

REPORTE DE AUDITORIA DE GÉNERO EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE AGRICULTURA TROPICAL (CIAT)



Resumen Ejecutivo
Versión en Español



PRGA

Supported by the CGIAR

CGIAR Systemwide Program
on Participatory Research
and Gender Analysis for Technology
Development and Institutional
Innovation (PRGA Program)

*SYSTEMWIDE PROGRAM ON PARTICIPATORY RESEARCH AND GENDER
ANALYSIS FOR TECHNOLOGY DEVELOPMENT AND INSTITUTIONAL
INNOVATION (PROGRAMA PRGA)*

***REPORTE DE LA AUDITORIA DE GÉNERO
EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE
AGRICULTURA TROPICAL (CIAT)***

***RESUMEN EJECUTIVO
Versión en Español***

Denis L. Aviles Irahola, Ph.D.

Consultora del Programa PRGA

Traducción al Español realizada por la Consultora Sophie Alvarez

RESUMEN EJECUTIVO

Introducción

Entre los 15 Centros del CGIAR, el Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT) fue el que brindó una de las mejores oportunidades para llevar a cabo una auditoría de género exhaustiva, como el primer paso para integrar el género a sus actividades de investigación y en el lugar de trabajo. El CIAT ha construido invaluable experiencia y conocimiento sobre análisis de género en la investigación agrícola a través de “aprender haciendo” durante décadas, sucesivamente su personal directivo y administrativo han respaldado el análisis de género y las metodologías de investigación participativa, y muchos profesionales de la organización proveen valioso respaldo y experiencia en ambos temas. En paralelo, CIAT ha visto muchas acciones destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, expresadas en normas internas, regulaciones y comités de supervisión. Sin embargo, el CIAT no ha pasado aún por un proceso institucional de integración de la perspectiva de género, y parecía ser un siguiente paso lógico para consolidar la manera visionaria del CIAT en cuanto a investigación participativa en el trópico. El PRGA comisionó una auditoría de género en CIAT con el objetivo general de contribuir al establecimiento de una estrategia institucional para la integración de la perspectiva de género en la investigación y el lugar de trabajo a través de un proceso que involucre a todo el personal, y que se construya sobre su experiencia colectiva. La auditoría de género resultó en un diagnóstico, conclusiones y recomendaciones a profundidad, parte de los cuales están resumidos a continuación.

Antecedentes

El Programa PRGA reconoció la importancia de los asuntos de género y la necesidad de integrarlos en la investigación en agricultura y desarrollo durante su primera fase (1997–2002). Durante la segunda fase (2003–2007), el Programa respaldó procesos de integración de la perspectiva de género en ocho programas nacionales en África Central y del Este (todos parte de ASARECA), Cosecha Urbana y CIP, y redes de mujeres en Asia (más que todo en los Himalayas del este). La primera Revisión Externa del Programa (Walker *et al.*, 2007) elogió la labor en integración de la perspectiva de género y recomendó que el Programa “debe acelerar sus esfuerzos en introducir el análisis de género a nivel del Sistema CGIAR.” El Plan de Mediano Plazo 2008–2010 del Programa PRGA construye sobre estas experiencias y la Revisión Externa, y específicamente contempla cinco acciones de respaldo para integración de la perspectiva de género en los centros CG; una de estas acciones apunta al fortalecimiento de capacidades dentro del centro huésped del PRGA, CIAT.

En paralelo, en el 2006 el comité de Género y Diversidad (G&D) del CIAT propuso una auditoría de género para entender la percepción y conocimiento actual del personal de CIAT en cuanto a asuntos de género y diversidad, y para proveer una línea base para acciones futuras. En Mayo del 2007, una reunión entre representantes de la Junta Directiva del CIAT, el Comité Asesor del PRGA y el Comité de Género y Diversidad del CIAT resultó en un acuerdo de llevar a cabo una auditoría de género, contribuyendo así a la estrategia para incorporar mejores prácticas para análisis de género en el desarrollo de

proyectos y programas, y promover los logros del Comité de Género y Diversidad (G&D). En Septiembre 2007 se contrató un consultor de género para llevar a cabo la auditoria, la cual se llevó a cabo entre Octubre del 2007 y Junio del 2008.

Objetivos

El objetivo general de la auditoria es contribuir al establecimiento de una estrategia institucional para integración de la perspectiva de género en investigación y el lugar de trabajo a través de un proceso que involucre y construya sobre la experiencia de todo el personal.

