

Género como tarea transversal – insumos para una agenda mínima

¿Qué valor amerita una conciencia sensibilizada por las desigualdades de género si ésta no llega a transformarse en práctica cotidiana?

Género, para realizarse (en el sentido más amplio de la palabra), necesita de un marco operativo y normativo capaz de traducir la reflexión y la sensibilidad en hechos.

Todo proyecto tiene el potencial para contribuir a revertir la exclusión, particularmente la exclusión de las mujeres. Ello sólo (!) requiere la disposición de asumir como una 'tarea que atraviesa todo' el fortalecer en sus grupos meta la capacidad de comunicación y de auto-representatividad, y el incluir medidas consecuentes para disminuir las brechas identificadas. Proceder así inevitablemente conducirá a 'hacer un tema' de la causa profunda de la exclusión y la fragmentación, las relaciones desiguales de poder (entre géneros y sectores sociales).

Todo proyecto o programa particular puede revisarse hasta dónde su propuesta conceptual y metodológica aporta al empoderamiento de los/las actores sociales; es decir, puede preguntarse por su potencial para despertar y fortalecer la auto-estima, la reflexión crítica ('conciencia crítica') y la apropiación de conocimientos relevantes en las personas y grupos con quienes se trabaja. Igualmente, caso contrario, todo proyecto puede interrogarse si sus propuestas de acción 'facilitan' soluciones a la gente sin preocuparse demasiado por sus procesos de aprendizaje democrático – aprendizaje que queda hueco si no (re-)genera relaciones igualitarias y recíprocas, tanto entre los géneros como entre los/las diferentes actores sociales. Ahí reside la diferencia entre 'invertir' en o 'empoderar' a la gente.

Particularmente, en el afán de 'transversalizar' el enfoque de género - "**hacer (casi) lo mismo, pero desde otra postura**" - todo proyecto puede:

- incluir un análisis del desempoderamiento de sus actores/as sociales y diseñar perspectivas de empoderamiento; ello incluye explicitar los intereses estratégicos de ambos géneros, particularmente enfocados en
 - o el análisis de la división genérica del trabajo, su impacto y sus consecuencias diferenciados en la vida cotidiana,
 - o el reconocimiento de ser portadores/as de derechos y sus implicaciones en cuanto distribución de deberes y cargas (inclusión),
 - o las opciones reales de participación en los espacios de toma de decisiones (protagonismo y auto-representatividad), y
 - o la prevención / protección de la violencia de género, física como psicológica (*agenda setting* para convertirlo en 'inaceptable').
- visibilizar los aportes de ambos géneros a la vida familiar y comunitaria y resignificar su valoración económica, acercando los enfoques de 'economía solidaria' y de 'economía del cuidado' (replanteo del concepto 'trabajo').
- establecer esquemas de verificación para 'medir el avance en el camino' (indicadores cuantitativos y cualitativos), donde la igualdad de oportunidades para ambos géneros se sitúa como un criterio esencial para la construcción de ciudadanía.

- incidir a favor de la igualdad de género con actividades propias en los distintos niveles de intervención, específicamente
 - o a nivel micro: con el análisis y la re-significación de las relaciones interpersonales (construir 'identidades'), con medidas pro-activas para revertir situaciones de exclusión y fragmentación (fortaleciendo las redes y vínculos sociales), con el fortalecimiento de la capacidad operativa de los/las actores sociales y el apoyo a la movilización de su potencial de auto-ayuda.
 - o a nivel meso: con el fomento de procesos de organización y articulación, a favor del protagonismo y la auto-representatividad de los y las actores sociales, con particular apoyo a las mujeres (para revertir situaciones históricas de exclusión).
 - o a nivel macro: con el replanteamiento de los marcos políticos y jurídicos que institucionalizan la desigualdad (incidencia), a favor de iguales oportunidades para mujeres y varones, como punto de partida en la transformación de la organización social bajo el horizonte de la justicia social.¹

A continuación algunas **pautas de acción**, a manera de insumos para que cada equipo elabore una especie de **agenda mínima** para la inclusión de la PG.

