



**Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
Consejo Permanente**

PC.DEC/638
2 de diciembre de 2004

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

535ª sesión plenaria

Diario CP N° 535, punto 7 del orden del día

**DECISION N° 638
PLAN DE ACCIÓN 2004 DE LA OSCE PARA
EL FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS**

El Consejo Permanente,

Decide aprobar el Plan de Acción 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, que va adjuntado en anexo a la presente Decisión.

PLAN DE ACCIÓN 2004 DE LA OSCE PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

“La paz y el bienestar del mundo requieren la máxima participación posible de mujeres, en condiciones de igualdad con el hombre, en todas las esferas.”¹

1. El respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, así como de la democracia y del Estado de derecho es un componente esencial del concepto global de la seguridad adoptado por la OSCE. La Carta sobre la Seguridad Europea aprobada en la Cumbre de Estambul declara que “El pleno y equitativo ejercicio por la mujer de sus derechos humanos es un factor indispensable para conseguir un área de la OSCE más pacífica, próspera y democrática. Estamos decididos a hacer que la igualdad entre hombres y mujeres forme parte integrante de nuestras políticas, tanto a nivel de nuestros Estados como en el seno de la Organización.”

2. En su calidad de organismo o entidad de ámbito regional, conforme a lo estatuido en el capítulo VIII de la Carta de las Naciones Unidas, la OSCE constituye un instrumento esencial de alerta temprana y al servicio de la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la rehabilitación posconflicto en el ámbito de su región. En el área de la OSCE va siendo cada vez más evidente que la seguridad, la democracia y la prosperidad están estrechamente vinculadas entre sí. La libertad económica, la justicia social y el sentido de la responsabilidad para con el medio ambiente son factores indispensables para el logro de la prosperidad. Para poder llevar a cabo sus tareas y lograr sus objetivos, es esencial que la Organización, obrando en colaboración con sus Estados participantes, invierta como es debido en su capital humano.

3. La adopción efectiva de una perspectiva de género², en aras de la igualdad, es un factor importante para el pleno aprovechamiento del capital humano disponible en el área de la OSCE. La igualdad entre los géneros coadyuvará a la seguridad global de dicha área, que constituye la meta de la actividad desplegada por la OSCE en cada una de sus tres dimensiones. La adopción de una perspectiva de género es una de las vías a seguir para el logro de dicha meta. Esa perspectiva deberá, por ello, ser tenida en cuenta en las actividades,

1 Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979 (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).

2 “La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Constituye a la vez una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”. Véase los Documentos Oficiales de la Asamblea General, 52º Período de sesiones, Suplemento Nº 3 (A/52/3/Rev.1), capítulo IV, párrafo 4.

proyectos y programas de la OSCE, a fin de que la Organización logre equiparar al personal de uno y otro género en el marco de sus propias operaciones, y obre en aras de lograrlo en cada Estado participante. El fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer, como factor integrante de la política y de las prácticas de la OSCE, constituye una responsabilidad conjunta que ha de ser asumida, como tal, por los Estados participantes, el Presidente en ejercicio, el Secretario General, y los jefes de institución y de misión. Deberá tenerse presente, al emprender esta tarea, que para que la igualdad entre los géneros llegue a ser realidad, en cualquier esfera o a cualquier nivel de la sociedad, es preciso que tanto el hombre como la mujer perciban el provecho que les reportará dicho cambio.

I. CONTEXTO GENERAL

Estado de la puesta en práctica del Plan de Acción del año 2000

4. El Plan de Acción de la OSCE del año 2000 para la equiparación del personal de ambos géneros³ pidió que se intensificara la labor encaminada al logro de la igualdad en el trato otorgado al hombre y a la mujer en el seno de la Organización y en cada una de sus esferas, particularmente en la contratación de personal, así como la incorporación de una perspectiva de género a cada una de las actividades de la Organización. Con dicho plan se consiguió elevar el interés por la necesidad de que se fomentara la igualdad entre el personal de uno y otro género en el seno de la OSCE, obrando a dicho fin a través de las actividades de su Secretaría y de sus instituciones y operaciones sobre el terreno, así como a través de las estructuras de sus Estados participantes.

Cabe señalar, no obstante, ciertas deficiencias en la puesta en práctica del Plan de Acción del año 2000, particularmente en las esferas de la capacitación, la gestión y la contratación, así como en la práctica global de la equiparación del personal de uno y otro género en todo ámbito de la OSCE y en el seno de cada Estado participante.

5. El Plan de Acción de la OSCE del año 2000 para la equiparación de los géneros preveía que se mejoraran las oportunidades que se ofrecían a la mujer en la OSCE y que se fomentara el desarrollo de un entorno laboral profesional. Se pidió al Presidente en ejercicio, a los Estados participantes y a la Secretaría que adoptaran medidas encaminadas a la presentación y el nombramiento de candidatas para puestos en las instituciones de la OSCE, así como en sus operaciones sobre el terreno, y se instaba a todos los Estados participantes a que se esforzaran por designar a candidatas, particularmente para puestos de gestión.

La representación de la mujer en la OSCE sigue siendo, no obstante, baja, particularmente en los puestos de rango político o superior, y ha disminuido, de hecho, en los últimos años. La mujer de determinados países, particularmente la de los Estados participantes con economías en transición, sigue estando escasamente representada o carente, incluso, de toda representación. Las estadísticas denotan que las candidatas presentadas gozan

³ Decisión Nº 353 del Consejo Permanente, de 1 de junio de 2000 (PC.DEC/353).

de menos probabilidades de ser empleadas por la Organización que los candidatos⁴. El Consejo Permanente no ha examinado ni las estadísticas bianuales ni los informes anuales emitidos por el Secretario General sobre la puesta en práctica del Plan de Acción del año 2000 para la equiparación del personal de ambos géneros, por lo que cabe decir que no se ha supervisado adecuadamente la puesta en práctica del Plan de Acción del año 2000.

