

El Género en el CATIE: Experiencias y Lecciones Aprendidas



Marzo 2005

Por Maricel Piniero, Estela Alemán and Cornelius Prins
Con apoyo de Lorena Aguilar

El Género en el CATIE: Experiencias y Lecciones Aprendidas

Marzo 2005

**Por Maricel Pineiro, Estela Alemán y Cornelius Prins¹
con apoyo de Lorena Aguilar²**

I Antecedentes

En el año 1995, el CATIE elaboró una política institucional de género con el propósito de mejorar el papel del Centro en la transferencia de conocimientos y experiencias en el campo de género entre varias instituciones; para desarrollar un componente fuerte de género en el programa y actividades de educación, capacitación y proyección externa; y para incorporar aspectos de género en la formulación e implementación de proyectos de investigación.

Tres años después de la aprobación de la política de género, una experta holandesa hizo una evaluación interna para averiguar si se habían implementado las estrategias y enfoques recomendados. El estudio comprobó que el CATIE había mejorado significativamente la integración de género en la institución, en aspectos como reclutamiento de funcionarios, programas de educación, proyectos de investigación y programas de proyección externa. Sin embargo, el estudio también mostró que todavía existían varios aspectos que necesitaban mejorarse para que el asunto de género fuera completamente incorporado en el quehacer del Centro.

Desafortunadamente, después de esta evaluación interna, el CATIE no pudo avanzar más en este asunto, debido principalmente a limitaciones financieras en el Centro. De hecho, durante los últimos cinco años, no hubo un especialista de género en el CATIE, lo cual afectó la manera en que el Centro enfrentó este asunto.

Un análisis de los documentos oficiales del CATIE (Nuevo Plan Estratégico y Plan de Mediano Plazo) y los informes de misiones externas de monitoreo y evaluación, mostró que la dimensión de género recibió muy poca atención en la formulación de políticas institucionales.

No obstante, este problema no significa que el CATIE haya abandonado por completo el asunto de género. El Programa de Educación y actividades de investigación, proyección externa y capacitación han estado incorporando aspectos de género en sus planes y quehaceres. Las secciones siguientes de este informe discuten, en una manera transparente y balanceada, que el CATIE – como una institución académica, de

¹ Los autores son funcionarios académicos/científicos del CATIE.

² Especialista mundial en género de la UICN.

investigación y de capacitación – ha logrado y que no ha logrado durante los últimos diez años en cuanto a la integración de género en el Centro.

II El género en el CATIE hoy en día

Un análisis de la incorporación de género en una institución como el CATIE siempre ha sido un reto. El CATIE tiene varios componentes y proyectos y se encarga de diversos asuntos que se han percibido tradicionalmente como dominados por hombres. A su vez, la falta de indicadores dificulta la identificación de avances logrados en este sentido.

En esta sección se analizan dos componentes principales del CATIE: interno, que incluye el Programa de Educación Superior y el Área de Recursos Humanos, donde se lleva a cabo el reclutamiento y desarrollo del personal; y externo, que incluye proyectos de investigación y desarrollo implementados por el CATIE con sus contrapartes nacionales e internacionales.

Recursos Humanos

Los datos desglosados de acuerdo al género siempre han sido un buen parámetro para utilizar en la evaluación de la equidad de género en una institución. A pesar de que la mayoría de los anuncios de puestos vacantes en el CATIE enfatizaron que no se discrimina por raza, religión ni género, los datos desde el año 1999 muestran que existe una tendencia constante de contratar a más hombres que mujeres. Esto es el caso en casi todos los grupos ocupacionales que incluyen trabajadores de campo, personal administrativo, personal reclutado en los países y personal internacional. Por otro lado, existen preferencias de género; por ejemplo puestos de secretarías siempre son para mujeres mientras los choferes siempre son hombres. La tendencia de siempre tener a más hombres que mujeres también se refleja en la relación de hombres vs. mujeres quienes poseen grados más altos de educación (maestrías y doctorados) donde solamente hay ocho mujeres con doctorado en la Sede y una mujer con doctorado trabajando fuera de la Sede. Por otro lado hay 32⁽³⁾ hombres con doctorados en la Sede y cinco con doctorados trabajando fuera.

