



## Consejo de Seguridad

Distr. general  
27 de septiembre de 2006  
Español  
Original: inglés

---

### Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad

#### I. Introducción

1. En la declaración que formuló en nombre del Consejo de Seguridad (S/PRST/2005/52), el Presidente del Consejo acogió con satisfacción el plan de acción para la aplicación de su resolución 1325 (2000) en todo el sistema de las Naciones Unidas, que figura en el informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad (S/2005/636, anexo).

2. El plan de acción fue elaborado en 2005 de conformidad con la declaración del Presidente del Consejo de Seguridad contenida en el documento S/PRST/2004/40, en la que el Presidente, en nombre del Consejo, pidió al Secretario General que le presentara un plan de acción para la aplicación de la resolución 1325 (2000) en todo el sistema de las Naciones Unidas. El plan de acción fue preparado por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en estrecha cooperación con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (RIMIG) y su Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, y está basado en las contribuciones recibidas de 39 entidades del sistema de las Naciones Unidas.

3. El plan de acción abarca prácticamente todas las esferas principales de acción en el ámbito de la mujer y la paz y la seguridad, que reflejan los mandatos establecidos por el Consejo de Seguridad en su resolución 1325 (2000) y en las declaraciones pertinentes de su Presidencia<sup>1</sup>, o comprende en total 269 medidas y prevé un marco de actividades interinstitucionales durante el período comprendido entre 2005 y 2007. Las actividades se agrupan dentro de cada esfera de acción de acuerdo con el tipo de medida, por ejemplo, la formulación de una política y una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género, el fomento de la capacidad, el apoyo a las organizaciones locales de mujeres, la investigación y la gestión de los conocimientos, y servicios de asesoramiento.

4. En su declaración (S/PRST/2005/52), el Presidente del Consejo de Seguridad, en nombre del Consejo, pidió al Secretario General que actualizara, supervisara y revisara la aplicación e integración del plan de acción con carácter anual, y que informara al respecto al Consejo a partir de octubre de 2006. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de ese mandato.

---

<sup>1</sup> S/PRST/2001/31, S/PRST/2002/32 y S/PRST/2004/40.



## II. Objetivos y metodología del examen de la aplicación

5. El Secretario General encomendó a la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer que examinara la aplicación del plan de acción en todo el sistema y que tuviera en cuenta las opiniones de los interesados, en particular de las principales entidades del sistema de las Naciones Unidas, los Estados Miembros y agentes no pertenecientes a las Naciones Unidas, para garantizar que se aplicara un criterio inclusivo.

6. Al examinar el plan de acción, la Oficina se centró en el grado de aplicación del plan por las entidades del sistema de las Naciones Unidas; en la evaluación de las capacidades institucionales, incluidos los procedimientos de supervisión, presentación de informes y rendición de cuentas; y en los medios de reforzar la aplicación de la resolución 1325 (2000) e incorporar una perspectiva de género en todas las esferas de acción del plan.

7. En vista de esos objetivos, se solicitó información a las entidades del sistema de las Naciones Unidas sobre los tres grupos centrales de cuestiones que se indican a continuación:

- Logros obtenidos en la aplicación del plan de acción en las principales esferas de acción operacionales, con ejemplos de buenas prácticas
- Carencias y dificultades en la capacidad institucional y de organización para aplicar el plan de acción, con indicación de las enseñanzas recogidas
- Recomendaciones sobre medidas futuras para superar las dificultades detectadas y acelerar la aplicación de la resolución 1325 (2000).

8. Se emplearon diversos métodos de recopilación y análisis de datos para garantizar la fiabilidad y validez de las conclusiones. En colaboración con Estados Miembros, entidades del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales, se llevó a cabo un proceso de consultas en tres etapas, que incluyó un cuestionario completo en línea enviado a las 39 entidades del sistema de las Naciones Unidas que habían contribuido a la elaboración del plan de acción, una serie de entrevistas con funcionarios y expertos de la Organización, y la celebración de debates en mesa redonda, incluso con Estados Miembros y organizaciones de la sociedad civil. El examen abarca el período comprendido entre el 1º de noviembre de 2005 y el 30 de junio de 2006, plazo máximo fijado por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer para responder el cuestionario.

9. Se recibieron respuestas de 29 de las 39 entidades del sistema de las Naciones Unidas<sup>2</sup>. El equipo de evaluación entrevistó a 12 funcionarios superiores en todo el sistema de las Naciones Unidas y organizó dos debates en mesa redonda: uno con miembros del Consejo de Seguridad y los “Amigos de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad”, y el otro con el Grupo de Trabajo de las organizaciones no

---

<sup>2</sup> ACNUDH, ACNUR, Banco Mundial, CEPA, CESPAP, CESPAP, Departamento de Asuntos de Desarme, Departamento de Asuntos Políticos, Departamento de Información Pública, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, FAO, Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional, INSTRAW, OCAH, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, OIT, ONU-Hábitat, ONUSIDA, PMA, PNUD, PNUMA, TPIR, TPIY, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNICRI, UNIFEM y UNITAR.

gubernamentales sobre la mujer, la paz y la seguridad. Se realizó una extensa investigación documental para respaldar las conclusiones.

### **III. Conclusiones del examen de la aplicación**

#### **A. Progresos y buenas prácticas en las esferas temáticas**

10. Las respuestas al cuestionario indican en forma colectiva que se está trabajando intensamente para aplicar la resolución 1325 (2000). Muchas de las actividades son pertinentes, eficaces, innovadoras e importantes. Se han logrado progresos en la ejecución de una amplia gama de actividades previstas en el plan de acción para todo el sistema, aunque en diverso grado en cada esfera de acción. A continuación se exponen brevemente los progresos alcanzados en la ejecución de las actividades planificadas en cada esfera de acción, vinculándolos con los mandatos o la orientación establecidos en el plan para cada esfera de acción. También se dan ejemplos de buenas prácticas en cada esfera de acción.

##### **1. Prevención de los conflictos y alerta temprana**

11. Se pone énfasis principalmente en el logro de la plena participación de la mujer en la labor de prevención de conflictos y adopción de decisiones; en la creación de mecanismos eficaces de alerta temprana que tengan en cuenta las cuestiones de género, y en la organización de una capacitación sistemática sobre cuestiones de género para todo el personal empleado en tareas de alerta temprana y prevención de conflictos. El Departamento de Asuntos Políticos facilitó la participación de mujeres en la labor de alerta temprana y prevención de conflictos, incluso mediante consultas con grupos locales de mujeres sobre la situación en el terreno, y preparó un marco de análisis político con una perspectiva de género para que fuera utilizado por los funcionarios del Departamento encargados de los distintos países. El Banco Mundial se centró en incorporar una perspectiva de género en un marco de análisis de conflictos para asegurar que se reunieran datos desglosados por sexo y se analizara la prevención de los conflictos teniendo en cuenta las cuestiones de género. La Comisión Económica para África utilizó el índice africano de desarrollo relacionado con el género para hacer un seguimiento de la aplicación nacional de la resolución 1325 (2000) en 12 países. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha comenzado a incorporar indicadores específicos sobre el género en los nuevos sistemas de alerta temprana y pronta intervención para situaciones de emergencia y está probando, con carácter experimental, un sistema de reunión, análisis y difusión de datos de alerta temprana para elaborar políticas y programas de prevención de conflictos que tengan en cuenta las cuestiones de género. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) concluyó tres proyectos piloto sobre indicadores de alerta temprana que tienen en cuenta el género. El Programa Mundial de Alimentos (PMA) integró con éxito el análisis de género en sus actividades de análisis y cartografía de la vulnerabilidad y de evaluación de las necesidades de seguridad alimentaria en situaciones de emergencia, y terminó de incorporar una perspectiva de género en las directrices relativas a la planificación para casos de emergencia y en los instrumentos de alerta temprana. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) terminó sus estudios de investigación sobre alerta temprana dentro del marco de un proyecto de investigación más amplio sobre el fortalecimiento del empleo en

respuesta a una crisis. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), junto con sus asociados, organizó una serie de programas de capacitación sobre la prevención de conflictos para instituciones nacionales de derechos humanos en Asia y el Pacífico, África, Europa y Asia central.

