

15 integrantes,¹ de los cuales sólo tres son mujeres, y hará recomendaciones acerca de cómo debe re-estructurarse la ONU, inclusive a los niveles nacionales y mundiales. También se ocupará de los nuevos desafíos, muchos de los cuales fueron esbozados en la Cumbre Mundial 2005 de la ONU, y discutirá cómo puede hacer el sistema de la ONU para cumplir con las diversas metas consensuadas internacionalmente, en especial los Objetivos para el Desarrollo del Milenio (ODM).

Durante la reunión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2006, los grupos de mujeres difundieron una Carta Abierta al Secretario General y a los estados miembros en la que deploraban la falta de equilibrio entre los géneros en el Panel y la ausencia de temas relativos a la igualdad de género en el mandato inicial del mismo, tanto en términos de transversalización del enfoque de género como de las maquinarias de las mujeres en el sistema de la ONU.² Debido en parte a nuestras críticas, el Secretario General ha expandido el mandato del Panel de la Coherencia de manera que incluya tanto la ‘arquitectura para la igualdad de género’ de la ONU como la transversalización del enfoque de género; también ha hecho de la igualdad de género un asunto transversal a los tres temas que competen al panel.

El Panel está trabajando con mucha rapidez porque se espera que dé a conocer sus recomendaciones a fines de agosto de 2006, para que las mismas puedan ser presentadas ante la Asamblea General en septiembre. El Panel tuvo su primera reunión del 4 al 6 de abril de 2006 en Nueva York y volverá a reunirse en Ginebra los días 2 y 3 de junio. En mayo se espera que el Panel visite Mozambique y Pakistán para llevar adelante consultas con el personal de la ONU y con algunas otras personas con amplio conocimiento acerca del sistema de la ONU. En junio realizarán otras visitas similares.

Contexto de derechos de las mujeres e igualdad de género

Está ya bien documentado que la transversalización del enfoque de género al interior de la ONU no se ha logrado, ni se ha implementado en forma sistemática o efectiva.³ Los procesos de transversalización del enfoque de género nunca han contado con los recursos adecuados, ni se ha exigido rendición de cuentas por ellos al liderazgo. La tarea de transversalizar con frecuencia recayó en funcionarias/os que no contaban con autoridad suficiente o capacitación adecuada para implementar esas políticas.

Además, nos ha faltado un elemento de importancia fundamental: una agencia independiente, específicamente dedicada a las mujeres, con la estructura, los

¹ La lista de integrantes del panel se puede consultar en <http://www.un.org/News/Press/docs/2006/sgsm10349.doc.htm>

² Esta carta se puede consultar en : <http://www.wedo.org/library.aspx?ResourceID=106> y en <http://www.cwgl.rutgers.edu/globalcenter/policy/unadvocacy/index.html>

³ UNIFEM Assessment: A/60/62 – E2005/10; UNDP Evaluation of Gender mainstreaming, available at http://www.undp.org/eo/documents/EO_GenderMainstreaming.pdf

recursos y la capacidad operativa adecuados, además de un mandato para llevar adelante su agenda. Es necesaria tanto una agencia que lidere el tema como esfuerzos de transversalización efectivos y a los que se les destinen los recursos adecuados. En la actualidad, tenemos varias agencias que se ocupan exclusivamente de temas de mujeres y que carecen de los recursos necesarios para hacer su trabajo: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), y la División para el Adelanto de la Mujer (DAW). Otras agencias grandes, como PNUD, FNUAP, UNICEF, UNESCO, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Alto Comisionado para los Refugiados y otras a veces también realizan un trabajo importante en cuanto a la igualdad de género pero el tema es sólo una parte de su mandato y suele tener baja prioridad.

Propuestas

Están circulando varias propuestas para fortalecer la arquitectura de género de la ONU, entre las que se encuentran las siguientes:

- ♣ Integrar UNIFEM al PNUD (propuesta de los Países Bajos)
- ♣ Fusionar UNIFEM, INSTRAW, DAW y OSAGI en una o tal vez dos agencias, una operativa y la otra dedicada al diseño de políticas.
- ♣ Crear una nueva agencia independiente dedicada a las mujeres que tenga un mandato amplio, liderada por una directora con estatus de Secretaria General Adjunta (SGA) y con un incremento notable de sus recursos (Propuesta del Enviado Especial del Secretario General para Temas de VIH/SIDA en África, Stephen Lewis). Esta agencia podría crearse combinando inicialmente al personal de campo y de las sedes centrales de UNIFEM y FNUAP, elevando de manera significativa el nivel y los recursos de UNIFEM o creando una agencia completamente nueva.

