

“Mujeres mediando en procesos de Paz. Crónicas personales y reflexiones”

Graciela (Gachi) Tapia

Introducción

La naturaleza de los conflictos entre e interestatales presenta múltiples desafíos a la mediación tradicional para lograr una paz sostenible. Esos desafíos incluyen la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones, aprobada en 2000, sobre sobre “Mujeres, Paz y Seguridad” - S/RES/1325-. Esta fue la primera en vincular a la mujer con ambos temas, reconociendo que los conflictos armados afectaban a las mujeres y a las niñas de manera diferente que a los hombres y los niños. La agenda establecida por esta Resolución reconoce el rol y la contribución de las mujeres durante la guerra y la construcción de paz, así como su derecho fundamental a ser incluidas en las negociaciones de paz.¹

A 20 años de su promulgación, en muchos contextos ha sido difícil que la participación de las mujeres en mesas y procesos de paz realmente se haya traducido en la efectiva influencia de sus perspectivas en la toma de decisiones. Hace relativamente poco tiempo que los acuerdos de paz empezaron a mostrar resultados de la participación de mujeres, mediante la incorporación del enfoque de la perspectiva de género en los acuerdos de paz, lo cual permite visibilizar cuáles son los impactos diferenciados de los conflictos armados sobre mujeres y varones, pero también, en qué medida y de qué manera participan unas y otros en la construcción de la paz.² Sin embargo, a pesar del fuerte marco normativo a nivel mundial y regional, la inclusión de mujeres todavía no forma parte de los “estándares” de procedimientos operativos en la mediación de paz de “Alto Nivel”, denominada Track I o Vía I”, enmarcada en la diplomacia multivías.³

¹ https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DPA_GenderMediation-Guidance.pdf

² <https://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-, Making-Women-Count-60-Pages.pdf>

³ La diplomacia multivías es una forma conceptual de ver el proceso de paz internacional como un sistema vivo. Analiza la red de actividades interconectadas, individuos, instituciones y comunidades que operan juntas por un objetivo común que es lograr una paz sostenible. Diamond, Mc Donald, “Multi trak diplomacy”. A Systems Approach to Peace. https://www.rienner.com/title/Multi_Track_Diplomacy_A_Systems_Approach_to_Peace

Por lo tanto, siguen pendientes algunos interrogantes referidos a la implementación de la Resolución 1325: cuando las mujeres participan mediante mecanismos inclusivos, ¿qué efectos se producen en la implementación de esos acuerdos?, ¿por qué tan pocas mujeres participan en Alto Nivel como negociadoras y mediadoras en procesos de paz? cuando las mujeres son las que median, ¿qué diferencias, si las hay, se han podido identificar?

Muchas investigaciones vienen realizándose para encontrar respuestas a los mismos.⁴ Una década atrás, algunas de estas respuestas proponían que una de las razones que justificaban la dificultad de este avance se basaba en el mismo objetivo que tenían los procesos de paz.⁵ El objetivo fundamental era poner fin a la “violencia”. Como las mujeres no eran en su mayoría las beligerantes, su participación no parecía legítima: los hombres hacían la guerra y por ende decidían la paz. A medida que este modelo fue demostrando el fracaso de los acuerdos, el objetivo empezó a transformarse: de finalizar la lucha armada hacia construir una paz sostenible. En consecuencia, el rango de participación en los procesos de paz se fue ampliando, dando espacio a la inclusión de mayor diversidad de grupos, entre ellos, los de mujeres. Así empiezan a fortalecerse las intervenciones denominadas de múltiples “vías” o “Tracks”, incorporándose a las negociaciones oficiales de Alto Nivel o Track I, una visión importante hacia niveles de participación de Track II y Track III. Estas vías refieren a negociaciones no oficiales de actores influyentes que apoyan el Alto Nivel y a procesos que se dan en niveles de base local y territorial.

Este artículo presenta brevemente algunas experiencias propias y reflexiones sobre algunos de los interrogantes pendientes en la implementación de la resolución 1325.