## **2. Establecimiento y consolidación de la paz**

12. La orientación estratégica de las actividades del sistema de las Naciones Unidas se ha centrado en el fortalecimiento de la creación de capacidad sobre el terreno para garantizar la plena participación de la mujer en todas las etapas del proceso de paz, especialmente en la negociación y aplicación de los acuerdos de paz. El Departamento de Asuntos Políticos emitió una declaración de política sobre la igualdad entre los géneros y los objetivos estratégicos de la incorporación de la perspectiva de género y puso en marcha una base de datos sobre establecimiento de la paz y un instrumento de apoyo operacional a la mediación. El Departamento sigue fomentando la participación de las mujeres en la vida política mediante seminarios y talleres de capacitación y proporcionando apoyo a las mujeres elegidas recientemente para integrar el Parlamento de la República Centroafricana, cuyo número se incrementó a raíz de las últimas elecciones legislativas.

13. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el UNIFEM prestaron apoyo a la participación de las mujeres en las elecciones celebradas en Haití, Burundi, Liberia y la República Democrática del Congo, incluso mediante la capacitación en materia de liderazgo, lo que determinó un aumento en la participación de la mujer en los procesos electorales. Altos funcionarios de las misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz se reúnen periódicamente con representantes mujeres de los países anfitriones. El UNIFEM facilitó la participación de mujeres sudanesas y somalíes en las negociaciones de paz y publicó una nota sobre metodología y una lista de comprobación de la incorporación de la perspectiva de género para la misión conjunta de evaluación de Somalia. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico diseñó con éxito un marco de programación estratégica que se centra en la creación de capacidad con una perspectiva de género en los países en conflicto y en los países que salen de situaciones de conflicto. El Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) preparó una guía para la planificación de actividades a nivel nacional, titulada "Lograr la igualdad para engendrar la paz: guía para la formulación de políticas y la planificación en lo relativo a las mujeres, la paz y la seguridad". La División de Administración Pública y de Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales actualizó un sitio web interactivo en línea con motor de búsqueda que contiene información sobre más de 2.000 organizaciones dedicadas a la prevención de conflictos y la consolidación de la paz en el África subsahariana. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el PNUD, el Departamento de Asuntos Políticos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el PMA y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) realizaron diversos talleres y actividades de capacitación con una perspectiva de género sobre la resolución 1325 (2000) para personal civil, militar y humanitario, y para organizaciones no gubernamentales nacionales y locales. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para

los Refugiados (ACNUR), en colaboración con sus asociados, preparó un curso de desarrollo de las aptitudes de liderazgo para mujeres refugiadas, que incluye un módulo sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000). La ACNUDH facilitó los mecanismos de desmovilización en Colombia para incorporar medidas destinadas a garantizar los derechos de las víctimas, especialmente mujeres y niños, a la verdad, la justicia y la reparación.

### **3. Operaciones de mantenimiento de la paz**

14. Las entidades del sistema de las Naciones Unidas se abocaron a elaborar políticas e instrumentos operacionales para facilitar la incorporación de una perspectiva de género en todas las esferas temáticas y funcionales del mantenimiento de la paz, incluidos los mandatos de las misiones de mantenimiento de la paz, y a proporcionar capacitación sobre cuestiones de género en forma periódica a todas las categorías y niveles de personal de mantenimiento de la paz. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, que es la entidad rectora en esta materia, finalizó una declaración de política y un plan de acción a nivel de todo el Departamento para aplicar la resolución 1325 (2000) en la Sede, con el propósito de garantizar, entre otras cosas, la inclusión de datos desglosados por sexo y la contratación de un mayor número de mujeres en el sector del mantenimiento de la paz. También se estableció un Grupo de Tareas interdepartamental para supervisar su aplicación. Cincuenta Estados Miembros participaron en un diálogo sobre políticas organizado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz con el fin de examinar estrategias para aumentar la cantidad de personal militar y policial femenino desplegado en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la División de Administración Pública y de Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el ACNUDH, el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y otras entidades incorporaron, mediante diversas iniciativas, una perspectiva de género en los módulos de capacitación para los países que aportan contingentes militares y policiales a fin de sensibilizar al personal de mantenimiento de la paz con respecto a las relaciones entre los géneros y los cambios en el papel de cada sexo debido a la experiencia del conflicto. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer preparó una versión actualizada del inventario de recursos de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad. También se registraron avances positivos en la creación y el fortalecimiento de la red de asesores sobre cuestiones de género, coordinadores en materia de género y dependencias encargadas del género en las operaciones de mantenimiento y consolidación de la paz. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz tiene ocho asesores a jornada completa sobre cuestiones de género en misiones multidimensionales y coordinadores en las demás misiones. El ACNUDH nombró coordinadores de cuestiones de género en todas las secciones de las operaciones de mantenimiento de la paz encargadas de los derechos humanos.

### **4. Respuesta humanitaria**

15. Las actividades de las Naciones Unidas ponen énfasis principalmente en la incorporación de una perspectiva de género en todos los programas de asistencia humanitaria y en la prestación de apoyo a ese respecto. El Grupo de Tareas del Comité Permanente entre Organismos sobre las cuestiones de género y la asistencia

humanitaria, copresidido por la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y la Organización Mundial de la Salud, está dirigiendo la preparación de un manual titulado “Women, Girls, Boys and Men: Different Needs – Equal Opportunities. A Gender Handbook for Humanitarian Action” (Las mujeres, las niñas, los niños y los hombres: necesidades diferentes – idénticas oportunidades: manual sobre cuestiones de género para las actividades de ayuda humanitaria). El manual ofrece orientación para el análisis de las cuestiones de género, la adopción de medidas para incorporar la perspectiva de género en los sectores de la asistencia, e indicadores para medir los progresos. Bajo la dirección del ONUSIDA, se finalizó el programa de trabajo conjunto de las Naciones Unidas para la ampliación de las medidas relacionadas con el VIH en respuesta a las necesidades humanitarias de las poblaciones. El ACNUR aplicó la estrategia para incorporar las cuestiones relativas a la edad, el género y la diversidad en 40 operaciones sobre el terreno. El PMA incorporó una perspectiva de género en sus actividades de programación y prestó ayuda para integrar el género en las políticas y programas nacionales sobre seguridad alimentaria. El UNFPA preparó un manual sobre políticas de los programas de respuesta humanitaria, que entre otras cosas proporciona orientación sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000); capacitó a un total de 750 trabajadores de la salud en Darfur (Sudán) y prestó asistencia técnica al Ministerio Nacional de Asuntos de la Mujer de Guatemala para elaborar un plan de acción sobre la mujer y la paz y la seguridad.

