

El Esquema de la Igualdad de Género y la Reforma al sistema de las Naciones Unidas¹

Para ser entregado al Grupo de Alto Nivel sobre Coherencia del Sistema del Secretario General de las Naciones Unidas por el Center for Women's Global Leadership (CWGL) y Women's Environment and Development Organization (WEDO)²

17 de Julio del 2006

Este documento describe brevemente los logros y fracasos del actual sistema de las Naciones Unidas lo que concierne a la igualdad de género y los derechos de las mujeres, y propone varios principios y características que son esenciales para reformar el esquema de la Igualdad de Género en pos de conseguir resultados positivos de igualdad de género coherentes.

I. Introducción: En la última década, los esfuerzos para hacer que “las corrientes principales” del desarrollo, los derechos humanos, paz y seguridad funcionen para las mujeres han generado logros destacados así como también asombrosos fracasos. Luego de 10 años de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, se establecieron un número de colaboraciones estratégicas entre los movimientos de mujeres y los reformadores de políticas han ubicado el tema de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres en el centro de los debates mundiales en áreas como la Corte Penal Internacional, la Resolución 1325 sobre mujeres, paz y seguridad del Consejo de Seguridad, y el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género del Millennium Project. En algunas regiones las mujeres han logrado sorprendentes logros en las elecciones a cargos en organismos de gobiernos a nivel local y nacional, y han logrado ingresar a las instituciones públicas; se ha incrementado el acceso a la educación primaria para niñas y existe un gran número de mujeres que están ingresando en el mercado laboral; el acceso a métodos anticonceptivos está mucho más diseminado; la igualdad de género ha sido generalizada en algunos países en procesos de reforma de leyes y medidas estadísticas; y la violencia contra las mujeres ha sido reconocida como una cuestión de derechos humanos y ha sido determinada como un crimen en varios países.

Sin embargo, los logros en cuanto a los derechos de las mujeres se están encontrando con una resistencia en aumento en muchos lugares y muchas veces los ejemplos positivos son la excepción más que la regla. Generalmente ocurren en consecuencia a un individuo, una red, una organización destacada o una confluencia única de factores impulsivos que responden y son receptivos al cambio. Incluso así, estos cambios solo se producen cuando activistas de derechos de las mujeres invierten extraordinario interés, tiempo y esfuerzo y, cuando es necesario, toman riesgos significativos. Por

¹ Este documento fue preparado por Aruna Rao, Directora y Fundadora de Gender at Work; y editado por el Center for Women's Global Leadership (CWGL) y Women's Environment and Development Organization (WEDO).

² Al final del documento, encontrará una lista de organizaciones que respaldan el documento

ejemplo, se tardó casi 5 años de defensa y promoción por parte de Mujeres con el apoyo de un número pequeño de donantes para que las Mujeres de Burundi sean incluidas en la mesa de negociaciones por la paz, y en la hora décimo primera, fue la influencia de Nelson Mandela que finalmente lo hizo posible. Esta propuesta alternativa, que muchas veces requiere de intervención de alto nivel, no es efectiva produciendo consistentes resultados positivos para apoyar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

II. Identificando las brechas y los problemas: 10 años después de Beijing y 30 años después de la primer conferencia mundial de mujeres en la ciudad de México, el número de activistas por la igualdad de género está en aumentando, pero aún algunas pocas negocian en los corredores del poder a nivel internacional, nacional o local donde las decisiones críticas son tomadas. Durante décadas, las mujeres se han respaldado en las Naciones Unidas como una importante institución para la promoción de los derechos humanos y la justicia social, demandando que las Naciones Unidas establezcan normas y estándares mundiales en relación a estos temas. Sólo el año pasado durante la Cumbre Mundial, los gobiernos reafirmaron que la igualdad de género es esencial para el alcance de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio y se comprometieron a la su promoción a través del Objetivo 3. Pero muchas veces no existe la implementación suficiente de estos compromisos, como lo demostrado por el fracaso de alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 en 2005: educación primaria universal.