Los objetivos específicos se dividen en dos componentes. La auditoria de *género en la investigación* busca evaluar la situación actual de integración de la perspectiva de género en las actividades de investigación del CIAT, y producir pautas para el diseño e implementación de una estrategia del CIAT para integración de la perspectiva de género en proyectos y programas de investigación. La auditoria de *género en el lugar de trabajo* busca evaluar hasta dónde ha logrado el Comité de Género y Diversidad (G&D) del CIAT alcanzar sus metas de igualdad de género en el lugar de trabajo y los factores detrás de ello, para entender la percepción y conocimiento actual del personal de CIAT en cuanto a asuntos de género, y proveer una línea base para acciones futuras.

Metodología

Esta auditoria buscó responder cuatro preguntas:

- Hasta dónde está incorporado el análisis de género en el desarrollo de proyectos y programas, actividades de investigación y de investigación para el desarrollo y evaluación de desempeño en CIAT?
- Dónde están las mejores oportunidades para integración de la perspectiva de género en las actividades de investigación del CIAT?
- Hasta dónde han logrado sus metas el Comité de Género y Diversidad (G&D) del CIAT y sus asociados?
- Cuáles acciones ofrecen las mejores oportunidades para que el Comité de Género y Diversidad (G&D) del CIAT y sus asociados avancen en el logro de sus metas?

Se llevó a cabo un proceso de amplia colaboración de parte del personal del CIAT, socios en investigación y desarrollo, antiguo personal del CIAT y usuarios finales. Las principales herramientas metodológicas puestas en uso fueron entrevistas, cuestionarios, discusiones en grupos focales y una revisión de documentación previa. Las consultas se hicieron en la sede principal del CIAT (Cali, Colombia) y en las oficinas regionales con mayor número de personal (Kampala, Nairobi y Vientiane); la auditoria también cubrió la oficina regional de Bangkok, ya que esta queda en ruta a Vientiane.

Se entrevistó más o menos 16% del personal del CIAT, 20% completó el cuestionario y 8% estuvo involucrado en las discusiones de los grupos focales. De 200 cuestionarios enviados a los socios, aproximadamente el 15% fue respondido.

Para la evaluación del estatus de género en el lugar de trabajo, se recolectaron datos desagregados por género relacionados con niveles de dotación, contratación, rotación y otros asuntos relacionados al personal.

Principales conclusiones y recomendaciones

Género en la investigación

A través de las regiones, las oficinas del CIAT integran el Análisis de Género en distintas medidas, donde los proyectos en África y Asia se diseñan, implementan y evalúan con mayor atención a los roles y prioridades diferenciadas de hombres y mujeres. En general, el Análisis de Género está mal integrado en los proyectos de investigación del CIAT más que todo porque se hace de manera desestructurada.

La etapa de implementación es la más crítica para la inclusión de análisis de género, principalmente porque: (i) el diseño del proyecto puede incluir análisis de género en diagnóstico, pero no incluye específicamente objetivos y/o indicadores condicionados por género, (ii) la fase de implementación típicamente involucra alianzas con socios y la participación de grupos de interés, muchos de los cuales no habrían participado en la fase de diseño, y (iii) durante la fase de implementación, los equipos interdisciplinarios tienden a integrar tareas sin una estrategia clara de seguimiento que asegure que las prioridades condicionadas por género tengan efecto hasta el fin del proyecto. La falta de comunicación, la confusión y falta de claridad acerca de lo que es el análisis de género y lo que este implica, el bajo perfil de los asuntos de género en investigación, las presiones de tiempo y la necesidad de mostrar resultados rápidamente parecen estar asociados con la falta de inclusión del análisis de género en la investigación.

Hay una actitud generalmente positiva dentro del CIAT hacia la integración de la perspectiva de género, que se percibe como un asunto que va acorde con la misión e imagen del centro. Sin embargo, los científicos expresan que aún falta la institucionalización del análisis de género en los procedimientos y políticas del CIAT, y que muchos de ellos no ven cómo el análisis de género le añadiría valor a sus proyectos en particular, especialmente cuando se percibe escasez de recursos humanos y económicos. La resistencia cultural también juega un papel difícil de evaluar, aunque en la última década se ha visto una actitud más abierta, como reflejo de los avances del estatus de la mujer a nivel mundial.

Durante más de veinte años, CIAT ha construido conocimientos y experiencias valiosos, principalmente relacionados con metodologías de investigación participativas. Sin embargo, este conocimiento y experiencias deben enriquecer todas las actividades de investigación y desarrollarse en las capacidades y recursos humanos y las herramientas metodológicas para tratar retos de investigación específicos a través de todas las regiones.

