



TRANSFORMA-INNOVA

LECCIONES APRENDIDAS

Fortalecimiento Institucional

Inclusión de Género y Juventudes en Servicios Rurales en Costa Rica

ANTECEDENTES

El sector agropecuario, pesquero y rural en Costa Rica enfrenta importantes desigualdades de género, con las mujeres teniendo acceso limitado a crédito, tierras y liderazgo, gestionando menos del 20% de las fincas y trabajando en condiciones más precarias. Además, la variabilidad climática le afecta más debido a su escaso acceso a recursos para la adaptación.

Así también, la capacitación y asistencia técnica en el sector agropecuario, pesquero y rural carecen de un enfoque de género, lo que limita la innovación y perpetúa las desigualdades. El sector además enfrenta el envejecimiento de su fuerza laboral, debido a la falta de oportunidades para las y los jóvenes rurales. Por lo que es crucial fortalecer las capacidades de personas formadoras para asegurar la inclusión efectiva de mujeres y jóvenes, contribuyendo así al cumplimiento de las metas de igualdad de género y relevo generacional en el país.

En 2024, el programa TRANSFORMA-INNOVA “Rutas Transformadoras de Baja Emisión de Carbono y Resiliente al Clima en Costa Rica: Agricultura Climáticamente Inteligente y Cadenas de Valor” contribuyó al fortalecimiento organizacional, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en los sectores agropecuario, pesquero y rural de Costa Rica. En este marco, el programa implementó la capacitación “Promoción de la Perspectiva de Género y Juventudes en los Sectores de Café, Ganadería, Musáceas y Marino-Costero”, en modalidad de formación de formadores. Este documento presenta las principales lecciones aprendidas de esta experiencia.

El programa TRANSFORMA-INNOVA es un programa que promueve la transformación de los sistemas de producción agropecuaria (café, ganadería y musáceas) y azul hacia cadenas de valor sostenibles, biodiversas, bajas en carbono y resilientes al clima en Costa Rica. Es cofinanciado por Ministerio Federal de Medio Ambiente, Conservación de la Naturaleza y Seguridad Nuclear (BMUV) a través de la Iniciativa Climática Internacional (IKI) y la Unión Europea (UE). Además, el programa es implementado en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y ejecutado por la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ), Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza, Conservación Internacional (CATIE), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fundación Costa Rica Estados Unidos para la Cooperación (CRUSA) y Fundación Banco Ambiental (FUMBAN).

EL DESAFÍO

En Costa Rica, es esencial capacitar al personal extensionista en la inclusión de la perspectiva de género y juventudes debido a diversas brechas estructurales que limitan la participación equitativa en el sector agropecuario, pesquero y rural. La formación académica del personal se centra en ingenierías y ciencias agropecuarias, con escasa preparación en ciencias sociales, lo que dificulta la implementación de enfoques inclusivos.

Existe un bajo conocimiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género y juventudes en los servicios de extensión, sumado a la falta de apropiación de políticas de igualdad de género relacionadas. Esto contribuye a limitar la participación de mujeres y jóvenes en el liderazgo y la toma de decisiones, perpetuada por roles de género tradicionales y discriminación etaria. Además, la carga del trabajo doméstico no remunerado dificulta la permanencia de las mujeres en capacitaciones, requiriéndose metodologías más inclusivas.

En sectores como el café, la participación femenina es minimizada, lo que refuerza barreras estructurales. Las personas jóvenes enfrentan limitaciones de tiempo debido a estudios o empleo y ambos grupos tienen dificultades de acceso a financiamiento, tierra e infraestructura, especialmente en zonas rurales e indígenas.

La capacitación debe incluir sensibilización para que el personal extensionista valore el rol productivo de mujeres y jóvenes y adquiera herramientas para diseñar proyectos inclusivos con metodologías participativas. Esto permitirá un enfoque más igualitario y sostenible en el desarrollo agropecuario costarricense.

