



## JORNADA DE APRENDIZAJE, CAPACITACIÓN E INTERCAMBIO EN LOS ANIVERSARIOS DE BEIJING Y LA RESOLUCIÓN 1325

### Intercambio de experiencias y aprendizajes: la aportación de SWIIS y la OTAN

Dra. María Angustias Caracuel Raya  
*Directora de SWIIS*

*Madrid, 20 de febrero de 2020*

#### Introducción

Es para mí un **honor** participar en esta Jornada representando a *Spanish Women in International Security* (SWIIS) y **felicito** a las organizadoras de este evento por la iniciativa de reunirnos en esta Jornada.

Me gustaría comenzar mis palabras resaltando que **estamos de enhorabuena, pero no para complacencias**. Este año celebramos el 25 Aniversario de la Declaración de Beijing, el 20 Aniversario de la Resolución 1325 de NNUU sobre Mujeres, Paz y Seguridad, el 5 Aniversario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y el 75 Aniversario de la entrada en vigor de la Carta de NNUU, que comienza señalando “*Nosotros, los pueblos...*”, no lo olvidemos....

Sin duda, estos **aniversarios** son una ocasión para:

- reafirmar plenamente los compromisos asumidos por nuestros gobiernos en lo que se denomina la **Agenda Mujeres, Paz y Seguridad** (MPS), nacida de la Resolución 1325 (2000) de Naciones Unidas y otras relacionadas.
- avanzar en la integración de la **perspectiva de género** en todas las iniciativas relacionadas con la paz y la seguridad y, sobre todo, fundamentadas en el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, especialmente en situaciones de conflicto armado.



Y en esta labor debemos estar todos implicados, instituciones y ciudadanos, pues aún queda mucho camino por delante para alcanzar las grandes aspiraciones que estas Resoluciones contemplan.

### La contribución de SWIIS a la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad

SWIIS nació en el seno de la Asociación de Diplomados Españoles en Seguridad y Defensa (ADESyD) en 2011, tras la firma de un *Memorandum* de Entendimiento con **WIIS-Global**, con sede en Washington DC, a fin de dar visibilidad al papel de la mujer en estos temas.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos?

En particular, destacamos **dos**:

- Fomentar la aplicación **transversal de la perspectiva de género** en los asuntos relacionados con la paz la seguridad y la defensa, siguiendo nuestro lema: “*si quieres paz y seguridad, defiéndelas*”. Entendemos que estos tres elementos deben ser indisolubles, si realmente queremos construir un mundo mejor, en el que la colaboración público, privada y ciudadana es más necesaria que nunca.
- Acompañar el desarrollo de **una estrategia** que pretende alcanzar la igualdad de género, valorando las implicaciones que tiene una acción determinada en mujeres y hombres, y tomando en consideración la legislación, las políticas y los programas en todos los niveles y en todas las áreas a fin de conseguir que las experiencias y preocupaciones de ambos sexos se tengan en cuenta.

### ¿En qué contexto nacimos?

Así pues, SWIIS nació cinco años después de la adopción del **primer Plan Nacional sobre Mujeres Paz y Seguridad** (MPS) en 2007 y, desde el primer momento, nos sentimos plenamente identificadas con su sexto objetivo, a saber: “*fomentar la participación social de la sociedad civil en relación a la Resolución 1325*”.

Nos llamó la atención que el primer informe de seguimiento del año 2010 considerara como organismos competentes para alcanzar este objetivo al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Educación. En este apartado se recogían las aportaciones de algunas ONG en el fomento de la educación y de una **cultura de paz**, ligada a la no violencia y al respeto de los derechos humanos, primordialmente.

Posteriormente, los informes III y V, de 6 de febrero de 2014, redujeron a uno el Ministerio competente la consecución de este objetivo: el MAEC. Así, el informe recoge

numerosas actividades de sensibilización de mujeres activistas y defensoras de los derechos humanos en países que viven situaciones graves de violencia, que tanto afectan a su escasa participación política y a su situación de pobreza, entre otros aspectos.

En este contexto, pensamos que SWIIS podría sumarse a la consecución de este objetivo, tratando de **complementar y ampliar** la visión reflejada por las organizaciones de la sociedad civil hasta entonces contempladas en estos informes. No en vano entre sus **recomendaciones** se mencionaba que había que *“apostar por una visión que promueva la Seguridad Humana, superando enfoques que limitan la cuestión de seguridad a lo meramente militar o policial”*.