⁴ Anderlini, Sanam Naraghi, 2010. “What the Women Say: Participation and UNSCR 1325. International Civil Society Action Network and the MIT Center for International Studies.” <https://genderandsecurity.org/projects-resources/research/what-women-say-participation-and-unscr-1325-case-study-assessment>

⁵ UN Women, “Women’s Participation in Peace Negotiations: Connections Between Presence and Influence,” October 2012, <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/01/women-s-participation-in-peace-negotiations>

Crónicas

En línea con las investigaciones mencionadas sobre la implementación de la Resolución 1325, el Instituto Kroc para la Paz y la Justicia (IPJ), el Centro de Estudios de Seguridad (CSS), la Academia Folke Bernadotte (FBA) y el Instituto Europeo de la Paz (EIP) me invitaron a ser parte de un proyecto de investigación con el objetivo de profundizar en la comprensión de los roles que mujeres negociadoras y mediadoras jugamos en los procesos de paz y evaluar las condiciones en las que se logra llegar al Alto Nivel o Track I. La iniciativa reúne mujeres en esos roles con experiencia en procesos de paz que se han dado en diversos continentes, en una serie de encuentros informales de trabajo. En ese marco, en octubre de 2019, se convocó una reunión en Estocolmo para compartir experiencias focalizando en evaluar en qué medida nuestro trabajo posibilitó que la participación de mujeres avanzara la agenda de la perspectiva de género y hasta dónde nuestra participación se daba o no en el Alto Nivel de las negociaciones.

El espacio me permitió conocer a un grupo extraordinario de mujeres, planteándonos interrogantes muy específicos: ¿cuál es el alcance de “traer mujeres a la mesa” cuando diseñamos el proceso; ¿sucede algo diferente cuando quienes tienen roles de liderazgos mediadores son mujeres? Esta última pregunta incluyó explorar el “supuesto” que considera que los enfoques y estilos que sostenemos las mujeres, son potencialmente diferentes a los negociadores/mediadores masculinos.

La mayoría de las mujeres que asistieron al encuentro venían del campo diplomático y no del campo técnico -como en mi caso-. En general, quienes lideran las misiones formales de paz o son enviados especiales del Secretario General a países en conflicto, suelen ser figuras de alto rango de la política o de la diplomacia de países que suelen cumplir roles mediadores desde la comunidad internacional. Quienes éramos “mediadoras de formación”, en cambio, no liderábamos las misiones, sino que apoyábamos técnicamente a quienes cumplían esa función.

En mi caso, compartí las experiencias más relevantes de las que participé desde la Unidad de Soporte a la Mediación –MSU- del Departamento de Asuntos Políticos y Construcción de Paz de las Naciones Unidas - DPPA- como parte del

“StandByTEam” SBT - Equipo Permanente de Expertos-,⁶ Entre ellas la que tuvo lugar durante las negociaciones de paz de Colombia, dado que cuando se anunciaron las negociaciones en la Habana, yo había iniciado mi trabajo en el SBT. Entre muchas consultas que se me hicieron como miembro del equipo me tocaba conversar con enviados especiales o líderes de misiones de paz, para dar mi punto de vista sobre el diseño de los procesos a su cargo. Este rol no siempre resultaba sencillo cuando el perfil era de negociadores masculinos de mucha experiencia política, quienes resisten a veces los enfoques más técnicos.

En un caso, me solicitaron viajar con otro colega del equipo a Kirguizistán, donde como consecuencia de la crisis política, se habían sucedido matanzas entre comunidades musulmanas “uzbecas” y “tayiks”. Si bien nuestra visita incluyó reuniones con funcionarios políticos en la capital, el principal trabajo a mi exclusivo cargo, era trabajar en Osh, frontera de país con Tayikistán, en una estrategia conjunta con la Organización de Cooperación Islámica -OIC- , para trabajar con líderes religiosos locales de los dos clanes enfrentados. El objetivo era aprovechar la autoridad y legitimidad de estos líderes entre sus seguidores, para que pudieran cumplir, más allá de su rol tradicional de autoridades religiosas, la de facilitadores y mediadores en la región más azotada por la violencia. Mi intervención necesitaba basarse en un enfoque con base en las enseñanzas del Corán, desarrollando una alta sensibilidad cultural para poder ser aceptada. La misma requirió un cuidadoso diseño estratégico intercultural, conformándose un equipo con miembros de NNUU, la OIC, organizaciones locales y una joven profesional canadiense convertida al islamismo quien resultó una persona clave. Ella me asesoró en identificar los más serios autores para el análisis e interpretación del Corán, en adaptar mi vestimenta a las reglas de las mujeres musulmanas, incluir los espacios de oración durante las agendas de trabajo y en reflexionar conmigo misma sobre cómo suspender mis “supuestos” sobre el tratamiento de la mujer en ese contexto, de manera de poder generar confianza con los líderes - Imames- quienes representaban una promesa