## **5. Reconstrucción y rehabilitación después de los conflictos**

16. Las actividades de las Naciones Unidas apuntan a formular y aplicar políticas destinadas a incorporar la perspectiva de género en los programas de reconstrucción y rehabilitación después de los conflictos y en las actividades conexas de capacitación sobre cuestiones de género, así como a fomentar la participación de la mujer en foros de adopción de decisiones sobre la reconstrucción y la gobernanza después de los conflictos. Las actividades de las entidades del sistema de las Naciones Unidas en el Afganistán, Colombia, la República Democrática del Congo, Indonesia, Iraq, Kosovo (Serbia), Sri Lanka y Tayikistán han demostrado la importancia de abordar el problema de la desigualdad actual entre los géneros mediante la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y programas de reconstrucción, en forma vinculada al suministro general de asistencia técnica y capacitación en esferas como el empleo, la salud y la educación. El PNUD ha concluido un examen amplio de las cuestiones de género en su Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación, que constituye la base de un proceso de planificación estratégica que culminará con una estrategia multianual sobre el género. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) ha aprobado un plan de acción de género para incorporar una perspectiva de género en todas sus actividades, incluidos sus programas de evaluación posterior a los conflictos. Además, el PNUMA examinó desde el punto de vista del género una guía para autoridades y profesionales que analiza el impacto ambiental del desplazamiento de personas en Liberia. La OIT, junto con el ACNUR, puso en marcha programas empresariales para mujeres repatriadas y refugiadas en Angola y Mozambique y publicó el estudio titulado “Building entrepreneurial capacity for returnee and refugee women in Angola and Mozambique” (creación de capacidad empresarial para mujeres repatriadas y refugiadas en Angola y Mozambique). El Banco Mundial incorporó las cuestiones de género en la evaluación de las necesidades posteriores a los conflictos realizada por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Banco Mundial, y preparó un estudio titulado

“Gender, Justice and Truth Commissions” (comisiones del género, la justicia y la verdad). Como resultado de las actividades del Fondo Fiduciario del Banco Mundial para la asistencia posterior a los conflictos, el 75% de las 534 mujeres que recibieron capacitación en el Iraq encontraron un empleo, y el proyecto de alfabetización para mujeres benefició a 2.300 mujeres en 130 centros de alfabetización en Kosovo. La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) prestó servicios de asesoramiento a los ministerios para la mujer en el Iraq y Palestina, estableció un programa sobre datos desglosados por sexo en el Iraq y organizó numerosos cursillos de capacitación para mujeres en el Iraq y en el Líbano. El INSTRAW creó una sección en la web sobre la reforma del sector de la seguridad y coordinó una red virtual mundial para profesionales, académicos y organismos de las Naciones Unidas con más de 150 miembros en todo el mundo. La asociación entre el ONUSIDA, el UNFPA, el UNIFEM y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en Sierra Leona se convirtió en un ejemplo de buenas prácticas en cuanto a la forma de encarar las cuestiones de género y el VIH/SIDA en la reconstrucción después de los conflictos, y se puso en práctica en Angola, la República Democrática del Congo y Liberia. También en Sierra Leona, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz facilitó una misión de evaluación técnica para formular recomendaciones con miras a aumentar la participación de las mujeres en el proceso político.

17. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) examinó, desde el punto de vista del género, la gestión de las actividades en casos de desastre en África, para determinar hasta qué punto se habían integrado las cuestiones de género en las políticas y prácticas de gestión de esas actividades. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) organizó seminarios y actividades de capacitación en forma periódica para profesionales especializados en situaciones de emergencia, a fin de ponerlos al día con respecto a los instrumentos y metodologías relacionados con el género que existen actualmente. La División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales proporcionó asistencia técnica a los gobiernos de Liberia, Sierra Leona y el Afganistán sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La UNESCO preparó un manual sobre género, conflicto y periodismo para Asia meridional y organizó un cursillo de capacitación para mujeres periodistas en Mauritania. El Servicio de Actividades relativas a las Minas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz logró algunos progresos en cuanto a contemplar las necesidades especiales de las mujeres y las niñas en todos los programas de actividades relativas a las minas mediante la elaboración y aplicación de las directrices para la incorporación de las cuestiones de género en los programas relativos a las minas, que fueron distribuidas en el marco de programas administrados y respaldados por las Naciones Unidas a los Representantes Especiales del Secretario General en países afectados por minas y restos explosivos de guerra, y el dictado de una serie de cursillos de capacitación sobre cuestiones de género.

## **6. Desarme, desmovilización y reintegración**

18. Las entidades del sistema de las Naciones Unidas se centraron en las necesidades de las mujeres y las niñas en todas las políticas y programas pertinentes y en ofrecer capacitación sobre cuestiones de género. Las entidades del sistema de

las Naciones Unidas, entre ellas el Departamento de Asuntos de Desarme, el Banco Mundial, el UNICEF, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la OIT prestaron una atención creciente a las dimensiones de género de los tres elementos del desarme, la desmovilización y la reintegración, mediante el diseño de proyectos y programas especiales para mujeres y niñas que hubieran estado vinculadas a fuerzas combatientes y grupos armados. El Grupo de Trabajo interinstitucional sobre desarme, desmovilización y reintegración finalizó el módulo sobre la mujer, el género y la labor de desarme, desmovilización y reintegración de las normas integradas para los programas de desarme, desmovilización y reintegración, y el Grupo de Capacitación sobre dichas normas está a punto de finalizar el diseño de una estrategia de capacitación en tal sentido. El Departamento de Asuntos de Desarme proporcionó capacitación a parlamentarios de la región de América Latina y el Caribe y a sus asesores sobre la incorporación de la perspectiva de género en la legislación nacional relativa a las armas de fuego. El PNUD, la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo y el UNIFEM han lanzado una campaña de sensibilización en la República Democrática del Congo para lograr que se incorporen las perspectivas de género en el programa nacional de desarme, desmovilización y reintegración. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el PNUD realizaron campañas similares en Liberia y el Sudán.