Varias organizaciones de mujeres hemos comenzado a discutir estas propuestas. Las defensoras nos hemos opuesto con fuerza a la idea de integrar UNIFEM al PNUD, así como a la fusión entre todas las agencias dedicadas a las mujeres (UNIFEM, INSTRAW, DAW y OSAGI). La primera propuesta nos parece que implica una marginación todavía mayor de las preocupaciones de las mujeres y, por el momento, está estancada. Con respecto a la segunda, consideramos que resulta inadecuada a los retos que se presentan, especialmente porque no bastará con dicha fusión para aportar más recursos o estatura a los temas de las mujeres, y porque no diferencia entre las necesidades operativas sobre el terreno y las de la sede central dedicada al diseño de políticas. Sin embargo, hasta donde sabemos, los detalles de una fusión semejante no han sido todavía explorados por completo.

Algunas consideramos que la opción de crear una agencia fuerte e independiente dedicada a las mujeres, dirigida por una funcionaria de alto nivel con autonomía y recursos adecuados, es la que guarda el mayor potencial. No obstante, reconocemos que existen diferentes formas de abordar la creación de una agencia de esta clase, y muchos detalles organizacionales de los que habrá que ocuparse.

No cabe duda que se necesita una maquinaria fuerte, específicamente dedicada a las mujeres, tanto en la esfera operativa como en la de diseño de políticas. Esto implica un incremento sustancial en cuanto al poder, la autoridad y los recursos dedicados a los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A nivel operativo, en particular, una agencia fuerte e independiente dedicada a las mujeres debe estar ligada a otros esfuerzos por la transversalización y la paridad de género al interior del sistema de la ONU, y reforzarlos.

En lugar de apoyar uno u otro abordaje, queremos garantizar que la ONU y sus estados miembros realicen una evaluación seria y de amplio alcance sobre la arquitectura para la igualdad de género y las maquinarias de mujeres en el sistema de la ONU. En un esfuerzo por contribuir (a esa evaluación), hemos comenzado a delinear algunas de las características de una arquitectura efectiva para la igualdad de género. Por ejemplo:

- ♣ Una agencia autónoma de la ONU con un mandato amplio dedicada a toda la gama de derechos y preocupaciones de las mujeres, según se desprenden de la Plataforma de Acción de Beijing, el Programa de Trabajo de Cairo, la CEDAW, etcétera.
- ♣ Una Secretaria General Adjunta al frente de la agencia, para garantizar que las mujeres tengamos una voz y un asiento en la mesa donde la ONU toma sus decisiones
- ♣ Recursos sustanciales, regulares y predecibles, adecuados a la implementación del mandato.
- ♣ Sede central y presencia en los países, con personal suficiente y bien capacitado, así como los recursos necesarios.
- ♣ Mecanismo de rendición de cuentas que integre a defensoras independientes de los derechos de las mujeres, provenientes de las distintas regiones, como parte de su organismo gobernante.

Además, el sistema de la ONU debería comprometerse con una estrategia efectiva para la transversalización del enfoque de género que tome cuenta de la falta de liderazgo efectivo y rendición de cuentas en torno a la igualdad de género en la ONU.

Reunión con el Secretario General

Representantes de varias organizaciones de mujeres nos reunimos con personal de la ONU, incluyendo al Secretariado del Panel, durante el mes pasado. El 3 de mayo de 2006, las representantes nos reunimos con el Secretario General Kofi Annan para discutir la necesidad de que el proceso de reforma de la ONU se ocupe de fortalecer la arquitectura de género y la transversalización del enfoque de género al interior del sistema. Le presentamos las características principales para una arquitectura efectiva para la igualdad de género mencionadas previamente.

El Secretario General dijo que compartía nuestras preocupaciones acerca de cómo hacer avanzar esta agenda de manera más efectiva dentro de la ONU, pero en respuesta a nuestra propuesta hizo los siguientes comentarios: Será difícil defender la creación de una agencia nueva e independiente dedicada a las mujeres en este momento, en parte debido a la resistencia esperable por parte de los gobiernos; es importante garantizar que se transversalice el trabajo sobre el género y que los 'temas de las mujeres' no queden aislados como tarea de una sola agencia; como alternativa a la idea de una nueva agencia, es importante fortalecer las estructuras existentes y garantizar que tengan las características necesarias como para cumplir con la igualdad de género; nombrar a una Secretaria General Adjunta rodeada de un equipo comprometido (con la tarea) sería una forma de brindar participación (a las mujeres) en los niveles más altos de toma de decisiones y garantizaría la independencia de la agenda por la igualdad de género, así como una mayor atención hacia ella por parte del sistema de la ONU; con una 'conductora' semejante, piensa él, se garantizaría la implementación efectiva de la transversalización del enfoque de género a todos los niveles.