⁶ El SBT es un grupo de expertos en temas vinculados a procesos de paz, que durante un cierto período están disponibles de manera permanente para viajar a cualquier lugar del mundo donde las oficinas de NNUU requieran apoyo en conflictos armados, o políticos de alta escalada.

en las estrategias de contención de posibles nuevas escaladas en la región de mayor violencia del país.

Como equipo de NNUU, la falta de participación de mujeres en esta intervención, era un desafío tremendo. Sin embargo, logramos un modo no oficial y casi intangible, mediante el cual se pudo incluir la visión de algunas mujeres musulmanas sobre su capacidad de contribuir a la construcción de paz. Durante los días de encuentros, unas pocas esposas de los “imames”, se sentaban silenciosamente en la parte de atrás de la sala de trabajo y se ocupaban de que todo funcionara correctamente. Ella eran mujeres con cierta influencia porque enseñaban en las “madrassas” - escuelas islámicas-. Aunque siempre mediadas por traductores, me advertían para que no cometiera errores -como el intento de sentarme a comer en una mesa con varones. Un día compartí formalmente varios casos de la región Latinoamericana, donde Obispos católicos jugaron rol de mediadores en conflictos políticos y socio ambientales. En uno de los videos de un caso que mediado en Argentina, se mostraba el diálogo que llevamos a cabo un equipo de 6 facilitadores, donde el liderazgo lo llevábamos dos mujeres.⁷ Esto generó un impacto enorme en estas mujeres. Al terminar la sesión me solicitaron ayudarlas a identificar cómo podían ellas cumplir ese rol en algunos casos. Aunque fueran sus esposos quienes “convocaran” desde la autoridad y la legitimidad los espacios más visibles o estratégicos en su función de líderes religiosos, y por ende, varones con autoridad, ellas podían tener un rol en otro tipo de diálogos desde su función docente. Esto fue conmovedor, pude ver una transformación muy práctica en cómo re significaban sus roles comunitarios en pos de contribuir a la paz. La misión – intervención a nivel local- resultó exitosa y muy enriquecedora para mi experiencia profesional, me fui conmovida por las oraciones que los líderes religiosos ofrecieron para poder ser sostenida en mis misiones. No obstante, reconozco que necesité realizar un esfuerzo interno complejo para respetar el rol que el Islam da a las mujeres, de modo de “habilitar” mi intervención.

⁷ Diálogo 2000 has en Puerto Iguazú. Fundación Cambio Democrático y Asociación Misionera de Mediación, liderado por las Directoras de las Asociaciones Graciela (Gachi) Tapia y Silvina Nosiglia

En el proceso de Colombia, mi función como experta en diseño de procesos consistió en ayudar a “abrir” la participación de las mismas en el marco del concepto de la diplomacia multivías, para que no quedara limitado a los pocos negociadores oficiales del Alto Nivel (Track I) del Gobierno y de las FARC. El diseño del proceso necesitaba identificar y crear puntos de entrada y mecanismos diversos de participación⁸ para incluir las perspectivas y necesidades de otros sectores de la sociedad, en particular, las mujeres, creando apoyo al proceso a nivel territorial, donde verdaderamente se jugaría la suerte del éxito o el fracaso de las negociaciones, dado que era en esos territorios donde la guerra tenía lugar.