#### **7. Prevención de la violencia por motivos de género en los conflictos armados y respuesta ante ese tipo de violencia**

19. El enfoque estratégico se ha centrado en la concienciación y la capacitación, así como en la vigilancia, la investigación, la documentación y la denuncia de la violencia por motivos de género, y en la prestación de asistencia a las sobrevivientes. Se hicieron progresos en la elaboración de directrices prácticas y manuales sobre la forma de integrar la prevención de la violencia por motivos de género y la respuesta ante ese tipo de violencia en los proyectos de salud, educación, justicia y multisectoriales dirigidos por un subgrupo del Grupo de Tareas del Comité Permanente entre Organismos sobre las cuestiones de género y la asistencia humanitaria, facilitado por el UNFPA. El ACNUR instituyó procedimientos operativos uniformes en sus operaciones sobre el terreno con el fin de prevenir la violencia por motivos de género y responder ante ella, y difundió la lista de verificación para directivos a efectos de vigilar la aplicación. El UNFPA también preparó cinco estudios de casos de violencia por motivos de género en Indonesia, Timor-Leste, Kosovo, Palestina y Sierra Leona, y organizó actividades de capacitación pertinentes sobre cuestiones de género. La División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer prepararon un estudio sobre todas las formas de violencia contra la mujer en el que se analizaron en detalle todas esas formas de violencia, en particular las perpetradas antes, durante y después de los conflictos. El Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (TPIY) prestó asistencia al Poder Judicial de Rwanda mediante adscripciones y pasantías temporarias en las actividades del Tribunal. El ACNUDH y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz prestaron asistencia sustantiva para la redacción de las nuevas leyes sobre violación y herencia en Liberia. La iniciativa conjunta de colaboración del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer (administrado por el UNIFEM) proporcionó una asistencia muy necesaria a mujeres



que corrían el riesgo de ser víctimas de violencia por motivos de género. El UNFPA suministró juegos de material informativo sobre el tratamiento de la violación en Darfur, que permitió a los centros de salud ofrecer atención clínica a 20.000 sobrevivientes de violaciones.

#### **8. Prevención de los actos de explotación y abuso sexuales cometidos por funcionarios de las Naciones Unidas, personal conexo y asociados y respuesta a esos actos**

20. Las entidades del sistema de las Naciones Unidas, en particular el Tribunal Penal Internacional para Rwanda (TPIR), el TPIY, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el PNUD, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Asuntos Políticos, el UNICEF, el ACNUR, el UNITAR y el PMA, informaron acerca de las medidas adoptadas para poner en conocimiento del personal todas las normas y reglamentos pertinentes en materia de explotación y abusos sexuales, incluso mediante módulos e instrumentos de capacitación mejorados. El boletín ST/SGB/2003/13 del Secretario General, sobre medidas especiales en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, ha sido incluido en las condiciones de nombramiento de la Policía de las Naciones Unidas, los Observadores Militares y otros expertos en misión, así como en los contratos de los consultores, contratistas y Voluntarios de las Naciones Unidas. El Grupo de Tareas sobre la explotación y el abuso sexuales del Comité Ejecutivo de Paz y Seguridad y el Comité Ejecutivo de Asuntos Humanitarios, dirigido por la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el UNICEF, elaboró un Proyecto de declaración de política de asistencia y apoyo a las víctimas de explotación y abuso sexuales por personal de las Naciones Unidas o personal asociado. El Departamento de Información Pública preparó material de información pública y orientación estratégica con una perspectiva de género para distribuirlo a todas las misiones de mantenimiento de la paz, sobre tolerancia cero respecto de la explotación y el abuso sexuales. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz estableció Equipos de Conducta y Disciplina en la sede del Departamento y en ocho operaciones de Paz. El Departamento de Asuntos de Desarme creó un Comité de Ética y Disciplina para que tomara medidas y presentara informes sobre situaciones de presuntas conductas reñidas con la ética.

#### **B. Carencias y dificultades institucionales y de organización**

21. Pese a que la evaluación de la etapa actual de aplicación del plan de acción en todo el sistema es positiva en términos generales, el examen detectó una serie de carencias y dificultades. En las situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto generalmente surgieron problemas de falta de estabilidad y seguridad; violencia, incluso por motivos de género; pobreza; discriminación, falta de democracia, impunidad e instituciones públicas débiles. Además, se detectaron algunas carencias y dificultades institucionales para aplicar en forma sistemática el plan de acción. Algunas de ellas, relacionadas con la rendición de cuentas, la coherencia y la coordinación, eran el reflejo de dificultades más amplias que tienen las entidades del sistema de las Naciones Unidas fuera del ámbito de la mujer, la paz y la seguridad. Otras tenían que ver con la ejecución efectiva de las actividades previstas en el plan, y con el propio plan. Las entrevistas realizadas a altos funcionarios de las Naciones Unidas y los debates en mesa redonda con Estados Miembros y organizaciones no

gubernamentales ayudaron a conocer en mayor detalle las carencias y dificultades que impiden la plena aplicación del plan de acción y de la resolución 1325 (2000). Las deficiencias en la aplicación pueden agruparse en las categorías siguientes.

## 1. Capacidad

22. Algunas entidades informaron que su personal no tenía una comprensión clara de conceptos como el análisis de los problemas de género y la incorporación de la perspectiva de género. En las entrevistas, muchos altos funcionarios destacaron especialmente algunas dificultades para trasladar la incorporación de la perspectiva de género a las actividades programáticas debido a la falta de especialización al respecto. Algunas entidades señalaron que había una sensación general de que esa especialización no siempre era un requisito indispensable a nivel de las dependencias y entidades que se encargaban de la aplicación del plan de acción. En otras entidades, aunque se disponía de los resultados de un análisis de los problemas de género, la capacidad para adoptar y utilizar las conclusiones de ese análisis era por lo general insuficiente. Había otros instrumentos destinados a incorporar la perspectiva de género, como las políticas presupuestarias y de auditoría con una perspectiva de género, que no se utilizaban eficazmente.

23. La falta de una concepción común de las cuestiones de género y de la incorporación de la perspectiva de género y, sobre todo, de su aplicación práctica, tiene graves consecuencias para la planificación de programas y la formulación de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género. En los últimos años, a medida que se ha ido tomando mayor conciencia de las consecuencias de los conflictos para las mujeres, muchos programas y proyectos del plan de acción han tratado de centrar la atención en la mujer y responder a sus necesidades específicas en las esferas de la salud, la educación y el acceso a los recursos. Sin embargo, esos enfoques por sí solos no lograron resolver los problemas de contexto más amplios que explican la marginación de la mujer en los procesos de paz y seguridad. El aumento de la incidencia de la violencia contra la mujer por motivos de género durante los conflictos y en situaciones posteriores a un conflicto fue uno de los factores muy visibles que contribuyeron a que se hiciera un llamamiento a incorporar la perspectiva de género, aunque se seguía poniendo énfasis en la mujer y no se prestaba suficiente atención al papel del hombre.

24. Las entidades que respondieron el cuestionario consideraban que el uso insuficiente que se hacía de los técnicos y asesores especializados constituía un problema. Todas señalaron en forma unánime que la medida adoptada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de asignar asesores en cuestiones de género<sup>3</sup> a las operaciones de mantenimiento de la paz era uno de los mayores logros alcanzados en materia de fomento de la capacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, que contribuía de manera positiva a la aplicación del plan de acción. Sin embargo, se informó que con frecuencia no se aprovechaban suficientemente los conocimientos especializados de los asesores en cuestiones de

---

<sup>3</sup> En noviembre de 2005, con el fin de reforzar los efectos y la coherencia de la labor de los asesores en cuestiones de género en las misiones y a nivel de la Sede, los asesores adoptaron el título de "Equipo de asesoramiento en cuestiones de género" para describir su identidad colectiva como equipo de especialistas encargado de facilitar la promoción de un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en las operaciones de mantenimiento de la paz.

género. Además, muchos de esos asesores eran nombrados en puestos de categoría subalterna, lo que les impedía el contacto con los altos funcionarios.