6. Otra de las prioridades fijadas en el Plan de Acción del año 2000 fue la de que se impartiera capacitación a todo nuevo miembro del personal de misión que se designara, sobre el tema de la equiparación del personal de ambos géneros, y la de que cada institución de la OSCE incorporara una perspectiva de género a la capacitación impartida a su personal. Se han puesto en práctica programas de capacitación general sobre la equiparación de los géneros y se ha procurado crear un entorno profesional de trabajo adecuado. Desde el año 2000, cada una de las misiones ha designado a un mediador y la Secretaría ha organizado un curso de capacitación anual para nuevos miembros de misión. No obstante, la capacitación impartida y la labor de mentalización del personal directivo sobre la importancia de las cuestiones de género y sobre la responsabilidad que incumbe, a este respecto, a cada miembro del personal, en el ámbito de su actuación y de su cometido profesional, no ha reportado el resultado que cabía esperar, ni se ha logrado, hasta la fecha, la meta de crear un entorno profesional adecuado.

7. El Plan de Acción del año 2000 dispuso además que se crearía un marco global para proyectos destinados a la equiparación de los géneros, y para el análisis de toda investigación o dato disponible sobre cuestiones de género que fuera utilizable para la formulación de nuevos programas.

No se ha dado el debido seguimiento a este proceso, ni se ha involucrado lo bastante a los asesores y oficiales de enlace en cuestiones de género en la formulación de nuevas políticas y programas.

8. Toda política de equiparación de los géneros requiere una atención sistemática, coherente y pluridimensional a las perspectivas de género en el seno de la Organización, así como la creación de mecanismos de supervisión y examen adecuados. Hace falta adoptar un nuevo Plan de Acción reforzado que defina claramente las metas y las vías por las que se habrá de dar cuenta de los resultados, con miras a reforzar la labor decidida de los Estados participantes en orden al cumplimiento de sus compromisos.

⁴ Estadísticas desglosadas por géneros de la Secretaría de la OSCE y de sus instituciones y misiones (SEC.GAL/208/03, 21 de noviembre de 2003). Respecto de los puestos de plantilla, las mujeres ocupan un 44% de los puestos del personal de servicios generales, mientras que ocupan un 25% de los puestos del cuadro orgánico, lo cual supone incluso una disminución durante los últimos años. Entre los candidatos que solicitaron puestos fijos durante el período de enero a septiembre de 2003 (es decir, 9.566), un 69% eran hombres y un 31% eran mujeres. Durante ese mismo período, no obstante, un 72% de los contratados (50) fueron hombres y tan sólo un 28% fueron mujeres. Para las 34 vacantes del cuadro orgánico (categorías de rango P), las candidatas presentadas ascendían a un 33% del total de los candidatos pero tan sólo ascendieron a un 23% de los candidatos entrevistados y a un 12% de los candidatos seleccionados. De la totalidad de los candidatos presentados para puestos adjudicados por adscripción durante el primer semestre de 2003 (2.135), tan sólo un 30% (641) eran mujeres, mientras que un 70% (1.494) eran hombres. Ahora bien, tan sólo un 10% (62) de las candidatas presentadas fueron adscritas a una misión, mientras que un 18% de los candidatos presentados (272) fueron aceptados y adscritos a una misión.

II. METAS Y OBJETIVOS

9. El Plan de Acción 2004 para el fomento de la igualdad entre los géneros tiene por meta enunciar las prioridades de la OSCE en orden al fomento de la igualdad entre los géneros, en el seno de la Organización y en cada uno de los Estados participantes, y velar por la supervisión de su puesta en práctica.

Al servicio de esta meta, el Plan se ocupará de las actividades, políticas, proyectos y programas de la Organización concernientes a la equiparación de los géneros, así como de la asistencia prestada por la OSCE a los Estados participantes en orden al fomento de la igualdad entre los géneros, que podrá orientarse a la puesta en práctica de los compromisos internacionales en materia de equiparación de los géneros, así como al desarrollo de programas y políticas nacionales al respecto.

10. Se dará prioridad a los siguientes objetivos:

a) En el seno de la OSCE:

- A la organización de programas especiales de capacitación para el personal de la OSCE a fin de alertarlo y sensibilizarlo a la igualdad que debe reinar entre el personal de uno y otro género en el curso de su labor diaria, así como programas encaminados a la incorporación coherente de una perspectiva de género en las políticas y programas de la OSCE, y al establecimiento de mecanismos de examen y evaluación al respecto;
- Al fomento de una cultura de gestión y de un entorno laboral que sea a la vez profesional y sensible a las cuestiones de género;
- A la adopción por la OSCE de una estrategia de contratación reforzada e innovadora con miras a promover la igualdad de oportunidades para todos y a buscar y atraer a personal femenino debidamente calificado, a fin de elevar, de conformidad con el Estatuto del Personal (PC.DEC/550, de 27 de junio de 2003), el número de mujeres en puestos de categoría superior de la OSCE;
- A alentar a los Estados participantes a que presenten un mayor número de candidatas para ocupar puestos en las categorías de rango superior o rector⁵ de la OSCE, con miras a mejorar de modo continuo la proporción actual entre mujeres y hombres en cada una de esas categorías;
- A la incorporación efectiva de una perspectiva de género a las políticas y actividades de la OSCE, así como a las políticas y actividades de los Estados participantes.

