

Conseguir la igualdad para generar paz:

Una guía de acción y planificación sobre las mujeres,
la paz y la seguridad (RCS 1325)



El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer promueve la investigación aplicada sobre género, facilita el intercambio de información y apoya el aumento de capacidad mediante el establecimiento de redes de contacto y alianzas con agencias de la ONU, gobiernos, el mundo académico y la sociedad civil.

Conseguir la igualdad para generar paz: Una guía de acción y planificación sobre las mujeres, la paz y la seguridad (RCS 1325)

Autor principal: Kristin Valasek

Investigador y autor contribuyente: Kaitlin Nelson

Diagramado por: Andrés Taborga

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

César Nicolás Penson 102-A

Santo Domingo, República Dominicana

Tel: 1-809-685-2111

Fax: 1-809-685-2117

E-mail: info@un-instraw.org

Página Web: <http://www.un-instraw.org>

Copyright 2006

Todos los derechos reservados

Las opiniones expresadas son las de los/las autores/as y no reflejan necesariamente las opiniones de las Naciones Unidas ni del INSTRAW.

Las designaciones usadas y la presentación de datos no implica de ninguna manera la expresión de una opinión de parte del Secretariado de las Naciones Unidas o del INSTRAW sobre el estado legal de un país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras o límites.

Conseguir la igualdad para generar paz:

Una guía de acción y planificación sobre las mujeres,
la paz y la seguridad (RCS 1325)



Prólogo



Vemos las historias en las noticias. Las vivimos. Mujeres y niñas por todo el mundo enfrentan terribles niveles de inseguridad y de violencia. Ya sea en tiempos de guerra o de paz, una de cada tres mujeres es una sobreviviente del asalto sexual.

Tomemos como ejemplo el caso de una mujer refugiada de treinta años con sus dos niños, su madre y su suegra en Kosovo. Dos serbios uniformados los detienen y le dicen a la mujer que salga del tractor. Ella tenía en su regazo a su hijo de tres años. Un soldado la saca del tractor y la asalta sexualmente mientras el otro soldado la apuntaba al pecho con su arma.¹

El asalto sexual es sólo una de las muchas formas de violencia que las mujeres enfrentan, desde la explotación sexual por las fuerzas de mantenimiento de paz, la violencia doméstica a manos de un esposo, hasta la industria multimillonaria del tráfico, viviendo constantemente al tanto de las múltiples amenazas a nuestra salud y a nuestro bienestar.

Ya sea en el hogar o en la calle, debemos detener esta ruleta rusa que condiciona nuestras vidas. Acabemos con las armas. Debemos sobreponernos y olvidar el miedo.

Individuos, organizaciones y gobiernos toman medidas para prevenir y resolver la violencia contra la mujer. Desde las organizaciones feministas de base que ofrecen apoyo y promueven esta causa hasta el ámbito de la ley internacional los individuos se están dedicando a la creación de la paz y la seguridad. Acciones concretas así como las políticas y los planes estratégicos, son necesarios para detener la violencia contra la mujer, garantizar su seguridad y prevenir el conflicto armado. Este asunto requiere de nuestra atención y de nuestra energía.

El 31 de octubre del año 2000 la Seguridad, una ley histórica internacional que ha resultado ser un punto vital de movilización para organizaciones e individuos de todo el mundo. Hace un llamado para la plena e igual participación de las mujeres en todas las iniciativas de paz y seguridad.

Esta resolución exige su aplicación – de manera que los asuntos relacionados a las mujeres, la paz y la seguridad se coloquen a la cabeza de la agenda global donde debidamente corresponden estar. Esta guía es un primer paso para que finalmente se pongan en práctica las políticas y hacer que las palabras de la Resolución 1325 se hagan realidad. A pesar de que los procesos de las políticas y la planificación parezcan estar lejos de la realidad de la violencia y la inseguridad, éstos tienen por objeto mantener vivas, saludables y libres de miedo a las mujeres y a las niñas.

Con este manual el INSTRAW espera dar apoyo y promover los procesos de planificación de las mujeres, la paz y la seguridad que involucren a una variedad de actores y que hagan que el tema de la violencia contra la mujer sea dominante en las agendas nacionales e institucionales.

Carmen Moreno

Directora del INSTRAW

1. Human Rights Watch, *Under Orders: War Crimes in Kosovo* (HRW, 2001) <<http://www.hrw.org/reports/2001/kosovo/undword-03.htm>>.

Tabla de contenidos

Resumen	i
Lista de abreviaciones	v
I. Introducción	1
1. Sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad	2
2. ¿Por qué crear un Plan de acción de MPS?	5
3. Síntesis global de las políticas y planificación de MPS	7
II. Fundamentos teóricos	18
1. Separación vs. Integración	18
2. Aprender de los Planes de acción de igualdad de género	21
3. Métodos de planificación: combinar la planificación estratégica, participativa y el análisis de género	23
<i>Planificación estratégica</i>	23
<i>Planificación participativa</i>	24
<i>Análisis de género y socioeconómico</i>	24
III. ¿Cómo crear un Plan de acción de MPS?	29
1. Fortalecimiento de la voluntad política: Incidencia y concienciación	30
2. Organización	33
3. Plan de planificación: Términos de referencia	36
4. Evaluaciones de MPS	36
5. Planificación de reuniones/talleres	40
6. Redacción del Plan de acción	45
IV. Conclusiones: Hacia la ejecución	53
Anexos	
A) Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad	57
B) Información de contacto para el Plan de acción nacional de MPS	60
C) Recomendaciones con respecto al Plan de acción nacional de la RES/1325 por el Centro para la Igualdad de Género en Noruega	64
D) Recomendaciones con respecto al Plan de acción nacional de Canadá sobre la ejecución de la Resolución 1325	67

Resumen

¿Qué se debe hacer para pasar de la teoría a la práctica? Hoy en día, uno de los mayores retos del desarrollo es llevar la política a la práctica. Esto se evidencia especialmente en el contexto de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, donde los compromisos suscritos a nivel nacional e internacional no son consonantes con la realidad cotidiana de las mujeres.

Esta guía examina uno de los pasos cruciales en el camino hacia la aplicación plena de las leyes vigentes, a saber, la formulación y ejecución de políticas y planes concretos. Más específicamente, se concentra en la creación de planes de acción sobre cuestiones de mujeres, paz y seguridad (MPS).

El propósito de esta guía es facilitar el desarrollo de planes de acción realistas en materia de mujeres, paz y seguridad mediante sugerencias de buenas prácticas, recomendaciones específicas y un proceso modelo de seis pasos. Esta guía está diseñada como un recurso para gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, organizaciones regionales y organizaciones no gubernamentales (ONG) que estén interesados en formular planes y políticas para abordar el tema de las mujeres, la paz y la seguridad.

Sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad

Las mujeres, las niñas y los niños difieren en su experiencia y en la participación en el contexto del conflicto armado, mantenimiento y creación de paz y reconstrucción. Las mujeres y las niñas, en particular, se han convertido en blancos estratégicos del conflicto armado. Sin embargo, en lugar de describirlas como víctimas indefensas de la guerra y la violencia, cabe reflexionar sobre los importantes papeles que desempeñan como combatientes, creadoras de la paz, autoridades políticas y activistas.

Las mujeres continúan siendo excluidas de cargos decisorios en el área de la paz y la seguridad. Como respuesta a esta realidad, se han emitido numerosas llamadas a la acción. Dos de las demandas principales son la participación plena y equitativa de las mujeres y la transversalización de género en todas las iniciativas de paz y seguridad. Por otro lado, la llamada a la aplicación de las tres "P" está ganando cada vez más terreno: **P**revención del conflicto, **P**articipación de las mujeres en la paz y seguridad, y **P**rotección de civiles con consideración de las necesidades específicas de mujeres, hombres, niñas y niños.²

A ese respecto, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad (2000) es uno de los mandatos internacionales más importantes. Esta resolución innovadora aboga por la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las iniciativas de paz y seguridad, junto con la transversalización de las cuestiones de género.

Pese a que han transcurrido casi seis años desde su adopción, la ejecución de la RES/1325 ha sido incoherente, con resultados variables. No fue sino hasta hace poco que se pusieron en marcha iniciativas para redactar planes de acción destinados a la aplicación eficaz de la resolución y, en estos momentos, existe un creciente debate en torno a la utilidad de esos planes, así como preguntas prácticas sobre el proceso de formulación y ejecución.

¿Por qué crear un Plan de acción de mujeres, paz y seguridad?

Como Estados Miembros de las Naciones Unidas, debemos contemplar la posibilidad de desarrollar planes de acción nacionales y estrategias coordinadas respecto de la ejecución de la Resolución 1325

– Declaración de Canadá ante el Consejo de Seguridad de la ONU (2005)

2. Grupo de Trabajo sobre la Mujer, Paz y Seguridad, et al., "Report on Security Council Roundtable: Peace Support Operations: Consolidating Progress and Closing Gaps in the Implementation of UNSC Resolution 1325" (Nueva York: NGOWG, julio de 2004).

Aunque a escala mundial abundan las iniciativas en materia de mujeres, paz y seguridad, los mandatos como la RES/1325 no se están ejecutando de manera sistemática ni sostenible. La creación de un plan de acción puede ofrecer el marco necesario para analizar la situación, consultar con aliados e iniciar acciones estratégicas. Más específicamente, las ventajas de crear un plan de acción pueden suponer mayor:

- **Integridad**
- **Coordinación**
- **Creación de conciencia**
- **Propiedad**
- **Rendición de cuentas**
- **Monitoreo y evaluación**

Síntesis global de las políticas y planificación de MPS

Si bien las políticas y la planificación que implican las cuestiones de mujeres, paz y seguridad han existido desde hace tiempo, con la promulgación de la RES/1325 como mandato internacional vinculante se ha registrado una creciente demanda de políticas y planes de acción específicos.

Esta demanda, generada principalmente por la movilización e incidencia de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, ha motivado la creación de una multiplicidad de políticas y planes de mujeres, paz y seguridad en el ámbito institucional, nacional y regional. En lugar de crear planes de acción separados para la RES/1325, la resolución se ha integrado a las leyes y políticas nacionales en países como Colombia, Israel y Fiji.

Por otra parte, Dinamarca, el Reino Unido, Noruega, Suecia, Canadá y Suiza han decidido crear planes de acción nacionales para la Resolución 1325. Dentro del sistema de la ONU, recientemente se lanzó un *Plan de acción sistémico para la ejecución de la Resolución 1325*. Además, el Departamento para Asuntos de Desarme, la Oficina para la Coordinación de Asuntos Humanitarios y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz tienen planes de acción de género individuales. A escala regional, organizaciones desde la Unión Europea hasta la Autoridad Intergubernamental sobre Desarrollo han aprobado resoluciones y creado planes de acción de MPS.

Aprender de los Planes de acción de igualdad de género

Es importante comprender que aunque en esta coyuntura existen muy pocos planes de acción que abordan el tema de mujeres, paz y seguridad, los planes de acción de género han existido desde 1975. Las lecciones que podemos aprender a partir de un breve análisis de los planes de acción de equidad de género son de sumo valor a fin de evitar los mismos escollos y replicar los logros.

Para sintetizar las numerosas recomendaciones recopiladas a través de años de planes de acción de género, los planes de acción de MPS futuros deberían incluir:

- 1. Objetivos realistas para el futuro próximo que puedan ser monitoreados y evaluados.**
- 2. Un claro entendimiento de las responsabilidades específicas, los recursos necesarios y los calendarios.**
- 3. La participación y responsabilidad compartida de líderes y representantes de todas las áreas y divisiones de la institución/organización.**

¿Cómo crear un Plan de acción de mujeres, paz y seguridad?

El proceso de planificación variará sustancialmente en función de la clase y cantidad de actores participantes, del contexto nacional, regional o comunitario específico, y de los recursos disponibles. No hay un proceso de planificación genérico ni un plan de acción modelo; no obstante, esta guía es una introducción a los pasos básicos.

Tres metodologías básicas sirven de base para las prácticas y procedimientos de planificación que se sugieren en esta guía: planificación estratégica, planificación participativa y análisis de género/socioeconómico.

1. Fortalecimiento de la voluntad política: Incidencia y concienciación

Informar y educar a los entes decisorios y al público en general sobre las cuestiones de MPS a fin de crear una base de apoyo resulta crucial para la ejecución exitosa de un plan de acción en el futuro.

Las campañas mediáticas, volantes, talleres, grupos de debate, entre otros, son iniciativas eficaces para aumentar la conciencia y el apoyo a las cuestiones de mujeres, paz y seguridad. Este primer paso no tiene un plazo de cumplimiento riguroso. Lo ideal es que este proceso continúe durante y después de que se haya formulado el plan de acción.

2. Organización

Una vez que se haya establecido el impulso y la voluntad política mediante la concienciación y el trabajo de incidencia, los aliados clave pueden aunar fuerzas y lanzar iniciativas dirigidas a crear un plan de acción de MPS.

En el ámbito mundial, uno de los pasos más importantes para hacer frente a las cuestiones de MPS y/o la RES/1325 ha sido reunir a individuos de distintas organizaciones para luego formar organizaciones coordinadoras o redes de información formales. A menudo, estos grupos de colaboración están compuestos principalmente por las ONG dedicadas al trabajo sobre género, mujeres, paz y desarrollo, aunque también existen ejemplos de comités que cuentan con representantes gubernamentales, del mundo académico y de la sociedad civil.

Uno de los primeros pasos que debe dar el gobierno u organización es establecer un grupo de trabajo interagencial/interdepartamental/interministerial a efectos de poner en marcha y vigilar el proceso de desarrollo de un plan de acción.

3. Estrategia de planificación: Términos de referencia

El grupo de trabajo interagencial puede empezar por tomar pasos concretos para idear un plan de acción, celebrando una reunión donde se formule un "estrategia de planificación". En esta reunión se deberían obtener los términos de referencia para desarrollar un plan de acción de MPS. En esta fase, resulta esencial la obtención de fondos y la creación de un presupuesto preliminar para preparar y ejecutar el plan de acción. Todos los actores deberían tener una idea precisa de las restricciones presupuestarias y las limitaciones resultantes incluso antes de que empiece el proceso formalmente.

4. Evaluaciones de MPS

Uno de los pasos esenciales en el desarrollo de un plan de acción de MPS es la realización de una evaluación o auditoría del contexto general de cuestiones de mujeres, paz y seguridad (externa) y del gobierno o la institución en cuestión (interna). Una evaluación de MPS puede ayudar a identificar las áreas y objetivos prioritarios, y puede servir de base para la creación de indicadores y procesos de evaluación y monitoreo futuros.

5. Planificación de reuniones/talleres

Los métodos de planificación participativa son fundamentales a fin de crear un plan de acción que efectivamente represente y aborde las necesidades e intereses de todos los aliados. Además, con la intervención de actores de los distintos sectores de una institución o gobierno se puede forjar un sentido de propiedad colectiva, trabajo en equipo y responsabilidad.

Existen varios enfoques que suelen emplearse con frecuencia, entre ellos:

- Talleres de planificación separados para cada departamento o sector. En dichos talleres se desarrollan planes de acción básicos que posteriormente son consolidados en el plan de acción sistémico de la institución.
- Una serie de reuniones de planificación para el grupo de trabajo. El resultado final es un plan de acción integral para la institución.
- Un taller participativo en el que todos los aliados ofrecen sugerencias que, a la postre, son incorporadas por el grupo de trabajo en un proceso separado orientado al desarrollo del plan de acción.

6. Redacción del Plan de acción

Los componentes y extensión del plan de acción están supeditados al tipo de organización o país que lo desarrolle. Sin embargo, hay algunos puntos básicos que suelen incluirse en los planes de acción y que ayudan a producir un documento claro y conciso:

1. Introducción:

En esta sección se puede ofrecer una breve introducción a las cuestiones de mujeres, paz y seguridad y una descripción del proceso para desarrollar un plan de acción.

2. Fundamentos:

Aquí se debe hacer referencia a los mandatos de MPS, tales como la RES/1325, a la importancia de las mujeres, la paz y la seguridad y a cómo se relacionan con la institución o el estado en cuestión.

3. Objetivos a corto y largo plazo:

Examinando la importancia de los distintos mandatos de MPS y luego priorizando ciertas áreas de acción, se pueden fijar los objetivos a corto plazo.

4. Iniciativas específicas:

Las iniciativas deben estar directamente vinculadas con los objetivos y/o mandatos específicos contemplados en la RES/1325. Se debe designar el actor específico responsable de la ejecución, así como los indicadores, plazos y recursos (humanos, materiales y financieros).

5. Calendario:

Se puede incluir un calendario general para la realización del plan en su totalidad, un calendario para cada iniciativa específica o un calendario para el monitoreo y la evaluación.

6. Monitoreo y evaluación:

Además del calendario y los indicadores, se pueden añadir otros mecanismos de M&E, tales como la rendición anual de cuentas o la creación de un órgano de monitoreo.

7. Presupuesto:

Se precisa de un presupuesto exclusivo a fin de garantizar la ejecución concreta y sostenible de hasta el más modesto de los planes de acción.

Hacia la ejecución

La redacción y el lanzamiento de un plan de acción orientado a las mujeres, la paz y la seguridad no es más que el primer paso para llevar a la práctica la RES/1325. De no mediar una ejecución eficaz, el plan no será más que papel y tinta.

Entre los desafíos comunes en la aplicación de planes y políticas que abordan el tema de mujeres, paz y seguridad, figuran:

- **Financiamiento insuficiente**
- **Falta de voluntad política**
- **Falta de capacidad**
- **Falta de coordinación**
- **Monitoreo y evaluación inadecuados**

Para poder hacer cumplir los planes de acción de asuntos sobre mujeres, paz y seguridad de manera eficaz es fundamental tener presentes estos desafíos e invertir en iniciativas de concienciación, aumento de capacidad, coordinación, M&E e incidencia.

La responsabilidad de ir más allá de la concienciación sobre género y concretar acciones en ese sentido no recae únicamente sobre los Estados Miembros de las Naciones Unidas, sino también sobre individuos, organizaciones y países que trabajan en el área de la paz y seguridad. No basta con reconocer la existencia de la RES/1325: es hora de aplicar medidas concretas para implementar esta innovadora resolución. Crear un plan de acción de MPS es el primer paso para habilitar políticas internacionales como la RES/1325. El paso inicial camino a la igualdad de género, paz y seguridad para todos.

Lista de abreviaciones

UA	Unión Africana
BPfA	Plataforma de Acción de Beijing
CIDA	Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional
CIG	<i>Conflict Issues Group</i> (Reino Unido)
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas
DAW	División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas
DDR	Desarme, Desmovilización y Reintegración
DFAIT	Departamento de Relaciones Externas y Comercio Internacional (Canadá)
DFID	Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido
DOMPNU	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas
CE	Comisión Europea
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
UE	Unión Europea
FCO	<i>United Kingdom Foreign and Commonwealth Office</i>
GSE	Género y Socioeconómica
GSM	Gobierno de su Majestad (RU)
PDI	Persona Desplazada Internamente
AID	Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer
MOD	Ministerio de Defensa del Reino Unido
NATO	Organización del Tratado del Atlántico Norte
ONG	Organización No Gubernamental
OEA	Organización de Estados Americanos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas
OHRM	Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas
OSAGI	Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas
OSCE	Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa
PRIO	Instituto Internacional de Investigación para la Paz, Oslo
CS	Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
RES/1325	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad
SIDA	Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo
TdR	Términos de Referencia
PPOR	Puntos Fuertes, Puntos Débiles, Oportunidades y Retos
RU	Reino Unido
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
MPS	Mujeres, Paz y Seguridad



I. Introducción

La Resolución 1325 (2000) les hace una promesa a las mujeres de todo el mundo... Debemos hacer valer esta promesa. A los efectos de cumplir las metas contempladas en la resolución, se requiere de voluntad política, acción concertada y rendición de cuentas por parte de toda la comunidad internacional.

– Mujer, paz y seguridad: Informe del Secretario General de la ONU (2004)

I. Introducción

¿Qué se debe hacer para pasar de la teoría a la práctica? Hoy en día, uno de los mayores retos es llevar la política a la práctica. Desde mandatos de las Naciones Unidas a leyes municipales, hemos evitado ejecutar un vasto ordenamiento de imperativos redactados. Esto se evidencia principalmente en el contexto de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, donde los compromisos suscritos a nivel nacional e internacional no son consonantes con la realidad cotidiana de las mujeres.

Esta guía examina uno de los pasos cruciales en el camino hacia la aplicación plena de las leyes vigentes, a saber, la formulación y ejecución de políticas y planes concretos. Esta guía se concentra particularmente en los planes de acción. Los resultados de otros procesos de planificación similares se conocen bajo una infinidad de nombres: guías, recomendaciones de política, planes estratégicos, políticas, etc. Para mayor simplificación, en lo sucesivo se utiliza el término "plan de acción". Estos planes se presentan en una variedad de formas (ver Cuadro 1), dependiendo de los actores participantes y el alcance del mandato. Existen ejemplos de todo, desde planes de acción nacional de género que abarcan todas las ramas del gobierno a recomendaciones políticas sobre cómo pueden evitar el acoso sexual las compañías pequeñas. Los incentivos para invertir tiempo en formular planes de acción son muchos, entre ellos, la ejecución integral y estratégica, mayor conciencia, propiedad y responsabilidad, y poder incluir el monitoreo y evaluación eficaz para conseguir mayor sostenibilidad.

En particular, esta guía apunta a la creación de planes de acción para las cuestiones de mujeres, paz y seguridad (MPS). En ese sentido, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad (2000) es uno de los mandatos internacionales más importantes (ver Anexo A). Esta resolución innovadora hace una llamada a la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las iniciativas de paz y seguridad, y a la transversalización de las cuestiones de género. Encomendándoles mandatos específicos al Secretario General de la ONU, los Estados Miembros y las partes en conflicto, se centra en el contexto del conflicto armado, el mantenimiento de paz y la reconstrucción.

Pese a que han transcurrido casi seis años desde su adopción, la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad (RES/1325) ha sido aplicada de forma incoherente, con resultados variables. No fue sino hasta hace poco que se pusieron en marcha iniciativas encaminadas a la redacción de planes de acción para la aplicación eficaz de la resolución y, en estos momentos, existe un creciente debate en torno a la utilidad de esos planes, así como preguntas prácticas sobre el proceso de formulación y ejecución. Sin embargo, se dispone de muy poca información acerca de los autores de planes de acción y de lo que implica el proceso de formulación de dichos planes.

El propósito de esta guía es facilitar el desarrollo de planes de acción realistas orientados a las mujeres, la paz y la

Cuadro 1: ¿Qué es un plan de acción?

Un plan de acción es un documento redactado que describe los esfuerzos y recursos necesarios para cumplir una meta, ley, mandato o política dentro de un plazo específico. El documento también indica quién es el actor responsable de realizar cada actividad.

La organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define el proceso de redacción de un plan de acción como la traducción de políticas y estrategias a "acciones que pueden ejecutarse, medirse y asignarse. Planificar acciones supone especificar objetivos, resultados, logros concretos, estrategias, responsabilidades y calendarios (qué, para qué, cómo, quién y cuándo)."

Cuadro 2: Transversalización de género

La Declaración y la Plataforma de acción de Beijing (1995) establecieron la transversalización de género como estrategia primaria para la promoción de la igualdad de género a escala mundial.

Definición

El Consejo Social y Económico de las Naciones Unidas (ECOSOC), en su informe organizacional de 1997, define la transversalización de género como:

“El proceso de evaluar las implicaciones que plantean las medidas planificadas para las mujeres y los hombres, incluida la legislación, políticas o programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para lograr que las inquietudes y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean una dimensión integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a los efectos de que mujeres y hombres se beneficien equitativamente y que la desigualdad no sea perpetuada. El objetivo final es lograr la igualdad de género.”

seguridad mediante las sugerencias de buenas prácticas, recomendaciones específicas y un proceso modelo de seis pasos. Esta guía está diseñada como recurso para gobiernos, agencias de las Naciones Unidas, organizaciones regionales y organizaciones no gubernamentales (ONG) que estén en el proceso o que tengan interés en desarrollar planes y políticas sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad.

Los **objetivos específicos** de la guía son:

- ☐ Presentar lo razonable que resulta y las ventajas de crear planes de acción sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad.
- ☐ Ofrecer ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones concretas sobre cómo realizar un proceso participativo de planificación de la acción.
- ☐ Servir de plataforma para los procesos de aumento de capacidad.

Todo esto con la meta final de apoyar la participación plena y equitativa de las mujeres y de lograr la transversalización de género en las iniciativas de paz y seguridad, así como la plena aplicación de la RES/1325, la Plataforma de acción de Beijing (1995), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y de otros mandatos relacionados específicamente con la paz y seguridad.

Esta guía consta de cuatro secciones.

La **Introducción** incluye un repaso de las cuestiones de las mujeres, la paz y la seguridad; un análisis de por qué los planes de acción son esenciales para la ejecución de mandatos internacionales de MPS; y una síntesis global de la política y la planificación de MPS. La sección sobre

Fundamentos teóricos trata principalmente sobre las teorías que hay detrás de los planes de acción de MPS, examina los métodos de planificación y recapitula las lecciones de una década de planes de acción de género. La sección de **Cómo crear un plan de acción** bosqueja un proceso práctico de seis pasos para idear planes de acción de MPS, junto con recomendaciones concretas y buenas prácticas. Para concluir, la **Sección final** ofrece consejos preliminares sobre el proceso de ejecución de los planes de acción de MPS.

Sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad

Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños difieren en su experiencia y en su participación en el contexto del conflicto armado, mantenimiento y creación de paz y reconstrucción. Las mujeres y las niñas, en particular, se han convertido en blancos estratégicos del conflicto armado, hasta el punto de que “sus cuerpos se han transformado en el campo de batalla.”¹

Se ven obligadas a soportar todo, desde golpes, violación y prostitución forzada hasta las dificultades extremas que derivan de tener que huir del hogar o de convertirse, de repente, en el proveedor económico exclusivo de una familia ampliada. Las mujeres y los hombres soportan la carga del conflicto de diferente manera. Sin embargo, en vez de describir a todas las mujeres como víctimas indefensas de la guerra y la violencia, cabe ponderar los papeles importantes que desempeñan como combatientes, creadoras de la paz, autoridades políticas y activistas.

