



Coalición de ONG
femeninas en Tiflis (Georgia)

El poder de los ideales

Por qué tenemos que seguir empeñándonos en reducir la desigualdad entre hombres y mujeres

A pesar de los progresos espectaculares conseguidos por los derechos de la mujer a lo largo de los tres últimos decenios, ¿por qué tenemos que explicar una y otra vez que es absurdo que la mitad de la población del mundo quede al margen de los beneficios del desarrollo de la sociedad? ¿Por qué a menudo pasa tanto tiempo desde que se formula una declaración de intenciones hasta que su contenido se materializa? El primer informe del Secretario General en el que se evalúa la labor de la OSCE para cumplir sus compromisos relacionados con la desigualdad entre hombres y mujeres, es un recordatorio de que el principal obstáculo con que tropezamos no es la oposición abierta de los sectores decisorios a las cuestiones de género latentes en nuestra labor, sino su falta de interés bien arraigada y de comprensión por el importante papel que esa labor desempeña para la consecución de una seguridad verdaderamente amplia.

POR LA EMBAJADORA METTE KONGSHEM

Cuando era una joven diplomática que formaba parte de la Delegación noruega ante las Naciones Unidas en Nueva York, me ocupaba de la Tercera Comisión de la Asamblea General, que trata de cuestiones sociales, humanitarias y culturales. Las cuestiones referentes al género figuraban en un lugar destacado del programa. La primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre la condición jurídica y social de la mujer acababa de finalizar en Ciudad de México en 1975.

Siendo como yo era nacional de un país para el cual las cuestiones relativas al género han figurado siempre en un lugar preeminente, no hace falta decir lo contenta que estaba por haber llegado con el “equipaje” apropiado al lugar apropiado en el momento apropiado.

Desde entonces, el frente de las cuestiones de género ha conseguido progresos considerables en muchos países de todo el mundo y en las organizaciones internacionales. Las estrategias orientadas a la acción, la legislación, los nuevos

mecanismos institucionales y los programas educativos están inculcándose en las mentes, cambiando actitudes y promoviendo la mentalización.

Con el tiempo, también yo acabé por identificarme estrechamente con el concepto en que se fundamenta la lucha por la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Digamos simplemente que de ese concepto hice una cuestión de equidad fundamental, de justicia y de derechos humanos básicos.

Pero es que, además de todo eso, ese concepto tiene buen sentido económico. Habilitando a la mujer para que desempeñe un papel más dinámico en todas las facetas de la vida cotidiana da a una sociedad “una ventaja competitiva” en los esfuerzos por conseguir una seguridad y estabilidad sostenibles, como en el caso de Noruega y otros países.

Eso es lo que pensaba yo cuando, en el otoño de 2003, inicié el desarrollo del Plan de Acción de la OSCE 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, y mientras presidía el Grupo Informal para la equiparación de oportunidades entre el hombre y la mujer y para la lucha contra la trata.

¿Qué tenía de necesaria esa iniciativa? Al fin y al cabo, muchos y muy buenos resultados se estaban consiguiendo ya dentro del marco del primer Plan de Acción para la equiparación de los géneros, lanzado en el año 2000. Mi intención no era la de volver a inventar la rueda, sino la de empujar nuestro Plan de Equiparación hasta la próxima etapa. La Organización carecía de una estrategia global que pudiera velar por la aplicación sistemática de medidas de acción y que, al mismo tiempo, hiciera responsables a sus administradores de la aplicación de la estrategia.

A fuerza de determinación y mucho trabajo de las delegaciones y de la Secretaría, llegamos a un consenso sobre la mencionada estrategia, según figura en el Plan de Acción de 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros.

Menos de dos años después de que el Consejo Ministerial de Sofía adoptara ese documento en diciembre de 2004, se alcanzó otro hito histórico cuando en junio de 2006 el Secretario General dedicó lo que había de ser el primer informe para el Consejo Permanente a la forma en que la Organización se hacía cargo de sus compromisos en cuestión de igualdad de hombres y mujeres. Eso se hizo en seguimiento directo de las medidas de aplicación del Plan de Acción y tendrá carácter anual.

¿DE QUÉ SE TRATA?