Así, desde el primer momento defendimos una **visión** de la Paz y la Seguridad de forma integral, transversal, inclusiva y multidisciplinar, donde todos contamos, civiles, militares, miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperantes, el sector privado... y, por supuesto, las organizaciones de la sociedad civil (OSC), como ADESyD SWIIS.

Y para ello, pensábamos que podríamos contribuir a **cambiar actitudes y mentalidades** en relación a la percepción de nuestra sociedad sobre los asuntos de seguridad y defensa, fomentando, junto con la **cultura de paz, la cultura de seguridad y defensa**.

Nuestras **líneas de acción** se centraron en:

- organizar actividades orientadas a aumentar la **concienciación** sobre los grandes desafíos que abordan las Resoluciones de CSNU sobre MPS. Destacaríamos nuestros Boletines mensuales, donde informamos de las principales publicaciones (disponibles en [www.adesyd.es](http://www.adesyd.es)), y otras actividades, como la celebrada en la Sociedad de Estudios Internacionales sobre *“Sexual violence as a weapon of war”* (2012); *“Mujeres, Paz y Seguridad en el Cuerno de África”*, (noviembre de 2012); *“La aplicación de la Resolución 1325 sobre MPS”* (octubre de 2013); *“Europeas en acción: mujeres en misiones de paz”* (octubre de 2015) en la sede del Parlamento Europeo; *“Mujeres y conflicto: de víctimas a constructoras de paz”* (2015); *Diplomacia Mujeres y Liderazgo* (2017 y 2019); *“Mujeres en seguridad y defensa, avanzando junt@s por la paz”* (noviembre 2018) celebrada en Casa América, y que contó con la participación de Claire Hutchinson y la Ministra de Defensa; y *“Mujeres en seguridad y defensa, avanzando junt@s por la paz y la igualdad de género”*, organizada en el Congreso de los Diputados el pasado 19 de noviembre de 2019.
- Apoyar **campañas** como #DóndeEstánEllas, auspiciada por la Oficina del Parlamento Europeo en España, abogando por paneles diversos e inclusivos y evitando los *“all male panels”* o *“all female panels”*, así como #HeforShe, respaldada por UN Women.



- Participar en el en el **proceso de elaboración del II Plan Nacional de Acción**, gracias al proceso de interacción abierto por el MAEC en 2016 hasta su publicación en el verano de 2017<sup>1</sup>. Por primera vez tuvimos oportunidad de interactuar con otras organizaciones de la sociedad civil y ello fue muy enriquecedor, pues hoy podemos afirmar que algo comenzó a cambiar en las relaciones entre los actores implicados en la promoción y desarrollo de la Agenda MPS: que el **conocimiento mutuo** favorece el intercambio de experiencias y facilita la obtención de **mejores resultados**.

Esta aspiración de SWIIS de contribuir a generar **mayor conciencia** sobre los desafíos contemplados en la Agenda Mujeres, Paz y seguridad, trata, sobre todo, de hacer valer la consideración de la mujer como **agente activo** en la construcción de la paz, así como los **compromisos internacionales** asumidos por España en el seno de las Organizaciones Internacionales de Seguridad y Defensa de las que forma parte<sup>2</sup>.

### La aplicación de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en la OTAN

Y me voy a referir fundamentalmente a la **OTAN**, como organización con una doble dimensión, civil y militar, donde la Agenda MPS se sitúa también entre sus prioridades.

Desde mi punto de vista, la OTAN está comprometida con la plena implementación de la Agenda MPS en sus **cuatro pilares**: la prevención, la participación, la protección y la reparación y recuperación. Ello está, a su vez, en línea con los **cuatro objetivos** de nuestro Plan Nacional de Acción.