1. Sanam B. Naraghi-Anderlini, *Women, Peace and Security: A Policy Audit* (Londres: International Alert, 2001) 12.

En lugar de reconocer el papel clave que muchas mujeres representan en los procesos de prevención y resolución de conflictos, creación y mantenimiento de la paz, las mujeres continúan siendo excluidas de cargos decisorios en el área de paz y seguridad. Como respuesta a esta realidad, se han emitido numerosas llamadas a la acción. Dos de las demandas principales son la participación plena y equitativa de las mujeres y la transversalización de género en todas las iniciativas de paz y seguridad (ver Cuadro 2 para un breve resumen de la transversalización de género). Por otra parte, la llamada a la aplicación de las tres "P" está ganando cada vez más terreno: **P**revención del conflicto, **P**articipación de las mujeres en la paz y seguridad, y **P**rotección de civiles con consideración de las necesidades específicas de mujeres, hombres, niñas y niños.²

Al adoptar la Resolución 1325 el 31 de octubre del 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas por primera vez en la historia formalmente reconoció los distintos papeles y experiencias de las mujeres en el contexto del conflicto armado, creación y mantenimiento de paz y resolución de conflictos. Si bien algunos mandatos previos han abordado el tema de las mujeres, la paz y la seguridad, incluida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y la Declaración y la Plataforma de acción de Beijing (1995), la RES/1325 es uno de los mandatos de MPS más específicos y vinculantes.

La adopción histórica de la RES/1325 se debió en gran parte a la coordinación y el trabajo de incidencia de las organizaciones no gubernamentales, que ejercieron presión eficazmente sobre los Estados Miembros de la ONU a fin de que incluyeran en sus agendas las cuestiones

de mujeres, paz y seguridad. Además, la colaboración y el apoyo de las organizaciones de la ONU, como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), así como varios Estados Miembros de la ONU en el Consejo de Seguridad, entre ellos Bangladesh, Canadá, Jamaica, Namibia y los Países Bajos fueron esenciales para la aprobación de la resolución.³

Mandatos de la RES/1325

La Resolución se dirige directamente a numerosos actores, incluido el Sistema de las Naciones Unidas, Estados Miembros de la ONU y las partes del conflicto armado, instando a aumentar la protección de mujeres y niñas contra la violencia, la integración de la perspectiva de género en las iniciativas de paz y seguridad, así como la participación de las mujeres en todos los procesos decisorios. Es una resolución amplia que exige cambios en todos los niveles del trabajo de paz y seguridad:

Todos los Estados:

- Poner fin a la impunidad y procesar a los responsables de genocidio, crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra, incluida la violencia contra mujeres y niñas.

Estados Miembros de la ONU:

- Aumentar la representación de las mujeres en todos los niveles decisorios de las instituciones y mecanismos que aborden la prevención, gestión y resolución de conflictos.
- Proponer mujeres candidatas para cargos de representantes y enviadas especiales del Secretario General de la ONU.

Retos de la transversalización de género

Existen muchas críticas y retos al enfoque de transversalización de género. Una inquietud común es que el énfasis en la transversalización de género está restándole atención y financiamiento a las iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres. Otros argumentan que los procesos de transversalización no reconocen las diversas necesidades y experiencias de mujeres que sufren de múltiples formas de discriminación. Un enfoque genérico de la transversalización de género también ha sido criticado por estar imbuido de normas occidentales e ignorar las diferencias sociales y culturales. Finalmente, una de las mayores críticas a la transversalización de género es que ha permanecido a nivel político, sin ningún impacto operacional real.

Conviene ponderar éstas y otras críticas y hacer esfuerzos para adaptar [el enfoque] al contexto local y tomarlo como base. Asimismo, es importante considerar a la transversalización de género sólo como una de las estrategias para lograr la igualdad de género. Garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres, por ejemplo, continúa siendo esencial.

2. Grupo de Trabajo ONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, et al., "Report on Security Council Roundtable: Peace Support Operations: Consolidating Progress and Closing Gaps in the Implementation of UNSC Resolution 1325" (Nueva York: NGOWG, julio de 2004).

3. Felicity Hill, "Security Council resolution 1325: How can we use the resolution to increase women's participation and role in peace processes?" (Oslo: Conferencia Milstone, febrero de 2004).

Para mayor información sobre las cuestiones de MPS y la RES/1325 en particular, consulte:

Sitio Web de **Peacewomen** (Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad): <http://www.peacewomen.org>

Sitio Web del **Portal de Mujeres, Guerra y Paz** (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer): <http://www.womenwarpeace.org>

- ▣ Incorporar las cuestiones de género y la capacitación en concienciación sobre el VIH/SIDA en los programas de capacitación nacional para el personal militar y civil.
- ▣ Aumentar el apoyo voluntario financiero, técnico y logístico para la capacitación sensible a las cuestiones de género.

Todos los actores que participan en la negociación y ejecución de acuerdos de paz:

Adoptar una perspectiva de género que incluya:

- ▣ Consideración de las necesidades especiales de mujeres y niñas.
- ▣ Apoyo a iniciativas locales de paz promovidas por las mujeres.
- ▣ Participación de las mujeres en todos los mecanismos de ejecución del acuerdo de paz.
- ▣ Protección de los derechos humanos de mujeres y niñas en la constitución, sistema electoral, cuerpo policiaco y poder judicial.

Todos los actores que participan en el Desarme, Desmovilización y Reintegración:

- ▣ Considerar las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres excombatientes y tomar en cuenta las necesidades de sus dependientes.

Todas las partes en el conflicto armado:

- ▣ Respetar la ley internacional que protege los derechos de mujeres y niñas.
- ▣ Proteger a mujeres y niñas de la violencia por razón de género.
- ▣ Respetar el carácter civil y humanitario de los campamentos de refugiados.
- ▣ Tomar en cuenta las necesidades de mujeres y niñas en los campamentos de refugiados, incluso en el diseño.

Secretario General de la ONU:

- ▣ Ejecutar el plan de acción estratégica que aboga por una mayor representación de mujeres en cargos decisorios en la resolución de conflictos y procesos de paz.
- ▣ Nombrar más mujeres como representantes y enviadas especiales.
- ▣ Ampliar el papel de las mujeres e incluir un componente de género en las operaciones sobre terreno de la ONU.
- ▣ Proporcionar directrices y materiales de capacitación sobre los derechos de las mujeres a los Estados Miembros.
- ▣ Garantizar que el personal civil de las operaciones de mantenimiento de paz reciban capacitación en cuestiones de género y concienciación sobre el VIH/SIDA.
- ▣ En su informe al Consejo de Seguridad, incluir el avance logrado a lo largo de las misiones de mantenimiento de paz en materia de transversalización de género, así como todos los demás aspectos relacionados con las mujeres y las niñas.

Consejo de Seguridad de la ONU:

- ▣ Estudiar el impacto que ejercen las medidas adoptadas bajo el artículo 41 de la Carta de la ONU (sanciones, etc.) sobre las mujeres y las niñas.
- ▣ Tomar en cuenta consideraciones de género y los derechos de las mujeres en misiones del CS, incluyendo la consulta con grupos locales o internacionales de mujeres.

Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz de la ONU

- ▣ Incorporar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz.

¿Por qué crear un Plan de acción de MPS?

Presentamos [Noruega] este plan por tres razones:

Primero, coherencia.

Una estrategia general y un seguimiento sistemático optimizarán la eficiencia de todos los recursos existentes.

Segundo, visibilidad y medidas. *El plan subrayará nuestras ambiciones y fijará directrices para marcar esfuerzos...*

Tercero, diálogo y proceso.

Estamos interesados en la transparencia y las deliberaciones sobre el plan de acción. El documento no es un producto finalizado, exhaustivo que no admite modificación. Es un plan en curso, que puede ajustarse, modificarse y perfeccionarse. Rendiremos informe periódicamente sobre su avance, y alentaremos el debate y las deliberaciones.

– Canciller de Noruega Jonas Gahr Støre⁶

Pese a que existen muchas iniciativas a nivel mundial que abordan las cuestiones de mujeres, paz y seguridad, los mandatos como la RES/1325 no se están cumpliendo de manera sistemática ni sostenible. Se necesita un esfuerzo global concertado a fin de hacer cumplir este cuerpo de leyes internacionales y garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres y la transversalización de las cuestiones de género. Si no se ejecutan acciones estratégicas y específicas, las disposiciones de la RES/1325 pasarán a ser un simple gesto simbólico. Aquí es donde entran en escena los planes de acción.

Con la creación de un plan de acción se abre espacio para analizar la situación, consultar con aliados e iniciar acciones estratégicas con mayor probabilidad de éxito. Más específicamente, las ventajas de formar un plan de acción incluyen:

Exhaustividad: Mediante el análisis de la RES/1325 en su totalidad, así como de otros mandatos de MPS, se puede desarrollar un enfoque integral para la ejecución. Dedicar el tiempo necesario al examen de la ejecución actual de estos mandatos, identificar las brechas y buenas prácticas, escoger prioridades estratégicas y luego seleccionar iniciativas específicas resulta esencial en un contexto en donde la presión intensa y las demandas inmediatas a menudo imponen iniciativas apuradas e improvisadas.

Coordinación: Al reunir a todos los actores que trabajan en cuestiones de MPS y crear un plan interdepartamental o interministerial se garantiza la coordinación, se previene la duplicación de esfuerzos y se optimiza el uso de recursos limitados.

Concienciación: El proceso de redacción de un plan, si está bien diseñado, es además un proceso de aumento de conciencia y capacidad. Abre espacio para el diálogo, el intercambio de información y la celebración de seminarios/talleres de capacitación sobre cuestiones de MPS, con miras a afianzar el entendimiento y compromiso con la igualdad de género.

Propiedad: Un proceso participativo centrado en promover un mayor entendimiento de las cuestiones de MPS y la importancia de ejecutar la RES/1325 fomentará un sentido de propiedad y responsabilidad a la hora de aplicar el plan de acción.

Rendición de cuentas: Un mayor nivel de conciencia y un sentido de propiedad traen consigo la responsabilidad institucional y personal para aplicar el plan de acción. Debido a que en el plan de acción se señala a los actores específicos encargados de ejecutar cada

Como Estados Miembros de las Naciones Unidas, deberíamos contemplar la posibilidad de desarrollar planes de acción nacional y estrategias coordinadas para la ejecución de la Resolución 1325... – Declaración de Canadá ante el Consejo de Seguridad de la ONU.⁴

Motivo para formular un plan de acción nacional de Suecia para la RES/1325: "En resumen, para intensificar, fortalecer la coordinación y priorizar la ejecución sueca de la Resolución, mejorando y contribuyendo a la participación y seguridad de las mujeres (nacional, local y con organizaciones internacionales) en las iniciativas de prevención de conflictos, operaciones de paz y creación de paz." – Jessica Olausson, Canciller de Suecia.⁵

⁴. Embajador Gilbert Laurin, Charge D'Affaires A.I. of Canada to the UN "Statement to the UN Security Council Open Debate on Women, Peace and Security" (Nueva York, 27 de octubre de 2005)

<http://www.peacewomen.org/un/5thAnniversary/Open_Debate/Statements/canada_eng.pdf>.

⁵. Jessica Olausson, Departamento de Seguridad Global, Ministerio Sueco de Relaciones Externas, entrevista personal, 23 de mayo de 2006.

⁶. Jessica Olausson, Department of Global Security, Swedish Ministry of Foreign Affairs, personal interview, 23 May 2006.

En los planes de acción de género, lo que se dice con respecto a la 1325 es incidental; sin verdaderas consecuencias. Si se crea un plan de acción separado para la 1325, se facilitaría la integración de la resolución en la política extranjera. Se le daría mayor importancia y visibilidad a una perspectiva de género en el trabajo de paz y seguridad, y la importancia de la 1325 se definiría con mayor claridad a modo de incluirla de manera más amplia en políticas y programas.

Con demasiada frecuencia los planes de acción terminan sólo pasando lista... Hay que cambiar las perspectivas y hacer más prácticos los planes de acción para la 1325, ayudando a los gobiernos y actores a abordar problemas, ejecutar la resolución y saber qué hacer cuando se haga efectiva.

Un plan de acción colocaría a TODOS los componentes de la 1325 en primera plana. Cuando se habla de asuntos "de primer orden", como lo concierne a la policía y el ejército, la 1325 y las cuestiones de género pasan a un lugar secundario.
– Eva Zillén, Kvinna till Kvinna⁷

Los planes de acción nacional de esta índole son cruciales como medidas concretas para cumplir nuestros compromisos con las cuestiones de mujeres, paz y seguridad. El proceso de desarrollo de planes de acción no solamente desempeña una función importante en la concienciación sobre el tema y en la consolidación de mayor apoyo para esta labor, sino que el producto final en sí también sirve de herramienta para el monitoreo y la responsabilidad por acciones en esta área.
– Chantale Walker, Igualdad de género – Relaciones Externas Canadá⁸

7. Eva Zillén, Kvinna till Kvinna, personal interview, July 2005.

8. Chantale Walker, Directora adjunta titular de Igualdad de género, Relaciones Exteriores de Canadá, entrevista personal, 23 de mayo de 2006.

9. Gunilla de Vries Lindestam, Collegium for Development Studies, personal interview, August 2005.

iniciativa y se ofrece un calendario definido, los actores se ven en la obligación de rendir cuentas al público con respecto a la ejecución. En un sentido más amplio, el acto de crear un plan de acción viene con un sello oficial de aprobación y responsabiliza a la organización o país de hacer cumplir la RES/1325 y otros mandatos de MPS.

Monitoreo y evaluación: Un plan de acción facilita el proceso de monitoreo y evaluación al ofrecer puntos de referencia e indicadores y también medidas como el informe anual sobre la ejecución, grupos de trabajo encargados del monitoreo y puntos focales para llevarlo a cabo. El monitoreo eficaz de la ejecución facilita además la réplica de iniciativas exitosas y el análisis, eliminación o perfeccionamiento de las iniciativas infructuosas.

Entre los argumentos comunes en contra de la creación de planes de acción, figuran:

- ☐ **"La transversalización es un enfoque preferible** a crear un plan de acción de MPS separado", es quizás el argumento más frecuente. Este tema se analiza a fondo en el próximo capítulo, pero de antemano se anticipa que no es cuestión de decidirse por uno o por otro, y que un plan de acción separado garantiza una mejor coordinación y la aplicación plena.
- ☐ **La Falta de recursos** suele mencionarse, sin embargo el proceso de creación de un plan de acción es altamente flexible y puede concretarse en unos cuantos días con un presupuesto limitado o en un plazo de hasta dieciocho meses si se realiza una evaluación extensiva.
- ☐ **"Fatiga para formular el Plan de acción"** Aquí se plantea la negativa a crear un nuevo plan de acción. No obstante, conforme a lo descrito en la

primera sección, las cuestiones de mujeres, paz y seguridad son demasiado importantes como para ser ignoradas porque falte energía para desarrollar planes de acción. Una solución rápida y sencilla sería cambiar el nombre a "directrices", "plan estratégico" o "recomendaciones sobre".

- ☐ **El proceso participativo** normalmente toma más tiempo y puede generar grandes frustraciones. Sin embargo, tiende a producir iniciativas estratégicas que se aplican en múltiples ámbitos y en coordinación cercana.
- ☐ Y por último, el tema de la **impotencia** surge a menudo: "¿De qué sirve crear otro plan bienintencionado que nadie aplica?" Esto puede evitarse en gran parte si el plan de acción incluye objetivos e iniciativas factibles y concretas, se diseña en colaboración con las personas responsables de la ejecución, y se complementa con mecanismos cabales de informe y responsabilidad. En la conclusión se analiza con mayor detalle el tema de la ejecución.

Antes de iniciar el proceso para desarrollar un plan de acción de MPS, es vital contar con un claro entendimiento de la importancia de las cuestiones de mujeres, paz y seguridad y de las ventajas y potenciales desventajas de trazar un plan de acción. Aunque esta guía promueve la creación de planes de acción de MPS separados, en algunos casos puede que resulte más práctico integrar los mandatos de la RES/1325 a los planes y estrategias de acción disponibles en materia de género, como sucede con Fiji (ver sección siguiente). Por ende, conviene evaluar el contexto específico de la organización, país o región para determinar si un plan de acción sobre mujeres, paz y seguridad es el mejor enfoque.

Síntesis global de la política y planificación de MPS

Las políticas y planificación que implican las cuestiones de mujeres, paz y seguridad siempre han existido. No obstante, con la promulgación de la RES/1325, un mandato internacional vinculante, se ha registrado una creciente demanda de políticas y planes de acción específicos a dicho instrumento. Esta demanda se debe en gran parte a la movilización y el trabajo de incidencia de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil a escala mundial. Sus esfuerzos se ven reflejados en la declaración de octubre de 2004 del Presidente del Consejo de Seguridad: "En ese sentido, el Consejo acoge los esfuerzos de los Estados Miembros por ejecutar la Resolución 1325 (2000) en el ámbito nacional, incluyendo el desarrollo de planes de acción nacional, y alienta a los Estados Miembros a seguir procurando dicha ejecución."

El resultado de estas llamadas a la acción ha sido una variedad de políticas y planes respecto a las mujeres, paz y seguridad a nivel organizacional, nacional y regional. En lugar de crear planes de acción nacionales separados para la RES/1325, la resolución ha sido integrada a las leyes y políticas nacionales en países como Colombia, Israel y Fiji. Por otra parte, Dinamarca, el Reino Unido, Noruega, Suecia, Canadá y Suiza han decidido crear planes de acción nacional para la RES/1325. Dentro del Sistema de la ONU, se lanzó un *Plan de acción sistémico para la ejecución de la RES/1325*. Además, el Departamento de Asuntos de Desarme (DAD), la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz (DOMP) tienen todos planes de acción de género individuales. A escala regional, organizaciones desde la Unión Europea

(UE) hasta la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (AID) han aprobado resoluciones y han creado planes de acción con respecto a las cuestiones de mujeres, paz y seguridad.

Ley y política nacional sobre la RES/1325

En lugar de crear un plan de acción nacional separado, países como Colombia, Serbia, Israel y Fiji están integrando los mandatos de la RES/1325 a las leyes y políticas nacionales. Los países que no han optado por planes de acción nacional -como Noruega, Suecia, el Reino Unido y Canadá- también han concentrado esfuerzos para integrar la RES/1325 a las políticas de género, de paz y seguridad.

A finales de marzo de 2005, el parlamento **colombiano** abrió un debate en torno a un nuevo proyecto de ley sobre paz y justicia. Las dos principales redes de mujeres en Colombia, Iniciativa de Mujeres por la Paz y Red Nacional de Mujeres, armadas con mandatos internacionales como la RES/1325, ejercieron presión hasta lograr que se mencionara la protección de los derechos de las mujeres y los métodos adecuados para combatir la violencia contra las mujeres: "enfoque en la protección de las víctimas y testigos en casos de violencia sexual, atención a las necesidades específicas de las víctimas, y representación de las organizaciones de mujeres en la Comisión Nacional para la Reparación y Reconciliación que fue propuesta."¹⁰

Tras un extenso cabildeo dirigido por Isha L'Isha -Centro Feminista de Haifa- el *Knesset* de **Israel** promulgó una nueva ley en julio de 2005 que contempla la inclusión de mujeres en los equipos gubernamentales designados a las

10. UNIFEM, "Colombian Women Advocate for Protection of Women's Rights in Draft Law on Justice and Peace," *1325 PeaceWomen E-News* #62, 7 de junio de 2005.

negociaciones de paz y a la formulación de políticas nacionales, extranjeras y de seguridad. Esta ley sin precedentes fue incorporada como enmienda a la Ley de Representación Equitativa de las Mujeres de 1956. Los impulsores de la ley, Yuli Tamir (Laborista) y Eti Livni (Shinui), trabajaron en alianza con Isha L'Isha, recopilando observaciones de las organizaciones de mujeres y desarrollando una extensa campaña mediática popular. Además, se formó una coalición especial de organizaciones de mujeres y organizaciones para la paz, a los efectos de que participaran en el debate y se reunieran con miembros del *Knesset*. Las actividades de Isha L'Isha fueron parte de su proyecto *Women Leading Peace*, encaminado a hacer cumplir la RES/1325. Las actividades de seguimiento incluyen: capacitar a las mujeres en destrezas de negociación, dar cátedras sobre resolución de conflictos, crear un directorio de negociadoras competentes y monitorear la ejecución de la ley.¹¹

En **Fiji**, la ejecución de la RES/1325 ha sido incorporada a los mecanismos existentes que fueron establecidos para aplicar el *Plan de acción sobre las Mujeres 1999-2000* del Gobierno de Fiji. En 2003, se estableció el Comité de Coordinación de Fiji sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad con respecto a la 1325, compuesto por ONG de mujeres orientadas a la paz y el Ministerio de la Mujer de Fiji. El Comité tiene como cometido acelerar la ejecución de la RES/1325 mediante el trabajo en cuatro áreas específicas:

1. Mayor disponibilidad de datos y análisis de cuestiones de MPS.
2. Fortalecimiento de la capacidad de las mujeres y de las organizaciones de mujeres para incidir en la prevención y resolución de conflictos y en la creación de la paz posconflicto.
3. Promoción de una perspectiva de

género en las iniciativas de resolución de conflictos y de creación de paz dirigidas por el gobierno y las organizaciones regionales.

4. Promoción de la paz, tolerancia, reconciliación y seguridad económica a través de la incidencia comunitaria y concienciación pública.

A raíz de la capacidad limitada del Ministerio de la Mujer, estas actividades relacionadas a la RES/1325 fueron integradas al plan existente de acción de género a diez años.¹²

En otros países, los esfuerzos por promulgar políticas y leyes que sustenten la RES/1325 no han tenido el mismo grado de éxito. Por ejemplo, en los **Estados Unidos**, Eddie Bernice Jonson, de Texas, presentó una resolución a la Cámara de Representantes, instando a la plena aplicación de la RES/1325. Entre otras acciones, hace un llamamiento al gobierno estadounidense a que defienda los derechos humanos de las mujeres y disponga un estudio sobre las cuestiones de MPS, al tiempo que exhorta a los Estados Miembros a ejecutar la resolución.¹³ Aunque fue entregada el 4 de noviembre de 2003 y, posteriormente derivada al Comité de Relaciones Internacionales, no se conoce de información relativa al avance de la resolución.

Planes de acción nacional de MPS

Varios países de la UE están comenzando a abordar la necesidad de desarrollar sus propios planes de acción nacional o estrategias domésticas. Éstos darán lugar a un enfoque sistémico que vincule la labor en desarrollo, humanitaria y de defensa. Dichas estrategias no solamente garantizarán que los Estados Miembros

11. Isha L'Isha: Centro Feminista de Haifa, "Comunicado de prensa," 21 de julio de 2005.

12. Grupo de Trabajo de ONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, *From Local to Global: Making Peace Work for Women* (Nueva York: GTONG sobre MPS, octubre de 2005) 70-71.

<<http://www.peacewomen.org/un/ngo/wg.html>>

13. Eddie Bernice Johnson, "Resolución 432 de la Cámara de Representantes," 4 de noviembre de 2003.

cuenten con un enfoque intergubernamental para la RES/1325, sino que también ofrecerán un estándar con el cual medir las políticas gubernamentales. Asimismo, son un medio útil para identificar y superar las barreras continuas a la aplicación plena de la RES/1325, que debería ser la meta de todos.

– Declaración de la Unión Europea ante el Consejo de Seguridad de la ONU.¹⁴

Un grupo de países en Norteamérica y Europa Occidental ha desarrollado o está en el proceso de desarrollar planes de acción nacional sobre la RES/1325. Dinamarca, Reino Unido, Noruega y Suecia lanzaron sus planes durante este año. Canadá y Suiza han confirmado que están en proceso de formular planes de acción nacional para la RES/1325.

DINAMARCA

Dinamarca es de la opinión de que los planes de acción nacional son los primeros pasos que hay que dar. Instamos a los demás estados miembros a sistematizar sus esfuerzos y desarrollar planes de acción nacional a fin de garantizar la ejecución de la 1325. Los miembros del Consejo de Seguridad podrían encabezar el proceso y servir de ejemplo.

– S.E. Embajadora Ellen Margrethe Løj, Representante Permanente de Dinamarca ante la ONU.¹⁵

En junio de 2005, Dinamarca fue el primer país en lanzar un plan de acción nacional, titulado *Danish initiatives for the national and international implementation of Security Council resolution 1325 on Women, Peace and Security*. Tras una conferencia sobre mujeres, paz y seguridad celebrada en septiembre de 2004, organizada por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Comité de Igualdad Internacional,¹⁶ se formó un grupo de trabajo interministerial sobre

la RES/1325. Este grupo de trabajo, integrado por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Defensa, redactó el plan de acción y es responsable de su monitoreo y aplicación. La sociedad civil participó de manera mínima en la redacción del plan, aunque se hicieron algunas consultas.¹⁷ En 2005, el plan fue aprobado por el Parlamento Danés.

El plan de trece páginas esboza cómo Dinamarca hará cumplir la resolución dentro de su sistema de defensa nacional, las Naciones Unidas, la Unión Europea, la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), la Organización del Tratado del Atlántico Norte (NATO), Unión Africana (UA), y la cooperación danesa para el desarrollo.¹⁸ Las metas domésticas incluyen tres áreas de enfoque:

1. Equilibrio de género en la plantilla de las fuerzas de defensa danesas.
2. Protección de los derechos de mujeres y niñas en las áreas de movilización de las tropas danesas.
3. Aumento de la participación y representación de mujeres en los procesos de creación de paz y reconstrucción en las áreas de movilización de las tropas danesas o dondequiera que se ofrezca asistencia danesa al desarrollo.¹⁹

En el ámbito internacional, el plan de acción bosqueja cómo Dinamarca afianzará la ejecución de la RES/1325 en la ONU, UE, OSCE, NATO y UA, trabajando en las áreas de gestión de crisis y asistencia humanitaria y al desarrollo. A saber:

Dinamarca tratará de garantizar que los mandatos de las misiones de mantenimiento de paz, en todos los casos pertinentes, incluyan un compromiso a salvaguardar la protección y los derechos de las mujeres.

*Plan de acción nacional Danés
"Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed"*

(DANISH ONLY)

<http://forsvaret.dk/NR/rdonlyres/BFA01660-285B-416E-BFB7-2A0E8E098ED5/16352/FMogUMf%E6llesnotatFN1325.pdf>

14. Emyr Jones Parry, Representante Permanente del Reino Unido ante las Naciones Unidas, "Declaración de la presidencia de la UE sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad" (Nueva York, 27 de octubre de 2005) <http://europa-eu-un.org/articles/en/article_5204_en.htm>.