Principales recomendaciones

- Adoptar un “camino de doble vía” para la integración de la perspectiva de género. La primera vía debe ser la política institucional del CIAT de integración de la

perspectiva de género en todas las actividades de investigación. La segunda vía requiere que CIAT y el Programa PRGA se enfoquen en proyectos que hayan sido identificados como estratégicos, o que ofrezcan las mejores oportunidades para hacer integración de la perspectiva de género.

- Proponer políticas explícitas relacionadas con la misión y valores de CIAT en cuanto a igualdad de géneros en la investigación y la investigación para el desarrollo. Las propuestas de políticas deben reconocer el papel que juegan las desigualdades de género en dificultar la reducción del hambre y la pobreza en el trópico y el compromiso que tiene el CIAT de demostrar impacto en las vidas de las mujeres.
- Incluir definiciones claras como parte de las propuestas de políticas.
- Ofrecer incentivos para integración de la perspectiva de género en proyectos y programas como parte de las políticas de integración de la perspectiva de género. Las estrategias pueden incluir visibilidad y reconocimiento en el récord profesional (incluyendo la evaluación de desempeño anual del personal). La visibilidad puede también incluir el resaltar la relación de los proyectos con políticas e instrumentos de acción globales tales como los Retos de Desarrollo del Milenio, la Convención para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW por sus siglas en Inglés), y las pautas de integración de la perspectiva de género de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO por sus siglas en Inglés), Banco Mundial, y otros actores relevantes. La administración podría promover específicamente la disseminación de mejores prácticas para la integración de la perspectiva de género a través de ArcoNet y en los Seminarios de Investigación Semanales.
- Establecer procedimientos específicos para supervisar la integración de la perspectiva de género en las actividades de investigación de CIAT. El comité de Investigación, bajo el Director General Adjunto de Investigación, estaría a cargo de repasar proyectos pendientes y aquellos en trámite una vez por año, y ofrecer sugerencias para asegurar que los intereses de la mujer sean integrados en los procesos de investigación llevados a cabo en CIAT. Con este fin, el Comité de Investigación recibiría apoyo del programa PRGA, la oficina de Gestión de Subvenciones y del consultor de asuntos de género en la investigación. Los comentarios y recomendaciones serían presentados por escrito a los líderes de proyecto.
- Contratar a un consultor en asuntos de género hasta que se haya construido una masa crítica de pericia en análisis de género y la integración de la perspectiva de género se haya institucionalizado.
- Otras acciones incluyen: (i) Establecer formas de evaluación en la oficina de Gestión de Subvenciones, asignando valores a indicadores específicos de análisis de género, entre otros temas transversales; (ii) elaborar y disseminar un manual de integración de la perspectiva de género en las actividades de investigación y desarrollo del CIAT; (iii) recobrar y comunicar las buenas prácticas de integración de la perspectiva de género; (iv) elaborar pautas generales para influenciar a los socios en investigación y desarrollo en ser consistentes con la estrategia de integración de la perspectiva de género del CIAT, (v) promover datos desagregados por género; (vi) incluir la capacidad para integración de la perspectiva de género como parte de las descripciones de trabajo.

Género en el lugar de trabajo

Las actividades del CIAT hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo se basan en las metas propuestas por el Comité de Género y Diversidad y el departamento de Recursos Humanos, y las estrategias establecidas por el Programa de Género y Diversidad del CGIAR.

Los logros del Comité de Género y Diversidad y Asociados de CIAT han sido modestos cuando se consideran las actividades llevadas a cabo hasta la fecha. Los motivos de esto incluyen: (1) la falta de recursos económicos y humanos dedicados a la obtención de investigación, apoyo y acciones innovadoras; (2) los miembros de la administración del CIAT tienen puntos de vista divergentes, por una parte respaldan (o al menos no se oponen) a las metas propuestas por el Programa de Género y Diversidad del CGIAR y el Comité de Género y Diversidad de CIAT y, por otra parte, no están todos firmemente convencidos de su prioridad entre muchos otros retos.

La documentación del Departamento de Recursos Humanos desde el año 2002 hasta el 2007 muestra que la proporción de personal femenino a masculino ha permanecido en menos de 25% en personal directivo, y nivel directivo del personal técnico y administrativo. Más aún, tres señales preocupantes demuestran la necesidad de tratar este asunto más directamente: (1) CIAT no ha tenido representación femenina en niveles directivos de la administración desde el 2006; (2) a nivel de Científicos Principales la representación masculina ha aumentado mientras la representación femenina ha permanecido constante; y (3) aún en vista de candidaturas de parte de mujeres, entre las diez posiciones post-doctorales abiertas en el período de 2003–2006, solo uno de estos cargos fue ocupado por una mujer.