⁵ De categoría P5 y superior.

- b) En la asistencia prestada a los Estados participantes se dará prioridad:
- A la definición de esferas prioritarias en las que las estructuras de la OSCE puedan prestar asistencia a los Estados participantes en el cumplimiento de sus respectivos compromisos;
 - A la formulación de algunas prácticas recomendables para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de cada Estado participante;
 - Al realce y fomento de la función de la mujer al servicio de la prevención de conflictos y de todo proceso de reconstrucción de la paz;
 - A la introducción de un marco estructural que permita debatir y examinar con regularidad las cuestiones de género, y en particular la puesta en práctica del presente Plan de Acción.

III. FOMENTO DE LA IGUALDAD DE UNO Y OTRO GÉNERO EN EL SENO DE LA OSCE

A) Equiparación de los géneros en las estructuras y el entorno laboral de la OSCE, así como en la contratación

Capacitación

11. A fin de lograr los objetivos esbozados en el presente Plan de Acción, la OSCE ampliará las oportunidades de capacitación existentes e instituirá nuevos programas de capacitación en el marco de la estrategia de capacitación de la OSCE para el período de 2005 a 2007⁶ y del Plan de Acción de la OSCE contra la trata de personas⁷. En este contexto, el Programa de Orientación General perteneciente a la Secretaría, el Curso de inducción en asuntos de la dimensión humana perteneciente a la OIDDH, curso o taller de inducción adicional que se organice sobre el terreno deberá contener dos módulos expresamente diseñados al respecto, conforme proceda:

- El primer módulo versará sobre la capacitación que ha de impartirse a todo el personal que ocupe cargos en la OSCE a fin de dotarlo de la debida perspectiva de género y de habilitarlo para tratar con equidad al personal de uno y otro género en el ejercicio cotidiano de su cometido. Este módulo, que deberá ser adaptado a las necesidades peculiares de cada categoría del personal, servirá para explicar el principio de la

⁶ SEC.GAL/118/04/Rev.5, de 27 de julio de 2004.

⁷ MC.DEC/2/03 Anexo, págs. 12 y 13, toma de conciencia, 8.4: “El Coordinador de las Actividades de Capacitación de la OSCE, el Asesor Superior sobre cuestiones de equiparación del personal de uno y otro género y el Coordinador Superior de Seguridad seguirán recurriendo al denominado curso de inducción para desarrollar y poner en práctica cursos de capacitación del personal en cuestiones de género, trata de personas y reglamentos y directrices aplicables al respecto, en colaboración con la OIDDH, y organizarán cursos prácticos especializados sobre el terreno. Los jefes de operaciones de la OSCE sobre el terreno deberán hacer que la asistencia a dichos cursos sea obligatoria para todo su personal.”

igualdad entre los géneros y las herramientas de que se dispone para lograr esta meta, así como las razones por las que es importante que la Organización asigne importancia a la perspectiva de género en sus actividades. Deberá dotarse a este módulo de un enfoque pragmático e interactivo que incluya información respecto de las tareas y cometidos que se describen en el presente Plan de Acción y, en particular, en algunas de sus disposiciones, especialmente aquellas que tratan de la responsabilidad que incumbe a este respecto a cada miembro del personal. Se impartirá esta capacitación a todas y cada una de las categorías del personal. Cabrá impartir también, caso de ser necesario, capacitación sobre el terreno, para miembros del personal local.

- a) Se incorporarán a ciertos programas de capacitación módulos especiales destinados a la lucha contra la violencia doméstica y la trata de personas, destinados en particular al personal que ejerza funciones de policía o de supervisión fronteriza.
 - b) Los jefes de institución o de misión y directores se encargarán de que dicha capacitación sea impartida al personal, velando por que se ofrezca iguales oportunidades de participación al personal de uno y otro género. Deberán mantenerse informados de toda política de la OSCE sobre cuestiones de género, así como de toda denuncia o queja que sea presentada al respecto.
- El segundo módulo se ocupará de la atención que ha de prestarse a las cuestiones de género en los programas, proyectos y actividades de cooperación técnica de la OSCE, a fin de velar por una incorporación coherente a los mismos de la perspectiva adoptada sobre la igualdad de los géneros. Ello significa que se habrán de reconsiderar o adoptar políticas y medidas expresamente destinadas al logro de dicha igualdad, adoptándose expresamente una perspectiva de género en cada una de las etapas de planificación, puesta en práctica, evaluación y presentación de informes.

12. Cada programa de capacitación deberá llevar incorporado algún dispositivo de reconsideración y evaluación que permita comprobar periódicamente su eficacia.

13. El Coordinador de las Actividades de Capacitación de la OSCE se encargará de diseñar y poner en práctica la dimensión de este plan de acción relativo a la capacitación del personal, obrando en estrecha cooperación con todo oficial de enlace o unidad que se encargue de la equiparación de los géneros en el seno de la Organización y con el apoyo de la red de oficiales de enlace que hayan de ocuparse de la capacitación.

Gestión

14. El Secretario General, así como los jefes de institución y de misión, deberán ejercer enérgicamente su cometido gestor en orden a crear un clima de alerta sostenible en lo relativo a las cuestiones de género en la Organización, y deberán intensificar sus esfuerzos en orden a crear un entorno profesional de trabajo y una cultura de gestión sensible a la equiparación de los géneros. Todo cargo directivo de la OSCE, particularmente si es de índole supervisora, deberá asimismo fomentar la creación de ese entorno profesional de trabajo. Al cubrirse la vacante de algún puesto de gestión, deberá prestarse atención a la búsqueda de candidatos que sean sensibles a las cuestiones de género y que entiendan la importancia de crear una cultura corporativa de signo integrador. El Director del Departamento de Recursos Humanos se

encargará de examinar y, cuando proceda, fortalecer la política de la OSCE contra toda forma de hostigamiento y, en particular, de acoso sexual. Deberá, para ello, difundir información y sensibilizar al personal ante el problema de hostigamiento en el trabajo y de las medidas que deberán adoptarse para prevenirlo o combatirlo, y deberá alentar a las víctimas a denunciarlo oportunamente.

