

ENTREVISTA ANA MARÍA MENÉNDEZ

APM: Como parte de nuestro Podcast para la Paridad Versión 2.0, el día de hoy me reúno con la Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas, Ana María Menéndez. Con Menéndez discutimos la importancia de la paridad de género en espacios nacionales e internacionales, particularmente en las áreas de 'paz y seguridad'. Adicionalmente, discutimos la reciente estrategia de paridad de género en la Secretaría General de las Naciones Unidas, cómo está siendo implementada, los objetivos de la estrategia e indicadores de impacto, está fue la conversación.

Cuéntenos, ¿considera usted que la paridad de género es importante en instituciones internacionales y multilaterales? ¿Por qué?.

AMM: Si, la paridad de género es muy importante, podría decir que resulta imperativa para las instituciones internacionales y multilaterales. Esto no es debido a que las mujeres son necesariamente mejores líderes o administradoras, entre otras, que los hombres, sino que se necesita asegurar diversidad. Al asegurar 'diversidad' en las organizaciones se puede así mismo asegurar que existan diferentes perspectivas, diferentes 'estilos' de administrar, diferentes capacidades de decisión y, creo, que diferentes formas de liderazgo. En la medida en que logremos esto, paridad de género, tendremos instituciones mas efectivas y eficientes; y además diría, que pueden ser instituciones mas justas y equitativas. Al final estas instituciones van a funcionar de una mejor forma para todos, no solo para el personal, sino también en definitiva para la gente a la que se supone que sirves y ayudas.

APM: Entonces, ¿cuáles son algunos de los vínculos que ve usted entre equidad de género, paz, seguridad y desarrollo?

AMM: Es obvio que hay un vínculo. En primer lugar, sabemos que estadísticamente cuando mujeres participan en procesos de paz, por ejemplo, sabemos que esos acuerdos que se consiguen tienen mayores posibilidades de durar, es decir son más sostenibles que en aquellos procesos donde las mujeres no participan. Esto se debe a que las mujeres traen a colación diferentes perspectivas a las de los hombres. También es debido a que las mujeres se ven afectadas de formas diferentes; por ejemplo, por conflictos o crisis, donde estas mujeres tienen preocupaciones y experiencias que han conocido en el campo sobre familia, espacios de trabajo.

Por esto, al final, como ya dije, se ha probado que prácticamente hay aproximadamente 30% mayores posibilidades de éxito si las mujeres participan en procesos de paz, por ejemplo, que si las mujeres no participan.

Ahora, refiriéndome a la cuestión de desarrollo, yo diría que sabemos, hablando por ejemplo sobre los objetivos planteados en la agenda de los Objetivos y Metas de Desarrollo de 2030, el objetivo número cinco (5) trata sobre la igualdad de género. Esta no es por sí sola una meta, sino que en realidad es una meta transversal en el sentido en que si logras conseguir igualdad de género, vas a lograr conseguir prácticamente

entre 30% y 40% de otros referentes y otros objetivos de otras metas. En ese sentido, si quiere usar el argumento de otra forma, puede decirse que si no se logra igualdad de género, no va a haber desarrollo, por lo que creo que eso prueba la importancia de la igualdad y paridad de género.

APM: Entonces, ¿esto es lo que impulsó al Secretario General para trabajar sobre una estrategia sobre paridad de género? ¿Qué exactamente impulsó este énfasis del Secretario General?

AMM: En primer lugar, creo que el Secretario General era bastante consciente del hecho que esto es un Derecho, y tenemos que hablar desde esta perspectiva de Derecho porque es muy importante. Los Derechos Humanos son Derechos Humanos, como ya lo sabemos, y la equidad de género es un Derecho Humano. Por lo que hay una perspectiva de Derechos Humanos, que yo diría que es una cuestión moral para llegar a una equidad, y la paridad de género. Esto por su puesto no es igualdad de género en un 100% como tal, pero yo diría que es una parte muy importante de la equidad de género, por lo que realmente es la senda para alcanzar la equidad de género; eso por un lado.