EN COORDINACIÓN CON:



MINISTERIO DE
AMBIENTE Y ENERGÍA

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MINISTERIO DE
AGRICULTURA
Y GANADERÍA

INSTITUTO COSTARRICENSE
PESCA Y ACUICULTURA

SISTEMA NACIONAL DE
ÁREAS DE CONSERVACIÓN

DIRECCIÓN DE
CAMBIO CLIMÁTICO

COFINANCIADO POR:



Unión Europea

Fomentado por:



Ministerio Federal
de Economía
y Protección del Clima



Ministerio Federal
de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza,
Seguridad Nuclear y Protección de los Consumidores



INTERNATIONAL
CLIMATE
INITIATIVE

IMPLEMENTADO POR:



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



CATIE
Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza



CONSERVACIÓN
INTERNACIONAL
Costa Rica



CRUSA



FUMBAN



PNUD



LA ESTRATEGIA

La estrategia de capacitación en inclusión de la perspectiva de género y juventudes en Costa Rica se desarrolló en tres fases, basadas en un diagnóstico inicial y una metodología de aprendizaje práctico.

1

Diagnóstico de necesidades

Se identificaron vacíos de conocimiento y habilidades mediante revisión bibliográfica, encuestas en línea y entrevistas abiertas con representantes del sector agropecuario y marino-costero. Este diagnóstico permitió diseñar un plan de capacitación alineado con las necesidades del personal extensionista o técnico.

2

Plan de capacitación

La capacitación adoptó un enfoque “aprender-haciendo”, combinando teoría con aplicación práctica en un proceso cíclico de reflexión y acción. Se estructuró en tres fases:

- **Fase 1: Introducción virtual (2.5 horas).** Se abordaron conceptos clave sobre género, juventudes e interseccionalidad, derechos humanos y obligaciones estatales. Se usaron exposiciones magistrales y ejercicios didácticos para fomentar la interacción y la comprensión.
- **Fase 2: Instrumentalización práctica (6 horas, presencial en siete ubicaciones: Hojanca, Puntarenas, Grecia, San Marcos de Tarrazú, Pavas, Uruca y Pérez Zeledón, de agosto a octubre de 2024).** Se fortaleció la sensibilización sobre las necesidades de mujeres y jóvenes, brindando herramientas para integrar estos enfoques en planificación y proyectos. Se cubrieron temas como diagnóstico de necesidades, planificación estratégica con perspectiva de género y juventudes, y técnicas de facilitación inclusiva.
- **Fase 3: Aplicación práctica y seguimiento virtual (1 mes).** Las personas participantes eligieron una acción o herramienta de capacitación para evaluar la inclusión de género y juventudes. Se ofrecieron hasta dos sesiones de asesoría personalizada para apoyar este proceso. La fase concluyó con la presentación de los proyectos en una sesión virtual.

3

Certificación

Las personas participantes que completaron todas las fases y aplicaron los conocimientos en un caso práctico recibieron un certificado de capacitación.

Esta estrategia permitió fortalecer capacidades y generar cambios sostenibles en la inclusión de la perspectiva de género y juventudes en el sector agropecuario y marino-costero costarricense.

“Con los conocimientos adquiridos en la capacitación, buscamos fortalecer las herramientas de trabajo para la atención de mujeres y jóvenes, con el fin de responder de manera más efectiva a sus necesidades e inquietudes”

Yasmín Castillo Ramírez, Corporación Ganadera (CORFOGA)



RESULTADOS

A partir de la implementación de la actividad, y basado en las encuestas recibidas del 92 % de las personas participantes, las sesiones de presentación y aplicación de conocimientos (fase 3 de la capacitación), se obtuvieron los siguientes resultados a corto plazo (menos de 2 meses):



Más del 95% calificó la capacitación como de **alta calidad**, consideró **probable la aplicación** de los conocimientos en su quehacer diario y **la encontró relevante** para su trabajo