**¿Qué dimensiones se han desarrollado desde entonces?** Resaltaría cinco.

En primer lugar, se ha incluido la perspectiva de género en las políticas y programas de la Alianza y en las contribuciones nacionales de sus miembros a ellas, como es el caso de España

Ello se debe, en gran parte, al **liderazgo** ejercido por sus últimos Secretarios Generales, *Anders Fogh Rasmussen* y *Jens Stoltenberg*, y a mujeres tan relevantes como *Rose*

---

<sup>1</sup> II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023  
[http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2017\\_II%20PLAN%20NACIONAL%20ESP%20web.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2017_II%20PLAN%20NACIONAL%20ESP%20web.pdf)

<sup>2</sup> María Angustias Caracuel Raya: "La aplicación de la Resolución 1325 en las organizaciones internacionales de seguridad y defensa", Security and Defence Studies Review, Winter 2010.  
[http://www.adesyd.es/prensa/articulos/SDSRWinter\\_2010.pdf](http://www.adesyd.es/prensa/articulos/SDSRWinter_2010.pdf)



*Gotemoller*, la primera vicesecretaria general adjunta de la OTAN hasta hace unos meses. Asimismo, la OTAN cuenta desde 2012 con las Representantes Especiales del Secretario General sobre MPS: Mari Skåre (2014-2018), Marriët Schuurman (2014-2018) y Clare Hutchinson (2018).

A nivel político, este liderazgo está representado en las cinco mujeres jefes de Gobierno (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Islandia y Noruega), cinco ministras de Asuntos Exteriores (Bulgaria, Canadá, Noruega y España), seis ministras de Defensa (Albania, Dinamarca, Francia, Alemania, Países Bajos y España) y ocho representantes permanentes en el Consejo del Atlántico Norte (Dinamarca, Estonia, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido Y EEUU), principal órgano de decisión de la OTAN.

Desde un punto de vista institucional, la propia **estructura** de la OTAN ha evolucionado. En 1976 creó, dentro del Estado Mayor Internacional, un *NATO Committee on Women in the Armed Forces* (Comité de Mujeres en las Fuerzas Armadas), cuya denominación cambió a *NATO Committee on Gender Perspectives*,<sup>3</sup> en 2009, celebrando en 2016 su 40 Aniversario.

Además, en estos últimos años, se han aprobado importantes **documentos** de referencia, como son los siguientes:

- El ***Gender Balance and Diversity Program 2002***, que ha permitido incrementar la participación de la mujer en estructuras de la OTAN. Según el último informe del Secretario General de 2018, las mujeres representan el 27% del personal de la Alianza. El 40% en el Secretariado internacional; entre ellas, el 25% en puestos de liderazgo (grados A5-A7). Por su parte, las mujeres representan el 16.8% del personal de Estado Mayor Militar Internacional<sup>4</sup>.
- La **Política sobre Mujeres, Paz y Seguridad**, y su **Plan de Acción**. La primera política data de 2007, mientras el Plan de Acción se aprobó en la Cumbre de Lisboa en 2010, coincidiendo con el X Aniversario de la Resolución 1325 de NNUU. Desde 2014, esta Política se ha revisado bianualmente, hasta la elaboración de una nueva Política y el Plan de Acción, adoptados en la Cumbre de Bruselas de 2018<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> “Gender perspectives in NATO Armed Forces”, disponible en [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm)

<sup>4</sup> Véase el Capítulo “Promoting Gender Equality”, NATO Secretary General's Annual Report for 2018, pág.96. Disponible en [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_164559.htm?](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_164559.htm?)

<sup>5</sup> Documentación disponible en [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)

La nueva Política está basada en tres principios o 3 “I”:

- La integración de la igualdad de género en las políticas, programas y proyectos de la Alianza y en sus tres tareas fundamentales: la seguridad cooperativa, la gestión de crisis y la defensa colectiva, como recoge el Concepto Estratégico de 2010<sup>6</sup>.
  - La inclusividad, pues se estima que la participación de mujeres en misiones aumenta la eficacia de la operación en el terreno, en todas las tareas y en todos los niveles. Realizan tareas sensibles (registros corporales, traducción, apoyo médico, formación, diálogo con mujeres, obtención de información como herramienta para conocer mejor las sociedades). A este respecto, se considera que, cuanto más diversos sean los equipos, mejores resultados se alcanzan.
  - La integridad, como principio para tratar como iguales a las personas sobre la base del respeto a la dignidad huma. Ganarse la confianza de la población local es clave para el éxito de la misión. La conducta de las tropas tiene que ser intachable, pues la impropia afectaría no sólo a la reputación del país aliado sino de la OTAN en su conjunto.
- Además, la **Política sobre la prevención y respuesta a la explotación sexual y al abuso** se publicó el 31 de enero de 2020. Se trata de una política de tolerancia cero frente a conductas inaceptables y aborda cómo prevenirlas y responder ante ellas, centrándose fundamentalmente en la prevención; cuestión que es clave para proteger a las mujeres y niñas, y la población en riesgo. Además, contempla medidas para tomar conciencia de esta problemática y otras iniciativas en materia de formación.