El personal masculino de CIAT ve el ambiente de CIAT más conducente a la igualdad de género que el personal femenino. Los contratistas de CIAT en la sede principal, hombres y mujeres, tienen los puntos de vista más negativos respecto a las posiciones para la mujer en CIAT. Sin embargo, le atribuyen la discriminación principalmente a una baja apreciación de la clase de trabajo que llevan a cabo.

El bajo número de acciones tomadas tras las recomendaciones del Comité de Ética al Director, en algunos casos referentes a abuso y acoso laboral, constituyen un gran revés, no solo para el Comité de Ética sino también para el Comité de Género y Diversidad. Esto porque ambos comités, junto con Recursos Humanos, han construido una sinergia fuerte para elaborar e implementar el Código de Ética.

Hay la percepción generalizada de que los asuntos de género pueden no ser tan relevantes como los asuntos de diversidad. En las entrevistas se pudo ver claramente que esto responde a dos causas: (1) la percepción de que la discriminación se origina en otras variables (tales como la desigualdad entre el personal internacional y nacional) y (2) falta de conciencia de asuntos de igualdad de género ocultos tras normas culturales y tradición.

Principales recomendaciones

- Las políticas institucionales derivadas del reconocimiento de parte del CIAT de la relación entre sus metas y valores y la igualdad de género deben ser declaradas por escrito en Inglés, Español e idiomas regionales y diseminadas como un primer paso para promover la igualdad de género en CIAT. Esto, además de implicaciones para la integración de la perspectiva de género en la investigación, involucra políticas específicas para una dirección de recursos humanos sensible a los asuntos de género, y para un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación. El mecanismo de seguimiento debe descansar tanto en mecanismos internos de auto-seguimiento de recursos humanos y en las entidades institucionales establecidas (Comités de Género y Diversidad y de Ética)
- Re-organizar el Comité de Género y Diversidad del CIAT daría nuevo vigor a su trabajo. Primero, una re-elaboración de la lista de miembros a través de un proceso de diálogo personal- menos miembros, pero más convencidos y más activos sería un beneficio en vez de una desventaja. Segundo, establecer objetivos estratégicos y prácticos en vez de seguir adelante con acciones dispersas. Tercero, construir capacidad interna para llegar a un acuerdo común acerca de la igualdad de género en el lugar de trabajo, y lo que esto implica.
- Los puntos focales de género y diversidad en las regiones deben tener un papel activo como parte del Comité en la sede principal. Es relevante aclarar el papel de los Miembros del Comité en las oficinas regionales y llegar a un entendimiento compartido. Los miembros del comité regionales no son solo una extensión del Comité en la sede principal, sino que pueden ser socios activos en promover los objetivos de Género y Diversidad a nivel local y en proveer retroalimentación a recursos humanos y al Comité de Género y Diversidad en la sede principal.
- El Comité de Género y Diversidad y Asociados deben extender sus medios de comunicación y campañas de creación de conciencia para llegar a un público más amplio y evitar limitarse únicamente a aquellos inmediatamente interesados. Aparte de los temas actuales, otros como la difusión de evidencia convincente del impacto de la igualdad de género en el mejoramiento de vidas y el desempeño institucional parecen ser muy relevantes.
- Las alianzas con el Programa de Género y Diversidad del CGIAR pueden dar cabida a acciones rentables y de amplio cubrimiento. Sin embargo, se debe prestar atención a los mecanismos de réplica, para que no sólo las mujeres, y no sólo aquellas en las posiciones más elevadas, pueden beneficiarse.
- Además de la búsqueda de caminos alternativos para traer las mujeres a bordo, otros temas permanecen relevantes. Por ejemplo, muchas de las quejas y las razones del alta rotación de personal responden sea a lo que se percibe como falta de transparencia acerca de las condiciones del contrato, o a escasas oportunidades de hacer carrera. Ambos ejemplos reflejan lo que también se dijo en Cali. Estos temas deben ser incluidos en la agenda de Género y Diversidad y en sus discusiones con Recursos Humanos y Administración.

Adicionalmente, el informe de la auditoria de Género incluye un plan de acción para trabajar hacia la integración de la perspectiva de género tanto en investigación como en el lugar de trabajo, que podría empezar desde Enero del 2009, con la diseminación de los resultados de esta auditoria.



FUTURE HARVEST

CGIAR Systemwide Program on Participatory Research and Gender Analysis
for Technology Development and Institutional Innovation (PRGA Program)

A.A. 7713, Cali-Colombia

Phone: +57-2-445-0131, +1-650-833-6625 x3131 9 (via USA)

Fax: +57-2-445-0073, +1-650-833-6626 (via USA)

e-mail: prga@cgiar.org web-site: www.prgaprogram.org