15. Ellen Margrethe Løj, "United Nations Security Council Open Meeting SCR 1325 – Women, Peace and Security" (Nueva York, 27 de octubre de 2005) <http://www.peacewomen.org/un/5thAnniversary/Opem_Debate/Statements/Denmark.pdf>.

16. GTONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad 59.
17. IBID.

18. "Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed," June 2005 <<http://forsvaret.dk/NR/rdonlyres/BFA01660-285B-416E-BFB7-2A0E8E098ED5/16352/FMogUMf%E6llesnotatFN1325.pdf>>.

19. Anja Jeffrey, "Danish experiences with the implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security" (Ottawa: Panel de Relaciones Externas de Canadá, 18 de octubre de 2005) <<http://www.ambottawa.um.dk/en/menu/InfoDenmark/Embassypresentations/WomenPeaceAndSecurity/>>.

UN SCR 1325 – United Kingdom High Level National Action Plan

(ENGLISH ONLY)

<http://www.fco.gov.uk/Files/kfile/AP%20High%20Level%20%20Outcomes%20-Jan06%20-%20Final.pdf>

*Dinamarca promoverá la incorporación de las perspectivas de género, con arreglo a lo estipulado en la RES/1325, durante la planificación y ejecución de operaciones civiles de manejo de crisis de la UE. Esto incluye la pre-evaluación y evaluación de las misiones, las conclusiones del Consejo, las Acciones Comunes y el Concepto de Operación.*²⁰

En el plan no se incluye un calendario, ni mecanismos de monitoreo y evaluación. Sin embargo, se realizará una evaluación nacional para determinar cómo puede la Defensa Danesa fortalecer la ejecución de la RES/1325, en base a las tres áreas de enfoque antes mencionadas.

REINO UNIDO

El plan de acción debe considerarse como un documento en evolución. Así habrá mayor capacidad de adaptación frente a un entorno cambiante, a un aumento/disminución de recursos, y a las demás ideas de ejecución que puedan aportar los aliados.

– Ify Fayinka, *Foreign and Commonwealth Office* del RU²¹

El Reino Unido lanzó su plan de acción el 8 de marzo de 2006 con el objetivo de crear conciencia sobre "el importante papel que pueden desempeñar las mujeres en la creación de paz y reconciliación, y para garantizar que el GSM fuera más sistemático en su enfoque para ejecutar la Resolución."²² La idea de desarrollar un plan de acción de MPS se había estudiado tanto en Londres como en la Misión de la ONU en Nueva York en 2004; sin embargo, no fue hasta el 2005 que los recursos se hicieron disponibles. El plan fue trazado en doce meses por medio de un "enfoque inclusivo de abajo arriba."²³

El plan de acción en sí ha sido considerado como un documento de trabajo interno, por lo que no se ha divulgado al público. En su defecto, se emitió un documento que contiene puntos de acción de alto nivel, el *Plan de acción nacional de alto nivel del Reino Unido -RES/1325*. Se estableció el Grupo de Trabajo Cross-Whitehall sobre el Plan de Acción de la RES/1325 para redactar el plan del RU, compuesto por miembros de la *Foreign and Commonwealth Office* (FCO), el Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), y el Ministerio de Defensa (MOD). La Misión de la ONU en Nueva York y la Comisión Nacional de Mujeres del Departamento de Comercio e Industria también contribuyeron en el desarrollo. El Grupo de Trabajo del Reino Unido sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, en su mayoría una coalición de organizaciones de la sociedad civil, participaron en reuniones del grupo Cross-Whitehall e hicieron aportes sustanciales al borrador inicial del plan de acción.²⁴ Además de las reuniones físicas, se instauró una red virtual con miras a aumentar la participación y las observaciones del gobierno del Reino Unido. Asimismo, se celebraron deliberaciones con Noruega y Canadá.²⁵

Como primer paso en el proceso de desarrollo del plan de acción nacional del RU, el *Conflict Issues Group* (CIG), un departamento interno de la *Foreign and Commonwealth Office* realizó una auditoría de género. El CIG se encarga de formular políticas sobre asuntos relacionados con la prevención y resolución de conflictos y con la creación de paz.²⁶ También es, dentro del gobierno británico, el departamento directivo en materia de políticas de la RES/1325.²⁷ La auditoría interna sirvió de base para identificar las medidas que deberían incluirse en el plan de acción nacional, pero a la sociedad civil no se le dio oportunidad para hacer

20. Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Defensa de Dinamarca, "Denmark's Action Plan on implementation of Security Council Resolution 1325 on Women and Peace and Security – Resumen en inglés" (septiembre de 2005) 3-4.

21. Ify Fayinka, Conflict Issues Group of the UK Foreign and Commonwealth Office, personal interview, 5 June 2006.

22. IBID.

23. IBID.

24. NGOWG on Women, Peace and Security 54.

25. Ify Fayinka.

26. Foreign and Commonwealth Office, "Prevención del conflicto"
<<http://www.fco.gov.uk/servlet/Front?pagename=OpenMarket/Xcelerate/ShowPage&c=Page&cid=1007029393906>>

<http://www.fco.gov.uk/servlet/Front?pagename=OpenMarket/Xcelerate/ShowPage&c=Page&cid=1007029393906>

27. GTONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad 54.

observaciones ni para evaluar los resultados. Los puntos de acción de alto nivel instan asimismo al Ministerio de Defensa de las Fuerzas Armadas del RU a disponer una auditoría del componente de capacitación en género en el Entrenamiento Pre-Despliegue.

El Plan de acción nacional de alto nivel del Reino Unido – RES/1325 incluye cuatro compromisos definidos con respecto a la ejecución de la RES/1325, enumerados bajo los encabezados de: Apoyo del RU a las Naciones Unidas; Capacitación y políticas dentro del GSM [Gobierno de su Majestad]; Justicia de género, incluyendo a la Violencia por razones de género; Desarme, Desmovilización y Reintegración; y Trabajar con las organizaciones no gubernamentales. Los compromisos incluyen los siguientes:

5. *El GSM ha de crear conciencia entre los aliados clave del programa/proyecto sobre la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género para las actividades del programa/proyecto. Por ejemplo, ofreciendo capacitación técnica sobre la RES/1325 a las autoridades y, subsiguientemente, haciendo campaña sobre la importancia de las consideraciones de género en el conflicto y seguridad.*

10. *El GSM ha de continuar aplicando su Estrategia contra la Explotación y el Abuso Sexual (SEA). Por ejemplo, buscando sistemáticamente oportunidades para incluir el lenguaje que condene la explotación y el abuso sexual en las resoluciones del Consejo de Seguridad y en mandatos e informes de mantenimiento de paz en la ONU y en otras organizaciones internacionales.*

El plan de acción no divulgado aborda la RES/1325, disposición por disposición, recomendando acciones y estrategias concretas para que el RU las ejecute.²⁸ También contiene acciones detalladas, calendarios incorporados y mediciones para la ejecución.²⁹

NORUEGA

El plan de acción es el producto de una amplia cooperación. Su propósito es sistematizar esfuerzos para promover la paz, seguridad y una sociedad más democrática. Ahora es tiempo de poner en práctica el plan, y es vital que tengamos éxito. El proceso que ha comenzado es muy prometedor.

–Canciller de Noruega Jonas Gahr Støre,
8 de marzo de 2006

El Plan de acción del Gobierno de Noruega para la ejecución de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad también fue lanzado el 8 de marzo de 2006. Fue desarrollado y finalizado en cuatro meses por un comité integrado por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores (que incluye el Desarrollo Internacional), Ministerio de Justicia y Policía, Ministerio de Defensa y el Ministerio de los Niños y la Igualdad. El Ministerio de Relaciones Exteriores fue responsable de la coordinación del plan de acción y contrató a dos consultores del Instituto Internacional de Investigaciones para la Paz para que participaran en el comité y redactaran el plan.

La sociedad civil, incluida *Forum Norge 1325* (una red de ocho organizaciones), fue consultada, junto con el RU y Suecia. Asimismo, se realizó una evaluación interna que subrayó el hecho de que era

UN SCR 1325 – United Kingdom High Level National Action Plan (ENGLISH ONLY)
<http://www.fco.gov.uk/Files/kfile/AP%20High%20Level%20%20Outcomes%20-Jan06%20-%20Final.pdf>

²⁸. GTONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad 55.
²⁹. Nicola Johnston-Coeterier, "When women and power meet," *Open Democracy* 24 de octubre de 2005 <<http://www.opendemocracy.net/debates/article.jsp?id=3&debateId=136&articleId=2952>>.

El Plan de acción del Gobierno de Noruega para la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad

(ENGLISH)

http://odin.dep.no/filarkiv/279831/ActionPlan_Resolution1325.pdf

(NORWEGIAN)

<http://www.dep.no/filarkiv/275810/fn1325.pdf>

poco el avance que se había registrado en la ejecución de la RES/1325 durante los últimos cinco años.

El plan de acción de Noruega de diecinueve páginas incluye ochenta y nueve acciones específicas dispuestas bajo los encabezados de: Iniciativas y operaciones de paz internacionales; Prevención de conflictos, arbitraje y creación de paz; Protección y derechos humanos; y Seguimiento, revisión y cooperación. Las acciones también se especifican como medidas nacionales o acciones que deben tomarse en relación a la ONU, NATO, OSCE, UE o UA. Los ejemplos incluyen:

Noruega procurará garantizar que la comunidad internacional intervenga para prevenir el genocidio, la depuración étnica, y los crímenes de guerra de lesa humanidad. La ejecución internacional del principio de "la responsabilidad de proteger" requiere de esfuerzos especiales para combatir la violencia sexual y por razones de género. Noruega, por tanto, luchará contra la impunidad de crímenes internacionales tales como la violación y otras formas de violencia sexual y por razones de género.

Al menos un 25 por ciento de los estudiantes que asisten a escuelas de formación militar son mujeres.

En el plan de acción nacional también se incluyeron medidas específicas para el monitoreo y la ejecución. Entre ellas, designar puntos focales de ejecución en cada ministerio; crear un órgano consultivo que incluya el grupo de trabajo interministerial, instituciones de investigación y ONGs; y una evaluación anual del cumplimiento por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores.

SUECIA

EL plan de acción nacional sirve de mapa y a la vez de guía para los esfuerzos intensificados del Gobierno con miras a fortalecer la protección de las mujeres en el conflicto.

-Ministro Suizo de Relaciones Exteriores Jan Eliasson.³⁰

El 14 de junio de 2006, el gobierno sueco adoptó el *Plan de acción del gobierno para la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad*. Su proceso para trazar el plan duró alrededor de dieciocho meses, "y fue debido a que se ambicionaba que el plan fuera creado en paralelo a actividades específicas y a que se procuraba perfilar un proceso inclusivo."³¹

Al igual que con los demás países, el Ministerio de Relaciones Exteriores, junto con el Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa, Ministerio de Industria, Empleo y Comunicación y la Oficina del Primer Ministro, montaron un grupo de trabajo interministerial a finales de 2004. Las dependencias gubernamentales como las fuerzas armadas, la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA) y la Junta Nacional del Cuerpo Policial también fueron incluidas. Además de crear un plan de acción nacional, el grupo de trabajo interministerial tenía la tarea de iniciar varios proyectos y seminarios para intensificar la ejecución de la RES/1325, así como para servir de "plataforma para el intercambio de información y experiencias respecto de la aplicación de la RES/1325."³²

Numerosas organizaciones de la sociedad civil sueca participaron en la redacción del plan, incluida *Operation 1325*, una

30. Jan Eliasson quoted in "National action plan on women, peace and security - UN Security Council Resolution 1325" (Stockholm: Ministry for Foreign Affairs Press Release, 14 June 2006)

<<http://www.sweden.gov.se/sb/d/586/a/65671;jsessionid=aEk4jP8CJ6g->>.

31. Jessica Olausson, Department de Seguridad Global, Ministro Suizo de Relaciones Exteriores, entrevista personal, 23 de mayo de 2006.

32. NGOWG on Women, Peace and Security 62.

red de seis organizaciones de mujeres. Organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación sobre paz y desarrollo también participaron en las consultas informales con el grupo de trabajo interministerial y en un taller y seminario formal. Después de analizarse el primer borrador durante un seminario de media jornada el 25 de noviembre de 2005, *Operation 1325* envió una carta abierta al Ministerio de Defensa, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Desarrollo y Ministerio de Igualdad con sus recomendaciones de cambios al plan borrador.

Se efectuó una evaluación minuciosa como parte del proceso para desarrollar el plan de acción nacional de la RES/1325. El Ministerio de Relaciones Exteriores comisionó un estudio del *Collegium for Development Studies* titulado *UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security: Making It Work, Experience in Canada, the Netherlands and the United Kingdom with Recommendations for Sweden's Implementation*.³³ Además, se analizó la marcha de las actividades suecas en curso, que es parte del informe de Suecia a la ONU acerca de la aplicación de la RES/1325.

El plan de diecisiete páginas incluye un análisis a fondo de la RES/1325, presenta el proceso de desarrollo del plan y enumera las medidas que Suecia ya ha tomado para aplicar la RES/1325. El plan específica asimismo los retos para ejecutar la resolución, entre ellos: "Una mayor conciencia sobre la resolución debe acompañarse de un conocimiento a fondo, en todos los niveles, sobre cómo aplicar la resolución".³⁴

El plan de acción nacional de Suecia abarca tres áreas de acción prioritarias:

1. Las mujeres en las zonas de conflicto deben participar plena y equitativamente en todos los mecanismos e instituciones cuyo objetivo sea la prevención de conflicto, gestión de crisis, creación de paz, acciones humanitarias y de otro tipo en la fase posconflicto.
2. Debe fortalecerse la protección de mujeres y niñas en el contexto del conflicto.
3. Se debe aumentar la participación de las mujeres en las iniciativas internacionales de paz y seguridad dentro de la ONU, UE, OSCE, y otras organizaciones regionales.

A fin de abordar estas prioridades, el plan incluye acciones específicas en el ámbito nacional, regional y global. Entre ellas:

Se deben formular herramientas prácticas como listas de control, directrices, instrucciones y marcos para el diálogo, a efectos de integrar de forma práctica y concreta la perspectiva de la 1325 en el trabajo rutinario que realizan los departamentos pertinentes sobre los países en conflicto real o potencial y los países posconflicto.

Suecia debe apoyar encarecidamente a la Comisión de creación de paz y a su oficina de asistencia en la tarea de aumentar la participación de las mujeres e integrar la perspectiva de género en su labor con las zonas de conflicto y con cuestiones específicas.

El plan de acción de Suecia cuenta con aproximadamente 61 mandatos en total. El plan abarca un período de tres años (hasta 2008), pero al mismo tiempo está diseñado para ser un documento flexible que pueda modificarse a fin de responder a nuevos retos. En el plan se estipula de

Plan de acción nacional de Suecia: "Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) on kvinnor, fred och säkerhet" (SUECO)
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/56/10/f9610b2f.pdf>

³³. Gunilla de Vries Lindestam, *UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security: Making It Work, Experience in Canada, the Netherlands and the United Kingdom with Recommendations for Sweden's Implementation* (Uppsala: Collegium for Development Studies, 2005).

³⁴. Unofficial translation from the Swedish Ministry for Foreign Affairs, "Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) on kvinnor, fred och säkerhet" <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/56/10/f9610b2f.pdf>>.

Cualquier información disponible sobre la persona/unidad encargada de redactar el PAN [Plan de Acción Nacional] habría facilitado los contactos y consultas. – Tamara Mürger, Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza

Para mayor información acerca de los planes de acción nacional, consulte el Anexo B, que incluye información de contacto para el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil en países que han desarrollado o que están en proceso de desarrollar planes de acción para la RES/1325.

UN System-Wide Action Plan for the Implementation of Security Council resolution 1325 (2000)
<http://daccessdds.un.org/doc/UND/OC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>

35. Chantale Walker.

36. IBID.

37. Department of Foreign Affairs and International Trade Canada, "Third Annual Symposium of the Canadian Committee on Women, Peace and Security: Towards a Canadian National Action Plan to Implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security," Ottawa, 17-18 October 2005 <http://www.dfaif-maeci.gc.ca/foreign_policy/human-rights/report-wps-en.asp>.

38. Tamara Mürger, Swiss Federal Department of Foreign Affairs, personal interview, 30 May 2006.

39. UN Security Council, "Report of the Secretary-General on Women, Peace and Security (S/2005/636)," 10 October 2005
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>

manera explícita el seguimiento periódico, incluida una evaluación sobre la ejecución (a mediados del proyecto), y la rendición de informe anual. El Grupo de Trabajo Interministerial sobre la 1325 se encarga de coordinar y monitorear el cumplimiento.

CANADÁ

Canadá está en proceso de desarrollo de un plan de acción sobre las cuestiones de mujeres, paz y seguridad, y espera finalizarlo para octubre de 2006, coincidiendo así con el 6to aniversario de la RES/1325. Este proceso se inició como resultado de las llamadas de atención de la sociedad civil canadiense y del Secretario General de la ONU a formular un plan coherente e integral para lograr la plena ejecución de la RES/1325.³⁵

El Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Género y Creación de Paz está encargado de dirigir el desarrollo del plan de acción. Dentro de este grupo de trabajo se ha establecido el Grupo Básico del Plan de Acción Nacional, centrado específicamente en el plan de acción. El grupo básico lo encabeza el Departamento de Relaciones Externas y Comercio Internacional (DFAIT) y está formado por representantes de una amplia gama de departamentos del gobierno federal. Asimismo, se ha invitado a un representante de la sociedad civil a formar parte del Grupo Básico del Plan de Acción Nacional, a saber, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Género y Creación de Paz del Comité Canadiense Coordinador de la Creación de Paz.³⁶

Se ha procurado consultar con la sociedad civil y con otros países que ya han desarrollado planes de acción nacional. El Tercer Simposio Anual del Comité de Canadá sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad *Towards a Canadian National*

Action Plan to Implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and

SUIZA

La decisión de redactar un plan de acción suizo para la RES/1325 fue formalizada el 31 de mayo de 2005 y la meta es finalizar el plan a más tardar para diciembre de 2006. Al igual que la iniciativa de Suecia, el proceso suizo tendrá una duración de hasta diecinueve meses. Los objetivos detrás de la creación del plan incluyen: "obtener directrices para la ejecución de la RES/1325, aprovechar las pautas previstas en la RES/1325 para las actividades de creación de paz de Suiza [y] fortalecer la coordinación de diferentes actores dentro del gobierno suizo encargados de las medidas de creación de paz."³⁸

El *Kerngruppe Frieden* (Grupo de Trabajo Paz Paz), un comité interministerial del gobierno suizo, tomó la iniciativa de crear un plan de acción. Acto seguido, se formó un grupo de trabajo más pequeño dentro del *Kerngruppe*, conocido como *Resolución 1325 de la ONU-Suiza*. Este grupo de trabajo está integrado por especialistas del Departamento de Defensa, Protección Civil y Deporte, y varias divisiones del Departamento Federal de Relaciones Exteriores. El grupo de trabajo es coordinado por la División de Seguridad Humana del Departamento Federal de Relaciones Exteriores, específicamente el Punto Focal de Género de la División.

A efectos de involucrar a la sociedad civil, se celebró una reunión con las ONGs interesadas para analizar la versión borrador del plan de acción. Las ONGs también han presentado comentarios por escrito. Actualmente, los aportes de la sociedad civil son estudiados por el grupo de trabajo. De manera extraoficial, en conferencias y negociaciones

multilaterales, se consultó a otros países que ya cuentan con planes de acción nacional. Se llevó a cabo una evaluación de la ejecución hasta la fecha con respecto a la RES/1325 en las iniciativas de creación de paz de Suiza, lo cual forma parte del borrador actual del plan de acción nacional.

Planes de acción de MPS del Sistema de la ONU

Dentro de las Naciones Unidas, se ha desarrollado en los últimos años el *Plan de acción sistémico de la ONU para la ejecución de la RES/1325*, así como planes de acción de género específicamente organizados.

En Octubre de 2005, el *Plan de acción sistémico de la ONU para la ejecución de la RES/1325 (2000)* fue presentado ante el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El Consejo de Seguridad había pedido oficialmente un plan de esa índole al Secretario General en su *Declaración Presidencial sobre MPS* de 2004. Los motivos dados para la creación de un plan sistémico incluían: el fortalecimiento del compromiso y el perfeccionamiento de la rendición de cuentas. El **Grupo de Trabajo Interagencial de la ONU sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad**, compuesto por representantes de veintidós entidades del sistema de la ONU y observadores de organizaciones intergubernamentales y de la sociedad civil, fue responsable de la redacción del plan de acción.

Bajo el liderazgo de la **Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer** (OSAGI), el Grupo de Trabajo creó una matriz de mandatos provenientes de la RES/1325 y de las declaraciones presidenciales sobre MPS emitidas por el Consejo de Seguridad. Todas las entidades

de la ONU que trabajan en cuestiones de paz y seguridad fueron invitadas a registrar sus actividades actuales y futuras, programadas hasta 2007, bajo los distintos mandatos incluidos en la matriz. El plan de acción resultante es una matriz de cuarenta y nueve páginas que desglosa las actividades de treinta y siete organizaciones y organismos de la ONU en el área de mujeres, paz y seguridad.³⁹ Esta lista recoge información que sería de utilidad para una evaluación institucional de MPS, pero no es precisamente un plan de acción. Omite analizar si la suma de estas actividades equivale a la plena aplicación de la RES/1325, si existen brechas en la ejecución, si se están duplicando esfuerzos, y no presenta un plan estratégico y coordinado con prioridades y responsabilidades definidas.

El **Departamento de Asuntos de Desarme** (DAD) lanzó su *Plan de acción de transversalización de género* en abril de 2003. Fue redactado durante un período de cuatro meses por dos consultores externos que efectuaron consultas exhaustivas con el personal del DAD. El plan se centra en asuntos de género y desarme, parte esencial de las cuestiones de MPS, y hace referencia específica a la RES/1325. El plan de cuarenta y nueve páginas es una introducción al tema de género y a la transversalización; metas del plan de acción; iniciativas, división por división (acciones concretas que cada división del DAD puede asumir para incorporar la perspectiva de género); listas de control (cómo incorporar la perspectiva de género a la hora de contratar a consultores, llevar a cabo misiones de indagación, etc.); y anexos que exploran la relación teórica entre las cuestiones de género y desarme.⁴⁰ Desafortunadamente la ejecución ha sido lenta, en el mejor de los casos debido a la falta de apoyo al

Plan de acción sistémico de la ONU para la ejecución de la RES/1325 (2000)
<http://daccessdds.un.org/doc/UND/OC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>

Plan de acción del DAD sobre la transversalización de género
<http://disarmament.un.org/gender.htm>

39. UN Security Council, "Report of the Secretary-General on Women, Peace and Security (S/2005/636)," 10 October 2005

<<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/534/82/PDF/N0553482.pdf?OpenElement>>.

40. DDA, "Gender Mainstreaming Action Plan" April 2003 <<http://disarmament.un.org/gender.htm>>.

Plan de acción de igualdad de género
<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>

IGAD Plan of Action on Gender Mainstreaming in Peace building and Conflict Resolution Programmes
http://www.peacewomen.org/resources/Organizing/IGAD_Peace_Building.pdf

seguimiento, al aumento de capacidad y a la concienciación. Además, la falta de motivación y de recursos humanos y financieros han sido un gran obstáculo para la aplicación.

La **Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios** (OCAH) redactó un *Plan de acción de igualdad de género* para apoyar su política sobre igualdad de género en junio de 2005. A lo largo de 2004, un consultor externo colaboró con la OCAH en Nueva York y Ginebra a efectos de desarrollar este plan, que es una hoja de ruta para medir el cumplimiento de las políticas de la OCAH en materia de igualdad de género. El plan será actualizado y revisado por cada división/unidad e integrado en sus planes de trabajo individuales.⁴¹

Las políticas y el plan de acción abordan la transversalización de género en las áreas de incidencia humanitaria y gestión de información, desarrollo de política humanitaria, coordinación de respuesta humanitaria y movilización de recursos. El plan de seis páginas enumera las actividades en curso y las medidas específicas a ser tomadas por actores dentro de la OCAH, como el equipo de gestión principal, los asesores de género y los jefes de las Oficinas sobre terreno de OCAH. Contiene un amplio espectro de acciones, que incluyen el monitoreo y la evaluación mediante informes públicos de ejecución emitidos anualmente, una evaluación cada tres años, incorporación de indicadores sensibles al tema de género y estadísticas desagregadas en función del sexo, y el nombramiento de puntos focales de género para todas las oficinas locales y sobre terreno.⁴²

El **Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz** (DOMP) está diseñando un plan de acción específicamente para la ejecución de la RES/1325. En colaboración con la Oficina

de Gestión de Recursos Humanos (OHRM) y OSAGI, se contrató a tres consultores expertos en género para prestar asistencia en el proceso de desarrollo del plan. A la sazón, se ha completado un proceso de evaluación de necesidades de una semana de duración, durante el cual los consultores se reunieron con varios miembros del personal del DPKO y se realizaron una serie de talleres con el personal de la sede y de las oficinas sobre terreno. Como resultado de estos talleres, cada oficina preparó un plan de acción para la ejecución de la RES/1325 que se incorporará al plan de acción departamental de mayor alcance.⁴³

Políticas y planes de acción de MPS de organizaciones regionales

Además de las organizaciones de la ONU y los Estados Miembros, las organizaciones regionales han integrado la RES/1325 en varias políticas y planes.