15. Toda evaluación de un miembro del personal gestor de la Organización deberá conllevar la evaluación de su sensibilidad a la cuestión de la igualdad entre los géneros. A dicho fin el Departamento de Recursos Humanos deberá introducir un marcador que permita puntuar al personal en función de datos sobre su actuación que sean comparables para todos los servicios.

16. Los Estados participantes y la Secretaría deberán examinar todo estatuto, reglamento, directiva u orden administrativa de la OSCE con miras a incorporar a su texto una perspectiva de equiparación de los géneros.

17. Los jefes de institución y de misión y los directores de la Secretaría presidirán reuniones periódicas del personal para examinar la incorporación y la atención prestada a una perspectiva de género en su respectiva estructura, y para alentar a su personal a obrar en consonancia con dicha perspectiva.

18. La Secretaría y la OIDDH mantendrán un activo intercambio de información sobre políticas de gestión en cuestiones con connotaciones de género con toda otra organización internacional, intergubernamental y regional pertinente. La Secretaría deberá intensificar, en particular, su interacción con la Asamblea Parlamentaria de la OSCE sobre cuestiones de igualdad entre el personal de uno y otro género. La Secretaría, así como las instituciones y misiones, se esforzarán por dotar al presente Plan de Acción de la debida visibilidad.

Contratación

19. La contratación de personal para la OSCE deberá efectuarse por un procedimiento transparente y abierto a la competencia entre ciudadanos de los Estados participantes, con miras a obtener los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad profesional.

20. En la contratación de personal observará plenamente lo dispuesto en la cláusula 3.01 del Estatuto del Personal de la OSCE, y en particular el principio de equidad en la contratación de personal procedente de todos los Estados participantes en la Organización.

21. Se alienta a los Estados participantes a que presenten a más candidatas para puestos en la OSCE, particularmente para puestos de categoría superior en donde la mujer está subrepresentada. Las medidas adoptables a este respecto deben incluir la identificación de fuentes de contratación nacional adicionales, y los contactos con entidades profesionales que puedan coadyuvar en la búsqueda de candidatas adecuadas. Deben darse a conocer las vacantes de la OSCE entre las ciudadanas de los Estados participantes, particularmente entre las de los Estados participantes con economías en fase de transición, y se debe alentar a toda ciudadana interesada a que presente su solicitud.

22. Se alienta a los Estados participantes a crear listas de candidatas, concernientes en particular a sectores profesionales en los que la mujer está peor representada.

23. El Presidente en ejercicio y la Secretaría deberán promover activamente la designación de candidatas, particularmente para puestos de alto nivel, obrando de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal de la OSCE.
24. La Secretaría deberá alentar explícitamente en sus avisos de vacante la presentación de candidatas.
25. La Secretaría reforzará además sus servicios de planificación de recursos humanos a fin de poder informar lo antes posible a los Estados participantes de toda vacante previsible, a fin de que dispongan de tiempo suficiente para buscar y presentar candidatas debidamente calificadas.
26. El Presidente en ejercicio, así como el Secretario General, los jefes de institución y los jefes de misión deberán buscar la manera de mejorar la proporción actual de mujeres a hombres en todas las categorías del personal, obrando sin descanso en dicho sentido. Dicha proporción, junto con las estadísticas relativas al número de candidatas seleccionadas, será examinada en el informe de evaluación anual de la OSCE sobre cuestiones de género, que deberá presentar el Secretario General de conformidad con lo previsto, más adelante, en el párrafo 47.
27. El Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo, con regularidad, un examen de los procedimientos de contratación y de las descripciones de empleo emitidas a la luz de los criterios aplicables en materia de equiparación de los géneros, a fin de detectar todo prejuicio u obstáculo que se esté eventualmente poniendo a las candidatas, a fin de revisar, caso de ser necesario, esos procedimientos.
28. El Departamento de Recursos Humanos velará por que en la contratación para cubrir puestos de gestión, se invite, cuando sea posible, a candidatos de uno y otro género, y se confeccione una lista abreviada equilibrada en función de los géneros, cuando así proceda. La lista abreviada de los candidatos invitados a las entrevistas deberá facilitar datos desglosados sobre el número de mujeres y de hombres que presentaron su candidatura para el puesto.
29. Toda junta que se forme para entrevistar a candidatos deberá, en lo posible, equilibrarse en función del género de los miembros que la integren.
30. El Departamento de Recursos Humanos de la Secretaría convocará una reunión de coordinación anual con las delegaciones y expertos en contratación y capacitación procedentes de diversos países, para compartir informaciones sobre el perfil de los puestos y la pericia profesional requerida, y sobre las mejores prácticas que se estén aplicando en orden a la capacitación preparatoria de los candidatos para puestos de misión. En esas reuniones se examinará además la labor efectuada para equilibrar, en función del género, la contratación del personal.

31. La Secretaría seguirá preparando estadísticas anuales que reflejen la distribución actual, desglosada por géneros, de los puestos correspondientes a cada categoría. Dichas estadísticas deberán abarcar también las instituciones y misiones, así como cada departamento o dependencia de la Secretaría, y deberán ser adjuntadas en anexo al informe de evaluación anual del Secretario General sobre cuestiones de género que se describen más adelante en el párrafo 47.