Varias activistas de derechos de las mujeres temen que la lucha política a nivel mundial por la justicia social y los derechos de las mujeres está siendo minimizada. Evaluación tras evaluación demuestra que los países, donantes bilaterales y el sistema multilateral consistentemente fracasan en priorizar y significativamente no proveen fondos para el trabajo por los derechos de las mujeres y la igualdad³. “El dinero decide, y en este caso, ha votado por esto. Igualmente preocupante es el hecho de que nuevos principios para la ayuda subrayen la propiedad nacional acompañando las modalidades de ayuda como ser el apoyo al presupuesto y enfoques de amplios sectores, si bien loable de alguna manera, hace incluso más difícil específicamente proporcionar los recursos e identificar los objetivos de la igualdad de género.

Estado actual de la Igualdad de Género y Estrategia de Género en las Naciones Unidas: La fase actual de la reforma del sistema de las Naciones Unidas brinda una oportunidad para transformar la retórica sobre igualdad de género en prácticas reales. La mayoría de las activistas por los derechos de las mujeres coinciden en que los marcos normativos para la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres (marcos legales, garantías constitucionales para la igualdad y políticas de igualdad de género) han avanzado considerablemente en muchos países así como dentro del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, la falta de implementación y rendición de cuentas repetitivamente minimiza estos compromisos.

³ Evaluación de UNIFEM: A/60/62 - E2005/10; UNDP Evaluation of Gender mainstreaming, disponible en Inglés: http://www.undp.org/eo/documents/EO_GenderMainstreaming.pdf

La “Estrategia de Género”, promovida extensivamente en el sistema de las Naciones Unidas luego de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer en Beijing, fue transformadora en su concepción. Pero ha sido extremadamente limitada en su implementación. La Estrategia de Género ha sido frecuentemente adoptada con reticencia por las “principales” agencias ya que el sector más alto del liderazgo no apoyó adecuadamente esta agenda; ha sido frecuentemente considerada como una política de “agregar a las mujeres y revolver” sin cuestionar las presunciones básicas, o maneras de trabajar. Ha sido implementada en un contexto organizacional de jerarquía y una agenda establecida que ha priorizado los derechos de las mujeres y donde las secciones de mujeres generalmente tienen una autoridad limitada para iniciar o monitorear el trabajo de igualdad de género, y no autoridad para considerar a las personas y los programas responsables.

La Estrategia de Género es muchas veces incluso utilizada indebidamente que simplemente significa incluir a los hombres así como también a las mujeres, en lugar de promover un cambio transformador en las relaciones de poder entre géneros. En el mejor de los casos, ha significado la adopción de una política de género, la creación de una sección de género para trabajar en cuestiones de programas de organizaciones, capacitaciones de género obligatorias y el aumento del número de mujeres en posiciones de personal y administración. En el peor de los casos, la Estrategia de Género ha sido utilizada para ponerle fin a la financiación del trabajo de las mujeres y/o para dismantlar varios de los mecanismos institucionales como ser las secciones de mujeres y consejeros creados para promover las mujeres en desarrollo, en el nombre de la integración. Tanto instituciones nacionales como internacionales han tenido esta experiencia.

El sistema de las Naciones Unidas está repleto de ejemplos de estructuras y personal con el mandato de realizar el trabajo de igualdad de mujeres que se encuentran sin los recursos necesarios y no representan una prioridad. Constantemente deben luchar una batalla difícil como resultado de su ubicación baja en las jerarquías de las organizaciones, pequeñas, con un limitado mandato y la falta de autonomía y relación a importantes audiencias. Actualmente, existen varias agencias sin los recursos suficientes concentradas exclusivamente en cuestiones de las mujeres [UNIFEM, Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para el Adelanto de la Mujer (INSTRAW, por sus siglas en inglés), el Consejero Especial del Secretario General para Cuestiones de Género (OSAGI, por sus siglas en inglés), y la División para el Adelanto de la Mujer (DAW, por sus siglas en inglés)]. Por ejemplo, UNIFEM, la única sección con una (limitada) presencia en el campo, es un fondo, no una agencia operativa independiente, que reporta al administrador del PNUD, lo que significa que no posee una posición en las mesas de tomas de decisiones de alto nivel. Las secciones de género (desde OSAGI hasta aquellas en las agencias especializadas) poseen la capacidad limitada de proporcionar la respuesta crítica o de hablar sobre el funcionamiento de la igualdad de género; a menudo este consejero especial o punto focales de género de las Naciones Unidas solían defender el status quo más que el cambio. Sus limitados presupuestos, su limitado acceso a los procesos de toma de

decisiones, y su limitado términos de referencia no los posiciona como actores destacados en sus propias agencias.