- Una organización cuyo personal está distribuido equilibradamente entre hombres y mujeres funciona mejor en todas las esferas. En nuestros esfuerzos encaminados a reconstruir las sociedades tras los conflictos, reforzar los derechos humanos, luchar contra la intolerancia, resolver los conflictos “congelados”, neutralizar las tensiones y enfrentarse con un complejo conjunto de retos en materia de seguridad, necesitamos recurrir a la imaginación, la experiencia y el talento de todo el personal, hombres y mujeres.
- Si la OSCE ha de restar fiel a su enfoque amplio y transdimensional de la seguridad, necesita que haya mujeres en puestos decisivos, que negocien y que contribuyan al establecimiento de la paz. Tenemos que rechazar sin más ni más la noción de que el objetivo de la igualdad de los géneros es una cuestión aislada, que ha de abordarse solamente dentro de la periferia de las actividades de la dimensión humana.

Aquí es donde la práctica de la “incorporación de la perspectiva de género” reviste importancia crucial. Deberíamos analizar detalladamente cada decisión oficial, cada proyecto o programa de la OSCE, y cada curso práctico o conferencia, y preguntarnos: ¿Aborda las prioridades y necesidades específicas del hombre y de la mujer?

Centremos nuestra atención en la fortaleza especial de la mujer: para empezar, tendremos que considerar a la mujer como algo más que una mera víctima de las circunstancias. Espero con ansiedad a que llegue el momento de que los documentos sobre proyectos no citen esas palabras tan desgraciadamente corrientes: “las mujeres y otros grupos desfavorecidos”.

Uno de los puntos de referencia del Plan de Acción para la equiparación de los géneros es la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, que reafirma el papel central de la mujer en la prevención de conflictos y en los procesos de reconstrucción tras los conflictos, esfera en la que la OSCE tiene una clara ventaja. Por su parte, Noruega, que reconoce

Perfil de los géneros en la OSCE

Al 1 de diciembre de 2005, el porcentaje de mujeres en la OSCE era:

- el 42 por ciento de un total de 3.428 empleados;
- el 0 por ciento de los Jefes de Misión;
- de los 13 Jefes Adjuntos de Misión, tres eran mujeres;
- el 45 por ciento del personal de apoyo (categoría de Servicios Generales);
- el 39 por ciento del personal del Cuadro Orgánico (P-1 a P-4, con inclusión de los profesionales nacionales sobre el terreno y del personal adscrito por los gobiernos);
- el 32 por ciento del personal de contratación internacional y adscrito; en las misiones sobre el terreno, la proporción de mujeres de esta categoría varía ampliamente, desde el 43 por ciento en Bosnia y Herzegovina hasta el 13 por ciento en Georgia;
- el 34 por ciento de un total de 629 funcionarios adscritos por los gobiernos;
- el 34 por ciento de un total de 87 funcionarios de apoyo y profesionales contratados en 2005. En el mismo año, 580 hombres y 159 mujeres solicitaron puestos de contratación a nivel de P-5; y
- el 12 por ciento del personal que ocupaba cargos de gestión (P-5 y categorías superiores; Jefes y Jefes Adjuntos de Misión; Jefes de Institución). Este porcentaje es más elevado que el correspondiente de la OTAN (5 por ciento), pero es inferior al de la Organización Internacional para las Migraciones (28 por ciento) y al del Parlamento Europeo (25 por ciento).

Fuente: el primer informe anual de evaluación del Secretario General sobre la aplicación del Plan de Acción de la OSCE 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, publicado en junio de 2006. Reunieron las estadísticas el Departamento de Recursos Humanos y la Sección sobre cuestiones de género con miras a identificar esferas que sufren problemas importantes, mejorando las estrategias de contratación y señalando a la atención de los Estados participantes la necesidad de nombrar más mujeres para puestos de categoría más elevada.

plenamente la importancia de la participación de la mujer en todas las formas de actividad para la construcción de la paz y la democracia, ha adoptado su propio plan para la aplicación de dicha resolución.

UN INSTRUMENTO OPORTUNO

Muchas minuciosas investigaciones han tenido lugar en los últimos años en toda la Organización, que trataban de poner de relieve su importancia y su efectividad. La palabra reforma ha estado en los labios de todos y de cada uno. Hemos estado fijando prioridades, elaborando una visión estratégica y mejorando la forma de trabajar en un entorno variable de seguridad.