La **Unión Europea** y sus órganos han adoptado múltiples resoluciones que incluyen las cuestiones y referencias de MPS en la RES/1325. El Parlamento Europeo aprobó una resolución que trata sobre la participación de las mujeres en la resolución pacífica de conflictos (2000/2025 (INI)) en noviembre del 2000. Esta resolución hace un llamamiento a los Estados Miembros para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las iniciativas de resolución de conflictos; a apoyar la creación de paz popular; a incluir a las mujeres en las negociaciones de paz; a aplicar políticas de paz y seguridad que sean sensibles a las cuestiones de género; a condenar la violencia por razones de género, etc. La Resolución MEG-5 (2003)4 también aborda los papeles de mujeres y hombres en la prevención de conflictos, creación de paz y procesos democráticos posconflicto.⁴⁴

41. OCHA, "Frequently Asked Questions on Gender Equality: What is OCHA's Gender Action Plan?" <<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?Page=1951#plan>>.
 42. OCHA, "Gender Equality Action Plan" June 2005 <<http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>>.
 43. DPKO, "Designing an Action Plan to Guide Implementation of UN Security Council Resolution 1325 in the Department of Peacekeeping Operations," <<http://www.peacewomen.org/resources/Peacekeeping/DPKO1325ActionPlanoverview.doc>>.
 44. Parliamentary Assembly of the Council of Europe, "Resolution 1385 (2004) Conflict prevention and resolution: the role of women" 5 May 2004 <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc04/EDOC10117.htm>>.
http://ec.europa.eu/comm/external_relations/g7_g8/genoa/att_2.htm

En noviembre de 2005, el Consejo de la Unión Europea adoptó la *Nota sobre la ejecución de la RES/1325* como parte de la Política de Seguridad y Defensa de Europa. Este documento subraya la necesidad de la UE de aumentar el diálogo con las ONG de mujeres; garantizar el equilibrio de género en cada nivel decisorio de la UE; recopilar datos desagregados en función del sexo; proteger los derechos de mujeres y niños; incluir la perspectiva de género en los cursos de capacitación del personal de las misiones de la UE; y designar puntos focales de género.⁴⁵

La **Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa** ha adoptado la Resolución 1385 (2004) *Prevención y resolución de conflictos: el papel de las mujeres* y el **G8** adoptó las *Iniciativas Roma sobre la prevención de conflictos*, que incluyen una sección sobre el fortalecimiento del papel de las mujeres en la prevención de conflictos.⁴⁶

En contraste con estas resoluciones, la **Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa** (OSCE) dio el paso de integrar la RES/1325 en la revisión de su *Plan de acción sobre cuestiones de género del 2000*. El plan ahora se titula *Plan de acción de la OSCE para la promoción de la igualdad de género de 2004* y se asemeja a la RES/1325 en que "contempla la participación plena y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones sobre la prevención de conflictos y en la reconstrucción posconflicto, y subraya la importancia de

su participación total y equitativa y de su intervención en todas las iniciativas encaminadas a mantener y promover la paz y seguridad." Establece un mandato amplio para la igualdad de género, incluyendo la ejecución de la RES/1325.⁴⁷

Las organizaciones regionales de países en desarrollo también han redactado planes y políticas que incorporan las cuestiones de mujeres, paz y seguridad. El tan aclamado *Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los derechos de las mujeres en África* de la **Unión Africana** fue adoptado en 2003.⁴⁸ La vigésimo tercera conferencia del **Non-Aligned Movement** (NAM) celebrada en 2003 adoptó un documento final que contenía texto sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre aspectos de paz y seguridad.⁴⁹ En un sentido más amplio, la **Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo** (AID), compuesta por representantes de Djibouti, Eritrea, Etiopía, Kenia, Somalia, Sudán y Uganda celebró una reunión en 2001 sobre la transversalización de género en el programa de resolución de conflictos y creación de paz de IGAD. Ministerios encargados de asuntos de mujeres y género, mujeres parlamentarias, representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y ONGs locales de mujeres establecieron una lista de recomendaciones, así como un plan de acción que dictaba el alcance del programa, actividades, actores clave y recursos necesarios.⁵⁰

Plan de acción de la OSCE para la promoción de la igualdad de género de 2004
<http://www.osce.org/item/2269.html>

Plan de acción de IGAD sobre la transversalización de género en los programas de creación de paz y resolución de conflictos
http://www.peacewomen.org/resources/Organizing/IGAD_Peace_Building.pdf

45. "Panel Discussion - Inclusive Security, Sustainable Peace: Tools for Action," Meeting Report (Brussels: European Parliament, 29 November 2005)

<<http://www.international-alert.org/pdfs/Panel%20Discussion%20-%20EU%20Toolkit%20Launch%20-%20report%2015-12-05.pdf>>.

46. G8, "Roma Initiatives on Conflict Prevention - Strengthening the role of Women in Conflict Prevention" (Rome: G8, 18-19 July 2001)
<http://ec.europa.eu/comm/external_relations/g7_g8/genoa/att_2.htm>.

47. OSCE, "Decision No. 14/04 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality" (Sofia: OSCE, 7 December 2004)
<<http://www.osce.org/item/2269.html>>.

48. African Union, "Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa" 11 July 2003
<http://www.hrea.org/erc/Library/display.php?doc_id=8068>.

49. UNIFEM, "A Portal on Women, Peace and Security: Security Council Resolution 1325 - A Tool Box"
<<http://www.womenwarpeace.org/toolbox/toolbox.htm>>.

50. IGAD, "The Seminar on Gender Mainstreaming of IGAD Peace Building and Conflict Resolution Programme" (Khartoum: IGAD, 15-16 October 2001) <>.

II. Fundamentos teóricos



II. Fundamentos teóricos

Antes de entrar en detalles sobre cómo crear un plan de acción de MPS, conviene también generar un entendimiento básico de los fundamentos teóricos subyacentes que sustentan las medidas que se recomiendan en el siguiente capítulo. Esta sección comienza abordando el debate en torno a crear un plan de acción separado frente a sencillamente integrar a las MPS en iniciativas, leyes, políticas y planes de cuestiones de paz y seguridad. Después de nombrar las ventajas y desventajas de cada enfoque, se concluye que es posible obtener una solución idónea con la combinación de los dos enfoques. Habiendo establecido la utilidad de crear un plan de acción de MPS, la próxima sección ofrece un breve resumen de las lecciones aprendidas en la última década sobre planes de acción para la igualdad de género. Y para finalizar, se incluye una breve descripción de tres metodologías de planificación clave: planificación estratégica, planificación participativa y análisis de género y socioeconómico.

Separación vs. Integración

En los casi seis años desde que el Consejo de Seguridad adoptara la Resolución 1325, los países y las organizaciones han argumentado que debido a que muchos de los componentes de la resolución entran en conflicto con secciones de sus planes de igualdad de género, al igual que con otras políticas más amplias de paz y seguridad, resulta innecesaria la creación de planes de acción de MPS separados. En lugar de ello, estas instituciones/países han intentado integrar las cuestiones de MPS en sus iniciativas, leyes, políticas y planes de paz y seguridad. Si bien es

esencial la transversalización de cuestiones de MPS, este enfoque ha tenido resultados mixtos. En vez de abogar por un plan de acción separado o por un enfoque integrado, puede que la combinación de ambos sea el método más eficaz.

Muchos han sido los argumentos que alegan que un plan de acción separado de MPS es una herramienta esencial a fin de ejecutar la RES/1325 de manera integral y eficaz. En un estudio que explora el cumplimiento de la resolución por parte de Canadá, el Reino Unido y los Países Bajos, Gunilla de Vries Lindestam encontró que, a juicio de los encuestados, en los tres países, los procesos de ejecución para la RES/1325 podrían mejorarse con la creación de un plan de acción integral. Lindestam señala:

La creación de planes de acción nacional para la ejecución, con metas e indicadores bien definidos, posibilitaría el monitoreo y la evaluación del proceso de ejecución. Existe la necesidad, en los tres países, de darle seguimiento a las actividades y mejorar la coherencia y homogeneidad de las políticas. La evaluación del cumplimiento de los gobiernos... actualmente se limita a la rendición de informe al Secretario General, lo que a menudo es insuficiente.⁵¹

Otro ejemplo es que Canadá, que se había suscrito firmemente a la idea de que la RES/1325 debía incorporarse a las políticas y planes de seguridad, ha cambiado recientemente su línea de acción y en la actualidad está formulando un plan de acción nacional.

51. Gunilla de Vries Lindestam 31.

En el cuadro siguiente se mencionan algunas de las ventajas y desventajas de cada enfoque, recopiladas de entrevistas y documentos sobre planes de acción y políticas de género.

Cuadro 3: V E N T A J A S		D E S V E N T A J A S	
ENFOQUE INTEGRADO			
<ul style="list-style-type: none"> • Puede requerir menos recursos.⁵² • Garantiza la transversalización de las cuestiones de MPS, e impide su aislamiento y marginación. 		<ul style="list-style-type: none"> • Las cuestiones de MPS se convierten en algo incidental o en una ingeniosa proclamación simbólica. • Los recursos pueden ser desviados de las cuestiones de MPS a otros programas que reciben más atención dentro de la política/leyes/plan.⁵³ 	
PLAN DE ACCIÓN DE MPS SEPARADO			
<ul style="list-style-type: none"> • Resulta más fácil el monitoreo y el examen de la ejecución de la RES/1325 y de la ejecución de las cuestiones de MPS en general. • Colocaría a <i>todos</i> los componentes de la RES/1325 en primera plana. • Facilita una mejor coordinación interdepartamental y ayuda a evitar la duplicación de esfuerzos.⁵⁴ • Aclara los pasos específicos en la ejecución de la RES/1325, debido a que el plan de acción puede incluir metas separadas, calendarios, mecanismos de monitoreo y evaluación.⁵⁵ • Un proceso de planificación participativa en el que inciden todos los aliados puede crear: <ul style="list-style-type: none"> - conciencia sobre las cuestiones - diálogo entre distintos grupos de personas - apoyo y rendición de cuentas respecto de la ejecución - sensación de trabajo en equipo y propiedad colectiva 		<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere más tiempo y recursos. • Crear un plan de acción separado puede aislarlo y colocarlo en segundo plano. • Puede resultar en la duplicación y/o el debilitamiento de los planes existentes de acción nacional de género. Es posible que el plan de acción se perciba como meramente emblemático y no se ejecute. 	

52. Caroline Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (Londres: Routledge, 1993) 151.\

53. Moser 150.

54. The Gender and Peacebuilding Working Group (GPWG), "A Canadian Civil Society response to the Official Government of Canada Report on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security" (Ottawa: The Canadian Peacebuilding Coordinating Committee (CPCC), October 2004) <>.

55. Ibid.

Pese a que es importante considerar tanto las ventajas como las desventajas al ponderar los dos enfoques, se dispone de una tercera opción. Creando un plan de acción de MPS separado y también integrando las cuestiones de MPS en otras leyes, políticas y planes, se puede dinamizar la ejecución de la RES/1325 y evitar algunas de las desventajas. Parte del propósito de formular un plan de acción es elevar la visibilidad y conciencia de las cuestiones de MPS a fin de que se integren en otras iniciativas y políticas de paz y seguridad. Además, el enfoque combinado abre más vías para la ejecución de la RES/1325, al tiempo que participan nuevos actores y diferentes estratos de la organización/país.

Aprender de los planes de acción de igualdad de género

Manteniendo presente el enfoque combinado, conviene tener en cuenta que aunque existen muy pocos planes de mujeres, paz y seguridad en estos momentos, los planes de acción sobre género han existido desde 1975. Las lecciones que podemos extraer de un breve análisis de los planes de acción de igualdad de género son de sumo valor a fin de eludir las mismas trabas y aprender de los logros.

Los gobiernos nacionales comenzaron a desarrollar planes de acción para abordar los derechos de las mujeres tras el ejemplo del Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas de 1975 para la Ejecución de los Objetivos del Año Internacional de la Mujer. Los planes de acción nacional solían depender de la metodología básica que consistía en: realizar encuestas para reunir datos sobre las mujeres, analizar los datos y encontrar varias soluciones.⁵⁶ Muchos países respondieron formando mecanismos institucionales, tales como oficinas y ministerios de mujeres

encargados de monitorear y hacer cumplir los planes de acción.⁵⁷

Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, la Plataforma de acción de Beijing (BPfA) se convirtió en el catalizador de la creación masiva de planes de acción estratégica para la igualdad de género por parte de países y organizaciones de todo el mundo. La BPfA hace un llamado explícito al desarrollo de "estrategias o planes de acción" por parte de países individuales y organismos de la ONU. La División para el Adelanto de la Mujer de la ONU (DAW) informa que hasta el mes de abril del 2000, un total de 118 países había presentado planes o estrategias de acción nacional.⁵⁸

En los diez años transcurridos desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, los planes de acción para la igualdad de género formulados por estados, dependencias intergubernamentales y las ONG han cosechado muchos resultados positivos. Una evaluación por la Sesión 49ª de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) acerca de la ejecución de la BPfA señala que la mayoría de los gobiernos en el ámbito mundial han desarrollado políticas, programas operacionales, leyes y marcos institucionales para la promoción de la igualdad de género. En todas las regiones, las medidas que se derivan de la planificación de género dirigida a grupos específicos han producido adelantos en áreas como la educación, reducción de la pobreza, salud de las mujeres, estatus social y jurídico, y representación de las mujeres en los foros públicos. La CSW además registró el avance en el contexto de la distribución de recursos y la investigación y recopilación de datos específicos de género.⁵⁹

Los planes de acción de muchos países en toda Latinoamérica y en el Sur de Asia han tenido bastante éxito con su enfoque

56. Moser 141.

57. Moser 111.

58. Beijing Platform for Action, "Institutional Arrangements" 1995.

59. Commission on the Status of Women, *Report of the Secretary-General on the Review of the implementation of the Beijing Platform for Action and the outcome documents of the special session of the General Assembly entitled "Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century"* (New York: Commission on the Status of Women, Forty-ninth session, 28 February-11 March 2005) 15.

específico en combatir la violencia contra las mujeres. En Ecuador, la ejecución del plan de acción del país ha supuesto la creación de cortes para mujeres. Éstas reciben asesoría de las ONG de mujeres para abordar la violencia doméstica. UNIFEM comunica que como resultado de este programa, ha aumentado el porcentaje de individuos abusivos que son sentenciados, al tiempo que las mujeres que disponen de las cortes informan que “han visto el efecto positivo en su vida”.⁶⁰

Pese al gran número de promesas resonantes y resultados positivos, en los últimos diez años la ejecución de los planes de acción para la igualdad de género a nivel mundial ha sido esporádica e incoherente. En general, muchos de los planes de acción nacional son percibidos como documentos extensos y “engorrosos” que no han podido propiciar cambios sostenibles.⁶¹ En muchos casos, particularmente en los países que más necesitan de esfuerzos coordinados para fomentar la igualdad de género, la ejecución de planes de acción ha sido prácticamente inexistente. En muchas regiones aún existen obstáculos legislativos para la promoción de los derechos de las mujeres, incluidas las leyes nacionales que “permiten la discriminación contra las mujeres en el campo político, civil, económico y social”.⁶² En general, tal como afirma UNIFEM, “a día de hoy, la ejecución ha sido poco uniforme... es evidente que hay que fortalecer los planes”.⁶³

En los informes de los países sobre la ejecución de planes de acción nacional para la igualdad de género se dan a conocer muchos de los problemas más significativos. Una de las inquietudes más arraigadas ha sido la falta de recursos designados a las cuestiones de género a escala nacional. Tal como indica UNIFEM,

“dado su amplio alcance, era de esperarse que los planes de acción requerirían de una inversión sustancial. Pero existen demasiados gobiernos que no han aprobado bajo mandato la asignación de los recursos para hacer efectivos los planes.”⁶⁴

Algunos obstáculos adicionales son:

- ◆ Brechas entre la legislación, políticas y programas según lo definido en los planes de acción y su ejecución general, así como su integración específica en los planes nacionales de desarrollo de mayor escala.
- ◆ Insuficientes mecanismos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación transparentes, que se cree está vinculado a la falta de estadísticas e indicadores desagregados en función del sexo.
- ◆ Falta de entendimiento de los conceptos de igualdad de género y transversalización de género por parte de legisladores.
- ◆ Tendencia a relegar toda la responsabilidad de fomentar la igualdad de género a los comités, grupos de trabajo u otros mecanismos de coordinación para la promoción de las mujeres.
- ◆ Directrices indefinidas o inexistentes para cumplir los objetivos de los planes de acción de igualdad de género.⁶⁵

Estas lecciones aprendidas son cruciales y deben tomarse en consideración al formularse planes de acción de MPS a escala regional, nacional u institucional. En lugar de depender únicamente de estas observaciones generales, puede ser de utilidad extraer lecciones adicionales de los planes de acción de género en el país o región en cuestión, como parte de la fase de evaluación de crear un plan de acción de MPS. A efectos de sintetizar las extensas recomendaciones acumuladas después de diez años de planes de acción de género, los planes de acción futuros de MPS deberían incluir:

60. UNIFEM, *Not a minute more: Ending Violence Against Women* (New York: UNIFEM, 2003) 54.

61. Caroline Moser, personal interview, 26 July 2005.

62. CSW 19.

63. UNIFEM 57-59.

64. UNIFEM 57.

65. CSW 19-20.

1. Objetivos realistas para el futuro próximo que pueden ser monitoreados y evaluados.

2. Un claro entendimiento de las responsabilidades específicas, recursos y calendarios.

3. La participación y responsabilidad compartida de líderes y representantes de todas las áreas y divisiones de la institución/organización.

Asimismo, con miras a lograr una aplicación más eficaz de la RES/1325 se deben considerar nuevos enfoques y procesos para la creación de planes de acción. En la sección siguiente, se describen los métodos y estrategias de planificación que sirven como base teórica para "Cómo crear un Plan de acción de MPS".

Métodos de planificación: combinar la planificación estratégica, planificación participativa y el análisis de género

En esta guía, las medidas y estrategias recomendadas se basan en información reunida de numerosas fuentes, incluyendo entrevistas, sitios Web, revistas y publicaciones de las ONGs y la ONU. Asimismo, la planificación de prácticas y procedimientos que aquí se sugieren se fundamentan en tres metodologías básicas: planificación estratégica, planificación participativa y análisis de género y socioeconómico.

Planificación estratégica

En la década de 1980, los gobiernos y organizaciones de la sociedad civil

adoptaron las técnicas de planificación estratégica para ejecutar objetivos específicos e identificar soluciones potenciales.⁶⁶ Los académicos en planificación John Bryson y William Roering definen a la planificación estratégica como "un esfuerzo disciplinado cuyo fin son las decisiones y acciones fundamentales que definen lo que es una organización (o entidad), lo que hace, y por qué lo hace."⁶⁷ Esta metodología dinámica supone procesos creativos que conjugan: 1) las metas generales de la institución; 2) los objetivos específicos de políticas y programas y 3) las medidas prácticas que apuntan al logro de los objetivos.

Los procedimientos de planificación estratégica incluyen:

- ◆ Una encuesta integral de las condiciones internas y externas.
- ◆ La definición de metas y objetivos.
- ◆ Exploración de distintos enfoques y estrategias.
- ◆ Énfasis en las implicaciones futuras de las decisiones de hoy.
- ◆ Especificación de tareas, calendarios y responsabilidades.
- ◆ Monitoreo continuo de los resultados.

Según Bryson y Roering, se debe disponer de un "mosaico" de elementos diversos a fin de que la planificación estratégica funcione en el sector público, incluyendo:

- ◆ Un influyente patrocinador del proceso.
- ◆ Un equipo de planificación estratégica.
- ◆ Líderes de equipo eficaces o "campeones del proceso".
- ◆ Estar a la expectativa de interrupciones y atrasos.
- ◆ La disposición a ser flexible en lo que constituye un plan estratégico.
- ◆ Compromiso a evaluar propuestas con una amplia gama de criterios y distintas perspectivas.⁶⁸

66. Douglas C. Eadie, "Putting a Powerful Tool to Practical Use: The Application of Strategic Planning in the Public Sector" *Public Administration Review* 43 (1983): 447.

67. John M. Bryson and William D. Roering, "Initiation of Strategic Planning by Governments" *Public Administration Review* 48 (1988): 995.

68. Bryson and Roering 1002.

Planificación participativa

Es un enfoque relativamente nuevo que parte de los métodos de planificación estratégica y del impulso de los movimientos de empoderamiento y democratización que están cobrando auge en el ámbito mundial. Su propósito es transformar los procesos de planificación estratégica que se basan en un enfoque "de arriba abajo". En dicho enfoque se exploran ideas, y las autoridades de planificación toman decisiones que luego son transmitidas al público para obtener sus comentarios. La planificación participativa, por el contrario, prioriza la participación de todos los aliados dentro de una institución, país o comunidad a lo largo de todas las distintas etapas de planificación. Esta metodología está arraigada en el reconocimiento de la diversidad y las diferencias de poder, y procura garantizar que las desigualdades no predeterminen los resultados de los procesos de planificación.

En un estudio de 2003 encargado por la Oficina del Viceprimer Ministro del Reino Unido, los investigadores recopilaron evidencias a favor de la planificación estratégica. Sin embargo, encontraron que los métodos pueden suponer transiciones desafiantes para las instituciones:

El "juego de la planificación" lo han jugado muchos "conocedores del proceso"... Para que el sistema nuevo funcione, se deberán desafiar las mentalidades existentes y se tendrán que cultivar nuevas destrezas, como saber escuchar, la comunicación y el arbitraje. Estas habilidades deberán compartirse mediante nuevos enfoques de planificación. Un cambio de esa magnitud en la cultura requiere de un compromiso sostenible a través del tiempo, pero nuestra

investigación también ha demostrado que si hay voluntad política, la planificación y las relaciones en función de ésta pueden modificarse.⁶⁹

Pese a los nuevos desafíos en la aplicación de los métodos participativos, en el contexto de las cuestiones de MPS y la ejecución de la RES/1325, los beneficios a largo plazo de usar los procesos participativos hacen que los contratiempos iniciales valgan la pena. Las ventajas de este enfoque incluyen:

- ◆ La reducción de la resistencia futura al cambio mediante negociaciones de compromisos y la búsqueda de puntos en común y beneficios mutuos.
- ◆ Un mejor entendimiento de los diferentes puntos de vista, lo cual engendrará la formación de alianzas y el afianzamiento de relaciones entre los diversos sectores de la institución, país o comunidad.
- ◆ Garantía de que se han abordado las necesidades e intereses de cada grupo en particular, especialmente los grupos comúnmente marginados, como las mujeres indígenas o migrantes.
- ◆ Mayor apoyo y disposición a participar en la ejecución futura del plan de acción.
- ◆ El empoderamiento de los grupos marginados y un aumento subsiguiente en los niveles de confianza.
- ◆ Un aumento en el impacto general y la sostenibilidad de los cambios que generan las iniciativas.

Análisis de género y socioeconómico

Además de los pasos básicos de métodos de planificación estratégica y participativa, el análisis de género y socioeconómico (GSE) es una técnica fundamental que puede emplearse en el proceso de planificación y es parte del monitoreo y

69. C. Hague, et al., "Participatory Planning for Sustainable Communities" (London: United Kingdom Office of the Deputy Prime Minister, 8 September 2003) <>.

evaluación.⁷⁰ El enfoque en género como una perspectiva con la cual se puede analizar y evaluar un plan, política u otra iniciativa ha evolucionado en las últimas décadas en la rama de estudios de desarrollo. Mediante los análisis de género, los papeles y relaciones de género existentes se comprenden mejor, en particular las diferencias en actividades, el acceso a los recursos y la toma de decisiones, y las restricciones económicas, sociales, políticas y de otro tipo que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres.

Mediante los análisis de género se pueden formular políticas, programas y leyes que toman en consideración y responden eficazmente a las desigualdades y diferencias en las necesidades e intereses de mujeres y hombres. Además, al añadirle un componente socioeconómico a los análisis se reconocen las disparidades en los grupos de mujeres y hombres. Un análisis de GSE considera los múltiples retos que surgen cuando el género se suma a otras desigualdades para las mujeres como la clase, etnia, cultura, religión, discapacidad, orientación sexual y edad.

Las mujeres y hombres de distintos orígenes no experimentan situaciones de inseguridad, conflicto armado y creación de paz de la misma manera. Por tanto, los análisis de GSE aplicados a lo largo del desarrollo y ejecución de los planes de acción de MPS pueden garantizar la eficacia del plan para todos los miembros de una institución, país o comunidad. Con un entendimiento sólido de las diferentes experiencias, destrezas y vulnerabilidades de mujeres y hombres en un contexto dado, se pueden tomar decisiones respecto a qué objetivos e iniciativas específicas priorizar en un plan de acción. Más específicamente, dentro del proceso de creación de un plan de acción de MPS,

Cuadro 4: TÉCNICAS DE EVALUACION DE GSE

Estadísticas desagregadas

La recopilación y análisis de datos por categorías (e.g. sexo y etnia) a fin de identificar las brechas socioeconómicas y patrones de discriminación en una situación dada, como aquellas entre mujeres y hombres, o entre las mujeres y hombres de varias etnias.⁷¹

Evaluación de necesidades prácticas

La medida de las necesidades inmediatas de las mujeres que se derivan de su estatus de subordinación en la sociedad, como las disparidades en las condiciones de vida, atención de salud y empleo.⁷²

Evaluación de necesidades estratégicas

La evaluación de las necesidades más amplias de las mujeres, que desafían su status de subordinación frente a los hombres, como las asociadas a los derechos legales, alto riesgo de violencia, y salarios equitativos.⁷³

Indicadores sensibles a género

Medidas, números, datos, opiniones o percepciones que revelan los cambios con respecto al tema de género que se han producido con el paso del tiempo.

1. Cambios en el estatus y papel de mujeres y hombres a través del tiempo.
2. Grado en que se logra la equidad de género.
Resultados positivos o negativos de políticas y programas de género.

70. For more elaborate descriptions and examples of GSE analyses, see information on the programme of the gender and development division of the UN Food and Agriculture Organization (FAO): SEAGA (Socio-economic and Gender Analysis) <http://www.fao.org/sd/seaga/index_en.htm>.

71. San Francisco Commission on the Status of Women, "Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective" (San Francisco: San Francisco City and County Government, August 2000) <>.

72. ILO Sub-Regional Office for South-East Asia and the Pacific, "Online Training Module on Gender, Unit 1: A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning" 8 February 2005 <>.

73. Ibid.

el análisis de GSE puede aplicarse durante la evaluación de MPS y la fase de monitoreo y evaluación.

Varias técnicas se han convertido en componentes estándares [del análisis] de GSE y otras evaluaciones de género. Algunas de ellas pueden ser particularmente útiles para evaluar la ejecución de la RES/1325 o el plan de acción de MPS. Estas técnicas de evaluación se describen en el Cuadro 4.

En particular, los indicadores sensibles al género son herramientas cruciales para la evaluación de iniciativas y programas encaminados a aumentar la igualdad y la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres. Estos indicadores pueden servir de base para los procesos de monitoreo y evaluación. La Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (CIDA) recomienda cinco tipos de indicadores para analizar distintos programas y procedimientos, según se detalla a continuación:

Cuadro 5: TIPOS DE INDICADORES DE PROYECTO⁷⁴

Riesgo/Capacidad

Los factores externos de un proyecto que contribuyen al éxito o fracaso del mismo.

Insumo

Los recursos dedicados a un proyecto o programa.