Pero por otro lado, como ya dije parcialmente cuando contesté su primera pregunta, también está la justificación económica de la paridad de género. Esto significa que las organizaciones e instituciones que tienen paridad de género, y la ONU en últimas es una institución obviamente, son más eficientes y eficaces. Esto significa que estas trabajan mejor. ¿Por qué?, esto es porque la paridad de género contribuye a un ambiente laboral que facilita el cumplimiento de expectativas, que es mejor para la realización de todos, no solo para las mujeres sino también para los hombres. También, como ya lo dije anteriormente, cuando las mujeres son parte de la toma de decisiones, de las conversaciones y están realmente involucradas en el espacio laboral entonces logran obtener mejores resultados y frutos.

Creo que estas son las dos razones principales que movieron al Secretario General para impulsar la paridad de género. También, para concluir con mi respuesta a esta pregunta, él ha dicho varias veces que las cuestiones de paridad de género en el fondo es un asunto de 'poder', es decir es una cuestión de 'empoderamiento'. Tradicionalmente los hombres tienen el poder y las mujeres no, por lo que uno de los medios de alcanzar y compartir este poder es logrando la equidad de género.

APM: Y, ¿cómo visualiza el Secretario General la implementación y puesta en práctica de dicha estrategia? ¿Cuáles son las cosas por hacer y las que no?

ANM: Nosotros apenas tuvimos el primer aniversario de la Estrategia de paridad de género que fue lanzada el 12 de Septiembre del año pasado, y nosotros estamos monitoreando constantemente el progreso de la implementación de la estrategia. Por cierto, tengo que decir que tenemos un sitio web que es público y cualquier persona puede acceder a este, por lo que cualquiera que esté interesado y sepa cómo están evolucionando las cuestiones relacionadas a la implementación de la estrategia, pueden

acceder al sitio web y ver que tenemos datos en tiempo real sobre la composición del personal, por entidad y por letra, que es algo que encuentro importante.

La implementación de la estrategia, como ya mencioné, la monitoreamos constantemente y ha habido progreso registrado, especialmente en las oficinas centrales y, no tanto en las oficinas en el campo. Obviamente las misiones en el campo son más complicadas debido a que muchas de ellas son mandatos difíciles, no que las mujeres no puedan asistir y no pidieran ir a misiones difíciles, el problema es que en particular estas misiones han sido establecidas y creadas por hombres y para hombres. Por lo que resulta difícil debido a que las instalaciones mismas no tienen facilidades para acomodar mujeres. En ese sentido, hay un número de cosas ahí en las que tenemos que trabajar para ver cómo desde ahí podemos hacer las instalaciones más inclusivas en términos de género para impulsar mujeres a ir a este tipo de espacios que han sido dominadas principalmente por hombres.

Por lo tanto, en las misiones de campo hemos tenido unos retos que han resultado más grandes que en las oficinas centrales, y la línea de progreso ha sido 'plana' pero el Secretario General solicitó a sus 'senior managers' que establecieran un Grupo de Trabajo que tome medidas de urgencia. Estos grupos de trabajo, debo decir que tienen una mala reputación porque no puedes hacer muchas cosas, o cuando se establece un grupo de trabajo es para abordar un problema, por lo que vamos a realizar un paquete de medidas a corto plazo, muchas de ellas para que sean implementadas antes de que termine este año, para hacer que esta 'curva' progrese en las misiones en el campo.

Finalmente, quisiera decir que hay, claramente, un elemento de responsabilidad, sin el cual es imposible progresar, por lo que los 'senior managers' y los directores de contrataciones saben que es parte de su evaluación y en su evaluación de desempeño, para ver si ellos realmente están contratando mujeres para suplir las vacantes o no. Por lo que esto también cobra importancia.