Me parece que aprovechar al máximo el potencial de nuestros hombres y mujeres es parte y parcela de ese proceso, y que el Plan de Acción de 2004 brinda un instrumento oportuno para reconfigurar nuestra forma de pensar.

“Es crucial que la OSCE vele por que haya orden en su propia casa ya que asiste a los Estados participantes a promover la igualdad y la oportunidad entre hombres y mujeres”, dijo uno de mis colegas en el Consejo Permanente. No puedo sino darle toda la razón.

Basta con que nos fijemos en el escasísimo número de mujeres que hay en los sectores decisivos y de administración de las estructuras de la OSCE, como se menciona en el

informe del Secretario General, para que nos convenzamos de dos cosas:

- Nosotros — y esto incluye a los Estados participantes — tenemos que seguir explorando enfoques alternativos para identificar y nombrar candidatas a puestos superiores.
- También debemos seguir examinando la forma de que nuestro Estatuto del Personal y Reglamento del Personal puedan ponerse a la altura de las mejores prácticas seguidas por otras organizaciones a fin de fomentar un entorno de trabajo que busque y fomente la igualdad de los géneros y políticas que respeten y fomenten la familia.

Además, si un día podemos convenir en medidas que fortalezcan el papel del Secretario General, eso, en mi opinión, brindaría suficiente influencia al cargo para fomentar los aspectos operativos de las cuestiones prioritarias, incluida la promoción de la igualdad de hombres y mujeres. Lo mismo cabe decir respecto del personal responsable de las cuestiones de género en la Oficina del Secretario General y respecto de los puntos focales relativos a los géneros sobre el terreno. Para que puedan generar un cambio significativo es preciso conferirles mayor autoridad y hacerles participar más estrechamente en la elaboración de nuevos programas y políticas.

Ahora bien, no basta con esas medidas relacionadas con la reforma en la esfera de la igualdad de los géneros: esas medidas necesitan el apoyo riguroso de líderes de los niveles más elevados que reaccionen positivamente al programa de los géneros, y no quiero circunscribir mi cita al Secretario General: también las presidencias, los administradores, y los jefes de misión o de institución tienen que hacer comprender con claridad y mediante la transmisión de señales positivas que quieren que haya una diferencia.

En principio, como los administradores son los responsables de la ejecución del Plan de Acción, por lo menos es indispensable que se familiaricen con su contenido y que velen por que las inquietudes en materia de igualdad de géneros no queden desplazadas en favor de otras cuestiones “más urgentes” o “más importantes” en las diversas reuniones de funcionarios superiores.

Me animan los progresos conseguidos por el Centro para la Prevención de Conflictos, la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos, y el Alto Comisionado para las Minorías Nacionales en sus esfuerzos por integrar la cuestión de la igualdad de los géneros en la corriente principal de sus actividades. Ya nos han indicado el camino a través de una serie de ideas y actividades valiosas, según se describe en el informe del Secretario General.

DOCUMENTO VIVO

Han transcurrido menos de dos años desde que se puso en ejecución el Plan de Acción y, naturalmente, quizás sea demasiado pronto para esperar que haya habido cambios estratégicos de gran importancia en la Organización. Teniendo en cuenta lo limitado de nuestras capacidades y recursos, ¿qué podemos hacer nosotros, los Estados participantes, para ayudar a los equipos que se ocupan de cuestiones de género y que, en la Secretaría y sobre el terreno, están haciendo todo lo que pueden por apoyar la parte de responsabilidad que nos ha confiado el Plan de Acción?

Creo que cada uno de nosotros debe dar un empujón a la cuestión y dejar que cobre velocidad. Si queremos demostrar con qué seriedad consideramos las labores que estamos desa-

rollando en la escena de los géneros, deberíamos proporcionar a la Organización los recursos e instrumentos necesarios para hacer del Plan de Acción un documento vivo.

En nuestras conversaciones en el Consejo Permanente, no deberíamos descuidar la perspectiva del género en las dimensiones económica y medioambiental, ni en la dimensión político-militar. Deberíamos tener en cuenta el factor género cuando elaboremos estrategias relacionadas con conflictos y programas y proyectos concretos. Si la OSCE decide llevar a cabo la reforma del sector de la seguridad, como se ha propuesto recientemente, deberíamos asegurarnos de que la cuestión de los géneros no quede al margen de la ecuación.