a) Presencia explícita en la propuesta conceptual de la institución

- o Marco teórico-conceptual de 'género = vínculo' (interacción, desde la perspectiva de ambos géneros)
- o Justicia de género = parte del mandato (expresado en visión y misión)
- o Género en la planificación estratégica de la institución:
 - Igualdad de género = mención en los objetivos institucionales (con status de objetivo estratégico), y
 - desglose en objetivos específicos
- o Ejes temáticos / agendas institucionales tienen incorporado género (no anexo, como un 'tema' aparte!)
- o Creación de códigos pro-igualdad en las referencias simbólicas y la celebración de referencias como grupo / sector social (p.ej. no sólo '25 de noviembre', sino también '16 de Octubre, '10 de Diciembre', etc.)

b) Compromiso institucional + verificable desde la dirección

- o Transversalización = estrategia 'desde arriba' (presencia de lineamientos PG en los niveles, temas y procesos institucionales)
- o Mandato y estructura clara para la implementación = generar un 'lugar' para la promoción PG (no depende de la buena voluntad individual)
- o Normatividad obligatoria para los/las integrantes de la institución (incluye consecuencias al no-acatamiento de lineamientos PG)
- o Formación en género = parte de la capacitación institucional / competencias en género = criterio de calidad profesional

¹ No en todos los proyectos y no en todo momento se puede apuntalar a los tres niveles a la vez. De lo que se trata es 'encontrar los márgenes de maniobra' y actuar en correspondencia.

c) Implementación = existencia de propuestas operativas realistas

- Análisis de género como punto de partida obligatorio (no reducir la PG a 'mujeres' / promoción de mujeres)
- Datos desagregados (¡estadísticas son importantes!)
- Compromisos precisos y verificables (asegurar seguimiento / sistemas de monitoreo y evaluación)
- Tocar varios niveles a la vez (comportamiento, mandatos culturales, estructuras)
- Líneas de acción complementarias (promoción 'implícita' combinada con propuestas 'explícitas' en apoyo a cerrar brechas de género)
- Modalidades de intervención diferenciadas (clara definición del grupo meta, p. ej. mujeres jefas de hogar, varones en posición de liderazgo, etc.)
- Modalidades de intervención adaptadas a los hallazgos del análisis de género (p.ej. modificar las metodologías participativas a la disponibilidad de tiempo de los grupos meta)
- Combinar estrategias de intervención:
 - Desde la dirección: transversalizar género en los procesos y decisiones estratégicas ('naturalizar' la presencia de PG en la cotidianidad institucional)
 - A nivel institucional + en las organizaciones / grupos de referencia: igualdad de oportunidades para mujeres y varones
 - Discriminación positiva: colocar a mujeres en estructuras formales de gestión (¡incluyendo niveles de decisión!)
 - Promoción explícita de mujeres: revertir tendencias de exclusión y fortalecer capacidades de auto-representación (empoderamiento femenino)
 - Promoción explícita de varones: generar nuevas referencias de 'ser hombre' y fomentar responsabilidad social (empoderamiento masculino)
- Comprometerse con el manejo de resistencias / la resolución de conflictos
- Comprometerse con la lucha contra la violencia de género
- Conseguir el compromiso masculino con la transformación de las relaciones de género y facilitar su puesta en marcha (¡Ojo - retos metodológicos!)
- Visibilizar, explicitar y divulgar los cambios en las percepciones y las relaciones de los/las protagonistas (sistematización, documentación)

d) Disponibilidad de recursos financieros y técnicos

- La inclusión PG no se consigue gratuitamente – ¡tiene costos materiales y simbólicos! Demanda asignar recursos adecuados, tanto técnicos como financieros.
- Una alerta: intentos de manipulación con la transversalidad vía
 - reducir la inversión material (dinero): "...ya no hace falta apoyo a las mujeres, ahora tenemos integrado género en todo..."

- reducir la inversión técnica (asesoría): “*ahora no hace falta un esfuerzo extra, esto sólo diluiría el concepto...*”.

e) Aceptación de compromiso con la promoción PG a largo plazo

- Promover un cambio sociocultural requiere de períodos largos (a veces generaciones). No pueden exigirse logros inmediatos, a corto plazo (por ejemplo, en el horizonte temporal de un proyecto de tres años).
- Sin embargo, compromisos de transformación a mediano y largo plazo requieren de planteamientos realistas y verificables en el corto plazo (explicitar el paso de hoy que hará posible la caminata de mañana).
- A la hora de valorar el potencial de cambio, es conveniente conocer primero la orientación estratégica (perspectiva) del grupo / de la contrapartes y su arraigo social (competencia), y hasta entonces evaluar la pertinencia de sus planteamientos a corto plazo (proyecto).