Otras agencias grandes, incluyendo el PNUD, UNFPA, UNICEF, UNESCO, los Altos comisionados para los Derechos Humanos, los refugiados y otros, muchas veces realizan importante trabajo sobre la igualdad de género, pero es solo una parte de su mandato y frecuentemente reciben poca atención. De acuerdo con un sondeo de UNIFEM/PNUD del 2002, de los 1.300 personas del personal de las Naciones Unidas que poseen la igualdad de género en sus términos de referencia, cerca de 1 mil de ellos son los puntos focales de género que son relativamente jóvenes, poseen poca experiencia sustantiva, no tienen presupuestos, y quienes trabajan con género como un elemento de su cartera de asuntos. En otras palabras, estas estructuras están diseñadas para fallar o son inoperantes.

Financiar el trabajo por la igualdad de género dentro de las principales agencias y los mecanismos específicos de mujeres como UNIFEM es tremendamente inadecuado para la tarea actual. En el año 2002, los recursos de UNIFEM representaron un total de \$36 millones de dólares. En comparación, el presupuesto de UNFPA para el mismo año fue de \$373 millones de dólares; el presupuesto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos fue de \$64 millones de dólares y el presupuesto de UNAIDS fue de \$92 millones de dólares. El presupuesto de UNICEF para el mismo año fue de un total de \$1,454 millones de dólares. El mensaje es claro: la inversión en mujeres es la última prioridad. La mayoría de las principales agencias no pueden ni siquiera identificar cuanto dinero destinaron para los derechos de las mujeres y para el alcance de la igualdad de género.

Con décadas de experiencia y considerando los desafíos por delante, existe un amplio conocimiento de cómo el sistema de las Naciones Unidas podría estar mejor organizado y estructurado para facilitar cambios positivos para las mujeres y sus familias. Actualmente existe una variedad de propuestas que están siendo discutidas. Nosotras vemos algunas de ellas como un paso hacia atrás, como ser la incorporación de UNIFEM dentro de una agencia más grande como el PNUD, mientras que otras podrían provocar solo un cambio superficial, como una simple combinación de actuales mandatos, actividades y presupuestos de UNIFEM, DAW, OSAGI e INSTRAW. Esta idea fue rechazada.

Consideramos que el sistema actual no es aceptable. Por lo tanto, nos hemos concentrado en los enfoques que poseen el mayor potencial de generar coherencia y un cambio sistemático positivo. Nuestra opción ideal sería la creación de una entidad independiente con recursos suficientes, con la capacidad normativa, operativa y supervisión, con presencia universal en los países y liderada por un Secretario General Adjunto. Un enfoque alternativo sería la creación de un organismo coordinador especializado con funciones similares, tomando como referencia el modelo de UNAIDS.

III. Recomendaciones para transformar el Esquema de la Igualdad de Género del sistema de las Naciones Unidas: Existen muchas formas de llevar adelante estas propuestas y este documento no se concentra en describir en detalle. Sin embargo, cualquiera que sea la propuesta elegida, las principales funciones y características que nosotras creemos son esenciales para una maquinaria efectiva de igualdad de género están descritas más abajo. Este tipo de entidad debe ser fuerte, **una entidad específica de Mujeres** con el mandato de trabajar a través de todo el sistema de las Naciones Unidas, una entidad que tenga la capacidad para liderar, monitorear y actuar como una fuerza impulsiva, o catalizadora para el adelanto de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, tanto a nivel mundial como a nivel de los países.

Esta entidad específica de mujeres debe desempeñar tres características esenciales. Debe poseer responsabilidades de **generar políticas** sobre cuestiones sustantivas de igualdad de género y derechos de las mujeres. Debe tener la capacidad de monitorear, junto a la **autoridad para asegurar rendición de cuentas**, sobre la estrategia de género a través del sistema de las Naciones Unidas. Por último, debe tener **presencia en los países para poder conducir y definir las actividades operacionales de las Naciones Unidas** para asegurar que los programas de igualdad de género y derechos de las mujeres son llevadas a cabo de manera efectiva. Esta presencia universal en los países es esencial para conectar las principales brechas entre los compromisos en relación a las normas de derechos humanos de las mujeres y las realidades en cuanto a la implementación.