Proceso

Los logros durante la ejecución, como la entrega exitosa de recursos, lo que sirve para vigilar el avance hacia los resultados deseados.

Logro concreto

Productos y servicios que se entregan cuando se completa un programa o proyecto, como el número de niñas capacitadas o las opiniones que se reciben de los maestros sobre las instalaciones de capacitación.

Resultado

Los resultados a largo plazo del proyecto.

74. Marnie Girvan, "Guide to Gender Sensitive Indicators" (Ottawa: Canadian International Development Agency, August 1997) http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/8949395286e4d3a58525641300568be1/7b5da002feaec07c8525695d0074a824?OpenDocument#sec1

Al integrar los distintos métodos que forman parte del análisis de GSE, planificación participativa y planificación estratégica, se puede establecer un proceso cohesivo para crear un plan de acción de MPS integral, inclusivo y receptivo.

III. ¿Cómo crear un Plan de acción de MPS?



III. ¿Cómo crear un Plan de acción de MPS?

Esta sección contiene recomendaciones prácticas para crear planes de acción. Han sido extraídas de los años de experiencias de investigadores, organizaciones, gobiernos y negocios. No pretendemos incluir todos los enfoques para preparar planes de acción, debido a que constantemente se están creando enfoques nuevos en el campo profesional y académico de la planificación y toma de decisiones, sino más bien enfocarnos en ofrecer una introducción a los pasos básicos.

Cabe considerar que estas recomendaciones deben ser adaptadas a contextos específicos. Dependiendo del tipo y número de actores que participen, del contexto regional, nacional o comunitario específico y de los recursos disponibles, el proceso de planificación variará considerablemente. No existe un proceso de planificación genérico ni un plan de acción modelo. Por ejemplo, las actividades para crear un plan de acción de MPS para la Organización de Estados Americanos (OEA) serían mucho más extensas que aquéllas para una ONG pequeña dedicada a cuestiones de desarme (ver Cuadro 6 para el ejemplo del proceso de creación del plan de acción de Noruega).

Como consultor de planificación y gestión, Douglas Eadie escribe: "la ejecución exitosa de la planificación estratégica depende de adaptarla a las circunstancias singulares de una organización pública en particular... las variaciones a menudo son cruciales para que el diseño del proceso de planificación sea todo un éxito".⁷⁹

Esta sección se divide en seis pasos:

- 1. Fortalecimiento de la voluntad política: Incidencia y concienciación**
- 2. Organización**
- 3. Plan de planificación: Términos de referencia**
- 4. Evaluaciones de MPS**
- 5. Planificación de reuniones/talleres**
- 6. Redacción del Plan de acción**

Estos son algunos de los pasos elementales que deberían darse a fin de crear un plan de acción de MPS. Los lectores de esta guía quizás se encuentren en diferentes etapas del proceso, sin embargo, la meta es sugerir buenas prácticas y brindar información útil a todos los actores que estén formulando o que piensen formular un plan de acción de MPS.

⁷⁵. Helga Hernes, personal interview, 15 May 2006.

⁷⁶. IBID

⁷⁷. IBID

⁷⁸. IBID

⁷⁹. Eadie 447.

Cuadro 6: Proceso de creación del plan de acción de Noruega

La decisión de formular un plan de acción nacional sobre la RES/1325 fue anunciada el 31 de octubre de 2005. Cuatro meses después, el 8 de marzo de 2006, el *Plan de acción del Gobierno de Noruega para la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad* fue lanzado oficialmente.

El Ministerio de Relaciones Exteriores (que incluye el Desarrollo Internacional) fue responsable de coordinar el plan de acción. Este fue redactado en cooperación con el Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia y Policía, y el Ministerio de los Niños y la Igualdad. Se estableció un comité con representantes de los distintos ministerios y se contrató a dos consultores del Instituto Internacional de Investigación para la Paz (PRIO), Helga Hernes and Torunn Lise Tryggstad, para redactar el plan. El tiempo de redacción real fue "de concentración extrema y duró dos meses."⁷⁵

Como parte del proceso de redacción del plan de acción, se realizó una evaluación interna que reveló que "no se había registrado casi progreso alguno en el proceso de ejecutar [la RES/1325] en los últimos cinco años."⁷⁶ Se consultó al RU y a Suecia, ya que también tenían experiencia en la redacción de planes de acción de MPS. Se incluyó asimismo a la sociedad civil mediante un proceso consultivo.

La clave del éxito del proceso de desarrollo, según Helga Hernes, fue "la voluntad política y el compromiso por parte de la cúpula ministerial."⁷⁷ En retrospectiva, señala que le hubiera concedido más tiempo al proceso de desarrollo del plan, en vista de que el proceso "fue muy exigente en función de plazos."⁷⁸

Consejos para un enfoque de alcance moderado

- ▣ Saltar el primer paso de incidencia y concienciación.
- ▣ Incluir el mínimo de personas en el grupo de trabajo interagencial, pero asegurar la presencia de representantes clave de la sociedad civil.
- ▣ Contratar consultores para organizar la reunión, realizar una evaluación breve y redactar el plan de acción. Si los recursos son escasos, designar a un miembro específico del personal.
- ▣ Celebrar dos reuniones principales con todos los aliados, incluida la sociedad civil, a efectos de recoger ideas sobre el plan de acción y observaciones sobre el primer borrador.
- ▣ Celebrar la cantidad mínima necesaria de reuniones/talleres de forma consecutiva, donde el grupo de trabajo sea informado de la evaluación, sugerir ideas respecto del contenido del plan y pasar revista a los borradores del plan de acción.

Consejos para un enfoque integral

- ▣ Asegurar un apoyo sólido al plan de acción dentro de la organización/gobierno y sociedad civil antes de proponer oficialmente la creación de un plan de acción de MPS.
- ▣ Redactar términos de referencia detallados para guiar el proceso de desarrollo del plan de acción.
- ▣ Realizar una evaluación institucional y situacional minuciosa antes de redactar el plan de acción.
- ▣ Incluir a todos los aliados clave en el grupo de trabajo interagencial, en especial a representantes de la sociedad civil.
- ▣ Celebrar talleres sobre cuestiones de MPS para el grupo de trabajo, así como para el personal responsable de ejecutar el plan de acción.
- ▣ Diseminar varios borradores y solicitar sugerencias a fin de instituir un proceso participativo, promover [el sentido de] propiedad y forjar una amplia base de apoyo.

Paso 1: Fortalecimiento de la voluntad política: Incidencia y concienciación

En muchos países, incluso entre políticos y otros líderes influyentes, todavía hace falta una concienciación generalizada sobre cuestiones de MPS y la RES/1325. Posteriormente, cuando se produce el primer acercamiento a la resolución, muchos de los mandatos pueden parecer insignificantes o hasta amenazantes para algunos miembros de una institución o sociedad. La labor de informar a los entes decisorios, así como al público en general, y afianzar el apoyo a las cuestiones de MPS resulta crucial a los efectos de crear una plataforma para la ejecución exitosa de un plan de acción futuro (ver Cuadro 7). Muchas ONGs y miembros de la comunidad en distintas partes del mundo han puesto en marcha lo que Alma Viviana Pérez describe como una “campaña de diseminación,” en la que se divulga y se comunica información sobre cuestiones de MPS y la RES/1325 a los diversos miembros de una organización o comunidad.⁸⁰

80. Alma Viviana Perez, "Resolution 1325: How to develop a national strategy" (Washington D.C.: Women Waging Peace Colloquium, 2004).

Las campañas mediáticas, volantes, talleres, grupos de debate y otros métodos son iniciativas eficaces para aumentar el nivel de conciencia y apoyo a las cuestiones de mujeres, paz y seguridad. Este primer paso no tiene una fecha límite rigurosa. Lo ideal es que este proceso continúe durante y después de que se forme el plan de acción. Por ejemplo, después de realizarse una evaluación, la información recopilada puede ser utilizada para preparar materiales de incidencia y concienciación.

Las reuniones y talleres de planificación también deberían incluir un componente de concienciación, en vista de que los aliados que forman parte del proceso de planificación a menudo vienen con entendimientos y asunciones diferentes. Y finalmente, para garantizar la ejecución eficaz, es esencial crear conciencia sobre el plan de acción de MPS propiamente dicho.

Puede que también sea necesario lanzar campañas de incidencia dirigidas a grupos específicos, a fin de que los países u organizaciones tomen la iniciativa de crear un plan de acción. En el caso de la RES/1325 fue necesario formar una coalición de ONGs y lanzar una campaña de incidencia dirigida para que el Consejo de Seguridad de la ONU contemplara la posibilidad de redactar una resolución sobre mujeres, paz y seguridad.

Ejemplos adicionales de iniciativas de concienciación e incidencia:

◆ En el año 2003, la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad (WILPF) – Filial de Noruega, celebró un evento para lanzar el informe de UNIFEM titulado *Women, War, Peace* con Elisabeth Rehn, la coautora. El lanzamiento fue patrocinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y recibió amplia cobertura de los medios.

Cuadro 8: Elementos constitutivos para un Plan de acción nacional de MPS – Noruega

El 31 de octubre de 2005, el recién elegido gobierno de Noruega anunció su intención de desarrollar un plan de acción nacional para la RES/1325. Varios factores motivaron esta decisión:

Presión de las ONGs: Las ONGs como la división noruega de la WILPF y otras organizaciones que trabajan en el área de género, desarrollo y derechos humanos ejercieron presión durante años para que se creara un plan de acción para Noruega. En agosto de 2005, el Centro de Igualdad de Género, una oficina gubernamental independiente, redactó y diseminó una declaración que exigía que se priorizaran diez temas en el Plan de acción de Noruega sobre la RES/1325 (ver Anexo C).

Creación de una Coalición de la sociedad civil sobre MPS: Por iniciativa de la WILPF de Noruega, en el otoño de 2004 se formó *Forum Norway 1325*, para garantizar la ejecución de la RES/1325. Actualmente está compuesta por ocho institutos, ONGs y organizaciones de investigación.⁸¹

Antecedentes de iniciativas sobre la RES/1325: El gobierno de Noruega y la sociedad civil han trabajado activamente en la ejecución de la resolución previa al desarrollo de un plan de acción.⁸²

Apoyo individual desde el seno del gobierno: A muchos dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores les hubiera gustado desarrollar un Plan de Acción, pero se abstuvieron expresamente hasta que el interés político creara el “momento adecuado”, y sólo entonces actuaron.⁸³ Asimismo, las mujeres con escaños parlamentarios de todos los partidos políticos se pronunciaron a favor del llamamiento a ejecutar la RES/1325 y un plan de acción nacional.⁸⁴

Mayor voluntad política: La influencia final fue el cambio de mando en octubre de 2005 a un gobierno mayoritario de la Coalición Rojo-Verde, compuesta por el Partido Obrero, el Partido de Izquierda Socialista y el Partido del Centro. Con un gobierno de coalición de izquierda moderada que procura promover las cuestiones de género, la decisión de redactar un plan fue tomada rápidamente y apoyada de forma unánime.

81. Forum Norge 1325, “” <http://www.fn1325.no/Forum_Norge_1325/Undertest>.

82. NGOWG on Women, Peace and Security 63-65.

83. Torunn L. Tryggestad, personal interview, 15 May 2006.

84. “Kvinner bidrar til konfliktløsning,” *Aftenposten* 8 March 2006 <<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article1242691.ece>>.

Cuadro 9: Actores clave en el desarrollo del Plan de acción nacional del RU sobre la RES/1325

La *Foreign and Commonwealth Office (FCO)* dentro del gobierno británico es el punto focal para coordinar la ejecución intergubernamental de la RES/1325 a nivel nacional. El *Conflict Issues Group (CIG)*, dentro de la FCO, es el departamento directivo en materia de políticas sobre la RES/1325. Debido a que la FCO no es un actor ejecutor, se hace partícipe de los adelantos sobre el terreno de la RES/1325 por medio de otros sectores del gobierno, como el Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) y las ONGs que trabajan en regiones afectadas por el conflicto.

El *Grupo de Trabajo Whitehall sobre el Plan de acción de la 1325* fue establecido para desarrollar el Plan de acción nacional del RU. La FCO ha funcionado como oficina coordinadora para este grupo, el cual se ha reunido de forma periódica para deliberar sobre la redacción del Plan. El Grupo Whitehall es informal y está integrado por miembros de tres departamentos básicos (FCO, DFID y MOD). El Grupo de Trabajo del RU sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad también ha participado en reuniones y ha hecho aportes sustanciales al borrador inicial del Plan de acción.

Actualmente se está formando un *Grupo parlamentario multipartidista sobre la mujer, la paz y la seguridad*, en base al modelo del Comité Canadiense sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad (CCWPS). Este

grupo llevará las voces de la sociedad civil y la academia a nivel Parlamentario. Joan Ruddock, miembro del Parlamento del RU y partidario acérrimo de la 1325, es un participante y promotor clave de este grupo. La sociedad civil también trabaja para garantizar el apoyo de un grupo multipartidista y de la Cámara de los Lores para ayudar a monitorear la ejecución y concienciar sobre las cuestiones asociadas a la 1325 en el Parlamento.

El *Grupo de Trabajo del RU sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad* está compuesto por ONGs, redes de mujeres, investigadores y la sección de género de la Secretaría de la Mancomunidad. Los esfuerzos combinados de estos actores gubernamentales y de la sociedad civil han sido de importancia crítica en las iniciativas en curso para redactar un Plan de acción nacional. Si bien el gobierno británico reconoce que la sociedad civil es un actor clave en el proceso, el intercambio de información con la misma no ha sido sistemático. Por ejemplo, la auditoría de género del RU fue realizada bajo un marco gubernamental, pero a los grupos civiles no se les concedió la oportunidad de dar opiniones en áreas cubiertas por esta auditoría. Además, los resultados de la auditoría no se han compartido con los grupos de la sociedad civil.

The NGO Working Group on Women, Peace and Security, *From Local to Global: Making Peace Work for Women* (New York: NGOWG on Women, Peace and Security, octubre de 2005) 54.

Asimismo, abrió espacio para el diálogo con autoridades superiores del Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega sobre cuestiones de MPS. El informe publicado del evento ahora se utiliza como material de estudio.⁸⁵

♦ El Proyecto *PeaceWomen* de la WILPF ha encabezado la trascendental campaña para traducir la RES/1325 a distintos idiomas. Actualmente, existen traducciones en setenta y tres lenguas. Por medio de este esfuerzo se facilitan las iniciativas de concienciación locales y es "un paso hacia adelante en la ejecución y una forma de hacer que sus disposiciones reflejen la lucha de las mujeres por la participación plena y equitativa en los procesos políticos."⁸⁶

♦ El *International Women's Tribune Centre* ha elaborado cuatro materiales prototipo de difusión en inglés sobre la RES/1325, en colaboración con activistas por la paz y locutores comunitarios en las Filipinas con el objeto de crear conciencia sobre la RES/1325 en el ámbito nacional y comunitario.⁸⁷

♦ En Fiji, se llevó a cabo un taller de cinco días sobre prevención de conflictos y alerta rápida en 2003. El taller, una iniciativa conjunta del gobierno y las ONGs, fue diseñado para las mujeres creadoras de paz y el personal del sector de seguridad del gobierno. Para incorporar la perspectiva de género en la prevención de conflictos y la alerta rápida, el taller incluyó información y deliberaciones sobre la RES/1325.⁸⁸

85. Mari Holmboe Ruge, "Det sivile samfunns rolle i implementeringen av 1325," Ministry of Foreign Affairs Seminar on SCR 1325, Oslo, 31 October 2005.

86. NGOWG on Women, Peace and Security 84.

87. NGOWG on Women, Peace and Security 91.

88. NGOWG on Women, Peace and Security 72.

Paso 2: Organización

Incluir a muchos socios/actores nutre y enriquece el debate y no necesariamente complica las deliberaciones, sino que garantiza una ejecución más definida. – Tamara Mürger, Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza

Una vez que se hayan establecido el impulso y la voluntad política por medio de la labor de concienciación e incidencia, los aliados clave podrán aunar esfuerzos y lanzar iniciativas dirigidas a fin de crear un plan de acción de MPS. Si aún se detecta una falta de interés o voluntad política por parte del gobierno u organización pertinente, los grupos externos (usualmente las ONGs) pueden unirse para continuar las iniciativas de incidencia. Si hay voluntad política, se pueden establecer tanto grupos internos como externos para apoyar el proceso de formulación del plan. La consolidación de los esfuerzos en comités y equipos “oficiales” es un paso crucial para ganar la aprobación de líderes prominentes y entes decisorios. Véase el Cuadro 8 para ejemplos de distintos actores y grupos que fueron parte del proceso del Reino Unido para desarrollar un plan de acción para la RES/1325.

Grupos colaboradores

En el ámbito mundial, uno de los pasos más importantes en la toma de acción frente a las cuestiones de MPS y/o la RES/1325 ha sido reunir a individuos de distintas organizaciones para luego formar organizaciones coordinadoras o redes de información formales. Estos grupos suelen incluir principalmente a las ONG que trabajan en el tema de género, mujeres, paz y desarrollo; sin embargo, existen ejemplos de comités integrados por representantes del gobierno y de la academia, así como de la sociedad civil (ver Cuadro 10).

Cuadro 10: Grupos colaboradores

Los grupos de colaboración nacional e internacional existen en varios países. El *Grupo de Trabajo de ONGs sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad* tiene su sede en Nueva York y consiste en una coalición de once ONG regionales e internacionales que abogaron por la aprobación de la RES/1325 y ahora se centran en la incidencia y el monitoreo.

En Suecia, Noruega, el RU y Canadá se han formado diferentes clases de grupos de coordinación nacional. *Operation 1325* es una red de seis organizaciones de mujeres con base en Suecia que se concentran en la ejecución de la RES/1325 mediante la educación y el aumento de capacidad. *Forum 1325* en Noruega comprende instituciones, organizaciones e individuos y se dedica a la labor de incidencia. El *Comité Canadiense sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad* está integrado por parlamentarios, representantes del gobierno canadiense y la sociedad civil.

Los aportes de estos grupos colaboradores son fundamentales para que el apoyo a la RES/1325 cobre impulso, especialmente si los líderes de la organización/país todavía no han tomado la iniciativa, de manera independiente, de hacer cumplir la Res/1325. Sirven asimismo para ayudar a las organizaciones civiles a coordinar sus iniciativas y tomar medidas conjuntas.

Cuadro 11: Actores clave de MPS

Al seleccionar a los miembros de un grupo de trabajo interagencial es importante incluir a representantes internos de alto rango, así como a profesionales internos y externos.

Entre los actores clave, figuran representantes de:

- Grupos étnicos y de minoría
- Organizaciones de mujeres
- Org. de mujeres migrantes
- Org. de mujeres indígenas
- IDP u org. de mujeres refugiadas
- Instituciones académicas o de investigación
- Org. de las Naciones Unidas
- Gobierno local y nacional
- Ejército y policía

Grupo de trabajo Interagencial

El establecimiento de un grupo de trabajo interministerial es esencial y de gran utilidad, inclusive como un medio para lograr la participación de todos los aliados.

– Jessica Olausson, Ministerio de Relaciones Exteriores de Suecia

Si el gobierno u organización resuelve comprometerse a desarrollar un plan de acción, uno de los primeros pasos debería ser establecer un grupo de trabajo interagencial/interdepartamental/interministerial con miras a iniciar y vigilar el proceso de desarrollo del plan de acción. El grupo de trabajo idealmente debería incluir a diversos representantes: legisladores, profesionales y actores externos (ver Cuadro 11).

Debido a que los hombres tienden a tener menos representación en el contexto de MPS, conviene tomar algunas medidas para incluir a hombres y expertos sobre cuestiones de la masculinidad. A efectos de garantizar que todas las perspectivas y necesidades diferentes sean examinadas en el grupo de trabajo, es importante que se usen técnicas de planificación participativa (ver Capítulo II sobre Fundamentos teóricos). El propósito del grupo de trabajo es tomar las decisiones

finales respecto del contenido y el proceso de ejecución del plan de acción de MPS. Con arreglo a lo mencionado en el Capítulo II, resulta esencial incluir **patrocinadores del proceso influyentes**, o miembros de órganos gubernamentales o administrativos de alto rango, con el fin de formar un grupo de trabajo interagencial exitoso. Estos actores sirven para “legitimar el proceso” y ayudar a facilitar la toma de decisiones.⁹⁰ Entre las potenciales responsabilidades de los patrocinadores del proceso se encuentran: adquirir recursos, vigilar la distribución de recursos y comunicar las metas e importancia del plan de acción a otros líderes clave. Debido a la alta posición en el poder de los patrocinadores, existe una gran probabilidad de que se registren pugnas entre los distintos miembros del grupo de trabajo. Sin embargo, con la intervención de los patrocinadores en los procesos de planificación se podría generar un mayor nivel de conciencia sobre la importancia de las cuestiones de MPS, así como un mayor compromiso con la ejecución.

Todos los países que han formulado o que actualmente están formulando un plan de acción nacional de MPS han creado grupos de trabajo interagencial, comités o grupos de estudio:

90. Bryson and Roering in John M. Bryson and Sharon R. Anderson, “Applying Large-Group Interaction Methods in the Planning and Implementation of Major Change Efforts” *Public Administration Review* 60 (2000): 146.

Grupo de trabajo/personal administrativo

En ocasiones el grupo de trabajo interagencial será demasiado numeroso como para poder controlar eficazmente el desarrollo del plan de acción. En Canadá, por ejemplo, se creó un subgrupo del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Género y Creación de Paz para formular el plan de acción. En otros casos, en lugar de crear un subgrupo, el departamento encargado del grupo de trabajo asume responsabilidades directivas o designa a miembros del personal o consultores. La responsabilidad de este grupo o personal es gestionar los aspectos técnicos del proceso de desarrollo del plan, incluyendo la organización de distintas reuniones y actividades, la preparación de investigaciones y análisis, y la presentación de recomendaciones al grupo de trabajo. El grupo/personal administrativo idealmente está integrado por expertos internos y externos. Las cualidades esenciales que debe poseer el personal o grupo son: un entendimiento extensivo de las cuestiones de MPS, al igual que destrezas de organización, investigación, capacitación y arbitraje.

Cuadro 12 : Grupos de Trabajo Interagencial

Canadá

Grupo Básico sobre el Plan de Acción Nacional del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Género y Mantenimiento de Paz

Presidente: Departamento de Relaciones Externas y Comercio Internacional
Representantes incluyen: Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, Departamento de Defensa Nacional, *Royal Canadian Mounted Police*, Centro Internacional de Investigación sobre el Desarrollo, Coordinador del Grupo de Trabajo sobre Género y Mantenimiento de Paz del Comité Canadiense de Coordinación para el Mantenimiento de la Paz.

Dinamarca

Grupo de Trabajo Interministerial
Representantes incluyen: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa

Naciones Unidas

Grupo de Trabajo Interagencial sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad

Presidente: Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y el Adelanto de la Mujer

Representantes incluyen: DAW, DDA, DPA, DPI, DPKO, ESCWA, ILO, INSTRAW, IOM, OCHA, OHCHR, OHRM, PNUD, UNICEF, UNIFEM, UNFPA, UN-HABITAT, UNPFII, UNHCR, WFP, Secretaría de la Mancomunidad y observadores de la sociedad civil, entre ellos, el Grupo de Trabajo de ONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, *Hague Appeal for Peace*, *International Alert*, *United Methodist UN Office*, *International Women's Tribune Center*, Comisión de mujeres sobre las mujeres y los niños refugiados, Liga Internacional de las Mujeres por la Paz y la Libertad y Amnesty International.

Noruega

Comité Interministerial
Presidente: Ministerio de Relaciones Exteriores

Representantes incluyen: Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia y Policía, Ministerio de los Niños y la Igualdad, dos consultores del Instituto Internacional de Investigación para la Paz (Helga Hernes y Torunn Lise Tryggestad)

Reino Unido

Grupo de Trabajo Whitehall sobre el Plan de acción de la 1325

Representantes incluyen: *Foreign and Commonwealth Office*, Departamento para el Desarrollo Internacional, Ministerio de Defensa

Suecia

Grupo de Trabajo Interministerial
Presidente: Ministerio de Relaciones Exteriores

Representantes incluyen: Varios departamentos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa, Ministro de Industria, Empleo y Comunicaciones, Oficina del Primer Ministro. Agencias del gobierno incluyen: las Fuerzas Armadas, Junta Nacional del Cuerpo Policial, Agencia de Servicios de Rescate de Suecia, Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, *National Defence College* y la Academia Folke Bernadotte.

Suiza

Grupo de Trabajo "Resolución 1325 de la ONU – Suiza"

Presidente: División de Seguridad Humana del Departamento Federal de Relaciones Externas, específicamente el Punto Focal de Género

Representantes incluyen: Departamento de Defensa, Departamento de Protección Civil y Deporte, y varias divisiones del Departamento Federal de Relaciones Exteriores.

Cuadro 13: Términos de referencia

El Instituto Clingendael incluye un ejemplo de TdR en su publicación sobre la gobernabilidad en el sector de seguridad. El ejemplo comprende las secciones siguientes:

1. Introducción
2. Fundamento
3. Métodos y modalidades
4. Logros previstos
5. Calendario

Clingendael Institute, *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework* (Clingendael, 2003) 91-93.

Paso 3: Plan de planificación: Términos de referencia

El tiempo que toma trazar un plan de acción no es el tema crítico. Lo importante es garantizar que todas las partes se comprometan y estén dispuestas a desarrollar el plan y, al hacerlo, garantizar que los aliados clave puedan cumplir lo que fue analizado y acordado. Claro que la disponibilidad de recursos también es un factor importante. – Ify Fayinka, UK Foreign and Commonwealth Office

El grupo de trabajo interagencial puede comenzar a dar pasos concretos para crear un plan de acción, celebrando una reunión para trazar un 'plan de planificación' (ver Cuadro 13). El resultado de esta reunión deberían ser los términos de referencia para desarrollar un plan de acción de MPS, entre ellos:

- 1. Fundamento:** Un párrafo breve que explique el motivo de crear un plan de acción sobre mujeres, paz y seguridad y que ofrezca información básica sobre cuestiones de MPS.
- 2. Objetivos:** El objetivo general de crear un plan de acción y fijar objetivos específicos (por ejemplo creando conciencia sobre la RES/1325 entre los legisladores gubernamentales). Los objetivos deberían ser claros y realistas.
- 3. Estrategia:** Aquí se incluyen los pasos específicos que serán tomados para desarrollar el plan de acción (como el proceso de evaluación) y las responsabilidades de todos los actores participantes, tales como el grupo de trabajo interagencial, consultores, mediadores, etc.
- 4. Logros previstos:** Además de un plan de acción de MPS, se pueden elaborar distintos materiales tales como un informe de evaluación, materiales de fortalecimiento de y de concientización, materiales audiovisuales, etc.