B) Integración de la perspectiva de género en las actividades, políticas, programas y proyectos de la OSCE

32. Los Estados participantes, la Secretaría, las instituciones y las misiones velarán por que se incorpore una perspectiva de género en las actividades, políticas, programas y proyectos de la OSCE. Se obrará en aras de fomentar la igualdad entre los géneros en el área de la OSCE como factor esencial de su seguridad global; se prestará especial atención a la habilitación de la mujer y a su participación en pie de igualdad con el hombre en la vida pública, política y económica y en todo proceso democrático o económico de los Estados participantes. La homologación de los géneros procurará además superar todo estereotipo negativo y modificar la percepción social de la mujer, así como fomentar una actitud que promueva la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los Estados participantes.

33. Los asesores en cuestiones de género de la Secretaría, así como de las instituciones y operaciones sobre el terreno, participarán desde un principio en la formulación de toda nueva directiva, norma o reglamento que se vaya a adoptar. En sus informes periódicos al Consejo Permanente, toda misión o institución deberá dar cuenta, según proceda, de sus progresos en pro de la equiparación de los géneros y de todo problema que vaya surgiendo.

34. El Centro para la Prevención de Conflictos (CPC) y, en particular, su Célula de coordinación de proyectos (CCP) deberán velar por que todo nuevo proyecto desarrollado por alguna misión, institución o dependencia de la Secretaría, así como todo proyecto ya existente que vaya a ser evaluado, sea analizado en función de su equidad para el personal de uno y otro género.

35. Al elaborar proyectos y programas para Estados participantes que no sean sede de una misión de la OSCE, la Secretaría y las instituciones tendrán presente la perspectiva de la equiparación de los géneros.

36. Al integrar una perspectiva de género en las actividades, políticas, programas y proyectos de la OSCE, en su dimensión político-militar, se tendrán también en cuenta las obligaciones enunciadas en la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en la que se pide que se promueva una mayor participación de la mujer en ámbitos como la prevención de conflictos y los procesos de reconstrucción posconflicto.

37. Los Estados participantes, con la asistencia que proceda de la Presidencia, el Secretario General o los jefes de institución, velarán por que en la planificación de conferencias y de seminarios de la OSCE, en cualquiera de sus tres dimensiones, se tenga presente una perspectiva de género y se incluya todo tema conexo que proceda.

38. A fin de avanzar de modo tangible, toda institución o misión que trabaje en actividades, proyectos y programas de la OSCE destinados a la equiparación de los géneros deberá crear mecanismos de seguimiento adecuados en cooperación con los Estados participantes.
39. Cuando proceda, cada misión establecerá un grupo de trabajo interno, dirigido por un coordinador, para las cuestiones de género, con el cometido de formular estrategias para potenciar medidas de equiparación de los géneros, supervisar su aplicación y mejorar la visibilidad de su labor. Los jefes de misión se encargarán de asignar al coordinador de género un rango lo bastante elevado y de darle pleno acceso al personal gestor superior.
40. La Sección de Prensa e Información Pública de la Secretaría, las instituciones y las misiones alentarán la difusión de noticias en términos que la respeten la igualdad entre los géneros, y dará relieve, conforme proceda, a toda reunión, seminario, acto extraordinario, informe, suceso o acontecimiento relacionado con la aplicación de los compromisos de la OSCE en materia de equiparación de los géneros.

IV. FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE UNO Y OTRO GÉNERO EN LOS ESTADOS PARTICIPANTES

41. Los Estados participantes serán los principales responsables, a título tanto individual como colectivo, del cumplimiento de sus compromisos en materia de igualdad de derechos y de oportunidades para el hombre y la mujer, y deberán rendir cuenta, al respecto, ante sus propios ciudadanos; se han comprometido a integrar la igualdad entre el hombre y la mujer en sus políticas tanto a nivel nacional como en el seno de la Organización. Velarán por que se aprovechen plenamente los foros pertinentes de la OSCE para examinar la aplicación de los compromisos de la Organización relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.
42. Se recomienda, por tanto, a los Estados participantes que:
- velen por que la Organización elabore políticas que promuevan efectivamente la igualdad entre los géneros, y tenga en cuenta la perspectiva de género en toda nueva propuesta e iniciativa;
 - establezcan nuevos mecanismos o refuercen los ya existentes para velar por la igualdad entre los géneros, brindando los servicios de una persona u órgano imparcial e independiente, como por ejemplo un Defensor del Pueblo o un Comisario para derechos humanos que se ocupe de casos de discriminación contra ciudadanos particulares;
 - se adhieran a las normas y compromisos internacionales que hayan asumido en materia de igualdad, no discriminación y amparo de los derechos de la mujer y de las menores de edad, y los cumplan plenamente;
 - acaten la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, si son parte en ella, o estudien adherirse a la misma o ratificarla si no lo han hecho todavía. Los Estados que hayan ratificado dicha Convención o se hayan

adherido a la misma con reservas estudiarán la posibilidad de retirar tales reservas. Se apela también a todo Estado que sea ya parte en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para que estudie la posibilidad de ratificar el Protocolo Facultativo de dicha Convención;