En los temas complejos suele ocurrir que un vaso mediado, unos lo vean medio lleno, y otros, medio vacío: ¿está realmente medio lleno, o está medio vacío? Una buena noticia es que la aplicación gradual del Plan de Acción ha puesto en marcha el desarrollo de un proceso amplio de integración de la cuestión del género a través de las estructuras de la OSCE, con el apoyo de un programa reforzado de capacitación. El consenso común es que las cuestiones relativas a los géneros han acabado por salir a relucir. Espero con gran interés el próximo informe del Secretario General, que me gustaría reflejara un enfoque más analítico.

El hecho de que las inquietudes de la mujer aparezcan ahora en el orden del día de la OSCE no puede ser sino un buen presagio para la OSCE. Me acuerdo ahora de las palabras del físico y humanista Albert Schweizer, que dijo: “El poder de los ideales es incalculable. No vemos poder alguno en una gota de agua, pero basta con que caiga en una fisura de una roca y se convierta en hielo... para que agriete y parta la roca.”

El principio de la ejecución del Plan de Acción para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, de la OSCE, es una de esas “fisuras” de la roca.

Mette Kongshem, Embajadora y Representante Permanente de Noruega en la OSCE desde septiembre de 2002, presidió el Grupo informal de trabajo de la OSCE para la equiparación de géneros y la lucha contra la trata en 2003-2004.

Su primer puesto diplomático fue en Nueva York, con la Misión Permanente de Noruega ante las Naciones Unidas. Más tarde fue asesora en la Embajada noruega en Washington D.C., y Embajadora en la República Checa (1996-1999).

Ha ocupado también otros puestos en Noruega: Ministra Adjunta del Ministerio de Comercio y Transporte (1981-1983) y Directora General encargada de asuntos europeos y norteamericanos en el Ministerio de Asuntos Exteriores (1999-2001).

La Embajadora Kongshem tiene un B.A. en ciencias políticas, idiomas francés y nórdicos, y literatura de la Universidad de Oslo. Ha estudiado también en el Colegio de Defensa de la OTAN y en el Colegio de Defensa de Noruega.





Las mujeres armenias se esfuerzan por hacerse un hueco en la política

Para la mujer de las sociedades que se están modernizando, hacerse un hueco en la política es más fácil de decir que de hacer, especialmente en los países en que prima el patriarcado. Eso es particularmente cierto en Armenia, a pesar de que las mujeres disfrutan allí de ciertas ventajas tradicionales: siguen teniendo el mismo acceso a la educación que los hombres, dirigen muchas organizaciones no gubernamentales y se las reconoce como las “aglutinadoras” de la familia, al mismo tiempo que contribuyen notablemente a la vida económica del país. Tratando de resolver esa paradoja, la OSCE y sus socios han iniciado actividades encaminadas a alentar a la mujer a que aplique sus dotes de liderazgo en la arena política.

**POR BLANCA HANCILOVA
Y TATEVIK MELIKYAN**

Mejorar la situación de la mujer en Armenia, al igual que en muchos otros países, es un arduo empeño. Las personas que ocupan puestos destacados (en su mayoría, hombres) tienden a considerar el objetivo de la igualdad de derechos de una forma un tanto condescendiente. De acuerdo con la creencia popular en esta democracia

aún frágil, hay otros problemas más acuciantes que merecen más atención. Lo que es aún más preocupante es que no son sólo los hombres sino también las mujeres quienes consideran que el género no es una cuestión digna de tener en cuenta.

“La mayoría piensan que negar que existe la discriminación basada en el género, sea a nivel familiar, sea a nivel social, hará desaparecer el problema”, dice Nora Hakobyan, dirigente del Consejo Republicano de la Mujer, que es una ONG armenia muy respetada.

Muchas de sus colegas están de acuerdo en que la absoluta indiferencia hacia las cuestiones de género por parte de la población en general es uno de los factores que más contribuye a que la mujer sea invisible en el proceso político, una estructura de gobierno que no muestra ninguna sensibilidad hacia las cuestiones de género.