25. Del mismo modo, las entidades opinaron en sus respuestas que no se utilizaban suficientemente los conocimientos especializados de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, tanto en su calidad de tal como en su carácter de Presidenta de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, y que, en general, los expertos en cuestiones de género de que disponía el sistema estaban excluidos de los procesos principales de adopción de decisiones dentro de las organizaciones y entre organizaciones.

26. Las entidades que respondieron el cuestionario indicaron también que la falta de un sistema de gestión de los conocimientos y la información a nivel de todo el sistema que cumpliera también la función de depositario de las buenas prácticas y enseñanzas recogidas era una deficiencia importante en términos de capacidad. Muchas entidades operacionales reconocieron la necesidad de que se difundiera mejor la información para permitirles comprender el contexto cultural y de género. De manera similar, era preciso difundir mejor la propia resolución 1325 (2000) a nivel de los países.

27. La mayoría de las entidades del sistema de las Naciones Unidas señalaron como un desafío la colaboración eficaz con la sociedad civil, especialmente sobre el terreno. Incluso en los casos en que se reconocía el papel de la sociedad civil en la consolidación de la paz después de un conflicto, no había una coordinación suficiente con las organizaciones de mujeres.

## **2. Liderazgo y compromiso**

28. Las entidades que enviaron respuestas consideraban que una de las deficiencias graves que afectaban la aplicación de la resolución tenía que ver con la cuestión del liderazgo y el compromiso necesarios para ejecutar el plan de acción, tanto en los organismos intergubernamentales como en el sistema de las Naciones Unidas. A pesar de las numerosas iniciativas estratégicas del Consejo de Seguridad para promover la igualdad entre los géneros y respaldar la potenciación del papel de la mujer, la atención que presta el Consejo a las cuestiones de género no es sistemática. Desde que se aprobó la resolución 1325 (2000), al 30 de junio de 2006 sólo 55 de las 211 resoluciones del Consejo que se refieren a países concretos, o sea el 26,07%, incluyen términos relativos a la mujer o el género. A nivel de las entidades, en la mayoría de los casos el grado en que avanzaron las medidas previstas en el plan de acción dentro de la entidad dependió principalmente de los jefes de cada una de las entidades, más que de un enfoque sistemático y holístico. Esto se repite en todo el sistema con un efecto general en los resultados del plan de acción. Se expresó la opinión de que el grado insuficiente de incorporación de la perspectiva de género era el resultado de la cultura institucional que prevalecía en todo el sistema de las Naciones Unidas, donde la mayoría de los funcionarios de categoría superior no considera que sea su función ni su obligación desarrollar la capacidad institucional necesaria para incorporar una perspectiva de género.

## **3. Rendición de cuentas**

29. La responsabilidad institucional e individual es una prioridad para las entidades del sistema de las Naciones Unidas. A pesar de las mejoras introducidas

recientemente en el sistema de rendición de cuentas dentro de la Secretaría<sup>4</sup> y en otras partes del sistema de las Naciones Unidas, como la puesta en práctica de la gestión basada en los resultados, el mejoramiento del sistema de evaluación de la actuación profesional, los datos sobre desempeño y la expansión de las actividades de capacitación para distintas categorías de personal, muy pocas entidades del sistema de las Naciones Unidas indicaron que tenían mecanismos de rendición de cuentas para las cuestiones relacionadas con la paz y la seguridad. Las entrevistas y los debates en mesa redonda también mostraron un claro consenso en cuanto a la necesidad de aumentar considerablemente la rendición de cuentas en el ámbito de la paz y la seguridad, así como sus dimensiones de género, particularmente en las categorías superiores e intermedias.

30. Otras dificultades conexas se refieren a la presentación oportuna de los informes y la existencia de sistemas eficaces de seguimiento, así como el acceso a datos desglosados por sexo y a información e indicadores específicos de género y el uso de dichos datos e indicadores. La mayoría de las actividades de seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género se realizan actualmente utilizando evaluaciones, auditorías, valoraciones o estudios referidos concretamente a las cuestiones de género. Sólo unas pocas entidades han incorporado la perspectiva de género en los instrumentos de seguimiento existentes, incluidos los procesos de presentación de informes basados en los resultados. Las deficiencias en los mecanismos y prácticas de seguimiento y presentación de informes acentúan los problemas de rendición de cuentas dentro de las entidades del sistema de las Naciones Unidas.

#### **4. Recursos**

31. A juzgar por la frecuencia con que los participantes en el examen se refirieron a la asignación de los recursos, tanto financieros como humanos, esta cuestión reviste particular importancia. Los fondos y los recursos humanos destinados a la mujer y la paz y la seguridad son insuficientes. Lamentablemente, el programa de actividades relativas a la mujer y la paz y la seguridad es un mandato escasamente financiado en el presupuesto ordinario. La mayoría de las entidades dependen de recursos extrapresupuestarios que, si bien son muy limitados, se están convirtiendo en la principal fuente de financiación de las actividades relativas a la mujer, la paz y la seguridad. La dependencia de los recursos extrapresupuestarios, que suelen ser corrientes de recursos de corto plazo y en su mayoría destinados a fines específicos, impide planificar y contraer compromisos a mediano y largo plazo con miras a lograr diferencias sobre el terreno. Además, esas corrientes de recursos para la mujer y la paz y la seguridad no corresponden a las necesidades, sino que dependen más bien de factores exógenos, como cobertura mediática, intereses estratégicos, voluntad política, opinión de los donantes respecto del desempeño de las entidades del sistema de las Naciones Unidas y de los gobiernos receptores. Se consideró que las disposiciones a largo plazo, como los fondos fiduciarios y mecanismos similares, así como la participación activa de los países donantes, eran fundamentales y debían explorarse más.

32. Existe también una amplia brecha entre los mandatos relativos a las cuestiones de género y los recursos humanos asignados a la mujer y la paz. Las entidades del

---

<sup>4</sup> Véase A/60/312 y A/60/846/Add.6

sistema de las Naciones Unidas han tropezado con las siguientes dificultades relacionadas con la capacidad de los recursos humanos y los mecanismos de apoyo:

- La escasa representación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones, tanto en la Sede como en las operaciones de apoyo a la paz<sup>5</sup>
- El número insuficiente de puestos relacionados con las cuestiones de género y, en la mayoría de los casos, las categorías bajas que corresponden a esos puestos
- La posición de las dependencias, asesores y expertos en cuestiones de género en relación con el personal directivo superior y los mecanismos de adopción de decisiones y aprobación de programas
- La preferencia por el mecanismo del coordinador en cuestiones de género, en virtud del cual se añaden responsabilidades de coordinación a las tareas normales de funcionarios que a menudo son de categoría relativamente subalterna, en lugar de nombrar expertos en cuestiones de género a jornada completa
- La cantidad insuficiente de personal asignado a la labor de aplicación del plan de acción, en relación con la índole, el alcance y el grado de exigencia de las tareas
- El hecho de que la especialización en cuestiones de género no figura en las descripciones de las funciones ni en los mandatos
- La falta de criterios relacionados con las actividades de incorporación de la perspectiva de género y sus resultados en la evaluación del desempeño.