- si son ya parte en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos o/y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se recomienda también a los Estados participantes que informen periódica y oportunamente a sus respectivos órganos, y recaben la colaboración de organizaciones femeninas, al ir a preparar sus informes;
- adopten toda medida adicional que sea necesaria para conseguir un entorno seguro y el pleno amparo de la ley para sus ciudadanas, intensificando, según proceda, las actividades encaminadas a eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, así como la trata de personas⁸, y que alienten a los Estados que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen y apliquen la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños;
- apoyen los esfuerzos nacionales e internacionales para llevar ante la justicia a todo autor de un delito contra la mujer que esté tipificado, por el derecho internacional, como crimen de guerra o como crimen contra la humanidad, y a que velen por que sean aplicadas sus propias leyes internas contra la violencia perpetrada contra la mujer, y por que se promulgue toda nueva ley que sea necesaria;
- conforme se recomienda en las Directrices sobre la protección internacional en materia de persecución relacionada con los géneros, dentro del contexto del artículo 1 A (2) de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y/o su Protocolo de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados, se alienta a todo Estado que aún no lo haya hecho a que introduzca alguna vía procesal para velar por que se tengan debidamente en cuenta las solicitudes de mujeres en los procedimientos de determinación de la condición de refugiado, y que se reconozca debidamente toda la gama de quejas o denuncias contra actos de persecución relacionados con la pertenencia a un género;
- aprovechen la experiencia de la OSCE en la formulación de políticas y estrategias pluridimensionales en materia de igualdad de los géneros e incorporen en el seguimiento de dichas políticas técnicas de análisis desglosadas por géneros y mecanismos de supervisión que permitan evaluar el impacto de las políticas y las estrategias de género, a fin de determinar y eliminar todo obstáculo que dificulte su plena aplicación.

⁸ Consúltese la Decisión N° 557 del Consejo Permanente, de 24 de julio de 2003, relativa a la adopción del Plan de Acción de la OSCE contra la trata de personas.

V. APOYO PRESTADO A LOS ESTADOS PARTICIPANTES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS COMPROMISOS DE FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

Ámbitos de interés especial para todos los Estados participantes

43. Se enuncian a continuación ciertas esferas que la Secretaría, las instituciones y las misiones de la OSCE deberán tener en cuenta a la hora de elaborar planes y programas de asistencia para los Estados participantes que la soliciten en orden al cumplimiento de sus compromisos al respecto. Todas las estructuras de la OSCE han de tratar de observar dichas prioridades en la medida en que les corresponda en el marco de su mandato respectivo. Se alienta a aquellos países en donde no haya una misión a que también aprovechen plenamente la pericia acumulada por las estructuras de la OSCE y su asistencia en orden al fomento de la igualdad entre los géneros, habida cuenta de que la plena igualdad no se ha conseguido en ningún país.

44. Prioridades

a) Desarrollo de proyectos en Estados de la OSCE que no sean sede de una misión

— En países que no sean sedes de una misión de la OSCE, la OIDDH se encargará de identificar proyectos para respaldar medidas de prevención de actos de violencia contra la mujer, así como de fomento de la participación de la mujer en las esferas pública, política y económica, y de apoyo en pro de la equiparación de los géneros a nivel de cada país.

b) Desarrollo de políticas y de un marco legal no discriminatorios

— En cooperación con otras organizaciones internacionales y todo órgano e institución nacional pertinente, la OIDDH prestará asistencia a los Estados participantes de la OSCE en el cumplimiento de los instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre los géneros y en el amparo de los derechos de la mujer, y les ayudará a revisar su normativa legal, velando por la introducción de toda salvaguardia legal que proceda para promover la igualdad entre los géneros de conformidad con los compromisos asumidos ante la OSCE y otras instituciones;

— La OIDDH coadyuvará a elaborar y aplicar programas y actividades destinados al fomento de los derechos de la mujer, así como de la participación de la mujer a todos los niveles del proceso decisorio, y fomentará la igualdad entre hombres y mujeres en toda el área de la OSCE, recurriendo a campañas educativas en la equiparación de los géneros;

— La OIDDH prestará asistencia en la aplicación y evaluación de las estrategias y planes de acción nacionales sobre medidas destinadas a promover la igualdad entre los géneros y la adopción de una perspectiva de género;

- La Secretaría, las instituciones y las operaciones de la OSCE sobre el terreno ayudarán asimismo a los Estados participantes en el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones pertinentes enunciadas en el Plan de Acción de la OSCE contra la trata de personas y en el Plan de Acción de la OSCE para mejorar la situación de la población romaní y sinti en el área de la OSCE.
- c) Prevención de actos de violencia contra la mujer⁹
- Las estructuras de la OSCE seguirán prestando asistencia a los Estados participantes en su preparación de programas y actividades destinadas a prevenir toda forma de violencia perpetrada por razón de la pertenencia a un género¹⁰;
 - Las estructuras de la OSCE prestarán asistencia a los Estados participantes en la preparación de toda norma legal destinada a prevenir la violencia contra la mujer, y promoverán la consolidación de toda institución, así como la coordinación entre las instituciones públicas y la sociedad civil, y la mentalización del público en general en la lucha contra este problema;
 - Las estructuras de la OSCE se ocuparán, en cooperación con los Estados participantes, de toda cuestión de género que se suscite en la proliferación de armas pequeñas y de armas ligeras (APAL). La proliferación de APAL agudiza la violencia contra la mujer y, por tanto, procede adoptar una perspectiva de género en toda iniciativa relacionada con esta cuestión;
 - La Unidad de Estrategia Policial intensificará sus proyectos para ayudar a los Estados participantes a responder frente a todo delito de violencia sexual, y en la introducción, en sus programas de capacitación policial, de técnicas especiales de investigación y técnicas destinadas a entrevistar a las víctimas de asaltos sexuales, entre ellas niños, e informará sobre mecanismos de consulta para prestar asistencia a las víctimas;
 - La Oficina del Coordinador de las Actividades Económicas y Medioambientales de la OSCE (OCAEM) y la Unidad de Asistencia en la Lucha contra la Trata, al ocuparse de las causas subyacentes de la trata de personas, deberán prestar asistencia a los Estados participantes, obrando en coordinación con las instituciones y estructuras pertinentes de la OSCE, en la búsqueda de soluciones a la falta de oportunidades para la mujer, el desempleo

⁹ En el Artículo 2(b) de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer se afirma: “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: (...) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.”