Más del 90% de las personas participantes consideró que la capacitación **mejoró su comprensión** sobre la perspectiva de género y juventudes, **fortaleció su motivación** para incorporarlas en su labor diaria y **amplió su conocimiento** sobre herramientas prácticas para su integración efectiva



Más del 80% de las personas que participaron en las dos primeras fases de capacitación **aplicó los conocimientos adquiridos** en una herramienta o actividad dentro de su organización, contribuyendo al fortalecimiento de la integración de la perspectiva de género y juventudes



Se propusieron **más de 8 mejoras** en herramientas o actividades planificadas por las organizaciones participantes con el fin de promover la igualdad de género y participación de jóvenes en actividades agropecuarias, pesqueras o en comunidades rurales.

PERFIL DE PARTICIPANTES

Se concluye sobre la participación a partir de las listas de asistencia:

Más de 60 personas participaron, con un equilibrio de género (53% mujeres) y una representación de jóvenes cercana al 30% (entre 18 y 35 años). El 20% de las y los participantes pertenecía al sector privado, mientras que el resto provenía de organizaciones públicas. El 30% de las personas participantes recibieron una sesión adaptada a su disponibilidad de tiempo, que incluyó los contenidos de la fase 1 y 2 en un taller presencial de un día en La Uruca.

10 organizaciones vinculadas al sector agropecuario, pesquero y rural costarricense participaron de la capacitación: CORFOGA, INA, CNPL, SINAC, INCOPESCA, ICAFE, Coopepilangosta, Coopepuriscal, Cámara de Ganaderos de Hojancha y Coopedota. La planificación y el diseño de la capacitación contaron con la participación además del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).

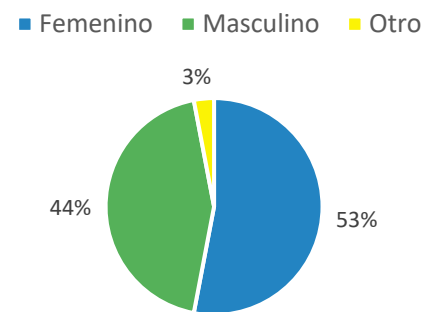
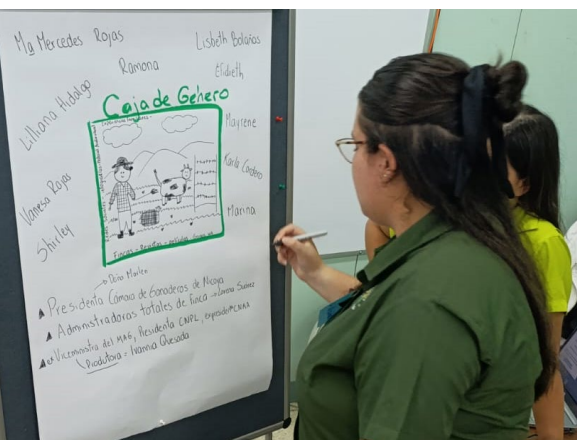


Figura 1. Balance de género en la capacitación



“El sector ganadero enfrenta desafíos en el relevo generacional. Adquirir más conocimientos sobre el enfoque de juventudes nos permite facilitar la integración de esta población en la práctica”

Fabiola Campos Marín, Corporación Ganadera (CORFOGA)

LECCIONES APRENDIDAS

¿Qué funcionó?