## 5. Coordinación y coherencia

33. Las dificultades con que tropieza la coordinación interinstitucional para la aplicación del plan de acción reflejan un problema más amplio de coordinación y coherencia a nivel de todo el sistema, del que se ocupa el Secretario General en su informe titulado “Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos”<sup>6</sup> y que es consecuencia de las diversas estructuras de gobernanza que existen para las múltiples partes del sistema y de la superposición de mandatos. Se espera que las conclusiones del Grupo de alto nivel del Secretario General sobre la coherencia del sistema en las esferas del desarrollo, la asistencia humanitaria y el medio ambiente proporcionen información muy necesaria sobre la forma en que las Naciones Unidas pueden trabajar mejor para lograr la igualdad entre los géneros, incluso al coordinar sus actividades.

34. Si bien las entidades que respondieron al cuestionario destacaron las importantes ventajas que podrían derivarse de una colaboración más estrecha entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas, tanto en la Sede como a nivel de los países, fueron prácticamente unánimes en señalar que el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto no estaba prestando servicios de manera coordinada y eficaz. Esto daba lugar con frecuencia a la duplicación y superposición de actividades o a la

<sup>5</sup> Por ejemplo, al 30 de junio de 2006, solamente el 25,3% de los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores de la Sede eran mujeres; en las operaciones de apoyo a la paz, sólo el 10% del personal de esas categorías eran mujeres (véase el documento A/61/318).

<sup>6</sup> A/59/2005, párrs. 193 a 212.

fragmentación de esfuerzos. No sólo era preciso coordinar las medidas y estrategias de las distintas entidades, sino que también las políticas, la programación, los criterios de ejecución y los sistemas de evaluación debían ser coherentes y uniformes. En consecuencia, subrayaron que persistían las dificultades siguientes: falta de coherencia en el enfoque y el formato de las políticas y actividades de incorporación de la perspectiva de género; número muy reducido de normas e indicadores a nivel de todo el sistema sobre la aplicación práctica, con las consiguientes diferencias en el grado de atención prestado a la igualdad entre los géneros en la planificación de cada entidad y el uso insuficiente de las sinergias intersectoriales para maximizar los efectos de los esfuerzos realizados por las entidades del sistema en cada una de las esferas de acción.

35. La RIMIG y su Equipo de Tareas sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad son el único mecanismo dentro del sistema de las Naciones Unidas que promueve la colaboración, la coordinación y el intercambio periódico de información sobre la mujer y la paz. La Red actúa como un órgano técnico en materia de incorporación de la perspectiva de género y es un foro para la elaboración de metodologías, el intercambio de información y experiencia y el mantenimiento de un vínculo entre las dimensiones normativas y operacionales. Sin embargo, no desempeña ninguna función en la esfera de las políticas y sus miembros no pueden comprometer a las entidades del sistema de las Naciones Unidas en cuestiones fundamentales de política o en programas conjuntos.

36. El Secretario General ha encomendado a la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer la tarea de fomentar la cooperación entre organismos, incluso mediante un aumento de la labor de promoción, fortaleciendo a la Red interinstitucional y al Equipo de Tareas. Sin embargo, la falta de claridad con respecto al mandato interinstitucional de la Oficina de ocuparse de la coordinación en el ámbito de la mujer y la paz y la seguridad, y la falta de los recursos necesarios, reduce la eficacia de la Oficina.

37. El Secretario General, en vista de los resultados de la Cumbre de 2005, pidió a las entidades del sistema de las Naciones Unidas que renovaran su compromiso de incorporar una perspectiva de género en todos los aspectos de su labor y que elaboraran una política y una estrategia a nivel de todo el sistema para la aplicación de las políticas convenidas en materia de igualdad entre los géneros y adelanto de la mujer. Pidió que se prestara atención concretamente a la resolución 1325 (2000) y a la urgencia de aplicarla. La Red Interinstitucional aclaró algunos elementos de la política y la estrategia. El Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación, fueron informados por la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer en abril de 2006 y están elaborando procedimientos y mecanismos para vigilar los progresos en la aplicación de la resolución 1325 (2000), así como en el establecimiento de la responsabilidad del personal directivo superior en ese proceso. Estas propuestas serán analizadas por la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación en su período de sesiones del tercer trimestre de 2006.

## **6. Plan de acción**

38. En lo que respecta al plan de acción propiamente dicho, un número importante de entidades que respondieron el cuestionario observaron la falta de información de base, normas e indicadores sobre el desempeño, cronogramas y un énfasis en los

resultados. Estas deficiencias le restaban utilidad como documento de planificación y programación y creaban dificultades para medir con exactitud los progresos alcanzados. Se reconoció además que el plan de acción no estaba establecido como una estrategia integrada a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, sino más bien como una compilación de actividades, planificadas por las entidades del sistema de las Naciones Unidas o en curso, en aquellas esferas de acción en las que se disponía de expertos y recursos. Por lo tanto, era inevitable que hubiese algunas superposiciones y vacíos. Además, se puso énfasis en la importancia de establecer vínculos válidos entre las medidas comunicadas y cualquier cambio medible o significativo en las vidas de las mujeres más afectadas por los conflictos.

#### **IV. Medidas posteriores para acelerar la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad**

39. Este primer examen de la aplicación del plan de acción en todo el sistema ha puesto de relieve los progresos alcanzados y las dificultades y carencias que persisten para la aplicación de la resolución 1325 (2000). De acuerdo con las conclusiones del examen, es preciso seguir trabajando en las siguientes esferas prioritarias de importancia clave:

- a) Compromiso permanente, firme y en múltiples frentes con los Estados Miembros;
- b) Creación de un sistema eficaz de rendición de cuentas, vigilancia y presentación de informes para un nuevo ciclo del plan de acción;
- c) Fortalecimiento de la capacidad en todo el sistema para la plena aplicación de la resolución;
- d) Aumento de la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluso sobre el terreno;
- e) Asignación de los recursos en función de las prioridades.

40. Las medidas posteriores que es preciso adoptar para fortalecer la aplicación de la resolución 1325 (2000) se agrupan en las categorías antes indicadas.

##### **A. Compromiso permanente, firme y en múltiples frentes con los Estados Miembros**

41. A fin de detectar y subsanar las carencias en la aplicación, el sistema de las Naciones Unidas debe trabajar de una manera mucho más concertada con los Estados Miembros en la aplicación de la resolución 1325 (2000). Para ello se recomiendan las siguientes medidas destinadas a reforzar aún más la aplicación de la resolución:

- a) Empezar una campaña de promoción coherente y vigorosa con los Estados Miembros, especialmente en países asolados por los conflictos o que salen de un conflicto, para aumentar el apoyo político a la plena aplicación de la resolución y buscar medidas concretas con ese fin;

b) Trabajar en estrecha cooperación con el Consejo de Seguridad, la Comisión de Consolidación de la Paz y otros órganos de las Naciones Unidas; integrar los derechos y las inquietudes de la mujer en los programas de paz y seguridad, de actividades humanitarias y de desarrollo de las Naciones Unidas en todas las etapas de la prevención de los conflictos, la gestión, la consolidación de la paz, el mantenimiento de la paz y la reconstrucción y consolidación después de los conflictos;

c) Ayudar a los Estados Miembros a diseñar y aplicar eficazmente planes nacionales de acción para la aplicación de la resolución 1325 (2000), de conformidad con el llamamiento del Consejo de Seguridad a los Estados Miembros para que siguieran “aplicando la resolución 1325 (2000), incluso mediante el desarrollo de planes nacionales de acción u otras estrategias a nivel nacional” (S/PRST/2005/52);

d) Abogar por el fortalecimiento de la supervisión, la vigilancia y la rendición de cuentas a nivel intergubernamental, incluso mediante la creación, en el seno del Consejo de Seguridad, de un grupo de trabajo sobre la mujer y la paz y la seguridad, o la designación de un coordinador;

e) Los Estados Miembros deberían prestar apoyo político y de otra índole a las iniciativas y actividades de las Naciones Unidas que apuntan a lograr la plena y efectiva aplicación de la resolución 1325 (2000).

