

## Llevar la Igualdad de Género a la Asamblea General de Naciones Unidas

Serie Minutas N° 95-23 10/10/2023

Carolina Jorquera Vásquez

### Resumen

*El presente documento es una actualización del trabajo contenido en la minuta 02 -23 y ha sido preparado como apoyo a la participación de diputadas y diputados del Congreso Nacional de Chile a la 147ª Asamblea de la Unión Interparlamentaria (UIP) que se llevará a cabo desde el 23 al 27 de octubre de 2023 en Luanda, Angola. La minuta aborda el compromiso del sistema de Naciones Unidas con la paridad de género, las iniciativas de búsqueda, los avances en la materia y los desafíos pendientes.*

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

## **INTRODUCCIÓN**

El artículo 8 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala a los Estados parte en el tratado a “tomar todas las medidas apropiadas para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a sus gobiernos a nivel internacional y participar en el trabajo de las organizaciones internacionales.”<sup>1</sup>

Desde allí, Naciones Unidas tiene la responsabilidad principal de promover con el ejemplo la participación igualitaria y activa de las mujeres en todas las categorías del sistema del organismo multilateral. Esto también implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas de las Naciones Unidas. Para ello, ONU Mujeres tiene el mandato de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas para la representación equitativa de las mujeres.<sup>2</sup>

La Carta de las Naciones Unidas establece que la ONU no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios.

## **ESTRATEGIA DE PARIDAD DE GÉNERO PARA EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS.**

En el año 2017, el Secretario General de la ONU presentó la “Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género”<sup>3</sup>. El documento incluyó acciones recomendadas para alcanzar la paridad de género al año 2028. Además de establecer metas e indicadores de logro, propone modernizar la organización y cambiar su cultura institucional. Señala también que aunque la paridad es fundamentalmente un derecho, también es, cada vez más una necesidad para asegurar la eficiencia, influencia y credibilidad de las Naciones Unidas.

Concretamente la estrategia se despliega en los siguientes componentes:

- Establecimiento de objetivos y supervisión de los avances sobre paridad en todas las categorías
- Liderazgo y rendición de cuentas
- Contratación, retención, adelanto profesional y gestión del talento.
- Nombramientos de altos funcionarios

---

<sup>1</sup> <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

<sup>2</sup> <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations#:~:text=En%20calidad%20de%20organismo%20normativo,sistema%20de%20las%20Naciones%20Unidas.>

<sup>3</sup> [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_s.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf)

- Creación de un entorno propicio
- Entornos de las misiones, y
- Plan de ejecución.

De acuerdo al último Informe de mejoramiento de la situación de las mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas<sup>4</sup>, publicado el año 2021, la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de la ONU ha aumentado del 44,2% al 45,3%. Por primera vez, la representación de las mujeres en las sedes centrales casi alcanza la paridad, con un 49,5% en total. Además, la representación de las mujeres entre los jefes y subjefes de las operaciones de paz alcanzó el 48% y la paridad entre los coordinadores residentes se mantiene desde 2018.

### **La búsqueda de paridad en los organismos multilaterales**

La ausencia de paridad de género se aprecia en los más diversos órganos, organismos e instancias de la política internacional. En el año 2015 un conjunto de Organismos No Gubernamentales crearon la campaña **GQUAL**<sup>5</sup>, cuyo objetivo fue promover la paridad de género en los organismos internacionales, donde la falta de equidad afecta a prácticamente la totalidad de los tribunales y cuerpos internacionales encargados de desarrollar el derecho internacional y los derechos humanos.

Desde su lanzamiento hace 8 años, **GQUAL** ha tenido un rol importante en evidenciar la subrepresentación de mujeres en espacios de representación internacional y fomentar la búsqueda de soluciones a través de la articulación con diversos actores con influencia y conocimiento sobre los organismos internacionales, incluyendo los Estados, los organismos internacionales, la sociedad civil y la academia.

A continuación se presentan los datos del Ranking GQUAL 2022, clasifica a los países que cuentan con más de una persona nacional electa en cargos internacionales monitoreados por GQUAL, y desagrega esa representación por género.