La Sra. Hakobyan está convencida de que un debate franco seguido de medidas correctoras activas contribuiría mucho a que el

Fotos págs. 21 y 23:
El Centro para los derechos
de la mujer en Echmiadzin
(Armenia)



tema fuera del dominio público, y añade: “Sin embargo, en este momento no hay bastantes iniciativas encaminadas a ayudar propiamente a la mujer”, dice la Sra. Hakobyan.

Algunas defensoras de los derechos de la mujer recuerdan con nostalgia las bondades del antiguo régimen soviético, en virtud del cual la “cuestión de la mujer” se declaró “resuelta” por el método de integrar a la mujer en la estructura política mediante cuotas establecidas. Otras discrepan diciendo que, en realidad, en aquella época también había prácticas y actitudes discriminatorias soterradas.

Ambas partes tienden a coincidir en una cosa: quince años después de la independencia, Armenia aún no ha establecido un mecanismo efectivo que demuestre de una vez por todas una voluntad política decidida de velar por que la mujer (que representa más de la mitad de los 3 millones de habitantes del país) no quede excluida de los procesos normativos y decisorios.

Aunque en 2004 se inició un Plan de acción nacional de seis años de duración para mejorar la situación de la mujer, y a pesar de que hay un marco legal sólido para la igualdad de derechos, en realidad ha habido muy pocos cambios.

Ténganse en cuenta las siguientes cifras:

- de 16 ministros, sólo uno (el Ministro de Cultura y Asuntos Juveniles) es una mujer;
- de 58 ministros adjuntos, sólo cuatro son mujeres;
- de 131 parlamentarios (diputados de la Asamblea Nacional), sólo seis son mujeres, lo que representa un cinco por ciento del total;
- la situación no es muy distinta en los órganos de gobierno local: sólo el cuatro por ciento de alcaldes y el cinco por ciento de concejales son mujeres;
- ni una sola mujer ha sido elegida para el puesto de gobernador (diez puestos en total) ni para el de gobernador adjunto, desde que se establecieron los órganos de gobierno local en 1996.

Ésta es la situación de la participación política de la mujer en Armenia (o de la ausencia de ella), que los asociados internacionales del país han calificado de “alarman- te”.



Muchos estiman que ese desequilibrio corre el riesgo de agravarse aún más a medida que los hombres siguen buscando oportunidades de trabajo en el extranjero y el porcentaje de mujeres que se convierten en cabezas de familia se incrementa cada vez más, lo que les deja muy poco tiempo para dedicarse a sus propias actividades.

Jemma Hasratyan, Jefa de la Asociación armenia de mujeres con formación universitaria, dice que “la actitud pasiva de la mujer respecto de la participación política puede deberse a una combinación de bajo nivel de cultura política democrática de la sociedad y de la falta de experiencia y conocimientos políticos entre las mujeres”.

MANCOMUNAR ESFUERZOS

En agosto y septiembre de 2005, en un gesto de colaboración que fue muy bien acogido, la Oficina de la OSCE en Ereván y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) mancomunaron sus esfuerzos con el PNUD y la Coalición armenia para la paz, a fin de alentar a las mujeres a que empezaran a interesarse por los asuntos políticos, comenzando con las elecciones municipales de otoño de 2005.

Unas 250 mujeres, divididas en grupos de una veintena de participantes, asistieron a uno de los 12 seminarios de dos días de duración organizados en Ereván y en otras diez regiones. Se seleccionaron 11 instructores armenios para que les enseñaran capacidades de liderazgo, creación de equipos y movilización de comunidades, haciendo especial hincapié en las leyes y los procesos electorales locales.

Dado que la mayoría de ellas, o bien eran miembros de ONG o provenían del sector de la enseñanza, la calidad de los debates fue elevada, al igual que el interés, especialmente entre el grupo de mujeres de 45 años o más.

Los seminarios pusieron de manifiesto un gran impedimento para que las mujeres no presenten su candidatura a los puestos públicos.

“Fue interesante averiguar que la mayoría de las participantes no creían que hubiera elecciones libres y justas”, dice la Sra. Hakobyan, que coordinó las actividades de capacitación. “Había dos grupos: las escépticas, que pensaba que los procesos electorales no dependían en absoluto de su participación, y las que estimaban que



dicha participación sería la expresión de un espíritu cívico constructivo. Los instructores organizaron un diálogo estimulante entre ambos grupos.”