Aún así, debemos tener en cuenta que son las **naciones** las principales responsables de desarrollar sus legislaciones y políticas relacionadas con la aplicación de las Resoluciones de NNUU sobre MPS, como es el caso de **España**<sup>7</sup>, que se encuentra entre los primeros países en adoptar un Plan Nacional de Acción, después de Dinamarca, Noruega, Suecia, Reino Unido y Austria, en 2007.

Desde entonces, la presencia femenina en las Fuerzas Armadas de los países aliados ha ido en aumento. Partiendo de la base de que en 1999 representaban solo un **7’6%**, esta cifra alcanzó el **10,4%** en 2013 y el **11%** en 2016, mientras un **6’4%** participan en

---

<sup>6</sup> Remarks by NATO Deputy Secretary General Rose Gottemoeller , 20 September 2019  
[https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions\\_169074.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_169074.htm?selectedLocale=en)

<sup>7</sup> María Solanas: “ Mujeres, paz y seguridad: lejos de las aspiraciones de la Resolución 1325 , ARI, RIE, 15 de septiembre de 2015  
<http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/d6b8e18049d8a3198ee38e207bacc4c/ARI44-2015-Solanas-Mujeres-paz-seguridad-lejos-aspiraciones-Resolucion-1325.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d6b8e18049d8a3198ee38e207bacc4c>





operaciones<sup>8</sup>. Sin embargo, esta cifra se encuentra aún muy lejos aún del objetivo de alcanzar el **20% de mujeres** entre los agentes de policía y personal militar que recomienda NNUU para misiones de mantenimiento de la paz; de ahí que los gobiernos sigan trabajando en fomentar el reclutamiento y la retención de las mujeres en las FAS de los países aliados.

En segundo lugar, se ha producido una “*Política de acercamiento*” de la OTAN o “*NATO’s outreach policy*” con los países socios, la sociedad civil (CSAP, *Civil Society Advisory Panel on WPS*) y a otras organizaciones internacionales (UN- EU OSCE-AU).

Respecto a los socios, la OTAN tiene una **red de asociaciones único**. Así cuenta con el Consejo de Asociación Euroatlántico (21), el Diálogo Mediterráneo (7), la Iniciativa de Cooperación de Estambul (5), los socios alrededor del mundo (9). En total, la OTAN cuenta con **42 socios**, que unidos a los **29 aliados**, próximamente 30 con Macedonia del Norte, suman **72 países**, lo que le confiere un gran potencial a la organización; máxime teniendo en cuenta que solo **83 países** de la ONU tienen un PNA (el 43%).

Muchos de los **países socios** se han sumado a la Política y Plan de Acción de la OTAN sobre MPS<sup>9</sup>, aprobadas en el seno del Consejo de Asociación Euroatlántico en 2018. Algunos de ellos (**18**) cuentan con Plan Nacional de Acción, mientras **22 países OTAN** disponen del suyo propio.

Esta política sobre MPS, además, **está alineada con otras áreas temáticas** en las que trabaja la OTAN: la Política de Protección de civiles (*protection of Civilians*) de 2016, y la Protección de niños y los conflictos armados (2015), que ha sido ampliado también a la protección de la propiedad cultural y al tráfico de seres humanos, que colectivamente representan el **enfoque holístico** de la **seguridad humana** en el ámbito de la OTAN, como se ha reconocido en la pasada reunión de Líderes de diciembre de 2019.