Para poder funcionar de manera efectiva, esta entidad debe ser sostenida por ciertos componentes esenciales o características. Debe tener **autonomía**; debe estar **adecuadamente y con suficientes recursos** (en términos financieros y en términos de personal con algo nivel de experiencia destacada); y debe contar con la **autoridad y la capacidad** necesaria de una entidad para funcionar como un líder sustantivo y político por la igualdad de género a nivel mundial y nacional.

A: El marco para una entidad específica de Mujeres

Entidad específica de Mujeres: Para llevar adelante los derechos humanos de las Mujeres y la igualdad de género se necesita un liderazgo claro tanto sobre la política como el aspecto operativo y creemos que una relación más explícita y cooperativa entre el trabajo normativo y el operativo puede ser alcanzada de mejor manera en una misma entidad. Sin una entidad de liderazgo, la igualdad de género continúa siendo la responsabilidad de todos y al mismo tiempo de nadie. La estrategia de género funcionaría de mejor manera si coexiste junto a una agencia de mujeres consolidada que pueda demostrar liderazgo, defender y promover los derechos a niveles altos del sistema y considerar que el sistema debe rendir cuentas. Una entidad con un sistema de amplio alcance mejorará el compartir información, experiencia y seguimiento entre los mecanismos normativos y operativos. La separación artificial entre lo normativo y lo operativo no funciona en la práctica, dejando aislada la función normativa del trabajo de

campo donde las condiciones reales influyen los requisitos de las políticas y los programas. Además, la promoción de políticas por mucho tiempo ha anexado la importante tarea de del cambio institucional y operativo necesario para hacer llegar los beneficios del desarrollo a las mujeres.

A pesar de los argumentos de algunas críticas, el contar con una entidad firme específica para mujeres no va a “ghettizar” las cuestiones de mujeres. Al igual que otras cuestiones poseen un claro liderazgo (por ejemplo, OIT para cuestiones de trabajo, UNICEF para la infancia y ACNUR para la población refugiada), las cuestiones de igualdad de género también necesita un fuerza impulsadora. Esto no representa una contradicción. La OIT no acapara las cuestiones relacionadas con el trabajo. Sólo porque UNICEF se concentra en la infancia no significa que el Programa Mundial de Alimentos no debe distribuir alimentos a las y los niños o que la OIT no puede ocuparse de cuestiones de trabajo de los niños. Al mismo tiempo, compartir el mandato con cada una de las agencias no debe imposibilitar el proporcionar recursos a una entidad específica con un mandato de liderar, catalizar y monitorear el trabajo. Cada agenda necesita una fuerza política que la lidere y la agenda de igualdad de género no es la excepción.

Amplia Responsabilidad del Sistema por la Igualdad de género: La efectividad de dicha entidad de alto nivel específica de mujeres es contingente no solo en su propia visión y capacidad sino también en el compromiso fortalecido (medido a través de la priorización, brindar recursos y resultados) de agencias existentes en todo el sistema de las Naciones Unidas hacia los objetivos de la igualdad de género. La vida de las mujeres en todo el mundo son definidas por decisiones que van desde el comercio de armas, el control climático y las políticas macroeconómicas de agua y saneamiento, salud y educación. La tarea es muy amplia para ser tratada por una agencia solamente. Por ejemplo, en el caso del VIH/SIDA todo el sistema de las Naciones Unidas tiene el mandato de abordar el tema con el apoyo de UNAIDS (incluyendo un fondo mundial con suficientes recursos para el VIH/SIDA) y de la misma manera el sistema en su totalidad posee el mandato de tratar el tema de los derechos humanos con el apoyo de una recientemente expandida Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Así, también para la igualdad de género, la amplia responsabilidad del sistema es esencial.

B: Las Funciones Principales

Desarrollo de Políticas y Defensa y Promoción: La entidad debe tener un mandato detallado dedicado a la completa variedad de derechos y preocupaciones de las mujeres, derivados de CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y otras políticas relevantes. Debe ser capaz de crear y establecer una política mundial coherente para la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y demandar los cambios necesarios a niveles de política e institucionales. Mientras que el principal cambio debe concentrarse en la implementación y rendición de cuentas por los

compromisos existentes, la discriminación de género esta aun impregnada en varios marcos legales y políticas en todos los niveles y el trabajo normativo debe continuar siendo una prioridad.