Aunque los resultados de la capacitación se consideraron relativamente modestos — sólo 21 mujeres se presentaron a las elecciones locales y de ellas sólo nueve salieron elegidas — los patrocinadores del proyecto estimaron que era un comienzo satisfactorio. Además, varias participantes se incorporaron a equipos de campaña y comités electorales.

Y lo que es más importante, dice Jemma Hasratyan, las encuestas llevadas a cabo por su ONG indican que la idea de que la mujer intente que se escuche su voz en la vida pública goza de una acogida más favorable que antes.

ES IMPORTANTE COMENZAR PRONTO

Con dos elecciones importantes en perspectiva — las elecciones parlamentarias en mayo de 2007 y las presidenciales en 2008 — es esencial que Armenia comience a preparar el camino para el establecimiento de un mecanismo justo, transparente y democrático con un mayor equilibrio entre los géneros de los candidatos.

Como parte de su contribución, la Oficina de la OSCE en Ereván y sus socios internacionales están elaborando un folleto en el que se explican los compromisos contraídos por Armenia en esa esfera y las prácticas óptimas para promover la equiparación de ambos géneros, que se empleará como instrumento para fomentar la concienciación.

La Oficina de la OSCE tiene previsto también organizar un seminario de dos días de duración sobre preparación de presupuestos desde una perspectiva de género, para los miembros de la Asamblea Nacional y el personal de los ministerios pertinentes. La Oficina seguirá colaborando con el PNUD en su proyecto de mejorar la función de la mujer en las elecciones, ya sea como electora o como candidata.

“Antes solía pensar que no debía involucrarme en partidos políticos porque si lo hacía podría perder mi ‘faz cívica’”, dice Nora Hakobyan. “Estaba equivocada. Ahora me doy cuenta — y confío en que otros también se la den — de que, por el contrario, es una oportunidad para que las mujeres demos a conocer nuestras necesidades.



Tenemos un largo camino que recorrer para alcanzar el nivel mucho más avanzado de nuestros vecinos en materia de género.”

Naturalmente, nos jugamos mucho si resulta que sólo hay muy pocas mujeres armenias que promueven el programa de género, que abarca una amplia gama de tendencias socioeconómicas preocupantes: desde los altos niveles de desempleo y la desigualdad en los sueldos, pasando por la trata de mujeres y la violencia doméstica, hasta la información tendenciosa en materia de género por parte de los medios informativos y el olvido de las necesidades de la mujer rural.

“La comunidad internacional está haciendo todo lo posible para que los funcionarios gubernamentales, los políticos y la población en general mejoren su comprensión de esas cuestiones y su capacidad para abordarlas”, dice la Sra. Hakobyan. “Nuestros socios internacionales han encendido el fuego, pero somos nosotros, los hombres y las mujeres de Armenia, los que debemos alimentarlo y entrar en acción.

Blanca Hancilova (a la derecha) fue Directora del Programa de Democratización en la Oficina de la OSCE en Ereván desde febrero de 2004 hasta octubre de 2006. Tatevik Melikyan (a la izquierda) trabajó en asuntos de democratización en la Oficina de la OSCE en Ereván y actualmente es Coordinadora del Programa de la sociedad civil en la Fundación de ayuda al Open Society Institute, en Armenia.



El trabajo en red hace maravillas

Mujeres profesionales en Asia Central y el Cáucaso meridional

Es un hecho: la fuente principal de conocimientos especializados en materia de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en muchos Estados emergentes suele ser la visita de consultores procedentes de democracias establecidas. Esa transferencia de conocimiento es indudablemente enriquecedora y necesaria pero no siempre se traduce en iniciativas locales sostenibles. Para resolver ese problema, la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) ha estado formando a talentos locales mediante una red regional que abarca el Cáucaso y Asia Central, los resultados han sido impresionantes.



POR TIINA ILSEN

La idea en que se basa el Panel de expertos de ONG en equiparación de géneros, lanzada por la OIDDH en 2004, es muy clara: ayudar a las mujeres que tienen un íntimo conocimiento de su entorno nativo a que se sientan lo suficientemente capaces y seguras para desarrollar por sí mismas las respuestas adecuadas.