Por otra parte, la Alianza también ha reforzado lo que denominaría “*NATO’s Engagement on WPS*” con distintas organizaciones de la sociedad civil. Así, en 2016 creó el **Panel Asesor sobre MPS** (CSAP, *Civil Society Advisory Panel on WPS*) al que fue invitado a participar SWIIS. Si bien el CSAP no forma parte de la estructura de la Alianza, ha ejercido su influencia en el diseño de la nueva política de la OTAN, gracias al intercambio de ideas mantenidos en las reuniones en octubre de 2016, octubre de 2017

---

<sup>8</sup> UNSCR 1325 Reload: Analyzing the Implementation of a Gender Perspective in NATO Countries and Australia, Thomson Aranzadi-The NATO Science for Peace Program (2017), pág.29.

<sup>9</sup> **23 países** cuando se integre Macedonia del Norte. Los **socios** son: **Afganistán, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bielorrusia, Bosnia Herzegovina, Finlandia, Georgia, Irlanda, Israel, Japón, Jordania, Kazajstán, Kirguistán, Malta, República de Moldavia, Nueva Zelanda, Serbia, Suecia, Suiza, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uzbekistán y Macedonia del Norte.** Túnez, socio del DM, no se ha asociado y cuenta con Plan Nacional de Acción, como Kosovo, Irak y Líbano. En rojo se señalan los países que cuentan con un Plan Nacional de Acción: <https://www.peacewomen.org/member-states>



y octubre 2018<sup>10</sup>. Este Panel se ha renovado en 2019 y actualmente participa una representante de la Fundación Mujeres por África, la Dra. Alicia Cebada, miembro de ADESYD/SWIIS.

Por último, la OTAN coopera también con otras **organizaciones internacionales** (la ONU, la OSCE, la UE, y la UE) a través de la “*Regional Acceleration for Resolution 1325*” (RAR), creada en 2016, que se ha convertido en la plataforma para compartir buenas prácticas sobre la Agenda MPS<sup>11</sup>.

En tercer lugar, se ha incluido la perspectiva de género en la gestión de crisis y en las misiones y operaciones y lideradas por la OTAN.

Como referencias deben considerarse estos **documentos**: la *Directiva Bi-estratégica*, del 8 de agosto de 2012, revisada en mayo de 2017, y el *Military Guidelines on the Protection of, and Response to, Conflict Related Sexual and Gender Based Violence* (2015).

Desde las misiones en los **Balcanes a Afganistán y más recientemente en Irak**, liderada por primera vez por una mujer, la General de División canadiense Jannie Carignan.

Y es que, como decía el **Almirante di Paola**, presidente del Comité Militar de la OTAN (2008-2011): “*el empoderamiento de las mujeres en países inestables no solamente beneficia a ellos, sino también a todos nosotros. Es un componente esencial del enfoque integral a la seguridad*”

**Referencias de buenas prácticas**: los Equipos de Reconstrucción Provincial (*Provincial Reconstruction Teams*) en Afganistán y de los Asesores de Género<sup>12</sup>, como fue Ella van der Heuvel, primera asesora de género en Afganistán, pero también hay **Asesores de género** (*gender advisers*) en los mandos estratégicos (ACT y ACO) y en otros subordinados, además de en todas las operaciones y misiones lideradas por la OTAN. Y **Gender Focal Points** en teatros de operaciones: (KFOR) y en Afganistán.

<sup>10</sup> Entre las defendidas y recogidas la paz sostenible y seguridad inclusiva. Los conflictos no pueden ser resueltos solo con medios militares, su solución ha de ser siempre política y, para ello, hay que contar con una gran variedad de actores y contar siempre con la población local, especialmente con la aportación de las mujeres. No se puede excluir a más del 50% de la población.

<sup>11</sup> Raising EU and NATO Effectiveness: The Impact of Diverse Boots on the Ground”, German Marshall Fund, July 9 2018, disponible en <http://www.gmfus.org/publications/raising-eu-and-nato-effectiveness-impact-diverse-boots-ground>

<sup>12</sup> Provincial Reconstruction Teams in Afghanistan – how they arrived and where they are going, NATO Review, September 2019, <https://www.nato.int/docu/review/2007/issue3/english/art2.html> Provincial Reconstruction Teams’ are small teams of military and civilian personnel working in Afghanistan’s provinces to provide security for aid works and help humanitarian assistance or reconstruction tasks in areas with ongoing conflict or high levels of insecurity.