APM: Entonces creo que con varias cosas que has mencionado, incluyendo la situación de esas convocatorias que son de alguna forma diseñadas para hombres, al igual que los procesos de contrataciones, para que las mujeres sean tenidas en cuenta. Usted mencionó la quinta cuestión, respecto cuáles medidas adicionales pueden tomar las instituciones internacionales para aumentar en la paridad de género en las posiciones más altas. No estoy segura si hay alguna otra consideración porque parece que hay un paquete completo que ha traído a colación que es muy concreto, pero de pronto hay algo más que usted haya vivido o experimentado para incluir. Si quiere podemos entrar a hablar en detalle de esa pregunta o podemos seguir adelante porque estoy segura que no tiene mucho tiempo.

AMM: Bueno, hay algo que quisiera agregar, un elemento que pienso que es importante. Este es el elemento cultural, porque obviamente en última instancia la paridad de género es una cuestión de números, ¿verdad?, porque si no logras un 50-50 no puedes decir que has logrado paridad. Pero hay un elemento cultural que es importante porque

en últimas para lograr esto hay que hacer un cambio en la 'cultura' de las organizaciones, y no solo de la ONU, creo que es algo que se aplica universalmente.

Algo que también estamos haciendo, y que creo que todas las personas nos pueden ayudar con eso es, porque creo que toda institución debería estar haciendo esto, es crear realmente un buen ambiente e incluir a todos en la 'teoría del cambio'. Esto, porque en últimas esto va a ser posible si las mujeres se movilizan a favor de esto, pero también si los hombres participan, ya que si ellos se resisten, rechazan o sencillamente no quieren hacerlo, entonces eso no va a ser posible. En ese sentido es muy importante incluir a todas las personas, ser incluyentes y hacer entender a todas las personas que las ganancias son para todos.

Yo creo que este es un reto cultural que es complicado, pero que a su vez hay muchas instituciones, públicas y privadas, que están en esto. Lo que creo que es bueno es tener un intercambio entre todos nosotros de 'buenas prácticas', en cómo afrontar retos, cómo encontrar, y algunas, soluciones imaginativas para poder hacer este cambio cultural.

APM: Y, ya para cerrar esta entrevista, refiriéndome a lo que acabas de mencionar sobre 'intercambios', ¿cuál es la sinergia que ves entre las metas de la estrategia de paridad de género de SG y las metas de la campaña que estamos dirigiendo, la campaña GQUAL?

AMM: Creo que hay muchas sinergias, en primer lugar porque su campaña es más grande, en el sentido en que apuntan a muchas instituciones que no son necesariamente de las Naciones Unidas o son parte de las Naciones Unidas pero no se encuentran cubiertas por nuestra estrategia, lo que pienso que es muy importante.

En segundo lugar, creo que la cuestión de crear consciencia y proporcionar estadísticas y números reales es muy importante para crear una idea acertada de lo que realmente está sucediendo, ya que de lo contrario no se puede trabajar sobre ello. Creo que es importante que diseminemos juntas la idea que necesitamos estrategias diferentes para todas las personas, no necesariamente ustedes deben tener la misma estrategia que nosotros tenemos, o pueden llamarla de otra forma. Pero sabes, si realmente queremos llegar a eso en las instituciones debemos asumir seriamente las cuestiones y con un plan, ya que si la paridad es solo una ilusión o un deseo, lo más probable es que no va a llegar a suceder, creo que eso también es importante.

Entonces hacer campañas como GQUAL que se concentran en la paridad en tribunales internacionales y que monitorea organismos, son muy importantes y contamos con ustedes para que nos ayuden con nuestros retos. Y de igual forma, estaremos nosotros muy felices de compartir, como lo estoy haciendo en este momento, nuestros retos y oportunidades para lograr a esa meta.

APM: Ana María Menéndez, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas, muchas gracias.

AMM: Muchas gracias por esta oportunidad para discutir estas cuestiones que creo que son muy importantes para todos.