Durante las primeras misiones, trabajé con el Alto Comisionado para la Paz del Gobierno y las Comisiones de Paz del Congreso de la Nación acordando una intervención en territorios que demandaba poder articular consultas sobre los dos primeros temas de la agenda de negociación acordada y que se estaban llevando a cabo en Cuba. Con ese objetivo, capacité en facilitación de diálogos a miembros de todas las agencias de las Naciones Unidas, viajando en gira con ellos – el Coordinador Residente de la ONU lideraba los grupos- con funcionarios de la Oficina del Alto Comisionado para la Paz y de las Comisiones de Paz del Congreso Nacional, a iniciar las consultas en los territorios. Estos espacios tenían su riesgo, todavía no sabíamos si los insumos que recogeríamos para llevar a la Habana serían aceptados por una de las partes - las FARC-.

Las consultas tuvieron éxito, abrieron el proceso a la participación de nuevos actores sociales en territorio. Entre ellos, el movimiento de mujeres, que tanto había trabajado por la paz en Colombia, se organizó tempranamente para poder tener una voz influyente en la mesa de La Habana, donde se constituyó, por primera vez en un proceso de paz, una “Subcomisión de Género”, formada por mujeres de ambas delegaciones. Mediante este mecanismo se pudieron incorporar transversalmente cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres en todos los puntos de la agenda,

⁸ https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DPA_GenderMediation-Guidance_2017%28ESP%29.pdf. Pág. 20. Diseño de Proceso

a través de medidas específicas para mejorar la vida de las mujeres. La Subcomisión se creó en junio 2014 con cinco integrantes de cada delegación.⁹

Posteriormente, las negociaciones en La Habana generaron varios efectos a nivel nacional. Los actores sociales se movilizaron en un paro agrario que paralizó el país y logró que el Gobierno se sentara con ellos en una mesa de negociación nacional paralela, donde cinco plataformas de movimientos sociales esperaban poder discutir los mismos temas que se discutían en Cuba con las FARC. Se le solicitó a la oficina de Naciones Unidas que facilitara esa mesa, y me tocó tener ese rol en algunas de las reuniones. En una ocasión, un negociador importante del gobierno, me llamó la noche antes de una reunión para explicarme lo que tenía que hacer para que el proceso funcionara bien. La situación era lógica, yo venía de otro país, su conocimiento del contexto era extraordinario, y sus consejos fueron muy importantes, me dejaron mucha información sobre los intereses de las partes.

En la reunión de Mujeres en Estocolmo, vinieron a mi mente situaciones donde sucedían escenas similares: hombres con mucha reputación en sus respectivas trayectorias, daban instrucciones sobre cómo llevar adelante el proceso, en algunos casos muy respetuosamente, en otros casos con cierto paternalismo descalificador. Nunca me sentí ofendida, al contrario, entendía que me tocaba navegar en esa cultura, agradecía siempre los consejos, y luego -entendiendo que era una manera de “modelar” cómo se trabaja en un proceso colaborativo- hacía lo que me parecía mejor. Siempre creo haber logrado confianza y respeto de los “señores”. Sin embargo, al traer las experiencias a la reflexión, tomé conciencia de cuánto naturalizaba estas situaciones y el esfuerzo que realizaba para contentar las expectativas masculinas acostumbradas a manejar cuestiones políticas con cierta característica de liderazgo. También recordé un par de casos cuando me tocó trabajar con mujeres de Alto Nivel, donde percibía que la empatía se daba de

⁹ Ver artículo de Juanita Millán en este mismo número sobre la creación de la Subcomisión de Género como avance extraordinario en la historia de procesos de paz, (OACP, 2018: 280).

naturalmente. Pero compartiendo estas percepciones con mis colegas mediadoras de Estocolmo, encontré que las mismas no eran extensivas a todos los casos. Sus anécdotas mencionaban experiencias donde tanto hombres como mujeres compartían estas modalidades autoritarias hacia sus colegas. Esto planteó una discusión muy interesante y nos llevó a una reflexión sobre el modelo de liderazgo que sigue operando en la comunidad internacional respecto del Alto Nivel o Track I.