En conjunto, los miembros del Panel (15 destacadas dirigentes de la sociedad civil de Asia Central y el Cáucaso meridional) representan a centenares de redes de organizaciones nacionales que llevan mucho tiempo trabajando con la OIDDH en el marco de un amplio programa. El programa, que lleva aplicándose seis años, está encaminado a mejorar la participación de la mujer en los procesos democráticos a todos los niveles decisorios, y ha ampliado recientemente su ámbito geográfico para incluir a la ex República Yugoslava de Macedonia y a Ucrania.

Desarrollo de la capacitación de liderazgo en Khudat (Azerbaiján).

Lo que añade un gran valor al Panel es que sus miembros representan a una selección de profesiones y esferas de interés. Hay profesoras universitarias, economistas, profesionales de la medicina, periodistas y activistas de los derechos de la mujer. Tanto individual como colectivamente, tienen potencial para ejercer gran influencia más allá de sus respectivas especialidades.

Mira Karybaeva, destacada activista de la sociedad civil, dice que el Panel se rige por una finalidad común: “Todas nos hemos comprometido a lograr que los encargados de elaborar la normativa de nuestros países se den cuenta de que las cuestiones de género no han de considerarse como algo independiente de las cuestiones políticas, económicas y de derechos humanos”, dice la Sra. Karybaeva.

Poco a poco, las integrantes del Panel están adquiriendo los conocimientos y la experiencia que necesitan para lograr ese objetivo. Con la ayuda de seminarios y cursos prácticos patrocinados por la OIDDH y dedicados a temas como la capacidad de liderazgo, las prácticas óptimas y el desarrollo de estrategias, las 15 mujeres que integran el Panel están descubriendo que pueden tener la credibilidad suficiente para establecer puentes entre la sociedad civil y las iniciativas gubernamentales, en esferas esenciales como la elaboración de políticas relacionadas con el género, el desarrollo de planes nacionales de acción sobre esa cuestión, y la creación de nuevos mecanismos de equiparación entre hombres y mujeres.

Galina Petriashvili, que representa a la asociación de periodistas de Georgia *GenderMediaCaucasus*, dice que la composición del Panel es muy adecuada.

“Nuestros países tienen historias, problemas y leyes similares, pero los éxitos conseguidos en la esfera de la equiparación de géneros varían según cada país. Mediante las actividades del Panel podemos aprender

unos de otros y todos salimos beneficiados.

Por ejemplo, las integrantes del Panel procedentes de Azerbaiyán están a punto de crear un esquema de microcréditos en toda la nación y confían en aprovechar la experiencia de la labor de Charita Jashi, una profesora de economía que ha investigado a fondo la situación económica de las mujeres en Georgia y ha estado alentando su espíritu empresarial mediante proyectos orientados a la creación de empresas y publicaciones de apoyo mutuo. Para ello está utilizando los recursos de una red que se extiende por toda Georgia, establecida con la ayuda de la OIDDH en el año 2000”.

“Hace tan sólo unos pocos años el Gobierno no escuchaba las voces de las ONG”, dice la Sra. Jashi. “Afortunadamente en Georgia ya hemos superado esa fase y ahora nuestras recomendaciones se tienen en cuenta en el proceso político.”

Zulfiya Tukhtakhodjaeva, que representa a la Asociación de Organizaciones No Gubernamentales Femeninas de Uzbekistán, estima que el intercambio de información y los planes de acción conjuntos del Panel son valiosísimos para promover las reformas nacionales en la esfera de equiparación de hombres y mujeres.

“Necesitamos toda la ayuda que podamos conseguir para que las mujeres confíen en sí mismas y superen su miedo a presentarse como candidatas para puestos públicos”, dice la Sra. Tukhtakhodjaeva.

También cita la utilidad del documento de estrategias sobre la creciente participación de la mujer en los procesos normativos, elaborado por diversas organizaciones femeninas en una reunión celebrada en Kirguistán en 2003. “Aprovechamos la oportunidad que nos brindan esas actividades para divulgar información y presentar un cuadro objetivo de lo que está sucediendo en nuestros países.”