5. Calendario: Con plazos realistas tanto para el plan de acción final como para los distintos pasos en el proceso.

6. Presupuesto: Aquí se incluye el costo de posibles consultores; evaluación; traducción, publicación y distribución del plan de acción de MPS; producción y distribución de materiales adicionales de aumento de capacidad y concientización; costos de talleres/reuniones; etc.

En esta fase, resulta esencial la obtención de fondos y la creación de un presupuesto preliminar para preparar y ejecutar el plan de acción. Todos los actores deberían tener una idea precisa de las restricciones presupuestarias y las limitaciones resultantes incluso antes de que empiece el proceso formalmente. Con el presupuesto en mente, se pueden analizar y establecer prioridades tentativas para la ejecución de actividades.

Paso 4: Evaluaciones de MPS

Uno de los pasos esenciales en el desarrollo de un plan de acción de MPS es la realización de una evaluación o auditoría del contexto general de las cuestiones de mujeres, paz y seguridad (externa) y del gobierno o institución pertinente (interna). La evaluación debería estar diseñada para ofrecer un alcance integral de las cuestiones de MPS, así como un análisis crítico del éxito de las iniciativas tomadas y las brechas restantes. Una evaluación de MPS que esté estructurada en función de los mandatos internacionales existentes como la RES/1325 y/o la Plataforma de acción de Beijing puede ayudar a identificar las áreas e iniciativas prioritarias, al tiempo que sirve de base para la creación de indicadores y procesos de monitoreo y evaluación futuros.⁹¹

Dependiendo de los recursos disponibles se puede contratar a expertos en cuestiones de MPS para que realicen la

91. Caroline Moser, personal interview. 26 July 2005.

evaluación o designar a miembros del grupo de trabajo administrativo para que ellos mismos se hagan cargo de esta tarea. A continuación se mencionan dos enfoques al proceso de evaluación que pueden combinarse y modificarse según sea necesario. Los métodos de análisis de género y socioeconómico (GSE), de conformidad con lo examinado en el Capítulo II, "Fundamentos teóricos," pueden usarse en ambos enfoques. Métodos como por ejemplo: las estadísticas desagregadas, evaluación de necesidades prácticas y estratégicas e indicadores de género.

Auditoría institucional de las mujeres, paz y seguridad (interna): Supone recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre la existencia y eficacia de políticas y programas institucionales relacionados con las cuestiones de mujeres, paz y seguridad. Más específicamente, entraña la evaluación del grado y manera en que la RES/1325 y otros mandatos han sido aplicados por el gobierno u organización. La auditoría institucional podría asimismo incluir el contenido de las evaluaciones de actuación, informes, estadísticas desagregadas y cuestionarios llenados por empleados y miembros de la comunidad. En este momento, conviene analizar los indicadores de proyecto específicos que se describen en el Capítulo II.

Un **Análisis de los PPOR** (examen de los puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y retos) también puede efectuarse como parte de la auditoría institucional.⁹² Al indicar los actores responsables, políticas y programas vigentes, así como los puntos débiles y desafíos, se ofrece una plataforma para determinar qué áreas de trabajo futuro recibirán prioridad. Sin embargo, cabe considerar que existen detalles importantes que tal vez no se inscriban dentro de estos distintos marcos de

análisis y que la generalización puede minar la creación de políticas y programas eficaces.

El Reino Unido, Suecia, Dinamarca y Noruega realizaron auditorías de la RES/1325 como parte del proceso de creación de su plan de acción. Noruega contrató a dos consultores externos para que realizaran una auditoría con enfoque en la ejecución de la RES/1325 por parte del Gobierno de Noruega. En Suecia, se preparó un análisis de las actividades en curso de dicho país con respecto a la RES/1325 y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Suecia le comisionó al *Collegium for Development Studies* de la *Uppsala University* un estudio comparativo sobre la aplicación de la RES/1325 en Canadá, los Países Bajos y el Reino Unido, con miras a elaborar recomendaciones para las iniciativas de ejecución de Suecia.⁹³

Auditoría de las mujeres, paz y seguridad (externa): Este enfoque consiste en la recopilación de información y el análisis de la situación de las mujeres y las cuestiones de género en el contexto del conflicto, creación de paz y reconstrucción. Esta auditoría de la comunidad, país o región en cuestión es de particular relevancia para los países que emergen del conflicto armado. El contexto y los mandatos de paz/seguridad específicos del país o institución que está formulando el plan de acción determinarán el alcance y enfoque de la auditoría. Por ejemplo, si el país es un Estado Miembro de la ONU y contribuye con tropas a las misiones de mantenimiento de paz de la ONU, la auditoría debería examinar el contexto de las cuestiones de género y la participación de las mujeres en las misiones de mantenimiento de paz. Si el país está emergiendo de un conflicto armado, conviene contar con información detallada sobre la situación general de mujeres y niñas (ver el Cuadro 12).

⁹². Similar to a process known as SWOT: strengths, weaknesses, opportunities and threats.

⁹³. Jessica Olausson.

Cuadro 14: Posibles dimensiones de género en situaciones de conflicto ⁹⁴

	Elementos de situaciones de conflicto	Posibles dimensiones de género
<i>Situaciones preconflicto</i>	Aumento de movilización de soldados	Aumento del comercio sexual (incluyendo la prostitución infantil) alrededor de campamentos y bases militares.
	Propaganda nacionalista para aumentar el apoyo a la acción militar	Suelen promoverse los estereotipos de género y las definiciones específicas de la masculinidad y la femineidad. Puede que haya mayor presión sobre los hombres para que "defiendan la nación".
	Movilización de activistas y organizaciones por la paz	Las mujeres participan en movimientos de paz – en general y en organizaciones de mujeres.
Durante el conflicto	Aumento de violaciones de derechos humanos	Los derechos de las mujeres no siempre son reconocidos como derechos humanos. Es posible que aumente la violencia por razones de género.
	Trauma psicológico, violencia física, bajas y muerte	La mayoría de los soldados/combatientes tienden a ser hombres. No obstante, en varios conflictos, las mujeres han representado un porcentaje significativo de los combatientes. Las mujeres y las niñas suelen ser las víctimas de la violencia sexual (incluyendo la violación, mutilación sexual, humillación sexual, prostitución forzada y embarazo obligado) durante el conflicto armado.
	Interrupción y destrucción de redes sociales – cambios en la estructura y composición de la familia	Las relaciones de género pueden ser marcadas por el estrés y el cambio. La división tradicional del trabajo en una familia puede verse afectada. Las estrategias de supervivencia suelen necesitar cambios respecto de la división de trabajo por género. Puede que las mujeres se responsabilicen de un mayor número de dependientes.
	Movilización de gente por el conflicto. El trabajo y la vida diaria se ven perturbados.	En los lugares de trabajo, la división del trabajo por género puede cambiar. Con la movilización de los hombres para el combate, las mujeres suelen quedar a cargo de responsabilidades y ocupaciones que tradicionalmente han sido masculinas. Las mujeres han desafiado los estereotipos y papeles tradicionales al transformarse en combatientes y asumir otros papeles no convencionales.
	Escasez material (alimento, atención de salud, combustible, etc.)	El papel de las mujeres como encargadas de las necesidades diarias de la familia puede suponer mayor estrés y trabajo, en vista de que los bienes básicos son cada vez más difíciles de localizar. Las niñas también puede que sufraguen una mayor carga laboral. Los hombres que no son combatientes también puede que experimenten estrés relacionado con su papel de género en el hogar, si de ellos se espera que provean el sustento de su familia.

94. Julia Taft, "Gender Approaches in Conflict and Post-Conflict Situations" (New York: United Nations Development Program, April 2001) <<http://www.undp.org/gender/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>>.

	Elementos de situaciones de conflicto	Posibles dimensiones de género
	Creación de refugiados y desplazados	La capacidad de las personas de responder a una situación de emergencia se ve influenciada por su sexo. Las mujeres y los hombres refugiados (así como las niñas y los niños) suelen tener necesidades y prioridades diferentes.
	Diálogo y negociaciones de paz	Las mujeres a menudo son excluidas de los debates formales, dada su falta de participación y acceso a las organizaciones e instituciones decisorias previas al conflicto.
Durante la reconstrucción y la rehabilitación	Negociaciones y planificación políticas para hacer efectivos los acuerdos de paz	La participación de hombres y mujeres en estos procesos tiende a variar: las mujeres suelen desempeñar otras funciones menores en las negociaciones formales o formulación de política.
	Medios difusores para comunicar mensajes	El acceso desigual de las mujeres a los medios puede significar que sus intereses, necesidades y perspectivas no sean representadas ni analizadas.
	Uso de investigadores externos, personas dedicadas al mantenimiento de la paz, etc..	Las autoridades generalmente no están capacitadas en cuestiones de igualdad de género (derechos de las mujeres como derechos humanos, cómo reconocer y hacer frente a la violencia por razones de género). Las mujeres y las niñas han sido acosadas y sexualmente violadas /molestadas por los participantes en misiones de mantenimiento de paz.
	Celebración de elecciones	Las mujeres hacen frente a obstáculos específicos en la votación, en la postulación como candidata, y en el logro de que las cuestiones de equidad de género se incluyan en la agenda electoral.
	Inversiones internas en la creación de empleo, atención de salud, etc.	Los programas de reconstrucción quizás no reconozcan o asignen prioridad al apoyo de las necesidades sanitarias de mujeres y niñas, las responsabilidades domésticas o a las necesidades de capacitación en destrezas y de facilidades crediticias.
	Desmovilización de combatientes	Con frecuencia se asume que los combatientes son todos hombres. Si se les concede prioridad a los jóvenes adultos, las mujeres no se beneficiarían de las distribuciones de tierra, sistemas crediticios, etc.
	Medidas para aumentar la capacidad y la confianza de la sociedad civil	La participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias y las ONGs suele ser poco homogénea. Estas organizaciones generalmente carecen de la capacidad y el interés para asignarle prioridad a las cuestiones de igualdad.

Dependiendo de los recursos y el tiempo disponibles, la auditoría puede tomar varios enfoques, desde la contratación de expertos independientes para que investiguen y redacten un informe exhaustivo, hasta la celebración de reuniones con miembros de organizaciones civiles para la obtención de ideas. Otro enfoque sería realizar un examen bibliográfico de los materiales existentes sobre el tema, a fin de identificar las necesidades y prioridades.

De evaluaciones a planes de acción

Una vez que se haya realizado la evaluación, los resultados se pueden recopilar y diseminar para fines de concienciación y obtención de opiniones.

Los resultados clave se pueden resumir en un formato claro y conciso a efectos de que sirva como base para talleres y reuniones futuras. Para desglosar la información recopilada en las evaluaciones de MPS, se pueden incluir cinco categorías diferentes:

♦ **Mandatos específicos:** Los mandatos pertinentes de la RES/1325 y otras leyes de MPS pueden servir de base para la estructura del informe de evaluación.

♦ **Políticas/programas de MPS:** Los mecanismos o iniciativas que ya ha ejecutado o que está ejecutando un país/organización para abordar las cuestiones de MPS. Por ejemplo, una política nacional que aborda la violencia por razones de género o una iniciativa de reclutamiento de mujeres para cargos castrenses de alto nivel.

♦ **Agencia/persona responsable:** Los individuos o departamentos que deben encabezar los esfuerzos para cumplir un mandato específico de MPS o de la RES/1325.

♦ **Retos en la ejecución:** Distintos obstáculos existentes o emergentes que complican la ejecución de los programas y políticas de MPS, así como las brechas generales en la ejecución.

♦ **Recomendaciones:** A través de un análisis de las políticas y programas existentes de MPS se pueden generar recomendaciones para mejorar las iniciativas actuales y sugerir medidas adicionales a tomar.

Una vez que la información de las evaluaciones de MPS se haya recogido en un informe o en materiales de debate específicos, el grupo de trabajo interagencial puede celebrar un taller o reunión para deliberar sobre los resultados y comenzar a trazar el plan de acción.

Paso 5: Planificación de reuniones/talleres

El proceso de trabajo puede verse como parte de un proceso de concienciación y puede ser parte de una campaña intensa de transversalización de género dentro del gobierno [suizo] con respecto a la creación de paz.

– Tamara Münger, Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza

Con arreglo a lo analizado en la introducción, los métodos de planificación participativa son esenciales a fin de crear un plan de acción que represente y aborde efectivamente las necesidades e intereses de todos los aliados. Además, al solicitar la participación de actores de todos los sectores de una institución o gobierno, se ayuda a forjar un sentido de propiedad colectiva, trabajo en equipo y responsabilidad. No obstante, organizar y celebrar talleres o reuniones participativas de manera eficaz es un cometido difícil. Determinar a quién debería incluirse y cuál debería ser el

formato y el contenido de las reuniones/talleres puede ser una decisión tanto política como técnica. A continuación, figuran preguntas y consideraciones específicas que hay que tener presente a la hora de organizar reuniones/talleres de planificación participativos:

1. ¿Taller o reunión? ¿Qué tipo? ¿Qué cantidad?
2. ¿Quiénes deberían ser los mediadores? ¿Cuáles son sus responsabilidades?
3. ¿Cuáles deberían ser los criterios para seleccionar a participantes?
4. ¿Cuánto tiempo debería durar cada reunión?
5. ¿Deberían de intervenir administradores y entes decisivos de alto nivel?
6. ¿Qué actividades pueden incluirse en las reuniones?

1. ¿Taller o reunión? ¿Qué tipo? ¿Qué cantidad?

En gran parte es una cuestión de semántica, tanto las reuniones como los talleres pueden llevarse a cabo durante el proceso de creación del plan de acción. Los talleres suelen caracterizarse por la interacción profusa, el intercambio de información y el componente de capacitación, mientras que las reuniones tienden a orientarse al diálogo. Se podría celebrar un taller inicial sobre las MPS para el grupo de trabajo, seguido de reuniones para el mismo grupo. Se podrían efectuar talleres, reuniones y/o seminarios con la sociedad civil y otros actores externos.

Existen distintos enfoques que son comunes, entre ellos:

- ◆ Talleres de planificación separados para cada departamento o sector, en los cuales se preparan planes específicos de acciones

básicas para posteriormente consolidarlos con el plan de acción institucional. *Esta estrategia fue empleada por el DOMP y el DAD para el desarrollo de sus planes de acción de género.*

- ◆ Una serie de reuniones de planificación para el grupo de trabajo. El resultado final de las reuniones es un plan de acción integral para la institución. *Este enfoque "de arriba abajo" a menudo se usa para crear el plan de acción nacional, en combinación con consultas separadas con la sociedad civil. Por ejemplo, el plan de acción nacional de Suecia fue redactado por el Grupo de Trabajo Interministerial; no obstante, se celebró un seminario consultivo de media jornada donde la sociedad civil y los representantes gubernamentales examinaron el primer borrador del plan de acción.*

- ◆ Un taller participativo en el que todos los aliados hacen sugerencias. Éstas a la postre son incluidas en un proceso separado de creación de un plan por el grupo de trabajo.⁹⁵ *Canadá inició su proceso de creación del plan de acción con un simposio exhaustivo de dos días. Allí se reunieron representantes del gobierno y de la sociedad para analizar las cuestiones de MPS, incluido un plan de acción nacional de Canadá de la RES/1325 (ver Anexo D para las recomendaciones en su totalidad).*

El número de reuniones o talleres que deberían celebrarse, depende del tamaño y los mandatos de la organización o país en cuestión. Si existen pocos mandatos y el grupo de trabajo es pequeño se requerirá de menos reuniones/talleres. Además, contratando a consultores para organizar y facilitar las reuniones/talleres se puede maximizar la productividad y, por ende, reducir el número de reuniones.

Cuadro 15: Directrices para un mediador

- ▣ Recuerde que el inicio es crucial.
- ▣ Reconozca a cada miembro del grupo y alíentelos a participar plenamente.
- ▣ Mantenga el espacio del grupo alejado de interrupciones y distracciones.
- ▣ Sea adaptable, improvise y use el humor. No existe una técnica única que siempre funcionará en un momento dado para el grupo.
- ▣ Trabaje con el conflicto, siéntase cómodo con él y siempre incentive la expresión abierta del mismo.
- ▣ Esté alerta, sea usted mismo y no se apegue a sus propias intervenciones.
- ▣ Use preguntas y sugerencias, negocie, reconozca y confirme.
- ▣ Sea sensible a las culturas y consciente del desequilibrio del poder, incluyendo el que se registra entre los hombres y las mujeres.
- ▣ Vigile el nivel de energía y tome descansos o haga ejercicios activos.
- ▣ Solicite opiniones, busque el consenso y recapitule.

Adaptado de Hunter, Bailey and Taylor, *The Art of Facilitation: How to create group synergy* (Fisher Books, 1995) 36-43.

95. Caroline Moser, "An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi" (Overseas Development Institute, May 2005) 24.

2. ¿Quiénes deberían ser los mediadores? ¿Cuáles son sus responsabilidades?

El resultado de las reuniones de planificación participativa⁹⁶ depende altamente de las destrezas y esfuerzos del mediador. Los mediadores pueden ser miembros de la institución/gobierno, miembros del grupo de trabajo, o expertos externos o consultores. Además de sus habilidades de mediación, al seleccionar al mediador es importante considerar su nivel de conocimientos, experiencia y sensibilidad a las cuestiones relativas a las mujeres, la paz y la seguridad. En el Cuadro 13 puede encontrar consejos adicionales sobre la mediación.

Las responsabilidades del mediador son muchas. Es una destreza que tiende a darse por sentado, pero un mediador capacitado o con experiencia tiene los conocimientos especializados para crear un ambiente de trabajo participativo y eficaz.

3. ¿Cuáles deberían ser los criterios para seleccionar a participantes?

La participación en las reuniones se limitará con frecuencia a los miembros del grupo de trabajo. Sin embargo, al determinar cuántos participantes serán incluidos en el grupo de trabajo o cuántos aliados externos serán invitados a talleres, es importante recordar que la intervención de un gran número de participantes resulta de beneficio a efectos de asegurar un amplio consenso y apoyo para el plan. Sin embargo, este enfoque también exige de más tiempo y recursos. Procurar contar con perspectivas diversas, incluyendo a tantos aliados como sea administrativamente posible, y garantizar que los participantes estén dispuestos a encontrar un punto en común es de trascendental importancia (ver Paso Dos).⁹⁷

4. ¿Cuánto tiempo debería durar cada reunión?

Fácilmente se puede subestimar la cantidad de tiempo que se necesita, dado que las reuniones pueden comportar profundos desacuerdos y largos debates. Una vez más, la buena mediación es la clave para las reuniones exitosas y sucintas. Los procedimientos de documentación y seguimiento también pueden ser más largos de lo previsto. Por tanto, conviene ser razonablemente generoso al calcular el tiempo necesario para cada reunión.

5. ¿Deberían intervenir administradores y entes decisorios de alto nivel?

Según lo analizado en la sección teórica, la eficacia de las actividades de planificación y de los esfuerzos de ejecución a la larga está supeditada a la voluntad política y el compromiso de los líderes, específicamente aquellos incluidos en las reuniones de planificación. Resulta crucial formular una estrategia con antelación para garantizar la integración eficaz de los entes decisorios en los debates y la ejecución, a efectos de que el proceso de planificación sea todo un éxito. De acuerdo a Bryson, en lo que atañe a las prácticas de planificación con grupos numerosos, "los métodos no funcionan si los líderes no están dispuestos a compartir el poder y escuchar los puntos de vista de los participantes; lo que deben hacer es patrocinar eventos, apoyarlos encarecidamente y asumir el proceso y los resultados con seriedad."

6. ¿Qué actividades pueden incluirse en las reuniones?

A continuación, se ofrecen algunas sugerencias de actividades para obtener las diversas perspectivas de los participantes. Al escoger y adaptar estas

96. For the sake of simplicity the term meeting will be used during the rest of this section. It is not intended to signify a preference over other formats such as workshops or seminars.

97. Bryson y Anderson 144.

98. Ibid.

actividades, al igual que con cualquier sección de esta guía, se deben tomar en cuenta factores como el grado de recursos disponibles, las situaciones y perspectivas de los participantes, el tamaño del grupo y el mandato de la institución/gobierno, entre otros.

▣ **Introducción a las MPS**

Conviene comenzar con una breve introducción y orientación sobre la reunión a fin de que los participantes se sientan más cómodos y sepan a qué atenerse. En este momento, sería útil dar una pequeña presentación acerca de la historia y el contenido de la RES/1325 y otros mandatos de MPS, así como de las cuestiones de MPS en general. Además, se puede plantear un set inicial de importantes preguntas:

- *¿Por qué celebramos esta reunión?*
- *¿Por qué es importante ejecutar la RES/1325 y las cuestiones de MPS?*
- *¿Por qué estamos formulando un plan de acción en ese sentido?*

Estas preguntas ayudan a los participantes a situarse, garantizan que haya un punto de partida en común y propician el análisis de objetivos y de la importancia de la ejecución de la RES/1325 en un sentido más general.

▣ **Análisis de la evaluación de MPS**

Después de realizada la evaluación o la auditoría, ésta puede presentarse al grupo para darle la oportunidad de compartir reacciones, perspectivas personales y otros aportes. Cuando el grupo es muy numeroso el diálogo suele ser más eficaz si se divide en grupos más pequeños. Entre las

preguntas que se pueden analizar, figuran:

- *¿Parecen precisos los resultados de las evaluaciones?*
- *¿Qué conocimientos personales tienen los participantes que apoyan o contradicen los resultados de la evaluación?*

▣ **Análisis de los PPOR: Puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y retos**

Este análisis es una técnica común usada en los procesos de planificación estratégica de organizaciones. El marco de los PPOR puede ayudar a identificar los potenciales fuertes o buenas prácticas de la institución o país al abordar las cuestiones de género en el contexto de conflicto, paz y seguridad. Los participantes también pueden elucidar los desafíos y temas críticos o puntos débiles. Después, tomando en cuenta toda esta información, se procede a estudiar oportunidades para actuar.

▣ **Articular y priorizar objetivos**

Para esta actividad en reunión, los participantes deliberan y llegan a un consenso sobre las metas más amplias de la institución respecto de la ejecución de la RES/1325. Puede que esto exija dos pasos:

1. Formular **objetivos a largo plazo**. Este paso supone abordar la pregunta: *¿Qué es lo que finalmente se busca lograr con las medidas tomadas para ejecutar la RES/1325?*
2. Especificar y priorizar **objetivos a corto plazo**. Tomando la evaluación inicial como base, los participantes examinan la importancia relativa de los distintos mandatos de

MPS y luego priorizan áreas determinadas, estableciéndolas como metas a corto plazo.

La negociación en éste y los siguientes pasos es uno de los aspectos más desafiantes del proceso de planificación participativo, debido a la presunta diversidad de perspectivas e intereses de los participantes. La buena mediación es vital.

enfoques o iniciativas destinadas a cumplir los objetivos establecidos. De manera alterna, los objetivos y documentación de otros talleres puede traspasarse al grupo de trabajo administrativo o a los consultores, a fin de que formulen sugerencias de acciones específicas. Se pueden sugerir un gran número de intervenciones. A los efectos de elucidar y comparar las sugerencias, puede usarse una tabla, como en el ejemplo siguiente:

▣ Desarrollar estrategias e iniciativas

El próximo paso es la sugerencia espontánea de estrategias específicas,

Mandato	Medidas tomadas	Brechas, retos y buenas prácticas	Potenciales medidas para la ejecución	Agencia/Departamento/ Individuo responsable
Mayor representación de mujeres como entes decisorios en la prevención, gestión y resolución de conflictos.	Descripciones de trabajos que alienten a la mujeres a conseguir esos puestos.	Aún hay un número muy bajo de mujeres postulantes.	Aumento de capacidad para mujeres competentes.	Departamento de capacitación
	Diseminación del anuncio de vacante a redes profesionales de mujeres.	Los cargos altos son nombramientos políticos. Postura arraigada de que no existen mujeres que reúnan los requisitos para estos cargos.	Capacitación en género para el personal de contratación e iniciativas prácticas para aumentar la representación de las mujeres.	Departamento de capacitación
		Buena práctica: creación de una lista de mujeres candidatas que reúnan los requisitos.	Listas adicionales de mujeres candidatas que reúnan los requisitos y cuyos credenciales hayan sido verificados para cargos de nombramientos políticos.	Unidad de género

♦ **Análisis costo-beneficio de las iniciativas sugeridas**

El análisis de costo-beneficio es una manera eficaz de elegir entre muchas iniciativas sugeridas. Comparar las distintas opciones haciendo una lista de sus costos y beneficios ayuda a aclarar qué iniciativas son las más eficaces para cumplir los objetivos, y cuáles pueden ejecutarse realísticamente con la limitación de recursos.

Estas actividades en grupo pueden combinarse a modo de adaptarlas al proceso específico de creación del plan de acción de MPS. Sin embargo, conviene planear detenidamente los talleres y reuniones a fin de contar con procesos analíticos y participativos que se traduzcan en un plan de acción de MPS cabal y realista.

Paso 6: Redacción del Plan de acción

Después de establecer el contenido general del plan de acción de MPS, la redacción puede comenzar. Al igual que con la mayoría de textos, mientras menos autores más rápido se avanza. Lo ideal sería que una o dos, pero no más de tres personas intervengan en la redacción del primer borrador. Resulta esencial que se permita tiempo suficiente para la amplia diseminación del primer y, quizás, segundo borrador para poder obtener opiniones y lograr un consenso. Esta sección ofrece un resumen y un análisis de los planes de acción de MPS, incluidas las recomendaciones generales para la redacción de planes de acción de género, los componentes y estructura del plan de acción de MPS, y el contenido del plan de acción de MPS.

Recomendaciones generales para la redacción

Para facilitar la redacción de planes de acción de género, se ofrecen a continuación algunas recomendaciones generales, tomadas de una publicación de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA) sobre los planes de acción para la igualdad de género:⁹⁹

♦ **Formular estrategias de ejecución**

realistas: Las acciones planificadas deben estar "firmemente arraigadas en la cultura corporativa de la institución." Por ejemplo, "un plan de acción que suponga la integración de las consideraciones de género en las evaluaciones de actuación no tiene mucha probabilidad de éxito en una institución que no cuente con un sistema de evaluaciones periódicas del personal."