Al Secretario General le interesó conocer más sobre los desafíos que presenta el sistema actual de puntos focales de género (en todos los niveles); cómo este suele resultar ineficaz para ocuparse de manera efectiva de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el plano nacional; y cuáles son los factores que hacen posible que el sistema cumpla con su cometido, en los casos en que así sucede. En términos del Panel de la Coherencia, nos alentó a comunicarle al mismo nuestras preocupaciones sobre el sistema de puntos focales de género así como la experiencia de las mujeres en nuestras interacciones con la ONU (sobre todo a nivel operativo). También hablamos sobre la importancia de que, durante todo el proceso, se realicen consultas con los grupos de mujeres para escuchar directamente lo que ellas tienen para decir acerca de estas preocupaciones.

Los pasos siguientes

El Panel de la Coherencia recomendará cómo tornar más efectiva a la ONU en el plano operativo a nivel nacional, y también como institución que diseña políticas y establece normas. Para influir sobre esas recomendaciones, debemos aportarle al Panel información sobre las experiencias que hemos tenido las mujeres en nuestras interacciones con las agencias de la ONU, a nivel nacional, regional y

mundial. Necesitamos documentar y proporcionar esta información respaldada, siempre que sea posible, por ejemplos y datos concretos. Sería muy útil si esta información incluyera ejemplos de fracasos en cuanto a cumplir con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como así también de los logros obtenidos sobre el terreno y de los factores que los hicieron posibles.

Exhortamos a las mujeres a hablar con los o las integrantes del Panel que provienen de sus países/regiones, con la Secretaría del Panel, y también a iniciar conversaciones con funcionarias/os de sus gobiernos nacionales para que comprendan que la arquitectura para la igualdad de género está siendo sometida a revisión. Esta es una oportunidad importante para fortalecer la capacidad de las Naciones Unidas para implementar los compromisos de largo alcance que ha asumido en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres. En septiembre de 2006, es probable que el Panel recomiende algunos cambios en la arquitectura de género o un proceso para llevar adelante dichos cambios. Para ver actualizaciones periódicas sobre este tema, las invitamos a visitar los sitios de las organizaciones mencionadas arriba en Internet.

8 de mayo de 2006

Acciones potenciales a seguir:

1. Contactar integrantes individuales del Panel de tu país:
Investiga si tu país está representado en el Panel (hay 15 integrantes), y si es así, comunícate con el o la representante de tu país. Dale a conocer tu interés en los aspectos de la arquitectura de género en el trabajo que realiza; tu interés en asegurar que estas cuestiones sean tomadas en serio por el Panel; así como otras ideas que quieras compartir acerca de la igualdad de género y la transversalización de la perspectiva de género en el sistema de la ONU.
2. Envía tus comentarios directamente al Panel y a su secretariado:
Si deseas enviar directamente al Panel tus comentarios escritos acerca de la igualdad y transversalización de género dentro de la ONU, los puedes enviar a Koen Davidse, el Director de Investigación a: koendavidse@hotmail.com
3. Habla con representantes oficiales de tu gobierno acerca del proceso:
Muchas/os representantes oficiales del gobierno no saben que la revisión de género es parte del trabajo del Panel de la Coherencia y que el Panel es el responsable de hacer las recomendaciones de género en el sistema de la ONU a la Asamblea General, para su revisión en septiembre. Esta discusión continuará en la Asamblea General en el otoño (septiembre a diciembre). Habla con ellas/os acerca de lo que quieres que pase en esta revisión y acerca de tus ideas para fortalecer el trabajo sobre los derechos de las mujeres a través de la ONU.
4. Sugiérenos ideas y estrategias:
Envíanos tus correos electrónicos antes del 24 de mayo a cwgl@igc.org

Estamos particularmente interesadas en escuchar tus ideas en cuanto a las estrategias y el criterio que mejorarían el funcionamiento de la ONU a nivel nacional y en sus oficinas centrales. Considera las siguientes preguntas:

- ¿Crees que los asuntos relacionados con los derechos de las mujeres se han integrado efectivamente en las agencias de la ONU? ¿Por qué sí ó por qué no?
- ¿Qué se necesita a nivel nacional para tener una transversalización del género más efectiva y mejorada?
- ¿Crees que el personal de la ONU cuenta con los recursos adecuados? ¿Crees que cuentan con el entrenamiento adecuado en género? ¿Están dispuestos a financiar o participar en proyectos relacionados con los derechos humanos de las mujeres?
- ¿Con qué modelos exitosos de transversalización de género tienes experiencia? Si has trabajado con la ONU, ¿qué crees que hubiera hecho tu experiencia más efectiva?