

Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género

Propuesta metodológica y experiencias

género
igualdad
equidad
no discriminación
transversalización
sostenibilidad



*Lucía Pérez Fragoso
Emilia Reyes Zúñiga*

Índice

| | |
|------------|--|
| 7 | Agradecimiento |
| 9 | Introducción |
| 13 | Capítulo 1: Propuesta Metodológica I Principios y conceptos fundamentales |
| 19 | Capítulo 2: Propuesta metodológica II 2.1. Premisas operativas de los procesos de transversalización 2.2. Puntos de partida de la propuesta metodológica |
| 27 | Capítulo 3: Propuesta metodológica III Las cuatro condiciones de la transversalización y sus estrategias |
| 47 | Capítulo 4: Experiencias de transversalización I CDHDF |
| 71 | Capítulo 5: Experiencias de transversalización II CEDHSLP |
| 91 | Capítulo 6: Retos de los procesos de colaboración y de transversalización |
| 97 | Anexo 1: Antecedentes históricos |
| 104 | Anexo 2: Complemento a la experiencia de la CEDHSLP |
| 106 | Bibliografía y hemerografía |

Introducción



El documento que usted tiene en sus manos sistematiza las experiencias de apoyo a procesos de transversalización de la perspectiva de equidad de género en organismos públicos autónomos de derechos humanos. Éstas fueron realizadas en los últimos años por quienes han colaborado en el Área de Presupuestos Públicos¹ de la organización de la sociedad civil Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C. (Equidad de Género AC).

Estas experiencias no hubieran sido posibles sin la colaboración de quienes nos demostraron su confianza y nos permitieron acompañarlos en sus procesos: la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí. Muchas gracias por permitirnos entrar en sus instituciones.

Lo que aquí se presenta constituye una propuesta metodológica específica para realizar procesos de transversalización de la perspectiva de equidad de género en las instituciones. La propuesta es resultado del trabajo, la reflexión, el diseño y la ejecución de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género.

Aunque las experiencias referidas se desarrollaron en organismos de derechos humanos, la propuesta metodológica se puede aplicar a todas las instituciones públicas. No se requiere que sean organismos autónomos ni que se dediquen a promover y proteger los derechos humanos.

Desde hace alrededor de 30 años se estudia el género como categoría de pensamiento. De aquí surge la propuesta de integración de la perspectiva de equidad de género en las políticas públicas y en la vida institucional. Sin embargo, poco se ha escrito acerca de cómo operativizarlo. En Equidad de Género AC, nos dimos a la tarea de buscar "cómo" se realiza el proceso de transversalización de la perspectiva de equidad de género. El resultado es la propuesta metodológica que ahora presentamos.

La transversalización de esta perspectiva en las instituciones implica procesos de largo plazo; el acervo de conocimientos en el tema aún se encuentra en construcción. Los procesos de largo plazo que aquí se documentan, así como la propuesta metodológica, también están en construcción. Sin embargo, consideramos importante hacer un alto para publicar la sistematización de lo que se ha procesado hasta ahora, para que, al salir a la luz y formar parte del debate público, la propuesta se enriquezca.

¹ Karime Suri y Andrea Medina participaron en distintas fases del proyecto.

El motivo para realizar esta sistematización es compartir un par de experiencias en las cuales una organización no gubernamental, Equidad de Género AC, acompaña procesos de transversalización de la perspectiva de equidad de género en instituciones públicas. Ciertamente, dichas experiencias no agotan el trabajo que estas instituciones realizan en la materia. Sin embargo, y para los fines de este documento, sólo se seleccionaron ciertos aspectos que ilustran los puntos más relevantes de la propuesta metodológica de Equidad de Género AC.

Asimismo, es preciso mencionar que algunos de los procesos documentados ya se encontraban en marcha en dichas instituciones antes e independientemente de que Equidad de Género AC participara en el fortalecimiento de sus procesos de transversalización. Por ello sólo se seleccionaron las actividades y estrategias que las autoras consideran de mayor relevancia para ejemplificar los procesos mencionados.

La integración de la perspectiva de equidad de género en las políticas, procesos, filosofía, estrategias y dinámicas de las instituciones fortalece el trabajo que realizan, ya que agrega un plus a las actividades que llevan a cabo. Así, la transversalización de esta perspectiva ayuda a que la institución desempeñe su labor buscando la igualdad de género, contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria. La propuesta de transversalización de este enfoque en la vida institucional implica una transformación estructural tanto para la institución como, por extensión y en el largo plazo, para la sociedad en su conjunto. Cuando las instituciones no impulsan este proceso, realizan su trabajo sin cuestionarlo y con ello perpetúan o incluso ahondan las desigualdades de género, dado el orden social imperante.