Reflexiones

El espacio en Estocolmo fue privilegiado para reflexiones y algunas conclusiones alrededor de los interrogantes que se nos plantearon como parte de la investigación.

a) La cuestión referida a *qué efecto tiene el hecho de que mujeres participen en mayor cantidad en las negociaciones oficiales*, como ya se mencionó, no deriva naturalmente en que ellas tengan influencia en las decisiones. Este tema ha sido objeto de exhaustiva investigación, llegando a la conclusión de que lo que cuenta es la calidad de la participación femenina – donde se requiere la formación en perspectiva de género- y no solamente la cantidad. Un artículo de 2016 publicado por Instituto Internacional para la Paz y ONU Mujeres da cuenta de este punto con un título sugestivo: “Hacer que las mujeres *cuenten* y no solamente *contar mujeres*”¹⁰. Efectivamente, muchos procesos donde se incluyen mujeres en las negociaciones, no logran incorporar una perspectiva de género al análisis de los temas. En el mejor de los casos, como los procesos de paz en Filipinas o Colombia, los acuerdos dan cuenta de la participación de mujeres en las negociaciones e incorporan esa perspectiva. Sin embargo, el mismo proceso de paz de Colombia, con resultados extraordinarios en sus acuerdos, enfrenta ahora un enorme trabajo y desafío para que los mismos logren ser efectivamente implementados.^{11 12}

¹⁰ <https://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-Making-Women-Count-60-Pages.pdf>

¹¹ Ver Oquendo, Catalina (13 de diciembre de 2019). «[La paz en Colombia, rezagada para las mujeres](#)» “Según el informe *Hacia la paz sostenible por el camino de la igualdad de género* de [ONU Mujeres](#), el Instituto Kroc, la [Federación Democrática Internacional de Mujeres](#) y el Gobierno de Suecia, que analiza el periodo de septiembre de 2018 a agosto de 2019 sobre los derechos de las mujeres en los acuerdos de paz, el 42 % de los 130 compromisos con [perspectiva de género](#) del acuerdo de paz no han empezado a implementarse”.

¹² https://kroc.nd.edu/assets/345128/120519_informe_genero_digital.pdf

b) A la cuestión sobre *por qué tan pocas mujeres participan en Alto Nivel (Track I) como negociadoras y mediadoras en procesos de paz*, vale referir un interesante artículo reciente de Catherine Turner¹³, asesora de este proyecto de investigación. En el mismo se mencionan los criterios que se utilizan en la mediación internacional para identificar “enviados especiales” y “jefes de las misiones de paz”. Los criterios mencionan palabras como como "autoridad", “alto rango”, "experiencia en el campo”, “poder de convocatoria”. La capacidad de tener un poder de influencia está presente en esta selección. Considerando el sesgo de género de estos criterios, no sorprende que hasta ahora el número de mujeres en roles de Alto Nivel sea mucho menor al de los hombres, -algo que justamente la implementación de la Resolución 1325 intenta transformar- pero que también tiene su impacto en la falta de posibilidades de que varones con características de mayor empatía, o habilidades denominadas “blandas”, puedan ser considerados como buenos perfiles para ocupar estas posiciones.

Esto denota que la comunidad internacional ha venido sosteniendo el concepto tradicional de “liderazgo” que se suele identificar como “patriarcal”¹⁴, para cumplir estas funciones. Parte de las consecuencias, es que muchas de las mujeres que han querido avanzar posiciones en este juego de poder, suelen alcanzar posiciones de alto nivel si logran evidenciar ese mismo estilo, algunas con más facilidad en función de su personalidad, otras con mucho mayor esfuerzo de adaptación. Este estilo de liderazgo ha venido demostrando su fracaso en lograr una paz sostenible y por ende abriendo la mediación a la diplomacia de múltiples mencionada. De esta manera, lentamente, procesos más inclusivos van permitiendo que las mujeres participemos como asesoras en el Alto Nivel, (Track I), como mediadoras en negociaciones no oficiales, o de nivel local (Track II), como apoyo y capacitadoras de innumerables mujeres que operan estos roles desde organizaciones de base en

¹³ Catherine Turner [‘Women’s Leadership for Peace: Towards a Model of Multi-Track Leadership’](#). IPI International Peace Institute. 2019