A pesar de que el número total de empleados y su distribución por género se ha mantenido constante durante los últimos cinco años, el personal del CATIE ahora recibe salarios parciales y el número de posiciones básicas ha disminuido. Actualmente el financiamiento sustancial está relacionado con proyectos de corto plazo y consultorías, y la permanencia de un funcionario del CATIE depende de su consentimiento a viajar frecuentemente o trabajar en un área remota. Este último aspecto pueda influir en el hecho de que una proporción menor de mujeres trabajan en el CATIE, particularmente en puestos que tienen orientación técnica. Este aspecto es crucial para mujeres casadas quienes tienen que tomar en cuenta la educación y servicios de salud de sus hijos. Estas podrían ser muy limitadas o no disponibles en algunas áreas de trabajo. Esto es un aspecto muy interesante y relevante con implicaciones prácticas que hay que considerar.

A su vez, un alto porcentaje del personal son expertos internacionales asociados o personas de organismos socios claves como CIFOR, IPGRI, CABI, CIRAD, CIM, ICRA y GTZ, entre otros. El CATIE no selecciona a estos expertos, y la mayoría son hombres.

³ No incluye personal de WWF, quienes gozan del estatus de misión internacional del CATIE.

Sin embargo, durante los últimos dos años, el número de mujeres contratadas están aumentando, particularmente en puestos de más alto nivel y más técnicos. Por ejemplo, entre 1999 y 2004, por primera vez en la historia del CATIE, dos mujeres fueron contratadas como Directoras y dos fueron contratadas como Coordinadoras Técnicas en Países Miembros. Esto significa que, a pesar del género de la persona, el CATIE contrata a sus funcionarios por sus calificaciones para llenar un puesto en particular.

La distribución desigual de género dentro de los puestos del CATIE también podría atribuirse al hecho de que muy pocas mujeres ha aplicado para los puestos ofrecidos por el Centro. Como ejemplo de esto, los datos del período 2003-2004 muestran que para 48 vacantes anunciados, solamente el 23% de las 1071 solicitudes recibidas fueron de mujeres. Es difícil identificar la razón por la cual las mujeres no están aplicando para estos puestos, pero es aparente que el CATIE no ha implementado acciones afirmativas para fomentar o promover la incorporación de mujeres dentro de su personal ni para enfrentar los factores que impiden a las mujeres de aplicar y competir en una manera equitativa.

En cuanto a los sueldos devengados por ambos géneros, el CATIE remunera a su personal basado en varios factores que incluyen los antecedentes educativos y experiencia, entre otros. Parece que no existe mucha discrepancia en los salarios recibidos por hombres y mujeres. En casos donde existen diferencias obvias en cuanto a personas en puestos similares recibiendo salarios diferentes, por lo general lo que influye son las condicionantes y regulaciones de salarios en el país donde el funcionario trabaja (particularmente para las personas que trabajan fuera de la Sede). En cuanto a aquellos que tienen el mismo grado académico y tienen puestos similares, la diferencia, si existe, se debe a los años de experiencia.

Programa de Posgrado

Desde la creación de la Política de Género, la Escuela de Posgrado ha implementado un plan de acción afirmativo para balancear el número de estudiantes entrando al Programa de Maestría. A pesar de que esta acción afirmativa aumentó la cantidad de mujeres aceptadas en el programa del CATIE, algunos de los métodos fueron contraproducentes (i.e. requisitos menos estrictos para las mujeres resultaron en que algunas estudiantes no pudieron terminar el programa de estudios). Se eliminaron estas acciones en el año 2000. Desde entonces, el proceso de reclutamiento de la Escuela de Posgrado no ha distinguido entre hombres y mujeres. La admisión se basa en desempeño académico en el pasado, experiencia profesional, publicaciones y referencias personales, dando oportunidades iguales a hombres y mujeres.

Lo mismo es cierto en el otorgamiento de becas y asistencia financiera. Debido a la fuerte disminución de contribuciones al presupuesto básico del CATIE y, en particular, a los programas de posgrado, se implementaron nuevas estrategias en la Escuela de Posgrado. Se creó el Programa de Becas-Préstamos (B-P) donde estudiantes de los Países Miembros reciben una rebaja del 50% de los costos de matrícula y se les otorga un préstamo de

nueve años para los demás costos de estudios. Esta beca no distingue entre mujeres y hombres, pero el porcentaje de aceptación al mecanismo de B-P es más alto para mujeres (31%) que para hombres (22%).

La información sobre el número de estudiantes desde 1998 y hasta la fecha refleja el hecho que hay una tendencia estable con un aumento pequeño en el número de mujeres (de 20 en 1998-99 a 27 en la promoción de 2005-06). Sin embargo, debe destacarse que por primera vez en la historia de la Escuela de Posgrado, la información actual muestra que el número de mujeres sobrepasa el número de hombres (52 a 48, respectivamente), un indicador que más mujeres están interesándose por aceptar trabajos técnicos que tradicionalmente han sido dominados por los hombres. A su vez, en términos del porcentaje de admisión, las mujeres son más exitosas (82%) en el proceso de admisión que los hombres (76%), que muestra el interés que tienen las mujeres en sobresalir en este campo.

