados a una política de género en una empresa rural asociativa o que pueden realizarse en procesos previos a la elaboración de la misma. No se pretende brindar una receta; más bien se trata de analizar lo que es posible incorporar o mejorar a la luz del contexto de cada organización.

Las acciones afirmativas se refieren al conjunto de medidas temporales encaminadas a corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad. Por ejemplo, el establecimiento de cuotas de participación para las mujeres y grupos históricamente excluidos en puestos de elección popular (alcaldías, diputaciones y presidencia, entre otros). En el caso de una ERA, la acción afirmativa sería aumentar la cuota de participación de mujeres, jóvenes y grupos étnicos en las juntas directivas de las ERA y aumentar su asociatividad a la empresa.

Cuadro 1. Pautas para elaborar líneas de acción en el nivel estratégico y operativo.

En el nivel estratégico	En el nivel operativo
Realizar procesos previos de sensibilización y capacitación a las juntas directivas antes de elaborar una política de género.	Asignar un presupuesto específico para las actividades de género en el Plan Operativo Anual (POA).
Elaborar participativamente la política y el plan de acción de la política con el personal técnico y administrativo y una representación de las personas asociadas. Este proceso ayuda a la apropiación del proceso y la construcción de capacidades para la implementación.	Elaborar estrategias para la sensibilización y capacitación sobre derechos de las mujeres, los roles tradicionalmente asumidos por hombres y mujeres, y sondear la necesidad del cambio de actitud, valores y comportamientos.
Elaborar la política y el plan de acción con un marco orientador de género basado en la normativa internacional y nacional para la igualdad de género y que contenga además un plan con acciones estratégicas, indicadores y presupuesto.	Contar con un plan de fortalecimiento de capacidades empresariales para mujeres y jóvenes a través de becas, pasantías, cursos.
Establecer un grupo impulsor en el tema dentro de la organización que facilite y dinamice el proceso.	Elaborar, reproducir y difundir de forma digital e impresa productos de comunicación como trífolios, hojas volantes, murales, sistematizaciones e historias de vida, donde se recupere las experiencias en la aplicación del enfoque de género.
Incorporar el plan de acción de género al plan estratégico de la empresa, asociación o cooperativa y realizar un monitoreo o auditoría de género para medir avances.	Establecer medidas de acción afirmativas de género y equidad. Por ejemplo, acceso equitativo a posiciones de liderazgo y de toma de decisiones dentro de la empresa.
Integrar los aspectos de género en los lineamientos y manuales de procedimientos de la empresa.	Establecer metas que den cuenta del grado de participación de las mujeres y jóvenes en cada uno de los servicios que brinda la organización.
Elaborar diagnósticos para identificar el aporte de las mujeres y los jóvenes en cada uno de los eslabones de la cadena de valor, así como el rol que desempeñan en cada uno de ellos.	Implementar mecanismos para recolectar información de la organización que esté desagregada por sexo.
Diseñar un sistema de monitoreo y evaluación de la política y plan de acción para medir el avance y la implementación del enfoque de género y equidad de la ERA.	Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres. Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.

Bibliografía

- Aguilar, L; Castañeda, I; Cortez, R; Ferrer, M; Gutiérrez, L; Méndez, L; Pizarro, A; Rodríguez, M; Tanori, A; Vargas, G; Zúñiga, 1999. La ineludible corriente. Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano. San José, Costa Rica. 110 p.
- Aguilar, L. 2010. Manual de capacitación en género y cambio climático. UICN, PNUD, UNEP, WEDO. San José, Costa Rica. 296p.
- Blanco, L; Rodríguez, G. 1999. Candil en la calle...y luz en la casa. Hacia una gestión y gerencia con equidad. UICN/ Fundación Arias para la Paz. San José, Costa Rica. 55 p. (Serie hacia la equidad).
- Gottret, V; Junkin, R; Ilabaca, C. 2011. Autoevaluación facilitada para la Gestión de Empresas Asociativas Rurales. Turrialba, Costa Rica, CATIE. Serie Técnica. Manual Técnico no.100. Colección de Desarrollo Empresarial Rural no. 5. 81 p.
- Ramírez, F; Gutierrez-Montes, IA; Hernández, L; Escobedo, A; Padilla, D; Rivas Platero, G. 2012. El empoderamiento de las mujeres en las cadenas de valor: Un reto para las políticas de desarrollo rural. Turrialba, Costa Rica, CATIE. 6p (Síntesis para decisores no. 16)
- Ramírez, F; Hernández, L; Padilla, D; Gutierrez-Montes, IA; Rivas Platero, G. 2013. El género en las Escuelas de Campo; cápsulas para el aprendizaje y la inclusión. Turrialba, Costa Rica., CATIE. 11 hojas sueltas (Serie divulgativa no. 18)
- Ramírez, F; Hernández, L; Gutierrez-Montes, IA; Rivas Platero, G; Padilla, D. 2012. La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible. Turrialba, Costa Rica, CATIE, 56 p. (Serie técnica. Manual técnico no 126)
- Siles, J; Ramírez, F; Hernández, L; Bustos, G; Padilla, D; Gutierrez, I; 2015. Estrategia de equidad e igualdad de género. Turrialba, Costa Rica, CATIE. 32 p. (Serie técnica. Boletín técnico no. 57)



Unidad de Desarrollo de Agronegocios

Tel. (+506)2558-2622

Correo: agronegocios@catie.ac.cr