Operaciones: Es esencial para la entidad el trabajar a nivel de países y a nivel regional en cuestiones sobre pensamiento estratégico, construcción de apoyo de las bases y planificación de programas. Para fortalecer su rol de liderazgo, esta entidad debe proporcionar sustantiva experiencia de alta calidad reforzado por la investigación y la práctica sobre las dimensiones de género de una sustantiva variedad de temas desde políticas macroeconómicas, gobierno, hasta violencia contra la mujer y los derechos sexuales y reproductivos. Debe implementar programas, facilitar innovaciones, compartir buenas experiencias y facilitar el aprendizaje institucional a través del sistema. Este trabajo debe ser realizado en estrecha colaboración con organizaciones y redes de mujeres.

Monitoreo y Rendición de cuentas: Junto al desarrollo de políticas y operaciones, la entidad debe ser capaz de desarrollar un plan de acción apropiado y establecer indicadores de desempeño que son monitoreados consistentemente. Debe poseer la capacidad para monitorear y el poder para asegurar el proceso de rendición de cuentas, en forma de mecanismo que pueda funcionar en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas. Desarrollando colaboraciones con ONGs y redes por los derechos de las mujeres a nivel mundial, regional y a nivel de los países, es un componente esencial para la estructura de gobierno de este mecanismo de rendición de cuentas.

Los sistemas de alto nivel en los países y regiones necesitan desarrollar e implementar mecanismos de rendición de cuentas específicos, incentivos para promover el trabajo sobre la igualdad de género, y tomar acciones por incumplimiento. La estructura institucional a nivel del país debe ser considerada responsable por los objetivos de igualdad de género utilizando patrones aceptables no sólo para el proceso de la estrategia de género sino también para el progreso hacia los objetivos de los derechos de las mujeres e igualdad. Los sistemas de incentivos son esenciales así como también el emplear un número mayor de mujeres en definir la manera en que el personal responde a estas cuestiones.

C: Las principales características de la entidad específica para Mujeres

Autonomía de la Agencia: Para asegurar la rendición de cuentas de los esfuerzos de igualdad de género y derechos de las mujeres, debe existir una entidad independiente con la autoridad para tomar la responsabilidad de abordar estas cuestiones y promover los compromisos de género de manera efectiva. Este tipo de entidad no debe estar subordinada bajo otra agencia y debe tener su propia estructura de gobierno.

Alto nivel de liderazgo: La formación de una entidad consolidada con el potencial de llevar adelante y afectar cambios requiere una mayor escala de poder, autoridad y recursos. Para garantizar esta estructura organizacional y una voz para las Mujeres en

la mesa de la toma de decisiones en las Naciones Unidas, debe ser liderada por un Secretario General Adjunto con experiencia sustantiva en igualdad de género. Además, esta entidad deber participar in organismos que toman decisiones de alto nivel, como ser la Mesa Directiva del Gerente Ejecutivo de Coordinación (CEB, por sus siglas en inglés), Comité sobre Programas de Alto Nivel (HLCP, por sus siglas en inglés), y el Comité Ejecutivo de Paz y Seguridad (ECPS, por sus siglas en inglés).

Presencia Universal en los Países: Cada Equipo del País de las Naciones Unidas, cada centro regional, cada misión de paz de las Naciones Unidas necesita tener un experto o un equipo experto en igualdad de género que es representado a nivel gerencial de la agencia donde las decisiones son tomadas y debe contar con un presupuesto independiente.

Recursos Adecuados: esta entidad debe contar con recursos sustanciales, regularizados y planificados adecuados para implementar su mandato. Esto también incluye personal altamente capacitado en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas y a nivel mundial y de países.

Una expansión en recursos para trabajar en igualdad de género, así como también para identificar concretos mecanismos para asignaciones y gastos en cada organización de las Naciones Unidas y cada UNCT es un componente necesario de la reforma. Todas las agencias de las Naciones Unidas debe hacer un presupuesto de género para demostrar los recursos que están siendo asignados a los objetivos de la igualdad de género. El financiamiento para los objetivos de la igualdad de género debe provenir de presupuestos regulares y no sólo por recursos adicionales al presupuesto. Deben explorarse nuevas formas de influenciar financiamiento para este trabajo. Por ejemplo, las Naciones Unidas deben considerar destinar un porcentaje de todas las contribuciones voluntarias para actividades operacionales para la igualdad de género.