♦ **Incluir metas que se puedan medir:**

Las metas que se pueden medir y cumplir de manera realista son componentes cruciales de un plan de acción, ya que son necesarios para "enfocar la atención y sirven de base para el monitoreo, la rendición de informes y la responsabilidad". Se puede establecer un sistema de rendición de informe para medir el progreso y evaluar el desempeño de los actores responsables de la ejecución.

♦ **Definir las responsabilidades de la gerencia y autoridades de alto nivel:**

Conforme a lo mencionado en la presente guía, la intervención de los líderes institucionales y comunitarios en la ejecución de la RES/1325 es esencial. Según lo argumentado en la publicación de la SIDA, "Las acciones de la alta gerencia señalan las prioridades relativas de la organización y proveen el impulso para las iniciativas del personal."

⁹⁹. Beth Woroniuk et al., *Gender Equality Action Plans: A think piece* (Stockholm: Swedish International Development Cooperation Agency, 1996).

Debido a que la Resolución abarca una amplia gama de temas y áreas de trabajo, en el plan se deberían identificar a los actores responsables y sus diferentes responsabilidades (para saber qué hace cada quien y lo que no se está haciendo), las áreas de trabajo prioritarias (geográficas y temáticas), un calendario, y dejar claro qué hacer para que la ejecución se realice de manera definida y coherente (enlazando las áreas de trabajo prioritarias y evitar "pequeños y variados islotes de ejecución" y también para evitar que la ejecución dependa de singe individuals dentro de la organización).

- Gunilla de Vries Lindestam

♦ **Especificar un presupuesto y un calendario:** Estos componentes básicos de los planes de acción deben establecerse desde el principio. De ese modo, en la etapa final del desarrollo del plan, el presupuesto y el calendario únicamente deberían necesitar una aclaración y quizás una revisión previa a la ejecución.

Componentes y estructura del plan de acción de MPS

Reiteramos que los componentes y la extensión del plan de acción variarán dependiendo del tipo de organización o país que lo formule. Sin embargo, hay algunas partes básicas que a menudo se incluyen en los planes de acción y ayudan a esbozar un documento con claridad y concisión:

1. Introducción

En esta sección se puede ofrecer una introducción breve a las cuestiones de mujeres, paz y seguridad y una descripción del proceso de desarrollo del plan de acción.

2. Fundamentos

Generalmente esta sección se combina con la introducción. Aquí se hace referencia a los mandatos de MPS como la RES/1325, la importancia de las cuestiones de mujeres, paz y seguridad, y su relación frente a la institución o al estado en cuestión. Asimismo, se puede incorporar una justificación de por qué se desarrolló el plan de acción y lo que se espera lograr. *Tanto los planes de acción de Dinamarca como de Noruega combinan la introducción y los fundamentos, lo que resulta en una "Introducción" o "Antecedentes" de página y media.*

3. Objetivos a largo y corto plazo

Este componente es bastante sencillo y se analizó en la sección anterior. *El Plan de acción del DAD de transversalización de género incluye cuatro submetas:*

*Explorar los vínculos entre la promoción de mayor igualdad de género y desarme; Fortalecer la capacidad interna de DAD para garantizar la incorporación continua de las perspectivas de género en su trabajo; Realizar actividades de extensión e incidencia sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en el debate del desarme; Apoyar la participación equitativa en el debate del desarme.*¹⁰⁰

4. Iniciativas específicas

Las iniciativas deben estar directamente vinculadas a los objetivos y/o mandatos específicos previstos en la RES/1325 y en otros acuerdos y leyes internacionales. Se debe señalar claramente quién es el actor específico encargado del cumplimiento. Además, los indicadores para la ejecución exitosa, plazos y recursos (humanos, materiales y financieros) pueden especificarse junto con cada iniciativa. En lugar de solamente incluir la RES/1325, se pueden integrar mandatos adicionales de la Declaración y el Plan de acción de Beijing, la Declaración Windhoek y el Plan de acción de Namibia, CEDAW, entre otros. *Un ejemplo del plan de acción de Noruega: Iniciativas y operaciones de paz internacionales » Cita de la RES/1325 » Medidas nacionales » Capacitación y educación » La perspectiva de género debe integrarse en todos los ejercicios de misiones internacionales.*

5. Calendario

A efectos de ejecutar eficazmente el plan de acción, resulta vital incluir un calendario. Puede usarse un calendario general para la realización del plan en su totalidad, un calendario para cada iniciativa específica o como mínimo un calendario que dicte la frecuencia con que se evaluará la ejecución del plan. *El plan de acción del RU, el de Suecia y posiblemente el de Suiza comprenden calendarios específicos, lo que no sucede con el de Dinamarca y Noruega. El plan de acción del RU no tiene un calendario general para la ejecución,*

ya que el plan se considera un documento en evolución. Sin embargo, el calendario de fechas para las acciones individuales dentro del plan de acción "no es abierto: hay plazos específicos a los que están comprometidos los aliados."¹⁰¹

6. Monitoreo y evaluación

El calendario y los indicadores sirven como herramientas de monitoreo y evaluación. No obstante, en el plan de acción también se pueden incluir mecanismos adicionales como la rendición de informe anual o la creación de un comité para monitorear la ejecución. Según Gunilla de Vries Lindestam, autora de un estudio exhaustivo sobre el cumplimiento de la RES/1325, "el actual monitoreo y evaluación del proceso de ejecución que realizan los Estados Miembros a menudo es muy limitado y por tanto el plan debe incluir metas e indicadores detallados."¹⁰² *El plan del RU, Noruega, Suecia, y posiblemente el de Suiza, especifica las herramientas de M & E como los indicadores, informes anuales, puntos focales para la ejecución, órganos consultores y grupos de trabajo para el monitoreo.*

7. Presupuesto

Incluir un presupuesto depende de cuán concreto sea el plan de acción, de la asignación de financiamiento específico y de la puesta en marcha de procesos de recaudación de fondos. No obstante, resulta

101. Ify Fayinka.

102. Gunilla de Vries Lindestam.

Cuadro 16: Estructuras del Plan de acción de MPS: Noruega y DAD

El Plan de acción del Gobierno de Noruega para la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad (2006) es un documento de veinticuatro páginas que se concentra en cinco temas principales. Cada tema parte con citas directas de la Resolución. La estructura del plan de acción es como sigue:

- Declaración de política
 - 1. Introducción
 - 2. Iniciativas y operaciones de paz internacionales
 - a. Medidas nacionales
 - i. Representación, participación y contratación
 - ii. Capacitación y educación
 - iii. Las ONGs
 - b. Cooperación multilateral (Sistema de la ONU, NATO, OSCE, UE y UA)
 - i. Representación, participación y contratación
 - 1. ONU
 - 2. NATO
 - 3. OSCE
 - 4. UE
 - 5. UA
 - ii. Capacitación y educación
 - 1. ONU
 - 2. NATO
 - 3. OSCE
 - 4. UA
 - 3. Prevención de conflictos, arbitraje, creación de paz
 - a. Medidas nacionales
 - b. Cooperación bilateral para la paz y procesos de reconciliación
 - c. Cooperación multilateral
 - i. El Sistema de la ONU
 - ii. NATO
 - iii. OSCE
 - 4. Protección y derechos humanos
 - a. Medidas nacionales
 - b. Cooperación multilateral
 - 5. Seguimiento, revisión y cooperación
- Anexo: Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000)

El Plan de acción de transversalización de género del Departamento de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas fue creado en 2003 y es un documento de cuarenta y nueve páginas que ofrece antecedentes teóricos sobre el tema de género y el desarme e iniciativas prácticas y listas de control para la transversalización de género. La estructura del plan de acción es la siguiente:

- 1.0 Introducción
 - 1.1 Overview
 - 1.2 Mandate for the Action Plan
 - 1.3 Gender Mainstreaming and Gender Balance Definitions
 - 1.4 Reporting and Monitoring
- 2.0 Action Plan Goals
- 3.0 Branch by Branch Initiatives
 - 3.1 CD Secretariat and Conference Support Branch (Geneva)
 - 3.2. Weapons of Mass Destruction Branch
 - 3.3 Conventional Arms Branch
 - 3.4 Regional Disarmament Branch
 - 3.5 Regional Centre for Peace and Disarmament in Africa (Lome Centre)
 - 3.6 Regional Centre for Peace and Disarmament in Asia and Pacific
 - 3.7 Regional Centre for Peace, Disarmament and Development in Latin American and the Caribbean (Lima Centre)
 - 3.8 Monitoring, Database and Information Branch
 - 3.9 Executive Direction and Management
- 4.0 Checklists
 - 4.1 Organizing a Panel
 - 4.2 Fact-finding Missions
 - 4.3 Public Outreach
 - 4.4 Hiring Consultants
 - 4.5 Preparation of Briefing/Speaking Notes
 - 4.6 Formulation of Project Proposals
 - 4.7 Fellowship Programmes
 - 4.8 Studies and Reports

Annex 1 - Gender and disarmament themes: How gender mainstreaming can further disarmament goals

Annex 2 - Gender and disarmament linkages

fundamental contar con un presupuesto exclusivo para garantizar la ejecución concreta y sostenible de hasta el más modesto de los planes de acción. Uno de los principales desafíos en la aplicación de los planes de acción en general y de planes de acción de igualdad de género en particular, ha sido la falta de financiamiento.

Ningún plan de acción nacional hasta la fecha ha incluido presupuestos específicos. Generalmente se asume que los costos correrán a cuenta del departamento/organización específico que sea responsable de ejecutar la iniciativa. El plan borrador de Suiza contempla disposiciones potenciales sobre los recursos.

Los planes de acción de MPS, además de componentes tienen distintas estructuras: desde un formato matriz a documentos integrales. Si se estructura el plan de acción en función de mandatos específicos de MPS, se obtiene un formato claro, como se muestra en el ejemplo del plan de acción de Noruega.

Contenido del plan de acción de MPS

El contexto específico de la organización, país o región determinará el contenido exacto del plan de acción. Sin embargo, a fin de brindar un pequeño alcance de la información e iniciativas que pueden incluirse en un plan de acción de MPS, en esta sección se ofrece una breve descripción del contenido del *Plan de acción de igualdad de género* de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la ONU y de los planes de acción nacional sobre la RES/1325 de Noruega, Dinamarca y el Reino Unido. Asimismo, en los Anexos C y D figuran aportes interesantes de la sociedad civil con respecto al contenido idóneo de un plan

de acción nacional de MPS para Canadá y Noruega.

Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la ONU: Plan de acción de igualdad de género

El plan de acción de la OCAH está orientado en un sentido general a la igualdad de género, más que a la RES/1325, y está diseñado para ser el brazo práctico de su política sobre igualdad de género. En otras palabras, el plan de acción es una hoja de ruta para medir la ejecución de la política de la OCAH en materia de igualdad de género.

En el plan de seis páginas, se identifica a actores específicos y se asignan actividades para cada uno de ellos bajo los encabezados "Actividades en curso" y "Acciones específicas." En total, se designan alrededor de 106 acciones para los diez actores. Todos, desde el Equipo de alta gerencia y la División de incidencia, relaciones exteriores y gestión de información hasta la Oficina administrativa, reciben tareas específicas.

Las actividades se centraron, entre otras cosas, en la transversalización de género en la asistencia humanitaria incluidas: la integración de la perspectiva de género en los módulos de capacitación, la transversalización de género en los sistemas de evaluación de desempeño, la obtención de datos desagregados en función del sexo, la contratación de una asesora en género de alto nivel, la designación de puntos focales de género, la creación de iniciativas para la protección de mujeres y niñas, y la formulación de medidas para eliminar la violencia por razón de género. También, el aumento de la representación y participación de las mujeres (incluido abogar por los derechos de las mujeres, reunirse con organizaciones de mujeres cuando se está en una misión, mejorar el equilibrio de

género en los equipos de Coordinación de Asistencia para el Desastre de la ONU).

Algunas de las acciones específicas incluyen:

Acciones para la Alta gerencia » Acciones específicas

- *Pedir que los informes mensuales de HC al Coordinador de Asistencia de emergencia incluyan información sobre la protección de las mujeres y las niñas y medidas para eliminar la violencia por razones de género.*

Acciones para la División de estudio y formulación de políticas » Actividades en curso

- *Garantizar que las lecciones aprendidas y los principales estudios de políticas incorporen las cuestiones de género en sus términos de referencia.*

Se incluyen asimismo mecanismos específicos de evaluación y monitoreo en el plan de acción, tales como informes anuales públicos sobre la ejecución, una evaluación cada tres años, la incorporación de indicadores sensibles a género y estadísticas desagregadas en función del sexo, y el nombramiento de puntos focales de género para todas las divisiones y oficinas sobre terreno.¹⁰³

Noruega : *El Plan de acción del Gobierno de Noruega para la ejecución de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad*

"El plan será un documento flexible, abierto a cambios y adiciones."¹⁰⁴

El plan de acción de Noruega trata específicamente sobre la RES/1325 y está diseñado para garantizar el cumplimiento

pleno en todas las ramas del gobierno noruego.

El plan de veintitrés páginas incluye noventa y nueve acciones específicas bajo encabezados temáticos: Iniciativas y operaciones de paz internacionales; Prevención de conflictos, arbitraje y creación de paz; Protección y derechos humanos; y Seguimiento, revisión y cooperación (ver Cuadro 14). Los sub-encabezados identifican al actor responsable e incluyen las medidas nacionales y medidas dentro de la ONU, NATO, OSCE, UE y AU. A veces el actor específico se menciona en la acción en sí, como es el caso del Ministerio de Justicia y Policía o las Fuerzas Armadas de Noruega. En los demás casos, sencillamente se estipula que "Noruega hará..."

La mayoría de las acciones específicas en el plan están destinadas a aumentar la capacitación en género y derechos humanos; integrar la perspectiva de género en la planificación de proyectos; incrementar la participación y la representación de las mujeres en los procesos de creación de paz; aumentar el reclutamiento de mujeres en las fuerzas armadas de Noruega, sistema policial y jurídico, y en las operaciones de paz internacionales; promover el derecho de las mujeres a la protección en las situaciones de conflictos; y a abogar por el pleno cumplimiento de la RES/1325 en la ONU, NATO, OSCE, UE y UA.

Las acciones específicas contempladas en el plan varían de generales a específicas:

- *Noruega procurará garantizar que la comunidad internacional intervenga para prevenir el genocidio, la depuración étnica, y los crímenes de guerra de lesa humanidad. El cumplimiento internacional del principio de "responsabilidad de*

103. OCHA, "Gender Equality Action Plan" June 2005, <http://ochaonline.un.org/webpage.asp?MenuID=9896&Page=1964>.

104. "Kvinner bidrar til konfliktløsning."

proteger” exige de esfuerzos especiales a fin de contrarrestar la violencia sexual y en base al género. Noruega, por lo tanto, luchará contra la impunidad de crímenes internacionales como la violación y otras formas de violencia sexual y en base al género.

- Al menos un 25 por ciento de los estudiantes que asisten a escuelas de formación militar son mujeres.

En general, las acciones parecían más bien objetivos. Es un plan ambicioso que implica una amplia gama de iniciativas, de las cuales algunas tal vez sean difíciles de monitorear y evaluar. Por ejemplo, términos ambiguos como “promover,” “apoyar,” “fortalecer” y “procurar garantizar” admiten múltiples interpretaciones a la hora de la evaluación. Por otra parte, estos términos preparan el terreno para que se realicen una amplia variedad de iniciativas específicas. No se han adjudicado fondos específicos y se decidió no incluir un calendario, lo que plantea retos al monitoreo de la ejecución del plan; sin embargo, se incluyen otros mecanismos de monitoreo y evaluación (ver Conclusión).

Dinamarca *Danske initiativer til national og international gennemførelse af Sikkerhedsrådsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed*

El plan de acción nacional danés también se enfoca de manera particular en la RES/1325. El plan de trece páginas tiene alrededor de once mandatos específicos, organizados por actor: nivel administrativo de la defensa nacional, nivel operacional de la defensa nacional, ONU, UE, OSCE y NATO.

Según el Grupo de Trabajo de ONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, las disposiciones del plan de acción abordan cinco temas diferentes:¹⁰⁵

Participación de las mujeres en los procesos de paz y de adopción de decisiones

Un compromiso a contribuir encarecidamente, por medio de su actual escaño en el Consejo de Seguridad, a incluir lenguaje relativo a la RES/1325 en todas las resoluciones pertinentes del Consejo de Seguridad y a garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres en los procesos democráticos en las sociedades posconflicto.

Consulta e inclusión de los grupos de mujeres en los procesos de paz

El plan admite recomendaciones sobre la integración de la RES/1325 en las operaciones de creación de paz y sobre la participación de las mujeres en los procesos de creación de paz y reconstrucción. Como parte de esta estrategia, sugiere que se disponga un estudio para examinar: 1) Documentos administrativos en el Ministerio de Defensa –por ejemplo, las Leyes de contratación, Procedimientos operacionales vigentes, Códigos de conducta; 2) Educación y capacitación en la Defensa Nacional; y 3) Herramientas relacionadas al tema de género.

Protección de las mujeres

El plan se compromete a garantizar que los aspectos de género se incluyan en las misiones de mantenimiento de paz y que la violencia sexual sea penalizada por ley.

Capacitación e inclusión de perspectivas de género en el mantenimiento de paz

El plan de acción actúa en calidad de líder de la integración de la RES/1325 en la política de la Unión Europea y las misiones de gestión de crisis.

Transversalización de la RES/1325 en las instituciones regionales

Junto con asumir un papel de líder en la integración de la RES/1325 en la Unión Europea, el Plan de acción nacional de Dinamarca también articula el compromiso de dicho país con la promoción de la RES/1325 en otras instituciones regionales: OSCE y NATO.

Aunque en el plan de acción se contempla una evaluación, no contiene disposiciones para el financiamiento, calendarios ni mecanismos de monitoreo y evaluación.

Reino Unido : Plan de acción nacional de la RES/1325

El plan de acción se considera como un documento de trabajo interno, por lo que no se ha divulgado al público. En su defecto, se difundió un documento de dos páginas que contiene puntos de acción de alto nivel, el *Plan de acción nacional de alto nivel del Reino Unido -RES/1325*. El plan incluye doce compromisos definidos respecto de la ejecución de la RES/1325, enumerados bajo los encabezados de: Apoyo del RU a las Naciones Unidas; Capacitación y políticas dentro del GSM [Gobierno de su Majestad]; Justicia de género, incluyendo a la Violencia por razones de género; Desarme, Desmovilización y Reintegración; y Trabajar con las organizaciones no gubernamentales.

Los compromisos incluyen los siguientes:

5. El GSM ha de crear conciencia entre los aliados clave del programa/proyecto sobre la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género para las actividades del programa/proyecto. Por ejemplo, ofreciendo capacitación técnica sobre la RES/1325 a las autoridades y, subsiguientemente,

haciendo campaña sobre la importancia de las consideraciones de género en el conflicto y seguridad.

10. El GSM ha de continuar aplicando su Estrategia contra la Explotación y el Abuso Sexual (SEA). Por ejemplo, buscando sistemáticamente oportunidades para incluir el lenguaje que condene la explotación y el abuso sexual en las resoluciones del Consejo de Seguridad y en mandatos e informes de mantenimiento de paz en la ONU y en otras organizaciones internacionales.

Según el Grupo de Trabajo de las ONG sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, el borrador no publicado del plan de acción nacional se centra en trece áreas clave:¹⁰⁶

- ♦ *Alentar al Secretario General a ejecutar su Plan de acción estratégico*
- ♦ *Proponer mujeres candidatas para cargos de representantes especiales del Secretario General*
- ♦ *Papel de las mujeres en las operaciones sobre terreno de la ONU (especialmente entre observadores militares, policía civil y personal de derechos humanos y humanitario)*
- ♦ *Incorporación de la perspectiva y componentes de género en las operaciones de mantenimiento de paz*
- ♦ *La incorporación, por parte de los Estados Miembros, de directrices de capacitación y programas de capacitación en concienciación sobre VIH/SIDA*
- ♦ *Apoyo financiero, técnico y logístico para las iniciativas de capacitación sensibles a género*
- ♦ *Perspectiva de género en los acuerdos de paz*
- ♦ *Protección de las mujeres de la violencia por razones de género*
- ♦ *Enjuiciamiento de los responsables de genocidio y crímenes de lesa humanidad*
- ♦ *Respeto al carácter civil y humanitario de los campos de refugiados*

♦ *Las distintas necesidades de los hombres y mujeres excombatientes en el desarme, desmovilización y reintegración (DDR)*

♦ *Consideraciones de género en las misiones militares del Consejo de Seguridad; consulta con grupos de mujeres locales e internacionales*

Con estos temas, el plan de acción nacional del RU aborda la RES/1325 disposición por disposición, ofreciendo acciones y estrategias concretas para su ejecución.¹⁰⁷ Contiene asimismo acciones detalladas, calendarios y medidas incorporadas para la aplicación.¹⁰⁸

106. NGOWG on Women, Peace and Security 55-57.

107. NGOWG on Women, Peace and Security 55.

108. Nicola Johnston-Coetier.

IV. Conclusiones: Hacia la ejecución



IV. Conclusiones: Hacia la ejecución

La redacción y el lanzamiento de un plan de acción sobre las mujeres, la paz y la seguridad es el primer paso para llevar la RES/1325 a la práctica. De no mediar una ejecución eficaz, el plan quedará reducido a papel y tinta. No obstante, cabe reiterar que un proceso de redacción inclusivo y participativo y un plan que incluya objetivos, iniciativas, rendición de informe, y mecanismos de monitoreo y evaluación, facilita en gran medida el proceso de ejecución.

Entre algunos de los retos comunes en la ejecución de planes y políticas de mujeres, paz y seguridad, figuran:

Financiamiento insuficiente: El financiamiento, un tema decisivo, es uno de los obstáculos más grandes en la ejecución de los programas y políticas de género. Lo ideal es que los departamentos/instituciones asuman la plena responsabilidad financiera de los compromisos suscritos en el plan de acción. En realidad, las cuestiones de género raramente son vistas como una alta prioridad y la obtención del financiamiento adecuado puede convertirse en una lucha larga y cuesta arriba.

A fin de evitar que el financiamiento sea un impedimento demasiado oneroso, se deben incluir objetivos e iniciativas realistas en el plan de acción y comenzar a procurar promesas de financiación durante el proceso de desarrollo del plan. Los esfuerzos coordinados para crear conciencia y voluntad política pueden asimismo resultar beneficiosos a la hora de ejecutar el plan. El análisis del presupuesto dedicado a las cuestiones de género también puede ser una

herramienta útil a efectos de demostrar cuán inadecuado es el financiamiento para la aplicación de las políticas y programas de MPS.

Falta de voluntad política: Sin responsabilidad, entusiasmo y acción es casi imposible aplicar plenamente un plan de acción de mujeres, paz y seguridad. La falta de entendimiento de la importancia de las cuestiones de género o la resistencia al cambio pueden traducirse en una actitud de rechazo. La falta de voluntad política puede frenar por completo las iniciativas de MPS y es esencial abordarla mediante la concienciación e incidencia.

Falta de capacidad: Los individuos responsables de ejecutar los planes de acción de MPS (debido a que la transversalización de género está en la agenda, la ejecución es responsabilidad de muchos) deben contar con las herramientas, capacitación y apoyo adecuados a fin de ejecutar exitosa y plenamente el plan de acción. Es posible que se tengan que preparar cajas de herramientas, directrices y materiales adicionales, además de celebrar sesiones específicas de aumento de capacidad.

Falta de coordinación: La ejecución coordinada del plan de acción puede plantear un desafío, a raíz de que existen distintos actores y en diversos niveles que trabajan en el tema de mujeres, paz y seguridad. La amplia brecha entre las políticas y la situación sobre el terreno, combinado con una aprehensión a compartir información se traduce en la ejecución duplicativa y ad-hoc. A fin de evitar este supuesto y mejorar la

Los desafíos principales para la ejecución del plan de acción nacional probablemente estarán asociados a los recursos, tanto a los recursos financieros como humanos, aunque esto todavía está por determinarse.
– Chantale Walker, Relaciones Exteriores de Canadá

coordinación, es esencial que se cree un grupo de trabajo y/o puntos focales encargados de hacer efectivo el plan de acción de MPS.

Monitoreo y evaluación inadecuados:

La meta es crear un sistema de monitoreo y evaluación (M&E) sistemático e integral que no sea excesivamente burocrático y lento, ni que carezca de financiamiento y supervisión. Sin él, no se podrá constatar si el plan de acción se está ejecutando de manera plena y efectiva. Con el M&E eficaz se genera la información necesaria para determinar qué iniciativas han tenido éxito, cuáles necesitan modificarse y cuáles deben suspenderse. El M&E también hace responsables a los actores por su función en la ejecución y de esa manera sirve como incentivo.

La mayoría de los planes de acción de MPS, ya sean planes de la ONU o nacionales, abordan esta inquietud incluyendo disposiciones para el monitoreo y la evaluación en los planes de acción. Por ejemplo, el plan de acción nacional de Noruega sobre la RES/1325 incluye:

Seguimiento, revisión y cooperación

- *La labor de las autoridades en el plan de acción la llevarán a cabo los ministerios y directivas pertinentes, que desarrollarán sus propias directrices para la ejecución y rendición de informe.*
- *Cada ministerio y cada unidad responsable nombrará a una persona para que coordine el seguimiento del plan. La responsabilidad general recae sobre el Ministerio de Relaciones Exteriores.*
- *Se formará un órgano consultivo, compuesto por un grupo de trabajo interministerial, directivas pertinentes, instituciones de investigación y las ONG. Este órgano se reunirá dos veces al año*

para compartir información, conocimientos y experiencia relativa a los proyectos en curso.

- *Todos los materiales de capacitación serán evaluados periódicamente.*
- *El plan de acción será evaluado una vez al año, en conexión con el aniversario de la Resolución 1325 en octubre. La evaluación será redactada por el Ministerio de Relaciones Exteriores y se basará en los informes de ministerios pertinentes, a ser completados al 15 de septiembre. La evaluación anual será una oportunidad para efectuar revisiones, cambios y adiciones. El plan de acción y las evaluaciones anuales se publicarán. Se formularán criterios estándares para los informes de los ministerios.*

EL RU toma otro enfoque, a saber:

Cada departamento del gobierno supervisará la ejecución del Plan de acción, pero la FCO será en definitiva la encargada de vigilar el proceso. El Plan de acción señala los departamentos directivos, aliados, fechas de evaluación, hitos, avances y las oportunidades para hacer comentarios sobre el progreso. Debido a que el Plan de acción fue aprobado por Ministros británicos, finalmente serán ellos los responsables de su ejecución.¹⁰⁹

La importancia del M&E para la ejecución de un plan de acción de MPS no puede sobrestimarse.