*“Asegurar la paz requiere garantizar los derechos y oportunidades de las mujeres en zonas de conflicto. Su empoderamiento permite avanzar la estabilidad”.*

En cuarto lugar, se fomenta la formación y el adiestramiento del personal civil y militar de los países aliados y socios.

Destacan las Escuelas de la OTAN en Oberammergau y NADEFCOL en Roma, y Cursos como *“Defence Leadership in Building Integrity”*, en los que se presta particular atención al **Derecho Internacional Humanitario**.

Asimismo, la OTAN mantiene un diálogo con la Cruz Roja Internacional y la Media Luna Roja, que celebró su 33 Conferencia Internacional en Ginebra el pasado mes de diciembre<sup>13</sup>, donde la Alianza reiteró su compromiso con incluir medidas para **proteger a los civiles** afectado por conflicto armado en la doctrina, formación, adiestramiento, planificación, ejercicios y conducción de operaciones.

**También se avanza de la teoría a la práctica**, a través de la celebración de **ejercicios militares**, en los que participan representantes de ONG e implican a personal de la sede de la OTAN, de las capitales y de los mandos estratégicos.

Por último, el programa **NATO Science for Peace** fomenta proyectos cooperativos, publicaciones, cursos de formación, workshops... como el coordinado por Cristina Figueroa, Jesús Palomo y Jesús Gil Ruiz por la URJC, publicado en 2017.

En quinto lugar, se ha reforzado la comunicación pública sobre estas cuestiones.

Mención especial merece la española **Carmen Romero**, miembro de nuestro Consejo de Honor y *Deputy Assistant Secretary General for Public Diplomacy*.

Y ADESYD SWIIS se ha sumado a las campañas #WeAreNATO #SomosOTAN, como organización que protege a más de 1.000 millones de ciudadan@s. También a @NATO1325 #CSAP1325 y #NATOEngages para vincular a los Jóvenes, las nuevas generaciones, representados en la *Youth Atlantic Treaty Association* (YATA) y su capítulo español, el Consejo Atlántico Juvenil Español (COAJE) son muy activos y con ellos colaboramos también!

---

<sup>13</sup> Esta Conferencia Internacional se reúne cada 4 años. Reúne a 190 Estados que son parte de las Convenciones de Ginebra, además de observadores de organizaciones humanitarias y organizaciones internacionales.

## Conclusiones y perspectivas de futuro

La OTAN ha ido introduciendo sistemáticamente la **perspectiva de género** en todas sus actividades, desde sus Políticas y su propia estructura interna (civil y militar) al planeamiento y ejecución de las operaciones, la formación, los ejercicios y el diálogo y cooperación con los países socios.

En este contexto, debemos seguir avanzado en la **generación y consolidación de redes, tanto de la sociedad civil**, como en el ámbito de las organizaciones internacionales, particularmente en la **OTAN**, donde se viene desarrollando un gran trabajo en el seno del CSAP.

Las **OSC** tenemos un papel de **complemento** a esta labor y podemos favorecer la rendición de cuentas a nuestros Gobiernos (*"accountability"*) Nunca podremos ser sus sustitutos..., especialmente en conflictos armados, pero sí podremos acompañar en dar visibilidad a todas las políticas que tratan de resolverlos.

Hay espacio para reforzar el **liderazgo de España**, como "Champion" de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad, a nivel bilateral, regional e internacional. Tenemos un gran potencial que debemos aprovechar. Va en la imagen de España y en la "marca" España Global.

### A nivel nacional,

- **Hay que desarrollar el II Plan Nacional de Acción**, hay que continuar la tarea de continuar con las 4 P: ¿muchos objetivos?, quizás hay que priorizar. Además, contamos con dos nuevas Resoluciones en la Agenda MPS: **la 2467 (2019) y la Resolución 2493 (2019)**<sup>14</sup>, que suponen nuevos compromisos. Hay que liderar, financiar y monitorizar, y destacar más el papel del Parlamento nacional en este proceso.
- **Hay que pensar en Más Estrategia** o en la "Gran Estrategia". Contamos con
  - Estrategia de Acción Exterior (2014)
  - Estrategia de Seguridad Nacional (2017), y sus informes anuales.