¹⁰ La Resolución de las Naciones Unidas sobre “Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing” (A/RES/S-23/3), de 16 de noviembre de 2000, afirma (párrafo 59): “La violencia basada en el género, como las palizas y otros tipos de violencia doméstica, los abusos sexuales, la esclavitud y la explotación sexual, la trata internacional de mujeres y niños, la prostitución forzosa y el acoso sexual (...) son incompatibles con la dignidad y el valor de la persona humana (...)”

femenino, y otros aspectos de la trata relacionados con el género, entre ellos la cuestión de la demanda de ciertas formas de explotación sexual y de otra índole;

- La Unidad de Acción contra el Terrorismo (UAT) intervendrá, si así se le pide, en cuestiones relacionadas con la explotación de la mujer por parte de terroristas para sus propios fines y para propagar ideologías radicales;
- Dado que los estereotipos negativos en función del género contribuyen a perpetuar la violencia contra la mujer, procede que todo programa, proyecto o actividad de la OSCE tenga por objetivo la habilitación de la mujer.

d) Igualdad de oportunidades para la mujer en la vida política y pública

- La OIDDH ayudará a los Estados participantes a preparar medidas efectivas para conseguir una participación equitativa de la mujer en los procesos democráticos, ayudándoles a formular prácticas recomendadas para su aplicación;
- La OIDDH y las operaciones de la OSCE sobre el terreno prestarán asistencia, según proceda, en el desarrollo de servicios de peritaje, a nivel local, especializados en cuestiones de género, así como redes de contacto entre los dirigentes comunitarios y los políticos;
- La OIDDH seguirá ayudando a los Estados participantes a promover la participación política de la mujer. Como parte de su Misión de Observación de Elecciones, seguirá observando la participación de la mujer en los procesos electorales e informando sobre ello. Además, en los casos en que sea posible, la OIDDH encargará y publicará informes que analicen desglosadamente la participación de la mujer en los procesos electorales;
- El Alto Comisionado para las Minorías Nacionales (ACMN) se ocupará de cuestiones relacionadas con la participación de mujeres pertenecientes a minorías nacionales en la vida pública y privada y, en las políticas y proyectos desarrollados por su Oficina, y adoptará toda medida que sea necesaria para luchar contra la doble discriminación que padecen esas mujeres, obrando conforme a su mandato en orden a la prevención de conflictos;
- El Representante de la OSCE para la Libertad de los Medios de Comunicación (ROLMC) atenderá a toda denuncia de actos graves de intolerancia contra mujeres o de incitación a la discriminación por razones de género, ya sea en los propios medios informativos de los Estados participantes o por conducto de los mismos, de conformidad con el capítulo 6 del mandato del ROLMC. En sus informes periódicos, el representante dará cuenta a los Estados participantes de todo caso de esta índole.

e) Fomento de la participación de la mujer en la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la rehabilitación posconflicto

- En la medida en que proceda dentro del contexto de sus mandatos, las estructuras de la OSCE promoverán la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas acerca del papel de la mujer, en ámbitos como la prevención de conflictos y la rehabilitación posconflicto;
 - En la medida en que proceda, las estructuras de la OSCE ayudarán a los Estados participantes a elaborar programas y proyectos destinados a conseguir la igualdad de oportunidades para que la mujer pueda participar en las iniciativas de fomento de la paz y la seguridad, particularmente en las de ámbito comunitario y regional. La habilitación de la mujer en la dimensión político-militar es asimismo esencial en aras de la seguridad integral.
- f) Fomento de la igualdad de oportunidades para la mujer en la esfera económica
- La OCAEM tomará iniciativas para dar a conocer mejor los derechos de la mujer en la esfera económica, según se describen en el párrafo 40.6 del Documento de Moscú y, si procede, desarrollará proyectos al respecto;
 - La OCAEM deberá adoptar una perspectiva de género al cumplir toda tarea asignada en el Documento Estratégico de la OSCE para la Dimensión Económica y Medioambiental, aprobado por el Consejo Ministerial de Maastricht en 2003, así como en el Documento de la Conferencia de Bonn sobre Cooperación Económica en Europa;
 - Si así se le pide, la OCAEM ayudará a los Estados participantes a que formulen políticas económicas sobre la base de los principios establecidos en el Documento de Bonn y en la Estrategia de la OSCE para la Dimensión Económica y Medioambiental. A este respecto, la OSCE ha de proseguir y reforzar su cooperación con la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas y con otras organizaciones;
 - Junto con los Estados participantes y las misiones, la OCAEM analizará los obstáculos que impiden que la mujer desarrolle plenamente su potencial en la esfera económica, desarrollará proyectos para promocionar el papel de la mujer en la esfera económica y velará por que no se discrimine contra ella en lo relativo a su acceso al crédito financiero y otros recursos económicos tales como préstamos, propiedades y herencias, así como su derecho de control sobre los mismos;
 - La OCAEM y, siempre que proceda, las misiones han de promover el desarrollo de las capacidades empresariales y otros conocimientos profesionales de la mujer mediante su apoyo a servicios de capacitación, reciclaje laboral y formación especializada, y deberá fomentar la educación y la capacitación de mujeres y hombres en materias y para puestos laborales no vinculados tradicionalmente a uno u otro género;