## **B. Creación de un sistema eficaz de rendición de cuentas, vigilancia y presentación de informes para un nuevo ciclo del plan de acción**

42. Debería diseñarse y aplicarse un sistema sólido y eficaz de rendición de cuentas, vigilancia y presentación de informes para la aplicación de la resolución 1325 (2000). El examen del plan de acción en todo el sistema demostró que, a pesar de sus deficiencias, el actual plan de acción cumple su propósito como primer paso en dirección a un enfoque coordinado e integrado a nivel de todo el sistema de la aplicación de la resolución 1325 (2000). La experiencia inicial del plan de acción sugiere que, cuando existe capacidad para identificar las dimensiones de género de los procesos de paz, formular prioridades normativas y medidas operacionales sobre la base de los resultados y vigilar la aplicación y los resultados, el enfoque puede lograr diferencias importantes sobre el terreno. Es fundamental que el sistema de rendición de cuentas y vigilancia esté integrado en los marcos actuales de seguimiento y presentación de informes, como el marco de gestión basada en los resultados. Junto con este esfuerzo, será necesario definir medidas, objetivos y plazos concretos para evaluar la aplicación.

43. Por consiguiente, después de 2007 será necesario renovar el concepto del plan de acción para transformarlo en un instrumento de programación, vigilancia y presentación de informes basado en los resultados. Para lograr este objetivo se sugieren las siguientes medidas:

a) Durante 2007, que será el último año del plan de acción actual, usar la información contenida en el plan de acción para crear un sistema de gestión de los conocimientos y la información contenidos en una base de datos electrónica, que



permita a las entidades del sistema de las Naciones Unidas registrar los progresos, las buenas prácticas y las enseñanzas recogidas;

b) Comenzar a preparar, por conducto del Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, un nuevo plan de acción concreto, que debe ser un instrumento que permita diseñar una estrategia holística y coherente que tome plenamente en cuenta las sinergias existentes dentro del sistema de las Naciones Unidas;

c) Elaborar o fortalecer un marco y mecanismos de rendición de cuentas en todos los niveles de aplicación, y en particular la responsabilidad individual de los funcionarios directivos superiores tanto en la Sede como en los países;

d) Responsabilizar a los jefes de las entidades, los representantes especiales y los enviados del Secretario General de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas y de la plena aplicación de la resolución 1325 (2000);

e) Describir claramente el papel de las distintas entidades en la aplicación de la resolución y los aspectos concretos en que éstas se complementan para el logro de ese fin;

f) Definir un conjunto común de metas, normas a nivel de todo el sistema e indicadores para medir los progresos y el éxito alcanzados dentro del plazo establecido;

g) Establecer procedimientos sistemáticos de vigilancia y presentación de informes que garanticen una mayor responsabilidad respecto de la aplicación de los compromisos asumidos.

### **C. Fortalecimiento de la capacidad en todo el sistema para la plena aplicación de la resolución**

44. Las deficiencias observadas en las capacidades del sistema de las Naciones Unidas para aplicar el plan de acción son prueba de la necesidad urgente que tienen las entidades del sistema de desarrollar en gran escala y de manera sistemática la capacidad interna en cuestiones relacionadas con la mujer y la paz y la seguridad. Para ello se deberían adoptar las siguientes medidas:

a) Finalizar la política y la estrategia a nivel de todo el sistema sobre la incorporación de la perspectiva de género transmitidas por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer al Comité de Alto Nivel sobre Programas y al Comité de Alto Nivel sobre Gestión, para su aprobación por la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación;

b) Ampliar la capacidad del personal de las Naciones Unidas, en particular sobre el terreno, en materia de análisis de los problemas de género e incorporación de la perspectiva de género, incluso mediante una capacitación básica obligatoria en cuestiones de género, con cursos periódicos de seguimiento sobre gestión y liderazgo que incorporen la perspectiva de género y módulos técnicos sobre determinados aspectos del análisis de los problemas de género o la incorporación de las cuestiones de género a nivel operacional;

c) Aumentar el compromiso del personal en general, y el compromiso y el liderazgo de los altos funcionarios administrativos en particular, para que extiendan el apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de paz y seguridad a fin de acelerar y lograr la plena aplicación de la resolución 1325 (2000);

d) Crear un sistema amplio de gestión de los conocimientos y la información en línea con el fin de reunir y difundir ejemplos de buenas prácticas e instrumentos para integrar la perspectiva de género en los procesos de paz;

e) Seguir desarrollando los instrumentos y metodologías de incorporación de la perspectiva de género y recopilar y difundir datos desglosados por sexo;

f) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de políticas, la financiación y las actividades de la Comisión de Consolidación de la Paz y su Oficina de Apoyo, para establecer un vínculo entre la igualdad entre los géneros y la paz y la seguridad;

g) Aumentar los recursos y la capacidad de las dependencias de género y garantizar el nombramiento de asesores en cuestiones de género en puestos de categoría superior que respondan directamente, y por ende tengan acceso, al personal directivo superior;

h) Utilizar íntegramente, según corresponda, los conocimientos especializados sobre cuestiones de género disponibles a nivel interno, y recurrir a la capacidad de la sociedad civil.

#### **D. Aumento de la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluso sobre el terreno**

45. Una coordinación eficaz traería aparejada una labor conjunta de programación y movilización de recursos; el establecimiento de normas y prioridades; el intercambio sistemático de conocimientos e información y la presentación de informes precisos de manera oportuna, fomentando así el sentido de propiedad y fortaleciendo la capacidad colectiva a nivel mundial, regional, nacional y de las comunidades. El plan de acción para la aplicación de la resolución 1325 (2000) en todo el sistema de las Naciones Unidas puede convertirse en un instrumento viable de coordinación a lo largo y ancho del sistema. Es necesario adoptar las medidas siguientes para mejorar la coordinación interinstitucional:

a) Promover una labor conjunta de planificación, programación, movilización de recursos, vigilancia y evaluación, establecimiento de prioridades y promoción, y designar organismos rectores según sea necesario;

b) Dentro del marco de la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación, delimitar claramente las responsabilidades relativas a la aplicación de la resolución 1325 (2000) entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas sobre la base de sus mandatos y ventajas comparativas;

c) Fortalecer la cooperación interinstitucional sobre el terreno, incluso por conducto de los equipos de las Naciones Unidas en los países y los equipos de asesoramiento en cuestiones de género, y mejorar la colaboración con los gobiernos nacionales, los mecanismos nacionales de fomento de la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer, las mujeres miembros del Parlamento y la sociedad civil;

d) Aumentar la cooperación y la interacción entre las entidades normativas de la Sede y las entidades operacionales sobre el terreno, para traducir con eficiencia los marcos normativos sobre la incorporación de la perspectiva de género y el adelanto de la mujer en medidas prácticas de aplicación;

e) Intensificar la colaboración y la interacción entre la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz para la aplicación de la resolución 1325 (2000);

f) Fortalecer la responsabilidad estratégica de liderazgo y coordinación de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer respecto de la aplicación de la resolución 1325 (2000) en todo el sistema y la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos.