Los donantes necesitan reforzar la implementación de estos principios en vez de crear obstáculos. Muchas veces, cuando los donantes están haciendo un llamado por una estrategia de género, estos proporcionan recursos que implican costos para las principales agencias, a pesar de que estas agencias fracasan en asignar recursos esenciales para la igualdad de género. Esto hace que el dinero no llegue a activistas de derechos de las mujeres y promueve que las agencias principales “se resistan” en invertir sus recursos esenciales.

IV. Conclusión: Este documento delinea la estructura, funciones principales y características de una efectiva maquinaria de igualdad de género para el sistema de las Naciones Unidas. Para hacer de esta visión una realidad se debe considerar no sólo a los gobiernos y al sistema de las Naciones Unidas, sino también el pensamiento creativo y la vasta experiencia de las organizaciones y redes de mujeres en todo el mundo. No nos queda mucho tiempo y debemos actuar juntas ahora.

La Lista de Organizaciones que Respaldan el Documento

1. ABANTU for Development (People for Development), Ghana
2. Action Canada for Population and Development, Canada
3. African Women's Development and Communications Network (FEMNET)
4. African Women's Development Fund (AWDF)
5. Ain o Salish Kendra (ASK), Bangladesh
6. Amnesty International
7. Asia Pacific Women's Watch
8. Association for Women's Rights in Development (AWID)
9. Aurat Foundation, Pakistan
10. Baha'i International Community
11. Center for Women's Global Leadership (CWGL)
12. Concertacion Interamericana de Mujeres Activistas por los Derechos Humanos de las Mujeres (CIMA)
13. DAWN
14. Empower Children & Communities against Abuse (ECCA), Uganda
15. Engender, South Africa
16. Feminist Coalition, Serbia
17. Feminist League, Kazakhstan
18. Flora Tristan, Centro de la Mujer Peruana, Peru
19. FOKUS – Norwegian Forum for Women and Development
20. Fondo Alquimia, Chile
21. Forum of Women's NGOs of Kyrgyzstan
22. Gender Statistics Users Group (GSUG), UK
23. Global Fund for Women
24. INFORM Human rights Documentation Centre, Sri Lanka
25. Institute of Economics, Russian Academy of Sciences (RAS), Russia
26. International Center for Research on Women (ICRW)
27. International Coalition for Development Action (ICDA)
28. International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
29. International Indigenous Women's Forum (FIMI)
30. International Planned Parenthood – Western Hemisphere Region (IPPF-WHR)
31. International Women's Rights Action Watch - Asia-Pacific Region
32. International Women's Tribune Center (IWTC)
33. Japan Women's Watch, Japan
34. KULU – Women and Development, Denmark
35. MADRE
36. National Women's Studies and Information Centre, Moldova
37. Network of Women in Black, Serbia
38. North America Masaba Cultural Association (NAMCA), Uganda
39. Norwegian Network for Women and the UN, Norway
40. Open Society Institute
41. Rights & Democracy, Canada
42. Riverdale Immigrant Women's Centre, Canada
43. Rozan, Pakistan

44. Saathi, Nepal
45. Shirkat Gah – Women’s Resource Centre, Pakistan
46. SisterSong Women of Color Reproductive Health Collective, USA
47. SOS Hotline for Women and Children Victims of Violence, Montenegro
48. South East Asia Women Watch (SEAWWatch), Philippines
49. Stavropol Regional Human Rights Center, Russia
50. Thai Women Watch, Thailand
51. Toronto Women's Call to Action, Canada
52. UNIFEM/USA (U.S. Committee for UNIFEM)
53. Women and Media Collective, Sri Lanka
54. Women and Society, Bosnia and Herzegovina
55. Women in Development Europe (WIDE)
56. Women in Law and Development in Africa (WiLDAF)
57. Women in Peacebuilding Network – Africa (WIPNET-A)
58. Women’s Environment and Development Organization (WEDO)
59. Women’s International League for Peace and Freedom (WILPF)
60. Women's Rights and Gender Equality Organizations, Armenia
61. WOMANKIND Worldwide