Hay que dar **más coherencia** en documentos claves; de ahí que sugiriera en mi artículo *"Por la inclusión de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad"* en la RED (26 de junio 2017), la inclusión de esta Agenda en la Estrategia de Seguridad Nacional.

- **Hay que comunicar más y mejor**. La información está dispersa y no siempre actualizada. Todos podemos aportar. En ADESyD hemos volcamos nuestras

---

<sup>14</sup> Véase Anexo 1.



actividades, como las celebradas en el Congreso de los Diputados, el Parlamento Europeo, Casa América, en nuestra web [www.adesyd.es](http://www.adesyd.es) y en nuestro canal de YouTube.

- Estamos ante un **reto tecnológico** y debemos superar el “recelo” a comunicar interna y externamente, teniendo en cuenta, además, las campañas de desinformación que proliferan en los últimos años. Tenemos que salir a las RRSS, donde los mensajes se multiplican exponencialmente y fuera de nuestras fronteras.

Y, sobre todo, por una razón fundamental: para fomentar la **transparencia** en el diseño de las políticas.

### En el ámbito de la OTAN,

**Hay que aumentar la comprensión de los logros de la OTAN en la Agenda MPS** (muy desconocidos por la opinión pública en general), explotando

- **el potencial de las Asociaciones:** las Embajadas punto de Contacto<sup>15</sup>. España lo es ante Mauritania, Qatar y Colombia, que no tienen PAN.
- **el CSAP**, como plataforma de participación de representantes de la sociedad civil, que ha celebrado ya su IV encuentro anual.
  - Composición no sólo femenina.
  - Apertura a representantes de la sociedad civil de países del sur: Jordania, que cuenta con Plan de Acción, y Malta y Emiratos árabes Unidos, que no tienen pero están asociados al Plan de Acción de la OTAN.
  - Introducir otros temas, no solo relacionados con la Agenda 2030, la protección de civiles y de niños en conflictos armados, sino también otros dominios: el ciberespacio y la actuación ante amenazas híbridas y el papel que pueden jugar las mujeres en este campo.

---

<sup>15</sup> Contact Point Embassies (CPEs) are a valuable tool which contribute to NATO’s outreach efforts. In every partner country an embassy of one of the NATO member states serves as a contact point and operates as a channel for disseminating information about the role and policies of the Alliance. In addition to this public diplomacy role, the CPEs mandate has been extended to also include support – as required – for the implementation of other agreed activities with partners.

[https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_49190.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_49190.htm)



### Como sociedad civil,

Las **OSC española** deberíamos tener, como el CSAP, unos **Términos de Referencia** (TOR) que definan nuestras relaciones con el MAEC y el Grupo de trabajo interministerial y definir unos **“Guiding Principles”** (interno), pues somos organizaciones y asociaciones de diversa naturaleza y diferentes objetivos, pero con un **interés común**: promover la aplicación y desarrollo del II PNA 135. Hay que compartir **valores, conceptos y definiciones**<sup>16</sup>.

Desde SWIIS estamos convencidas de que la **unión hace la fuerza**. Así ganamos en visibilidad y alcance.

**SWIIS**, por su parte, seguirá desarrollando voluntaria y altruistamente las tareas desarrolladas que ha venido desarrollando hasta la fecha:

- Formativas: seguir fomentando el conocimiento de esta Agenda en nuestras actividades.
- Divulgativas y de sensibilización: Boletines y etiquetas #IIPNA1325.
- Comunicativas, contando experiencias de miembros de honor Storytelling/ Referentes/ Cristina Gallach, y otras socias *“influencers”*.
- De apoyo, lo que denominamos *“SWIIS in support”*, especialmente a los jóvenes y a otras entidades, como las que hoy nos reúne a tod@s, para seguir promoviendo en nuestra sociedad la aplicación de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad!

Ante desafíos complejos de seguridad, que tanto impactan en mujeres, niños y niñas, solo cabe responder con un enfoque integral y concertado de instrumentos políticos, civiles, militares y financieros, y con la variedad de actores que los representan, sin exclusiones. #JuntosSumamos! #StrongerTogether.

Madrid, 20 de febrero de 2020

---

<sup>16</sup> [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2019\\_07/20190709\\_1907-wps-glossary.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_07/20190709_1907-wps-glossary.pdf)