## **E. Asignación de los recursos en función de las prioridades**

46. La aplicación sistemática de la resolución 1325 (2000) y el apoyo conexo a los Estados Miembros, incluso en el marco de los planes nacionales de acción, requiere una financiación flexible, predecible y oportuna basada en necesidades comprobadas. La mujer y las actividades de paz se consideran a menudo una responsabilidad incluida en los mandatos sobre paz y seguridad y en consecuencia se espera que se financien con los recursos presupuestarios existentes. La experiencia del sistema de las Naciones Unidas ha demostrado una y otra vez que esta expectativa no es realista. Por lo tanto, se proponen las medidas siguientes:

a) Asignar un orden de prioridad a las actividades conjuntas de aplicación de la resolución 1325 (2000) que deberá emprender el sistema de las Naciones Unidas en consonancia con las metas financieras;

b) Buscar activamente el diálogo con los Estados Miembros en el contexto de la preparación de los presupuestos por programas de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, para que se incluyan recursos claramente destinados a la aplicación de la resolución 1325 (2000) y el plan de acción;

c) Fijar metas financieras de mediano y largo plazo con miras a la aplicación de la resolución 1325 (2000), vinculadas a las actividades anuales de recaudación de fondos, las conferencias sobre promesas de contribuciones y la asistencia oficial para el desarrollo;

d) Lograr que los Estados Miembros proporcionen fondos suficientes en forma periódica para las actividades relativas a la mujer y la paz y la seguridad.

## **V. Conclusiones**

47. El logro del objetivo de la igualdad entre los géneros establecido en la Carta de las Naciones Unidas y en la resolución 1325 (2000) es una de las responsabilidades principales y permanentes de todos los Estados Miembros y, por ende, una de las esferas primordiales en que las Naciones Unidas deben ayudar a sus Estados Miembros. En consecuencia, la labor multifacética de los Estados Miembros y las Naciones Unidas en lo relativo a la paz y la seguridad debe incorporar sistemáticamente una perspectiva de género y abordar la potenciación del

papel de la mujer en sus políticas, programas y actividades. Si bien se reconoce cada vez más que la igualdad entre los géneros es una cuestión central en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, en general se sigue considerando que el papel de la mujer en los procesos de paz es una cuestión secundaria y no fundamental para el desarrollo de instituciones democráticas viables y el establecimiento de una paz duradera.

48. El plan de acción para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad en todo el sistema de las Naciones Unidas refleja esa dinámica mundial. El plan de acción abarca una gran cantidad de información sobre las actividades en curso en todo el sistema. Representa un primer intento de elaborar un enfoque integrado y coherente para promover las cuestiones relativas a la mujer y la paz y la seguridad e incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas de las Naciones Unidas que se refieren a la paz y la seguridad. En el presente informe figura una evaluación franca y completa de los primeros ocho meses de aplicación del plan de acción a nivel de todo el sistema. Este examen, encomendado por el Consejo, ha permitido que salieran claramente a la luz las limitaciones y también las oportunidades que ofrece el plan de acción, para poder adoptar las medidas colectivas necesarias para subsanar las primeras y aumentar estas últimas.

49. El examen de la aplicación realizado por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer ha mostrado que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han hecho esfuerzos loables y que se han logrado avances importantes en muchos aspectos del plan de acción, sobre todo en esferas como las del mantenimiento, establecimiento y consolidación de la paz. Las entidades del sistema de las Naciones Unidas están llevando a cabo proyectos interesantes e innovadores para prevenir la violencia por motivos de género en los conflictos armados y responder ante ese tipo de violencia y para prestar asistencia humanitaria a las poblaciones. Se han logrado progresos en otras esferas de acción del plan.

50. No obstante, es mucho más lo que pueden y deben hacer aún todas las partes del sistema de las Naciones Unidas en todos los niveles, tanto en la Sede como sobre el terreno. Además de los progresos, el examen detectó deficiencias tanto en la Sede como a nivel operacional, lo que dio lugar a que se propusiera una serie de medidas concretas para corregirlas. Hay algunas dificultades institucionales y de organización que han entorpecido la efectiva aplicación del plan de acción.

51. El examen de la aplicación ha confirmado las ventajas de contar con el plan de acción para todo el sistema. Es fundamental que el plan se revise con arreglo a las pautas propuestas en el presente informe, profundizando los logros, superando las deficiencias para convertirlo en un instrumento que contribuya más eficazmente a fortalecer la coordinación interinstitucional, aumentar la rendición de cuentas y el sentido de propiedad y mejorar la cultura de la Organización de tal manera que respalde los objetivos e ideales contenidos en la resolución 1325 (2000). Al elevar el plan de acción a un nuevo nivel, el sistema de las Naciones Unidas podrá convertirse en un asociado más estratégico para los Estados Miembros, respaldando la capacidad de éstos para velar por la paz y la seguridad internacionales y convertir la igualdad entre los géneros en una realidad.

52. La aplicación sin demora de las medidas recomendadas en el presente informe facilitaría la aplicación acelerada de la resolución 1325 (2000) por el sistema de las Naciones Unidas. Se deberá dedicar especial atención a comprometer a los Estados

Miembros y demás agentes para que fortalezcan la voluntad política y el compromiso con miras a aumentar el apoyo político a la plena aplicación de la resolución. En definitiva, la responsabilidad de la aplicación recae sobre los Estados Miembros, y el Secretario General hace un llamamiento al Consejo de Seguridad y a la Comisión de Consolidación de la Paz para que presten atención en forma prioritaria a la situación de las mujeres en cada uno de los países afectados por un conflicto o que salen de un conflicto, a fin de lograr resultados concretos. El sistema de las Naciones Unidas necesita el apoyo de los Estados Miembros para aplicar el plan de acción en todo el sistema. También es preciso redoblar los esfuerzos a nivel de las entidades de las Naciones Unidas y de todo el sistema para mejorar la rendición de cuentas y la coordinación y aumentar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para apoyar la aplicación de la resolución. Deberían adoptarse medidas más enérgicas para armonizar las políticas y prácticas de los distintos organismos utilizando los actuales mecanismos interinstitucionales de coordinación y coherencia.

53. Con estas consideraciones en mente, el Secretario General recomienda al Consejo de Seguridad que el plan de acción a nivel de todo el sistema se renueve después de 2007 y se prepare en consonancia con las conclusiones y medidas reseñadas en el presente informe.

---