En resumen, parece que la eliminación de acciones afirmativas en el año 2000, el proceso más estricto de admisión y la introducción del programa de becas-préstamos no ha afectado negativamente la participación de mujeres en la Escuela de Posgrado del CATIE.

Proyectos de investigación

El CATIE es conocido por sus actividades de investigación, capacitación y proyección externa. Actualmente, implementa más de 40 proyectos en 10 países de Centro y Sudamérica. Sin embargo, ningún proyecto trabaja directamente en aspectos de género. El concepto es aceptado por todas las personas involucradas, pero siempre se mantiene muy abstracto y diverso; por eso necesita más atención. Primero que nada, a pesar de que todos los proyectos manifiestan su interés de incorporar el aspecto de género en sus actividades, parece que los que implementan los proyectos y los investigadores tienen diferentes conceptos de la definición de género. Muchos todavía creen que la incorporación de mujeres o haciéndolas visibles en el proyecto es la mejor manera de tocar el tema de género. Segundo, existen proyectos, que por su naturaleza y como son dictados por la tradición y cultura, son dominados por hombres (e.g. ganadería y manejo de bosques). Por lo tanto, la mayoría de las actividades de investigación y desarrollo se han enfocado en sistemas de producción que llenan las necesidades a los hombres de las familias. Tercero, los indicadores para monitorear y evaluar los impactos se siguen enfocando en parámetros numéricos (i.e. número de hombres vs. mujeres). Faltan criterios para medir el impacto que tienen las iniciativas en la promoción de la equidad. No se hicieron observaciones ni análisis sobre los aspectos más cualitativos de la participación (grado de participación en discusiones, el compartir información, toma de decisiones, liderazgo) cuando se trata de organizaciones mixtas.

No se puede negar que la mayoría de los proyectos están intentando tocar el tema en la mejor manera posible, según comprenden el término. En primer lugar, una cantidad de proyectos están usando enfoques participativos para sus actividades de investigación-extensión. Esto significa que tienen que dar el poder de decisión a la gente local para

identificar sus necesidades y problemas y para buscar posibles soluciones. Aunque esto no muestra una relación directa con el aspecto de género, es un paso hacia la incorporación de los miembros de las familias en las actividades que tradicionalmente eran dictados por personas técnicas. En segundo lugar, hay proyectos que muestran una preocupación e inician actividades que tocan directamente el tema. Por ejemplo, en los proyectos de Pasturas Degradadas (MFA-Noruega) y de Pequeñas y Medianas Empresas Forestales (MIF-BID) y el Grupo Temático CeCoEco (Eco-empresas), se aplica un enfoque sensible a género, tanto en la investigación (análisis de la diferenciación en papeles, necesidades, toma de decisión, actividades y perspectivas) y extensión (iniciando proyectos liderados por mujeres que tocan temas de mejoramiento de salud y generación de ingresos), para el caso del proyecto de Pasturas Degradadas. En el proyecto FOCUENCAS-ASDI, el equipo local quiere desarrollar una estrategia de género que dará más espacio a mujeres en los sistemas de producción y programas de manejo de cuencas hidrográficas. En el nuevo proyecto en Talamanca (Banco Mundial-Japón) sobre Captura de Carbono y Pago por Servicios Ambientales a los Productores Indígenas, la organización de mujeres indígenas, ACOMUITA, administrará los fondos y así jugará un papel central en la implementación del proyecto. En los proyectos como el de Servicios Ambientales-GEF, MIP/AF-NORAD, etc., fueron incluidas en las actividades giras al campo con fines educativos (visitas a fincas y escuelas) donde todos los miembros de la familia fueron invitados a participar. Estos eventos sirvieron para aumentar la participación de mujeres y niños en el sistema productivo. Todos los proyectos también ofrecen capacitación que promueve la participación de los hombres y mujeres de las familias. Este es el caso con el proyecto de Empresas Forestales (MIF-IDB), donde tanto hombres como mujeres fueron capacitados en cómo buscar oportunidades de mercados para productos no-maderables del bosque. También hay casos donde la consecuencia de las actividades del proyecto ayudaron a los miembros de las comunidades a ser más innovadores e involucrarse en actividades para la generación de ingresos, tal como fue en el caso del proyecto Transforma (COSUDE-Suiza). Las mujeres se involucraron en la recolección y venta de orquídeas que recogieron de los árboles caídos. Por lo tanto, a pesar de que el proyecto estaba enfocado principalmente en los hombres, sus actividades llevaron a la creación de la empresa de orquídeas manejada por las mujeres.