El término transversalización se refiere a incorporar la perspectiva de equidad de género a cada aspecto del quehacer institucional y no sólo a un área o proyecto aislado. El término en inglés es *mainstreaming*, que deriva de pensar que cada institución tiene una corriente principal (*main stream*), ubicada en el área o tema que domina. La transversalización se orienta a integrarse en este trabajo predominante, en la razón de ser de la institución. De este modo es posible garantizar que, al margen de cuál sea el campo de acción de una institución, sus principales tareas, recursos humanos y financieros, esfuerzos y saberes se canalicen a atender siempre, desde esta perspectiva, las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres, reduciendo así, y ésto es muy importante, la desigualdad estructural que viven las mujeres. Es preciso, por tanto, que esta perspectiva permee el trabajo cotidiano que se realiza al interior de la institución, pues es en virtud de ella que la propia institución, tanto como los sujetos genéricos que la conforman, se cuestionan y se transforman. Al realizar políticas de equidad de género hacia afuera, las situaciones de desigualdad estructural al interior de la institución se visibilizan y forman parte del proceso global de transformación.

En español, el término transversalización refiere a que la perspectiva de equidad de género atraviese todo el proceso de las políticas públicas, tanto en el espacio como en el tiempo. Esto significa que la institución incorporará este enfoque desde el momento de la concepción de las políticas hasta el momento de la implementación y evaluación de las mismas. Además, implica que cada área de la institución apuntalará en su quehacer los principios de igualdad, no discriminación y equidad, y no se limitará sólo a un espacio aislado especializado en género y/o mujeres. Lo transversal toca todos los espacios de la institución, y dado que implica una revisión total de la dinámica institucional, aspira a insertar políticas encaminadas a la igualdad de género en los aspectos estratégicos que aseguren su permanencia en el resto del proceso.

La transversalización de la perspectiva de equidad de género es una apuesta por una revolución en la manera como se han concebido las políticas públicas. Es una ingeniería institucional con una ética política, teniendo como eje los tres principios mencionados de igualdad, no discriminación y equidad. En primer lugar, enfatiza de manera clara que éstos principios deben estar en el centro de las acciones y que no hay institución alguna que pueda exentarse de esa tarea. En segundo lugar, involucra de manera primordial a quienes diseñan y ejecutan las políticas, no sólo en cuanto a que se propone capacitar y brindar herramientas para un diseño que comprenda desde su concepción misma la diferenciación en la población; también implica una transformación de la propia cultura laboral y de las normas institucionales.

El presente documento cuenta con dos secciones. En la primera sección se plasma la propuesta metodológica que Equidad de Género AC ha desarrollado a partir de su experiencia de trabajo, misma que se relata en tres capítulos. El primer capítulo describe los principios en los que se fundamenta la propuesta, así como los conceptos más importantes que se utilizan a lo largo de todo el documento. El segundo capítulo señala tanto las premisas operativas en las que se sustenta la realización de la propuesta, como los puntos de partida para llevar a cabo un proceso de transversalización de la perspectiva de equidad de género en una institución. El tercer capítulo presenta las cuatro condiciones o los pilares básicos de los procesos de transversalización y sus estrategias de implementación. La segunda sección presenta las experiencias de apoyo a los procesos de transversalización de la perspectiva de equidad de género, y se desarrolla a lo largo de los siguientes dos capítulos. El capítulo cuatro describe la experiencia en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el cinco, en la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí. Para finalizar, en el capítulo sexto se presentan los retos de los procesos de colaboración y de transversalización. Con el propósito de entregar un documento integral se añadieron dos anexos: un recorrido histórico sobre la formulación de la estrategia de la transversalización y un breve recuento sobre la experiencia de Equidad de Género AC con la sociedad civil de San Luis Potosí.

género

La transversalización de la perspectiva de equidad de género es una estrategia multidimensional para erradicar la discriminación, revertir sus efectos y, en última instancia, alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. A pesar de ser un concepto teórico vigente, existen pocos recuentos de experiencias en las que se haya operativizado. En este libro, Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., organización no gubernamental que promueve los derechos de las mujeres y la igualdad de género, presenta una metodología sobre esta estrategia y el recuento de dos experiencias en organismos públicos autónomos de derechos humanos. Ambas, una en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la otra en la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, dan cuenta del impulso institucional a un proceso de largo plazo con espíritu igualitario.

La transversalización de esta perspectiva está enmarcada en un Estado de derecho democrático e incluyente, que requiere de mecanismos para acelerar el logro de una meta: una sociedad en donde todas las personas ejerzan plenamente sus derechos humanos. Entre los mecanismos se encuentran: la promoción de nuevas formas de pensar la vida institucional; el fortalecimiento del proceso de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas; el ejercicio eficiente de los recursos institucionales con la herramienta de presupuestos con perspectiva de equidad de género; la multiplicación de sinergias; acciones para garantizar la progresividad y la sostenibilidad de los procesos; entre otros. Este libro pretende contribuir a la formulación de propuestas para la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres, con la esperanza de alcanzar esa meta común.