- La OCAEM alentará a las instituciones crediticias y a organizaciones internacionales de donantes a que respalden los proyectos diseñados para promocionar la participación de la mujer en la vida económica o para asegurar la igualdad de condiciones en la contratación. Los proyectos relacionados con la contratación y el empleo deben poner de relieve el principio de que el régimen de maternidad y de paternidad constituye un elemento clave para promover la igualdad de oportunidades y la distribución equilibrada de responsabilidades entre hombres y mujeres;
 - Las estructuras de la OSCE ayudarán a los Estados participantes a velar por que las niñas y los niños tengan, en la misma medida que las mujeres y los hombres, las mismas oportunidades para recibir educación y capacitación.
- g) Desarrollo de mecanismos nacionales para la promoción de la mujer
- La OIDDH seguirá prestando sus servicios periciales y respaldando el desarrollo de instituciones democráticas para promover la igualdad entre los géneros, tales como oficinas de Defensores del Pueblo a nivel local y nacional, según proceda;
 - La OIDDH facilitará el diálogo y la cooperación entre la sociedad civil, los medios informativos y las autoridades al servicio de la equiparación de los géneros.
- h) Se alienta a la Asamblea Parlamentaria a que:
- Mantenga en su agenda de trabajo el tema de la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en los parlamentos nacionales, así como en el seno de la OSCE y de la Asamblea Parlamentaria de la OSCE, tras haber incorporado el tema de la igualdad entre los géneros al orden del día de las sesiones plenarias de la Asamblea;
 - Siga ampliando la red de mujeres parlamentarias a través de la labor del Representante Especial de la AP de la OSCE para las cuestiones de género, a fin de promover la participación de la mujer en la vida política y pública tanto a nivel nacional como internacional;
 - Con la asistencia de su Representante Especial, vele por que se sigan presentando, en sus declaraciones anuales, recomendaciones acerca de la igualdad entre los géneros;
 - A través de la Unidad para la Equiparación de los Géneros, de la Secretaría de la AP de la OSCE, siga preparando informes acerca de la situación de la mujer en el área de la OSCE, y se esfuerce por alertar a la comunidad política en este sentido, facilitando dicho material a todos los parlamentos participantes.

VI. ACTIVIDADES GENERALES DE SEGUIMIENTO

45. El Secretario General, los jefes de misión y los jefes de institución serán responsables ante el Consejo Permanente de que se apliquen las partes pertinentes del presente Plan de Acción, en consonancia con sus respectivos ámbitos de competencia.

46. El Secretario General preparará, para el 1 de octubre de 2005, un plan de las medidas que se habrán de adoptar para lograr los objetivos generales del presente Plan de Acción. Los jefes de institución formularán asimismo, sus propios planes de aplicación para dicha fecha. Dichos planes deberán definir medidas para la puesta en práctica del Plan de Acción 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, medidas concernientes a programas de capacitación en la equiparación de los géneros, para personal que ocupe cargos en la OSCE, medidas pluridimensionales para la integración de una perspectiva de género en las políticas, proyectos y programas de la OSCE y, por último, estrategias de gestión y contratación, destinadas al logro de un equilibrio entre el personal de uno y otro género a todos los niveles.

47. El Secretario General informará en el Informe Anual de 2004 acerca de los progresos en la labor relativa a la equiparación de los géneros y, en adelante, preparará un informe anual de evaluación acerca de las cuestiones de género en la OSCE, que se presentará al Consejo Permanente cada año en el mes de junio, a partir de 2006. Tales informes de evaluación recogerán contribuciones de los departamentos, instituciones y misiones, acerca de la evolución de la situación en lo relativo a la igualdad y la equiparación de los géneros en las estructuras de la OSCE, así como acerca de los planes mencionados en el anterior párrafo 46. En dichos informes se analizarán los objetivos conseguidos a la luz de los requisitos del presente Plan de Acción.

48. A partir de junio de 2006, y sobre la base del informe anual de evaluación del Secretario General sobre cuestiones de equiparación de los géneros, el Consejo Permanente convocará un debate anual especialmente dedicado a las cuestiones de género, que abarcará un examen y, si fuera necesario, una actualización de las políticas y estrategias de género y de fomento de la igualdad entre los géneros. En dicho debate se habrá de supervisar asimismo la aplicación del presente Plan de Acción.

49. Cuando proceda, se estudiará en cooperación con los países anfitriones, si procede introducir una perspectiva de género en el mandato de la misión respectiva.

50. La próxima revisión del Plan de Acción 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros tendrá lugar en la fecha que decida el Consejo Permanente.

51. La aplicación del presente Plan de Acción requiere que se faciliten recursos suficientes.

PC.DEC/638
2 de diciembre de 2004
Texto agregado

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

**DECLARACIÓN INTERPRETATIVA CON ARREGLO AL
PÁRRAFO 79 (CAPÍTULO 6) DE LAS RECOMENDACIONES FINALES
DE LAS CONSULTAS DE HELSINKI**

Efectuada por la Delegación de la Santa Sede:

“La Santa Sede se adhiere al consenso sobre la decisión adoptada por el Consejo Permanente relativa al Plan de Acción de la OSCE 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, de conformidad con la declaración interpretativa realizada por la Santa Sede a propósito del párrafo 4 de la Plataforma de Acción de Beijing adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, según ha quedado reflejado en el informe de dicha Conferencia.

Solicitamos que la presente declaración se adjunte al Diario correspondiente a la sesión de hoy en lo relativo a esta cuestión.”