---

<sup>4</sup> <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/07/improvement-in-the-status-of-women-in-the-united-nations-system-2021>

<sup>5</sup> <https://www.gqualcampaign.org/inicio/>

# Ranking GQUAL 2022

## GQUAL RANKING 2022

Clasificación de países a nivel mundial en función del % de mujeres que componen los/as nacionales elegidos para ocupar cargos en tribunales y órganos de monitoreo internacionales

Indonesia - 100 %	4	4
Gambia - 100 %	3	3
Panamá - 100 %	3	3
Montenegro - 100 %	2	2
Moldova - 100 %	2	2
Nepal - 100 %	2	2

Australia - 80%	7	6
Camerún - 80%	5	4
Filipinas - 80%	5	4

Irlanda - 75%	8	6
Burkina Faso - 75%	4	3
Trinidad y Tobago - 75%	4	3
Latvia - 75%	4	3
Rumania - 75%	4	3
Malasia - 75%	4	3

Ruanda - 67%	3	2
Zambia - 67%	6	4
Barbados - 67%	3	2
Austria - 67%	6	4
Finlandia - 67%	3	2
Grecia - 67%	6	4
Holanda - 67%	6	4
Laos - 67%	3	2
Myanmar - 67%	3	2
Vietnam - 67%	3	2
Canadá - 80%	5	3
Croacia - 80%	5	3



TOTAL \*SÓLO PAÍSES CON MÁS DE UN REPRESENTANTE: 535  
TOTAL DE MUJERES: 223  
% DE MUJERES: 41.88%

Sudáfrica - 57%	7	4
Italia - 57%	7	4
Benin - 50%	2	1
Cabo Verde - 50%	2	1
Ghana - 50%	4	2
Niger - 50%	4	2
Togo - 50%	6	3
Bahamas - 50%	2	1
Guyana - 50%	2	1
Honduras - 50%	2	1
Paraguay - 50%	2	1
Noruega - 50%	2	1
Portugal - 50%	6	3
España - 50%	10	5
Bulgaria - 50%	4	2
Bosnia and Herzegovina - 50%	2	1
Estonia - 50%	2	1
Serbia - 50%	2	1
Eslovaquia - 50%	2	1
Jordan - 50%	2	1
Maldivas - 50%	2	1
Pakistán - 50%	2	1
Catar - 50%	2	1

México - 45%	11	5
Uganda - 44%	9	4
Alemania - 44%	9	4
Japón - 44%	9	4
Algeria - 43%	7	3
Jamaica - 43%	7	3
Perú - 42%	12	5
Egipto - 40%	5	2
Mauricio - 40%	5	2
Uruguay - 40%	5	2
Estados Unidos de América - 40%	10	4
República Checa - 40%	5	2
Georgia - 40%	5	2

Chile - 38%	8	3
Reino Unido - 38%	8	3
China - 38%	8	3
Líbano - 38%	8	3
Tailandia - 38%	8	3
Argentina - 33%	6	2
El Salvador - 33%	3	1
Nicaragua - 33%	3	1
Turquía - 33%	6	2
Brunéi - 33%	3	1
India - 33%	6	2
República de Corea - 33%	9	3
Singapur - 33%	3	1
Sierra Leona - 30%	10	3

Nigeria - 29%	7	2
Tanzania - 29%	7	2
Francia - 29%	14	4
Etiopía - 25%	4	1
Túnez - 25%	4	1
Costa Rica - 25%	4	1
Ecuador - 25%	4	1
Guatemala - 25%	4	1
Dinamarca - 25%	4	1
Malta - 25%	4	1
Albania - 25%	4	1
Hungría - 25%	4	1
Lituania - 25%	4	1
Eslovenia - 25%	4	1
Brasil - 20%	5	1

Senegal - 17%	6	1
Cambodia - 15%	13	2
Polonia - 13%	8	1
Kenia - 11%	9	1
Maruecos - 9%	11	1

Bélgica	4	0
Islandia	3	0
Luxemburgo	2	0
Nueva Zelanda	3	0
Suecia	2	0
Suiza	4	0
Azerbaiyán	4	0
Rusia	6	0
Ucrania	2	0
Chipre	2	0
Samoa	2	0

## **DATOS VERSUS RELATO: LAS DIFICULTADES DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA POLÍTICA INTERNACIONAL.**

¿Dónde están las mujeres? Es la pregunta que se plantea la académica norteamericana Cynthia Enloe el año 1989 cuando escribe *Bananas, Beaches and Bases*<sup>6</sup>. *Dar sentido feminista a la política internacional*. El texto deja en evidencia la deuda del sistema político internacional con el trabajo de las mujeres.

Desde allí, hay un recorrido muy importante de diversas autoras que han abordado la ausencia de las mujeres en la política exterior de los Estados, en la diplomacia, en las negociaciones internacionales y en los organismos multilaterales. La política internacional continúa siendo un mundo eminentemente masculino donde la norma es la sobrerrepresentación de los hombres y la evidente subrepresentación de las mujeres.<sup>7</sup>

En enero de 2022 se publica el estudio ***Paridad de género en las organizaciones internacionales: discurso vs. Números***,<sup>8</sup> que analiza 3 décadas de información sobre la presencia femenina en los distintos cargos de Naciones Unidas y de las organizaciones del sistema económico global.