Recomendaciones

El estado actual de la incorporación de género que está usando el CATIE muestra que el aspecto de género no está totalmente olvidado en el Centro. Sin embargo, todavía existen algunas acciones principales que deben ser adoptadas para mejorar la integración de género en todos los componentes del CATIE. Las acciones más importantes a considerar son la revisión de la Política de Género del CATIE y el desarrollo de un Plan de Acción y una estrategia con el consenso de todos los diferentes actores del CATIE.

No obstante, este análisis muestra que las acciones a tomar requieren un compromiso de largo plazo y, en el mejor de los casos, una inversión permanente en personal y operaciones. Un grupo de funcionarios dedicado a género, equidad, ambiente y desarrollo rural incorporado en el Área de Socioeconomía del CATIE sería ideal para proveer al

Centro internamente de las herramientas técnicas internas necesarias, para apoyar a otros socios en Centroamérica.

Algunos de las áreas que el Plan de Acción podría contemplar son:

I. Nivel Interno

- a. Nivel de programas – organización y formas de trabajo
 - i. Tipos de organización interna
 - ii. El papel de gerencia/liderazgo
 - iii. Jerarquías
 - iv. Trabajo en grupo
- b. Nivel estratégico
 - i. Asegurar que el género está presente dentro de los procesos de planificación e incorporado en el Plan Estratégico y Planes Anuales del CATIE (más que definición de principios).
 - ii. Incluir una dimensión de género dentro del “position paper” del CATIE sobre reducción de la pobreza rural en América Central, a ser presentada en el taller internacional sobre este asunto en abril 2005.
 - iii. Incluir indicadores de equidad y género en el nuevo Plan de Mediano Plazo del CATIE.
- c. Nivel operacional
 - i. Recursos Humanos- administración con una perspectiva de género. Desarrollo de políticas que son sensibles a género para reclutamiento y contratación, incentivos y salarios. Definición de una organización sensible a género (i.e. se deben hacer esfuerzos para incentivar a mujeres a aplicar por puestos, minimizando los factores que puedan disuadir su aplicación. Ofrecer servicios como cuidado de niños y facilidades educativas).
- d. Educación superior
 - i. Revisar el currículum para asegurar que se incluyan criterios de género dentro de los cursos.
 - ii. Evaluar la posibilidad de impartir un curso sobre género como un curso básico para todos los estudiantes.
 - iii. Proveer acceso a conocimiento, herramientas y metodologías para profesores y estudiantes (i.e. mejorar la biblioteca en cuanto a búsquedas de revistas académicas que enfoquen este tema).
 - iv. Enseñar a todos los funcionarios del CATIE sobre género y el uso sostenible de los recursos naturales.
 - v. Crear vínculos con otras universidades que tienen unidades fuertes de género (i.e. Universidad de Harvard, Universidad de Florida, Universidad de Amsterdam).

- vi. Incluir consideraciones de género en las evaluaciones de desempeño de los profesores.

II. Nivel Externo: Componente de Investigación y Extensión/Proyección Externa

- a. Desarrollar lineamientos que asegurarán la inclusión de criterios de género en la formulación de propuestas de proyectos.
- b. Sistematizar las lecciones aprendidas del campo en la equidad de género.
- c. Promover el intercambio con otras instituciones (i.e. UICN) según tópicos y/o necesidades específicos (cuencas, ganadería, biodiversidad, bosques) que pueden incorporar aspectos de género en los proyectos.
- d. Desarrollar indicadores sensibles a género para monitorear y evaluar el impacto de proyectos.
- e. Asegurar que el personal dentro de los proyectos esté sensible a género.

Pasos inmediatos para tomar dentro de una perspectiva de largo plazo:

- Incluir y hacer operacional la dimensión de género en cualquier documento de política institucional y plan que se está desarrollando.
- Asignar recursos para el desarrollo de una estrategia de género y Plan de Acción. El CATIE podría buscar apoyo financiero de sus socios e instituciones colaboradoras (i.e. Unidad de Género de la UICN).
- Desarrollar una propuesta para buscar fondos para implementar la estrategia.
- Solicitar a los donantes financiar conjuntamente una Cátedra en '**Género, Ambiente y Desarrollo Rural**', que crearía una base permanente de financiamiento para apoyar estos asuntos en la región.