El hecho de que el Panel haya centrado su labor en toda la región se debe en primer lugar a la presente contribución a largo plazo hecha por la OIDDH para la creación de fuertes redes y coaliciones nacionales de ONG dedicadas a cuestiones de género.

Otra integrante del Panel, Zulfiya Kochorbaeva, de Kirguistán, recuerda que en 1999 cuando su ONG, el Organismo de tecnologías sociales, participó por primera vez en algunos de los pequeños seminarios sobre liderazgo organizados por la OIDDH, las participantes de su país apenas tenían experiencia en cuestiones de género.

En cinco años la situación ha cambiado mucho. “Con la ayuda de la OIDDH hemos establecido una red nacional llamada ‘Las mujeres pueden hacerlo’, que cuenta ahora con más de cincuenta organizaciones femeninas”, dice la Sra. Kochorbaeva. Haciendo honor a su nombre, el grupo ha contribuido a situar a mujeres cualificadas en posiciones clave de los órganos de gobierno autónomo local, en consejos locales femeninos y en la comisión electoral.

Recientemente, un acontecimiento sin precedentes confirmó la capacidad de la red.

“Tras las elecciones parlamentarias de marzo de 2005, en las que no resultó elegida ni una sola mujer”, dice la Sra. Kochorbaeva, “pudimos presionar para que se creara un nuevo puesto, el de representante presidencial especial en el Parlamento para cuestiones de género. Por primera vez en la historia de Kirguistán se nombró a una representante de una ONG femenina para que ocupara un alto cargo gubernamental.”

La Sra. Tukhtakhodjaeva, integrante uzbeka del Panel, dice que la labor de creación de coaliciones entre las mujeres de su país también está dando buenos resultados.

“Somos capaces de hablar alto y con una sola voz”, dice. “Antes de las elecciones de 2004, conseguimos que se aceptara nuestra propuesta de introducir una cuota del 30 por ciento de mujeres en las listas de candidatos de partidos políticos. Eso incrementó el porcentaje de mujeres en el Parlamento de un ocho a un 18 por ciento.”

Alentadas por ese logro, las mujeres de Uzbekistán ya han comenzado a prepararse para las próximas elecciones, que aún están a cinco años vista.

Las mujeres integrantes del Panel de expertos no se hacen ilusiones de que las actitudes arraigadas entre determinados sectores de la sociedad puedan cambiarse de un día para otro, pero están de acuerdo en que la labor paciente y persistente de creación de redes de la OIDDH ha dado como resultado una red regional de alto nivel cuya influencia está empezando a dejarse sentir en los gobiernos y en la sociedad en general.

Tiina Ilsen es Jefa de la Dependencia de equiparación de géneros de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos, con sede en Varsovia.

Imágenes de mujeres del Cáucaso meridional

En 2003, cuando la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) pidió al fotógrafo francés Eric Gourlan que hiciera una serie de fotografías en el Cáucaso, centrada en cuestiones de género, el Sr. Gourlan aprovechó la oportunidad para visitar no sólo las capitales de Armenia, Azerbaiyán y Georgia sino también cerca de una docena de pueblos rurales.

“Me apasiona conocer gente y descubrir su patrimonio cultural”, dice el Sr. Gourlan. “No me gusta viajar por viajar, lo que me gusta es ser ‘testigo ocular’ mediante mis fotografías.”

Su viaje dio como resultado más de 100 imágenes de mujeres a las que la OIDDH estaba ayudando a desarrollar sus capacidades de liderazgo. Las fotografías en blanco y negro que figuran en las páginas x de la presente publicación forman parte de una colección que sigue exponiéndose en diversos actos.

El Sr. Gourlan dice que le impresionó vivamente lo motivadas que estaban las mujeres que conoció. “Estaban haciendo todo lo posible para que las cuestiones de género ocuparan un lugar en el programa, empleando medios modestos”, dijo. “En algunos lugares, entre los participantes en los programas de género había hombres. Me di cuenta de que las mujeres y los hombres más jóvenes estaban empezando a comprender que las

cuestiones de género no eran simplemente ‘cosas de mujeres’. Sabían perfectamente que se trataba de la necesidad de que los hombres cambiaran determinadas actitudes.”