El estudio demuestra que entre 1990 y 2018, las mujeres que ocuparon los más altos cargos de los órganos, organismos especializados y programas de las Naciones Unidas, además del FMI, Banco Mundial y de la OMC, representaron solo un 18.2% del total.

Adicionalmente, la investigación precisa que cuando ocupan puestos en las organizaciones internacionales y en el sistema de Naciones Unidas, a las mujeres se les reservan temas como medioambiente, derechos humanos, alimentos, cultura, educación e infancia y los hombres permanecen en los temas de economía y seguridad.

Otro dato que resulta interesante apreciar se refiere a la procedencia de las mujeres que ocupan altos cargos internacionales, ya que el 55% de ellas proviene de la América Anglosajona y de Europa Occidental, el 13% de África Subsahariana y América Latina y la ausencia de mujeres del Oriente Medio y el Norte de África.

Una vez generada la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, el equipo directivo superior del Secretario General a escala mundial en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, tanto en la Secretaría (que también abarca las comisiones regionales y las misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz) como en los fondos y programas, las

---

<sup>6</sup> Enloe, C. (1989/2014), *Bananas, Beaches and Bases*. Making Feminist Sense of International Politics, Berkeley, University of California Press.

<sup>7</sup> Aggestam, K y Towns, A (2018), *Diplomacia de género y Negociaciones Internacionales*. Palgrave – MacMillan.

<sup>8</sup> [https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/relacionesinternacionales2021\\_48\\_006/14013](https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/relacionesinternacionales2021_48_006/14013)

entidades de investigación y capacitación y otras entidades, incluidos los enviados y asesores especiales, está integrado por un 29% de mujeres y un 71% de hombres. En algunos sectores ha habido avances significativos. Desde el 1 de enero de 2017, el Secretario General ha nombrado a 32 dirigentes del Grupo Superior de Gestión (17 mujeres y 15 hombres), con lo que la composición se ha acercado más a la paridad, situándose en un 44% de mujeres y un 56% de hombres. Mientras que en 2006 solo había un 2% de mujeres en puestos de jefatura o jefatura adjunta de misiones de operaciones de paz, actualmente las mujeres representan el 25% del personal directivo superior de las misiones.<sup>9</sup>

Como una medida de transparencia y rendición de cuentas, es posible constatar los avances en Panel de control de paridad de género de la Secretaría de las Naciones Unidas.<sup>10</sup>

En el escenario descrito, un desafío importante dice relación con el diseño y la materialización de estrategias que logren el empoderamiento de las mujeres para acceder a cargos de alta dirección en la carrera diplomática, los ministerios de Relaciones Exteriores y los organismos internacionales<sup>11</sup>.

El techo de cristal sigue limitando la trayectoria profesional y política de las mujeres en el ámbito internacional, a pesar de los avances observados en términos de políticas promovidas por esas mismas organizaciones. Las pocas mujeres que acceden a las altas jerarquías internacionales aún enfrentan la soledad de un espacio dominado por hombres y por los prejuicios en contra de su capacidad de instrumentar, negociar y conducir políticas e instituciones.<sup>12</sup>

El Sistema de Naciones Unidas debe avanzar decididamente en sus compromisos de paridad, pero cada Estado miembro debe establecer y trabajar sus propios retos en materia de equidad en la designación de sus delegaciones y representantes.

La Resolución 47/51 (Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de Derechos Humanos: garantizar el equilibrio de género<sup>13</sup>) del CDH de Naciones Unidas representa un gran avance respecto a incorporar una mirada igualitaria estructural, sin embargo aún queda un largo camino por recorrer a fin de garantizar que las mujeres, en toda su diversidad, lleguen a estos espacios. Es fundamental garantizar la efectiva representación de las mujeres y diversidades en todos los espacios, no solamente en aquellos asociados históricamente a las mujeres. Solo con un verdadero enfoque

---

<sup>9</sup> Naciones Unidas “Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género” 2020 disponible en [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_s.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>

<sup>11</sup> Mujeres y Política exterior en América Latina: un mundo de desigualdades. Editoras Claudia Fuentes, María José Henríquez, Natalia escobar, Pía Lombardo. 2022. Fondo de Cultura Económica, Chile.

<sup>12</sup> LENINE, Enzo y PEREIRA, Manuela (2021). “Paridad de género en las organizaciones internacionales: discurso vs. números”, Relaciones Internacionales, n° 48, pp. 101-121.

<sup>13</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/111/49/PDF/G2111149.pdf?OpenElement>

interseccional que reconozca y aborde las múltiples causas de discriminación se podrá aspirar a que una diversidad de voces participen en los organismos y la política internacional, transitando así hacia instancias más representativas y democráticas.