Es fundamental tener presentes estos retos e invertir en iniciativas de concienciación, aumento de capacidad, coordinación, M&E e incidencia a fin de lograr la ejecución de planes de acción de mujeres, paz y seguridad. En vista de que la mayoría de los planes de acción

de MPS acaban de formularse, las lecciones específicas sobre la ejecución emergerán dentro de un par de años. La responsabilidad de ir más allá de la concienciación sobre género y concretar acciones en ese sentido no recae únicamente sobre los Estados Miembros de las Naciones Unidas, sino también sobre individuos, organizaciones y países que trabajan en el área de la paz y seguridad. No basta con reconocer la existencia de la RES/1325: es hora de aplicar medidas concretas para implementar esta innovadora resolución. Crear un plan de acción de MPS es el primer paso para habilitar políticas internacionales como la RES/1325. El paso inicial camino a la igualdad de género, paz y seguridad para todos y todas.

Anexos

ANEXO A: Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad fue aprobada de forma unánime el 31 de octubre del 2000 y es la primera resolución que jamás haya promulgado el Consejo de Seguridad que aborde específicamente el impacto de la Guerra en las mujeres, y las contribuciones de las mujeres a la resolución de conflictos y la paz sostenible.

Recordando sus resoluciones 1261 (1999), de 25 de agosto de 1999, 1265 (1999), de 17 de septiembre de 1999, 1296 (2000), de 19 de abril de 2000, y 1314 (2000), de 11 de agosto de 2000, así como las declaraciones pertinentes de su Presidente, y *recordando también* la declaración formulada a la prensa por su Presidente con motivo del Día de las Naciones Unidas de los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional (Día Internacional de la Mujer), el 8 de marzo de 2000 (SC/6816),

Recordando también los compromisos enunciados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (A/52/231), así como los contenidos en el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI" (A/S-23/10/Rev.1), especialmente los relativos a la mujer y los conflictos armados,

Teniendo presentes los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y la responsabilidad primordial del Consejo de Seguridad, en virtud de la Carta, de mantener la paz y la seguridad internacionales,

Expresando preocupación por el hecho de que los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente, y cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados, y *reconociendo* los efectos que ello tiene para la paz y la reconciliación duraderas,

Reafirmando el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, y *subrayando* la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos,

Reafirmando también la necesidad de aplicar plenamente las disposiciones del derecho internacional humanitario y del relativo a los derechos humanos que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y después de ellos, *Recalcando* la necesidad de que todas las partes velen por que en los programas de remoción de minas e información sobre el peligro de las minas se tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas,

Reconociendo la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y, a ese respecto, *tomando nota* de la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz (S/2000/693),

Reconociendo también la importancia de la recomendación, contenida en la declaración hecha a la prensa por su Presidente el 8 de marzo de 2000, de que se imparta a todo el personal de mantenimiento de la paz adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto,

Reconociendo que la comprensión de los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, unos mecanismos institucionales eficaces para garantizar su protección y la plena participación en el proceso de paz pueden contribuir considerablemente al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad internacionales,

Tomando nota de la necesidad de consolidar los datos acerca del efecto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas,

1. Insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos;

2. Alienta al Secretario General a que ejecute su plan de acción estratégico (A/49/587) en el que se pide un aumento de la participación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones en la solución de conflictos y los procesos de paz;

3. Insta al Secretario General a que nombre a más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre y, a ese respecto, *pide* a los Estados Miembros que presenten al

Secretario General candidatas para que se las incluya en una lista centralizada que se actualice periódicamente;

4. Insta también al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias;

5. Expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e *insta* al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género;

6. Pide al Secretario General que proporcione a los Estados Miembros directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres, así como sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz, *invita* a los Estados Miembros a que incorporen esos elementos, así como el adiestramiento con miras a la concienciación respecto del VIH/SIDA, en sus programas nacionales de capacitación de personal militar y de policía civil como preparación para su despliegue, y *pide además* al Secretario General que vele por que el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz reciba un adiestramiento análogo;

7. Insta a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes, entre otros el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, así como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y otros órganos pertinentes;

8. Pide a todos los que participen en la negociación y aplicación de acuerdos de paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas:

a) Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;

b) Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;

c) Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial;

9. Exhorta a todas las partes en un conflicto armado a que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y a la protección de las mujeres y niñas, especialmente en tanto que civiles, en particular las obligaciones correspondientes en virtud de los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales de 1977, la Convención sobre los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y su Protocolo Facultativo de 1999 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989 y sus dos Protocolos Facultativos de 25 de mayo de 2000, y a que tengan presentes las disposiciones pertinentes del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

10. Insta a todas las partes en un conflicto armado a que adopten medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas

sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes, entre otros el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, así como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y otros órganos pertinentes;

8. *Pide* a todos los que participan en la negociación y aplicación de acuerdos de paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas:

a) Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;

b) Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;

c) Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos

de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial;

9. *Exhorta* a todas las partes en un conflicto armado a que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y a la protección de las mujeres y niñas, especialmente en tanto que civiles, en particular las obligaciones correspondientes en virtud de los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales de 1977, la Convención sobre los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y su Protocolo Facultativo de 1999 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989 y sus dos Protocolos Facultativos de 25 de mayo de 2000, y a que tengan presentes las disposiciones pertinentes del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

10. *Insta* a todas las partes en un conflicto armado a que adopten medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado;

11. *Subraya* la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y de enjuiciar a los culpables de genocidio, crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra, especialmente los relacionados con la violencia sexual y de otro tipo contra las mujeres y las niñas y, a este respecto, *destaca* la necesidad de excluir esos crímenes, siempre que sea viable, de las disposiciones de amnistía;

12. *Exhorta* a todas las partes en un conflicto armado a que respeten el carácter civil y humanitario de los campamentos y asentamientos de refugiados y a que tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, incluso en el diseño de los campamentos y asentamientos, y recuerda sus resoluciones 1208 (1998), de 19 de noviembre de 1998, y 1296 (2000), de 19 de abril de 2000;

13. *Alienta* a todos los que participan en la planificación para el desarme, la desmovilización y la reintegración a que tengan presentes las necesidades distintas de los excombatientes según sean del género femenino o masculino y tengan en cuenta las necesidades de sus familiares a cargo;

14. *Reafirma* que, cada vez que se adopten medidas en virtud del Artículo 41 de la Carta de las Naciones Unidas, está dispuesto a tener presente el efecto que podrían tener sobre la población civil, teniendo en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, a fin de considerar la posibilidad de hacer las excepciones humanitarias del caso;

15. *Expresa* su disposición a velar por que en las misiones del Consejo de Seguridad se tengan en cuenta las consideraciones de género y los derechos de la mujer, incluso celebrando consultas con los grupos locales e internacionales de mujeres;

16. *Invita* al Secretario General a hacer un estudio sobre los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, el papel de las mujeres en la consolidación de la paz y las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de conflictos, y le *invita también* a presentar un informe al Consejo de Seguridad sobre los resultados de ese estudio y a poner éstos a disposición de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas;

17. *Pide* al Secretario General que, según proceda, indique en sus informes al Consejo de Seguridad los progresos realizados en la incorporación de las cuestiones de género en todas las misiones de mantenimiento de la paz y todos los demás aspectos relacionados con las mujeres y las niñas;

18. *Decide* seguir ocupándose activamente de la cuestión.

ANEXO B: Información de contacto para el Plan de acción nacional de MPS

Canadá

Contactos del gobierno

Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional

División de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Salud y Población

125 Sussex Drive
Ottawa, Ontario K1A 0G2 CANADA
Tel: +613 944 0469
Fax: +613 943 0606
Sitio Web:
http://www.international.gc.ca/foreign_policy/human-rights/women_peace-en.asp

Contacto: Chantale Walker – Asesora política principal, Igualdad de Género
Email: chantale.walker@international.gc.ca

Contactos de la sociedad civil

Comité Canadiense de Coordinación para la Creación de Paz Grupo de Trabajo de Género y Creación de Paz (GTGCP)

C/O Canadian Peacebuilding Working Group
1 Nicholas Street #1216
Ottawa, Ontario K1N 7B7 CANADA
Tel: +613 241 3446
Fax: +613 241 4846
Sitio Web: <http://www.peacebuild.ca/working/?load=gender>

Contacto: Surendrini Wijeyaratne -
Coordinadora del GPWG
Email: surendrini@peacebuild.ca

Dinamarca

Contactos del gobierno

Ministerio de Relaciones Exteriores de Dinamarca

Departamento de Igualdad de Género

2, Asiatisk Plads
DK-1448 Copenhagen K DENMARK
Tel: +45 33 92 00 00
Fax: +45 32 54 05 33
Sitio Web: <http://www.um.dk/en>

Contacto: Mette Strand Gjerløf
Email: metgje@um.dk

Contactos de la sociedad civil

Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad - WILPF

(Kvinderness Internationale Liga for Fred og Frihed)

DK-1620 Kobenhavn V DENMARK
Tel: +45 31 231 097
Fax: +45 33 231 097
Email: wilpf-dk@internet.dk
Sitio Web: <http://www.kvindefredsliga.dk>

Noruega

Contactos del gobierno **Ministerio de Relaciones Exteriores**

7. juni-plassen/ Victoria Terrasse
PO box 8114 Dep. N-0032 Oslo NORWAY
Tel: +47 22 24 36 00
Fax: +47 22 24 95 80/81
Email: post@mfa.no
Sitio web: <http://odin.dep.no/ud/engelsk/>

Contacto: Siri Johansen and Julie Jacobsen
Email: stj@mf.no, jmj@mfa.no

Contactos de la sociedad civil

Forum Norge 1325 FOKUS – Forum for Women and Development

FOKUS
Storgata 11
0155 Oslo NORWAY
Tel: + 47 23 01 03 00
Email: fokus@fokuskvinner.no
Sitio Web: <http://www.fn1325.no/>

Red de Paz de Mujeres Nórdicas (Nordiske Kvinnens Fredsnettverk)

c/o Tulle Elster
Bentserodveien 95
3234 Sandefjord NORWAY
Tel/Fax: +47 3347 3875

Instituto Internacional de Investigación para la Paz **- PRIO**

Hausmanns gate 7
NO -0186 Oslo NORWAY
Tel: +47 22 54 77 00
Fax: +47 22 54 77 01
Email:
Sitio Web:

Contacto: Helga Hernes, PRIO Gender Team
Email: helga@prio.no

Suecia

Contactos del gobierno

Ministerio Sueco de Relaciones Externas

Departamento de Seguridad Global

SE-103 39 Stockholm SWEDEN

Tel: +46 8 405 10 00

Fax: +46 8 723 11 76

Sitio Web: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2059>

Contact Person: Jessica Olausson, Desk Officer

Email: jessica.olausson@foreign.ministry.se

Contactos de la sociedad civil

Operation 1325

c/o Svenska UNIFEM-kommittén Gamla Brogatan 27

111 20 Stockholm SWEDEN

Tel: +46 8-34 61 04

Fax: +46 8-34 61 04

Sitio Web: <http://www.operation1325.se/>

Contacto: Anna Sundén

Email: info@operation1325.se

Kvinna till Kvinna

Slakthusplan 3

S- 121 62 Johanneshov SWEDEN

Tel: +46 8 588 891 00

Fax: +46 8 588 891 01

Email: info@iktk.se

Sitio Web: <http://www.iktk.se>

Contacto: Eva Zillén

Email: eva.zillen@iktk.se

Suiza

Contactos del gobierno

Departamento Federal de Relaciones Exteriores EDA

División de Asuntos de Política IV (Seguridad Humana)

Bundesgasse 32

CH-3003 Bern SWITZERLAND

Tel: +41 (0)31 322 30 50

Email: PA4@eda.admin.ch

Website: <http://www.eda.admin.ch/content/eda/e/home/foreign/humsec.html>

Contacto: Tamara Münger, Gender Focal Point

Email: tamara.muenger@eda.admin.ch

Tel.: +41 31 32 32867

Fax: +41 31 32 49066

Contactos de la sociedad civil

Swisspeace

(Schweizerische Friedensstiftung)

Sonnenbergstrasse 17

Postfach

CH - 3000 Bern 7 SWITZERLAND

Tel: +41 31 330 12 12

Fax: +41 31 330 12 13

Email: info@swisspeace.ch

Sitio Web: <http://www.swisspeace.org/>

Contacto: Cordula Reimann,

Investigadora y Oficial del programa

Email: cordula.reimann@swisspeace.ch

Reino Unido

Contactos del gobierno

Foreign & Commonwealth Office

Conflict Issues Group

King Charles Street
London, SW1A 2AH UK
Tel: +44 20 7008 3651
Email: global.pool.enquires@fco.gov.uk
Sitio Web: <http://www.fco.gov.uk>

Contactos de la sociedad civil

International Alert

Programa de cuestiones de creación de paz

346 Clapham Road
London SW99AP UK
Tel: +44 20 7627 6800
Fax: +44 20 7627 6900
Website: <http://www.international-alert.org>

Contacto: Maria Olson, Gender Programme Officer
Email: molson@international-alert.org

WILPF - Sección nacional del RU

13 Vincent Close
Bromley, Kent BR2 9ED UK
Email: ukwilpf@hotmail.com
Sitio Web: <http://www.ukwilpf.gn.apc.org>

ANEXO C: Recomendaciones para el Plan de acción nacional de la RES/1325 del Centro de Igualdad de Género de Noruega¹¹⁰

Un Plan de acción para Noruega

El Centro de Igualdad de Género en Noruega sugiere que se le otorgue prioridad a los diez temas siguientes:

1. Un comité de Noruega para la ejecución de la RES/1325

Debe establecerse un comité a fin de garantizar la transversalización de género en todos los aspectos del trabajo de Noruega en materia de paz, seguridad y desarrollo.

El Comité podría estar integrado por expertos de:

- Ministerio de Defensa
- Instituciones de investigación
- Instituciones especializadas en género
- Movimiento de las mujeres, incluyendo grupos de Noruega cuyos miembros tengan experiencia en el conflicto/guerra y en la violencia contra las mujeres
- Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo
- Ministerio de Relaciones Exteriores

Al Comité se le deben adjudicar los recursos adecuados a fin de que pueda cumplir con las metas establecidas por un mandato extensivo.

2. Informe anual independiente sobre la RES/1325

El comité o institución de investigación debería producir informes anuales. El informe debería realizarse en forma independiente a los ministerios.

3. Responsabilizar a las dependencias gubernamentales de la ejecución de la RES/1325

Todas las dependencias gubernamentales pertinentes (Defensa, Relaciones Exteriores, Norad, etc.) deben estar obligadas a rendirle informe al Comité por la ejecución de la RES/1325.

4. Audiencia pública

El Parlamento debe celebrar audiencias públicas anuales sobre la RES/1325 en base a los hallazgos del informe anual.

5. Cuotas para garantizar la representación de las mujeres

Noruega contribuye a las resoluciones de paz en otros países. Por ende, Noruega tiene la obligación de aumentar la representación de mujeres en todas las iniciativas de promoción de paz y democracia. Según la ley noruega sobre igualdad de género, todos los comités designados por el gobierno deben estar integrados en al menos un 40 por el sexo de menor representación. Este principio también debe aplicarse en los procesos de negociación iniciados por el gobierno de Noruega o procesos que reciben financiamiento/apoyo de Noruega. El Centro de Igualdad de Género recomienda que todas las delegaciones de negociaciones que intervengan en los procesos de paz financiados o facilitados por Noruega cuenten con al menos un 40 por ciento de ambos sexos.

110. Likestillingssenterets, "Norge for Kvinnor, Fred og Sikkerhet," August 2005
<<http://www.likestilling.no/artikkel.html?id=907>>

6. Tribunales y foros especiales para garantizar la representación de las mujeres en los procesos de paz

No siempre es posible garantizar la representación equitativa de hombres y mujeres. En algunos casos, las estructuras patriarcales tradicionales se mantienen a expensas de la representación equitativa de las mujeres y de los procesos de paz. A veces las mujeres que trabajan por la paz no desean participar en las delegaciones oficiales. Por ejemplo, puede que sea el caso en situaciones marcadas por la corrupción y la anarquía. En tales situaciones es sumamente importante romper con los patrones patriarcales tradicionales a fin de promover y fortalecer el papel de las mujeres en los procesos de paz.

Si el proceso formal excluye la participación plena y equitativa de las mujeres, Noruega debe facilitar la celebración de audiencias ad hoc para mujeres solamente. Así se les dará a las mujeres la oportunidad de plantear sus opiniones y recomendaciones sobre vías futuras para la paz y la reconstrucción. Es importante que estos grupos ad hoc estén dotados de los recursos adecuados. Asimismo, es trascendental que las deliberaciones y recomendaciones planteadas por dichos grupos ad hoc se integren a las agendas de los grupos formales. De esta manera, se garantizará la inclusión de las mujeres en los procesos de paz y los acuerdos finales serán más sostenibles y democráticos.

7. Seguir el flujo del dinero: análisis del “presupuesto sensible a las cuestiones de género” de Noruega

El presupuesto en función de género es otra manera de garantizar que las necesidades y experiencias de hombres y mujeres sean tomadas en consideración.

Incidentalmente, así se integra la perspectiva de igualdad de género. Con un presupuesto sensible a género, podemos evaluar el grado de coherencia entre las metas y los medios dedicados al cumplimiento de estas metas. Esto garantizará la responsabilidad del gobierno.

El Centro de Igualdad de Género sugiere que el Ministerio de Relaciones Exteriores garantice que toda la ayuda noruega, privada y gubernamental, divida el apoyo financiero equitativamente entre las mujeres y los hombres. Sin embargo, en algunos casos es necesario considerar la situación especial de las mujeres en áreas de guerra y conflicto y hacer a un lado la práctica del 50/50 para beneficio de proyectos que abordan la situación de mujeres y niños en tales áreas. La documentación por medio de presupuestos garantizará la transparencia y responsabilidad necesarias con respecto a la distribución de recursos entre mujeres y hombres.

8. Crear procesos abiertos basados en los procesos de paz y la especialidad de las ONG

Noruega ha actuado en calidad de mediador en varias negociaciones entre partes en conflicto. Algunas de estas negociaciones se escenificaron bajo el marco de estructuras informales y con una falta de transparencia. Este método no es necesariamente consonante con las disposiciones estipuladas en la Resolución 1325. La perspectiva de igualdad de género está estrechamente vinculada a la transparencia, la receptividad y al énfasis en la representación equitativa.

Por este medio, el Centro de Igualdad de Género propone que Noruega aplique métodos y prácticas que conjuguen la

experiencia y los conocimientos de los diversos agentes de las ONG que trabajan en los procesos de paz y reconstrucción. Una participación mayor y más integrada de las organizaciones no gubernamentales en los procesos de paz actuales y futuros ayudará a garantizar que las acciones se basen en el contexto local, aumentando de ese modo las probabilidades de una paz sostenible.

9. Medidas más rigurosas para eliminar la violencia por razones de género

Un plan de acción nacional debe dedicar más énfasis y esfuerzos a las cuestiones relacionadas con la eliminación de todas las formas de violencia en base al género en las zonas de guerra y conflicto.

No es ningún secreto que la prostitución y el tráfico aumentan en tiempos de conflicto. Los códigos de conducta para las tropas y los socorristas no son suficientes, pero deberían considerarse como un estándar mínimo. Asimismo, a efectos de contrarrestar la noción generalizada de que las mujeres y los niños son mercancías sexuales, un plan de acción nacional debería prohibir la compra de todo tipo de favores sexuales. La prostitución facilita el tráfico, es una violación de los derechos humanos de las mujeres y niñas y es una infracción al Protocolo de Palermo. Se necesitan compromisos y acciones sólidas para erradicar el abuso y la explotación de mujeres y niñas locales y de la trata, si se ha de alcanzar la equidad verdadera.

Noruega también debería trabajar en el ámbito internacional con el objeto de acabar con la impunidad de crímenes de guerra tales como la violación, violencia sexual, prostitución y violencia doméstica. Hoy en día, la mayor parte de estos crímenes no son reconocidos ni

penalizados. Noruega debe también intensificar sus esfuerzos para poner un alto a dichos crímenes en suelo nacional. El sistema de justicia de Noruega hasta ahora no ha sido capaz de garantizar la suficiente protección legal para las mujeres y niñas que han sido expuestas a varias formas de violencia sexual. Resulta problemático trabajar para la igualdad de género en foros internacionales, cuando a nivel nacional no se procede en consecuencia. No podemos actuar con estándares dobles en estas cuestiones.

El Centro de Igualdad de Género también propone que la asistencia noruega para el desarrollo priorice los proyectos que abordan la violencia de los hombres contra las mujeres. La violencia que muchas mujeres y niñas sufren en su vida diaria reduce marcadamente su capacidad para participar plenamente en los procesos de paz y reconstrucción. Un paso en la dirección correcta sería incorporar una evaluación de género y empoderamiento que incluya el análisis de la presencia y el grado de violencia por razones de género en una comunidad dada.

10. Educación

La información y educación sobre violencia por razones de género, sus formas, expresiones y consecuencias debería ser obligatoria en los programas educativos de todos los niveles en Noruega.

ANEXO D: Recomendaciones para el Plan de acción nacional de Canadá sobre la ejecución de la Resolución 1325¹¹¹

Recursos

- Se necesitarán nuevos recursos para ejecutar el PAN eficazmente.

Voluntad política y compra de participación

- A la redacción del PAN, y su ejecución, deben asignárseles un alto nivel de prioridad en el Gobierno de Canadá.

- Canadá debe trabajar para crear y mantener la voluntad en el ámbito internacional. Canadá puede comenzar, por ejemplo, por esbozar concretamente lo que significa priorizar la Comisión de Mantenimiento de Paz con respecto a la promoción de la conciencia sobre género mediante la política externa de Canadá y su contribución al establecimiento de la Comisión.

- El Comité Permanente de Relaciones Externas y Comercio Internacional y el Comité de Mujeres Parlamentarias debería interesarse en esto e incluso participar en la ejecución.

- El PAN debería identificar a quién dirigirse y fomentar el interés político (i.e. PCO, PMO, Parlamento, Gabinete, altas autoridades, así como las autoridades a nivel de trabajo).

- La alta gerencia debe orientar a las autoridades para que lleven el mensaje sobre género a foros más desafiantes (e.g. debates de reforma de la ONU).

Enfoque gubernamental/ Coherencia

- El PAN debería abordar la diplomacia, desarrollo, defensa y comercio, y los mandatos de departamentos domésticos, según sea apropiado.

- El Grupo Interdepartamental sobre Género y Mantenimiento de Paz debería trabajar con la sociedad civil para realizar una evaluación de necesidades a fin de identificar las brechas en la ejecución de Canadá.

- El PAN debería estipular detalladamente lo que cada departamento se compromete a hacer en el ámbito internacional y doméstico.

- Para garantizar la coherencia política y un enfoque gubernamental, todos los departamentos gubernamentales pertinentes deberían participar en la ejecución, que será coordinada por DFAIT.

- El PAN debería incentivar a los departamentos a que emulen las mejores prácticas.

- El PAN debería contemplar la educación/concienciación sobre género entre actores clave.

- La estrategia de ejecución de Canadá debería ser coherente con las prioridades y compromisos de desarrollo, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

- El PAN debería abordar la intervención de Canadá en la prevención y gestión de conflictos, así como la reconstrucción posconflicto.

Rendición de cuentas

- El PAN debería subrayar la necesidad de transparencia (mediante la rendición de cuentas pública, por ejemplo) y responsabilidad en todos los departamentos gubernamentales.

- DFAIT debería presidir un proceso consultivo entre los departamentos gubernamentales para formular indicadores y medidas de responsabilidad, y para determinar la responsabilidad de las acciones.

- El PAN debería incluir la evaluación de necesidades y los mecanismos de seguimiento.

¹¹¹. Department of Foreign Affairs and International Trade, Canada, "Third Annual Symposium of the Canadian Committee on Women, Peace and Security: Towards a Canadian National Action Plan to Implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security," Ottawa, 17-18 October 2005, 2-3. <http://www.dfait-maeci.gc.ca/foreign_policy/human-rights/report-wps-en.asp>.

Capacitación

- El personal militar y civil en las operaciones de fomento de paz debería capacitarse sobre cómo debería ser la participación de las mujeres en los procesos de paz, cómo identificar y abordar un caso de violación/violencia por razones de género, etc.
- Canadá debería explorar la capacitación de civiles para el mantenimiento de la paz (posiblemente mediante Canada Corps).
- Los agentes de primera línea en los departamentos pertinentes deberían recibir capacitación sistemática y periódica en género.
- Los informes post-despliegue deberían nutrir las evaluaciones curriculares de la capacitación en género.
- Se deberían intensificar esfuerzos para estandarizar la capacitación en género y la formulación de la currícula.
- El PAN debería abordar cómo crear y mantener la voluntad/interés políticos para garantizar que haya apoyo sistemático para la capacitación en concienciación sobre género y para integrar la perspectiva de género en las decisiones de políticas.

Papel de actores no gubernamentales

- La sociedad civil debería definir cómo contribuirá con la ejecución del PAN (e.g. participando en la concienciación del PAN en los medios).
- La redacción del PAN debería ser un proceso participativo que incluya a la academia y la sociedad civil.

Comunicación

- El PAN debería incluir una estrategia de medios difusores.
- Canadá debería preparar productos de comunicación para crear conciencia en la ONU, por ejemplo, del trabajo que las mujeres (canadienses) han realizado en la reconstrucción posconflicto.

Impulso

- La energía para desarrollar un PAN debería mantenerse incluso hasta después de redactado el documento (el PAN no debe ser un fin en sí).
- El proceso de redacción del PLAN no debería reemplazar las iniciativas actuales.

Cuestiones específicas a países

- Para abordar la ausencia relativa de la perspectiva de género en la Declaración de Política Internacional, el PAN debería ofrecer directrices y pautas estratégicas para regiones específicas y servir como herramienta para las autoridades a nivel de trabajo geográfico en departamentos gubernamentales.
- El PAN debería abordar las cuestiones específicas de estados frágiles y fracasados y de los 25 aliados en desarrollo nombrados en la Declaración de Política Internacional.