¹⁴ El presente artículo excede la posibilidad de analizar el concepto de patriarcado A los efectos del mismo, remito a referencias de Fritjof Capra en “El punto crucial”, pág. 15. Editorial troquel. 1992. Traducción del original “The Turning Point” Simon and Shuster. NY. 1982

los territorios plagados de violencia. (Track III). Pero, como señala Turner en artículo mencionado, la misma forma en que se habla de diplomacia “multivias”, crea propias jerarquías de género: los enfoques de seguridad "duros" del Track I están por sobre el trabajo de construcción de paz "suave" en los otros niveles o vías. De esta manera las mujeres están un poco mejor representadas en los procesos no oficiales -Track II-, pero sobre representadas en los niveles de base o -Track III-, mediando en sus comunidades sin ninguna visibilidad y con gran riesgo para sus vidas.

c) Finalmente, a la cuestión de si *hace una diferencia el hecho de que quienes mediamos en el Alto Nivel seamos mujeres*, lleva a retomar el punto anterior vinculado al “liderazgo”. “Subir la escalera de liderazgo no ha sido fácil ni manejable para las mujeres (Ahrens, Landmann y Woywode, 2015)”.¹⁵ En la lucha por la igualdad, la percepción ha sido que cuantas más características "masculinas" poseamos, más probable es que se nos perciba exitosas en ciertos cargos de poder donde estos estilos se consideran indispensables. Sin entrar en una discusión sobre características innatas o culturales, es evidente que la forma en que se ha socializado a las mujeres, hace que estén más asociadas hacia estas habilidades consideradas “blandas” incluyendo "interdependencia, empatía, cooperación, intuición, escucha, cuidado, sensibilidad, etc”, mientras los hombres fueron tradicionalmente “formateados” hacia las lógicas “duras” y competitivas de las cuales, la sociedad en su conjunto también es víctima.

Sin pretender entrar a una reflexión exhaustiva del impacto del “patriarcado” en el liderazgo de nuestro campo, lo evidente es que como cualquier paradigma, una vez instalado un sistema de creencias, el mismo se da por “cierto”, y a partir de ello deviene en comportamientos sostenidos por estereotipos culturales. En consecuencia, los enfoques lineales que simplifiquen conclusiones no darán cuenta de la complejidad del fenómeno a abordar. El problema entonces no sería

¹⁵ Carabajal, Jose. “Patriarchal Culture's Influence on Women’s Leadership Ascendancy <https://scholarworks.sfasu.edu/jfec/vol2/iss1/1>

solamente de género sino también de liderazgo, al cual nos condicionan ciertos estereotipos.

Es posible que el aumento de las mujeres mediando en el Track I no alcance para resolver la deficiencia actual si lo que se reproduce es un liderazgo basado en la jerarquía de autoridad y poder dominante. No lo sabemos. Pero está probado que el hecho de que solamente sean hombres, no cambiará las dinámicas patriarcales que han demostrado ser un fracaso en perseguir una paz sostenible. Lograr que más mujeres lleguen a mediar en posiciones de alto nivel, sería un primer paso para avanzar en la igualdad de oportunidades. Sin embargo, el concepto de “igualdad” no es tal en la realidad. Todavía recae sobre las mujeres el mayor esfuerzo en apoyar el cuidado de sus familias aunque esto va cambiando. Los estereotipos nos dominarán el tiempo que tomen las transformaciones. Será necesario fomentar los esfuerzos institucionales desde NNUU para avanzar en la implementación de políticas que apoyen que las mujeres accedan a estos cargos facilitando condiciones para sus familias que permitan disminuir las asimetrías que aún existen. El objetivo es poder contribuir a modificar un modelo que está acabado y poder integrar un nuevo liderazgo que empiece a considerarse una característica definitoria a la hora de identificar los seres humanos que guían los procesos formales y no formales de paz.¹⁶

¹⁶ En esto coincidimos las colegas mediadoras reunidas en Estocolmo, planteando la necesidad de trabajar en la búsqueda de un nuevo modelo de liderar en el Siglo XXI