- **Compromiso organizacional:** Se observó mayor impacto en instituciones donde los liderazgos ya promovían en su planificación la igualdad de género y la participación de personas jóvenes. La inclusión de estos enfoques en la planificación organizacional facilitó la participación y apropiación del conocimiento.
- **Diagnóstico previo:** Basar la capacitación en un estudio de necesidades permitió ajustar los contenidos a las expectativas del público meta, mejorando la percepción y relevancia del curso.
- **Inclusión de sesiones virtuales:** Facilitó el acceso a la capacitación sin requerir recursos adicionales de transporte. Además, las personas participantes estaban familiarizadas con herramientas virtuales, lo que favoreció la participación.
- **Escucha activa de la persona facilitadora:** Promovió confianza y participación, enriqueciendo el aprendizaje colectivo mediante el intercambio de conocimientos y experiencias. El 100% de las personas participantes evaluó de manera positiva el trabajo de la facilitadora de la capacitación.
- **Metodología práctica:** La orientación a la aplicación real de los conocimientos fue bien valorada y alineada con las actividades diarias de las personas participantes. Además, trabajar sobre casos específicos dentro de sus organizaciones promovió la identificación de oportunidades para fomentar el acceso de mujeres y jóvenes a recursos.
- **Mejora continua:** Monitorear objetivos y satisfacción de los participantes permitió detectar oportunidades de mejora e implementar ajustes a tiempo, optimizando los resultados.

¿Qué mejorar?

- **Planificación logística:** Incluir en la planificación a personas cuyos liderazgos no reafirmaron un compromiso temprano resultó en una sobreestimación de la asistencia y gastos innecesarios. Se recomienda garantizar la confirmación del compromiso al menos un mes antes, enfocando la logística en quienes hayan demostrado interés en el tema dentro de ese plazo.
- **Participación de actores clave:** Si bien se contó con la presencia de diversas organizaciones estratégicas para la inclusión de mujeres y jóvenes en el sector agropecuario y pesquero, la baja priorización de los temas de género y juventudes en algunas entidades limitó la participación de personal clave. Para mitigar este desafío, se recomienda realizar una sensibilización previa con los liderazgos organizacionales antes de convocar al personal técnico, asegurando condiciones favorables y un mayor nivel de compromiso con la capacitación.



“Llegó en el momento justo [La capacitación] (...) nos proporciona herramientas y argumentos clave para fomentar la planificación con perspectiva de género en la organización. Además, me gustó mucho la dinámica del taller, especialmente por su enfoque participativo.”

Leda Lizano, Cámara Nacional de Productores de Leche (CNPL)

REPLICABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Para asegurar la **replicabilidad**, se recomienda realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación antes de cada proceso formativo, permitiendo adaptar los contenidos a las expectativas e intereses del público meta. Además, es clave involucrar a organizaciones con liderazgo comprometido en la inclusión de la perspectiva de género y juventudes en su planificación estratégica, garantizando un mayor alcance e impacto.

En cuanto a la **sostenibilidad**, es fundamental alinear la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos con las iniciativas del programa, asegurando la participación efectiva de mujeres y jóvenes en los sectores agropecuario, pesquero y rural. Asimismo, se debe fortalecer el impacto en comunidades rurales mediante el apoyo continuo a las organizaciones capacitadas. Finalmente, se recomienda facilitar el acceso a recursos y fomentar alianzas interinstitucionales para impulsar acciones afirmativas que promuevan la igualdad de género y el relevo generacional.

REFERENCIAS

- Salas, S. (2024). *Diagnóstico De Necesidades De Capacitación (Actores Institucionales)*. GIZ.
- Salas, S. (2024). *Plan De Capacitación: Actores Institucionales*. GIZ.
- SEPSA. (2020). Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y I Plan de acción. Recuperado de: <https://www.mag.go.cr/bibliotecavirtual/E50-10096.pdf>
- SEPSA. (2023). Política Pública para el Sector Agropecuario Costarricense 2023-2032.



© Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Año: 2025

Autor: Antony Torres Solano

Facilitadora de capacitación: M.Sc. Saskia Salas Calderón

Fotografías: © Antony Torres / GIZ

Contacto: Alberto Vega-Expósito, director de Programa TRANSFORMA-INNOVA (alberto.vega@giz.de)

EN COORDINACIÓN CON:



COFINANCIADO POR:



Fomentado por:



IMPLEMENTADO POR:

