

DOCUMENTO DE POLÍTICA

LAS MUJERES EN EL CUERPO DIPLOMÁTICO: MARCOS NORMATIVOS, BARRERAS ESTRUCTURALES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA



POR Y PARA
TODAS
LAS MUJERES
Y NIÑAS

Antecedentes

Este documento de política se elabora en el marco de la iniciativa mundial de ONU Mujeres sobre políticas exteriores con perspectiva de género, que se lleva a cabo en cuatro regiones (Estados Árabes, Europa y Asia Central, América Latina y el Caribe y África Occidental y Central). La iniciativa apoya la integración de la igualdad de género en las políticas exteriores y se pone en práctica en torno a tres pilares:

- i) una base empírica más sólida para unas políticas exteriores con perspectiva de género;
- ii) un entorno propicio para la representación equitativa de las mujeres en la diplomacia; y
- iii) la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política exterior.

Este documento contribuye al creciente número de investigaciones sobre las políticas exteriores con perspectiva de género, centrándose en la representación y la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático, en los marcos normativos que influyen en sus funciones y en las barreras estructurales a las que se enfrentan en el camino hacia la paridad. En él se identifican prácticas prometedoras para la integración de la perspectiva de género en la política exterior y se ofrecen recomendaciones a diversos actores del ámbito diplomático, incluidos los responsables políticos de todo el Gobierno, especialmente de los ministerios de Asuntos Exteriores.

Agradecimientos

La coordinación de la publicación y la orientación técnica general estuvieron a cargo de Diana Lutta, de ONU Mujeres. Fue redactada por el profesor Toni Haastrup (Universidad de Mánchester), con el apoyo en la investigación de Sarah Nanjala. Entre las personas que revisaron el documento se encuentran: Angela Chung, Adriana Quiñones, Nisha Arekapudi, Julie Ballington, Lana Ackar, Nesreen El Molla, Sophie West-Browne, Ana Cristina González Velez, Giulia Bortolotti, Constanza Narancio (ONU Mujeres); Marta Kozielska (IDEAS de la LSE) y la profesora Karen Smith (Departamento de Relaciones Internacionales de la LSE).

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a las autoras o los autores y no representan necesariamente las opiniones de ONU Mujeres, las Naciones Unidas ni ninguna de sus organizaciones afiliadas.

© 2026 ONU Mujeres.

Revisión: Jen Ross

Diseño y maquetación: Blossom SRL

220 East 42nd Street
Nueva York, NY 10017, EE. UU.
Tel.: 646-781-4400
Fax: 646-781-4444

www.unwomen.org

Introducción

A nivel mundial, los hombres continúan siendo principalmente quienes ocupan puestos de poder. En la mayoría de los países, las cifras son contundentes en lo que respecta al liderazgo y la participación en la política nacional e internacional. Las jefas y jefes de Estado, las jefas y jefes de Gobierno, las legisladoras y legisladores y las ministras y ministros de gobierno desempeñan un papel fundamental en la configuración de la política interior y exterior de un país. Sin embargo, solo 25 países están gobernados por una mujer; las mujeres representan únicamente el 22,9 % de los miembros del gabinete a nivel mundial; y solo ocupan el 18 % de las carteras de Asuntos Exteriores.¹ Las mujeres representan solo el 27,2 %² de los legisladores a nivel nacional y el 35,6 % a nivel local.³ Además, el *Índice de Mujeres en la Diplomacia*⁴ de 2025 muestra que, a nivel mundial, las mujeres representan solo el 22,5 % de las y los embajadores.

Como principal instrumento de la política exterior y ámbito de actuación,⁵ la diplomacia consiste en la labor cotidiana de gestionar las relaciones entre Estados. Esta se “realiza generalmente por funcionarios de un país o miembros de organizaciones multilaterales”⁶ que trabajan dentro de organizaciones y estructuras formales mediante las que se lleva a cabo la diplomacia. Este “aparato” es el que utilizan los Estados y los organismos multilaterales para gestionar las relaciones exteriores, negociar acuerdos, representar intereses en el extranjero y hacer frente a las crisis internacionales. Sin una representación y participación equitativas de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, incluida la diplomacia, no es posible alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.⁷

En general, los primeros estudios sobre la historia de las mujeres en la diplomacia dejaron fuera del discurso dominante la participación de las mujeres en las actividades diplomáticas de la mayor parte de las sociedades del mundo.⁸ Ha habido un cambio gradual de esta situación a lo largo de la última década, gracias a las investigaciones actuales sobre las mujeres líderes del sur global y su papel en la diplomacia. Además, los primeros estudios sobre la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático se centraban, principalmente, en funciones no oficiales, como las de esposas de diplomáticos en función, facilitadoras en redes sociales y transnacionales,⁹ y administradoras económicas de las embajadas, lo que refleja una participación más informal de las mujeres en la diplomacia.

Sin embargo, a pesar de su escasa presencia en el cuerpo diplomático y de su limitada visibilidad en el ámbito de la investigación, las mujeres han hecho importantes contribuciones diplomáticas como líderes en la política mundial. Las contribuciones de la austriaca Bertha von Suttner al Congreso Universal por la Paz y a los movimientos pacifistas inspiraron la fundación de la Unión Europea¹⁰. La brasileña Bertha Lutz y la dominicana Minerva Bernardino, en solidaridad con las redes de mujeres líderes de América Latina, desempeñaron un papel fundamental a la hora de garantizar que la Carta de las Naciones Unidas afirmara explícitamente la igualdad de derechos entre mujeres y hombres¹¹ y que incluyera varias referencias a la no discriminación por motivos de sexo, entre otros ejemplos.

A pesar de estas notables contribuciones, no fue hasta el siglo XX cuando se hizo realidad la participación formal de las mujeres en la diplomacia, mediante su admisión condicional en el cuerpo diplomático.¹² Y en muchos países, estas prohibiciones se mantuvieron para las mujeres casadas¹³ hasta la década de 1970. Desde entonces, la participación oficial de las mujeres en el cuerpo diplomático aumentó, aunque lentamente.

Aunque la diplomacia abarca, en términos generales, a numerosos actores y actividades, el alcance de este documento de política se limita al cuerpo diplomático. El documento adopta un enfoque de métodos mixtos para garantizar una base empírica sólida, utilizando análisis cuantitativos secundarios e investigación cualitativa para evaluar los marcos normativos clave que sustentan la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático y las barreras estructurales, incluidas las políticas y prácticas discriminatorias. En él, se utilizan estos aspectos como ejes de análisis para comprender los factores que afectan la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático y su avance en condiciones de igualdad hasta alcanzar los más altos niveles de la representación diplomática. Se utilizó una síntesis de la bibliografía disponible para presentar los resultados y las recomendaciones de políticas. Como fuente complementaria de datos, ONU Mujeres:

- i) realizó un análisis de 25 años (de 2000 a 2025) de todos los informes de los Estados parte sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW), centrándose en el artículo 8, que obliga a los Estados parte “[a] adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a sus gobiernos a nivel internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”¹⁴; y
- ii) condujo entrevistas anónimas a informantes clave (KII) y un grupo de discusión enfocado (FGD) con 21 miembros activos del cuerpo diplomático, pertenecientes a los niveles de gerencia superior e intermedios, procedentes de un grupo de Estados miembro de diversas regiones.

RECUADRO 1. DEFINICIONES CLAVE EN EL CONTEXTO DE ESTE DOCUMENTO

- El término **“marcos normativos”** hace referencia a un conjunto de principios, normas y reglas que orientan el comportamiento de los Estados y otros actores, promoviendo valores y expectativas comunes en cuestiones como los derechos humanos, la resolución de conflictos y el derecho internacional.
- Las **“barreras estructurales”** se refieren a factores sistémicos, a menudo informales o dependientes del camino, entre los que se incluyen la cultura, las normas, las redes de control de acceso, los sesgos en la evaluación del rendimiento, las expectativas de movilidad, las penalizaciones por el cuidado de personas dependientes y el acoso. También incluye normas aparentemente neutras que tienen un impacto dispar. Todo ello puede estar arraigado en leyes, reglamentos, políticas o prácticas institucionales que, directa o indirectamente, generan desigualdades en cuanto a oportunidades, acceso, recursos o resultados para las mujeres, en particular para aquellas que sufren formas de marginación que se entrecruzan a lo largo de toda su trayectoria profesional en la carrera diplomática (contratación, formación, destinos, ascensos y puestos de liderazgo). En conjunto, estos factores frenan el avance de las mujeres incluso cuando existen compromisos formales en materia de paridad.

La representación y la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático

En 2025, el *Índice de Mujeres en la Diplomacia* reveló que las mujeres ocupaban el 22,5 % de todos los puestos de embajador/a y representante permanente a nivel mundial. Solo tres países contaban con un 50 % de mujeres embajadoras.¹⁵ El Índice y otros conjuntos de datos existentes recogen datos numéricos, a menudo correspondientes al más alto nivel de representación en el ámbito diplomático. Los datos analizados por ONU Mujeres sobre la aplicación del artículo 8 de la Convención CEDAW revelaron que, si bien en algunos informes de los Estados parte se presenta información sobre la representación de las mujeres en el servicio exterior (23,8 %), esto suele hacerse sin un desglose detallado y, cuando existe esta información, se presenta de manera desigual en los informes de los Estados parte.

Entre 2000 y 2025, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité de la CEDAW) solicitó información adicional en virtud del artículo 8, en relación con la proporción de mujeres diplomáticas o con los esfuerzos realizados para aumentar la participación y la representación de las mujeres en la diplomacia a casi la mitad de todos los Estados parte (86, es decir, el 45,5 %). Esta solicitud suele hacerse a través de una lista de cuestiones (LOI, por sus siglas en inglés) o una lista de cuestiones previas a la presentación de informes (LOIPR, por sus siglas en inglés: List of Issues Prior to Reporting). Cabe destacar que el hecho de que el Comité no haya planteado LOI ni LOIPR en relación con el artículo 8 respecto a un Estado parte concreto no implica que dicho Estado parte cumpla plenamente con lo dispuesto en dicho artículo. Sin embargo, las LOI y las LOIPR permiten al Comité identificar prioridades en su revisión, lo que pone de manifiesto el interés por hacer un seguimiento de la aplicación del artículo 8.

Además, son escasos los datos que permiten hacer un análisis comparativo sobre cómo las normas culturales, los incentivos políticos y las normas institucionales interactúan para excluir o favorecer a las mujeres en el cuerpo diplomático. En conjunto, esta fragmentación de los datos supone un reto a la hora de analizar, desde una perspectiva de género y de forma sistemática, el ecosistema más amplio en el que se inscribe el cuerpo diplomático y sus prácticas.¹⁶

Los ministerios de Asuntos Exteriores (MFA, por sus siglas en inglés) no suelen recopilar, utilizar ni difundir datos que muestren cómo las desigualdades estructurales relacionadas con la raza, el origen étnico, la religión, la discapacidad, la clase social o la orientación sexual influyen en la trayectoria profesional de las mujeres en el cuerpo diplomático.¹⁷ Como consecuencia, las personas que se enfrentan a múltiples formas de marginación que se solapan siguen siendo en gran medida invisibles en las decisiones relativas a la contratación, la asignación de puestos y los ascensos. Sin un análisis interseccional, las políticas corren el riesgo de beneficiar solo a un pequeño grupo de personas y de reproducir las jerarquías existentes.

En general, los informes de los Estados parte sobre el artículo 8 ponen de manifiesto una fuerte disminución del número de mujeres entre los puestos de incorporación, los de mitad de carrera y los de alta dirección en el cuerpo diplomático, lo que sugiere que deberá hacerse un seguimiento del cambio y disponer de los recursos necesarios a lo largo de toda la trayectoria profesional.

La práctica diplomática se basa en una “lógica de lo apropiado” de carácter masculino, en la que ciertos comportamientos —como la firmeza, el control emocional y la disponibilidad para una movilidad constante— se valoran y recompensan de manera diferente,¹⁸ mientras que las habilidades relacionadas con el cuidado, la colaboración y el establecimiento de relaciones se menosprecian sistemáticamente.¹⁹ Por lo tanto, no basta con revisar las políticas y los procedimientos institucionales si los criterios subyacentes de mérito y profesionalidad siguen reflejando ideales de género y raza propios del “diplomático ideal”.²⁰

La aparición de políticas exteriores feministas y otros enfoques de la política exterior que tienen en cuenta las cuestiones de género supone un importante cambio normativo en la gestión del aparato diplomático; en la forma en que algunos Estados llevan a cabo su labor diplomática y en cómo se percibe la representación en la política exterior. Aunque la diplomacia sigue reflejando y reproduciendo las relaciones de poder patriarcales, estos enfoques feministas y con perspectiva de género facilitaron marcos de rendición de cuentas para los compromisos en materia de igualdad de género en la política mundial. Esto reviste especial importancia en el ámbito de la diplomacia, donde las cuestiones de género han sido históricamente pasadas por alto, incluso en lo que respecta a los factores que favorecen o dificultan la plena participación y la representación equitativa de las mujeres en todos los niveles del cuerpo diplomático.

Principales marcos normativos

Las limitaciones a la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático se deben, en gran medida, a las normas sociales y a las prácticas institucionales, jurídicas y políticas, más que a prohibiciones directas recogidas en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961, el principal instrumento de la práctica diplomática. Sin embargo, el Convenio no refleja de manera coherente un enfoque inclusivo en materia de género en el ámbito diplomático, dada la masculinización de las disposiciones de su texto. Por ejemplo, los términos jefes de misión y “agente diplomático” se denominan sistemáticamente con pronombres masculinos (él, le, su), y cuando se hace referencia a las familias de los diplomáticos, se da por sentado que un diplomático varón va acompañado de su cónyuge. Esto considera que el derecho internacional vigente en materia de relaciones diplomáticas, tal y como se recoge en la Convención —incluidas las disposiciones que dan prioridad a la participación de los hombres en el cuerpo diplomático o que limitan a las mujeres a determinadas funciones—, es inmutable,²¹ lo que refleja una época en la que el “tipo ideal” de diplomático era un hombre. No obstante, a lo largo de los años, la evolución de la práctica diplomática ha seguido incorporando los marcos normativos internacionales en materia de igualdad de género.

Aprobada el 18 de diciembre de 1979, la Convención de la CEDAW es un instrumento jurídico internacional que obliga a los Estados parte a eliminar la discriminación contra las mujeres y las niñas, y promueve la igualdad de derechos de estas. A menudo descrita como la carta internacional de derechos de la mujer, los Estados parte se comprometen a adoptar una serie de medidas para poner fin a la discriminación contra la mujer en todas sus formas, garantizando a las mujeres la igualdad de acceso y de oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

El artículo 8 de la Convención ofrece la base más sólida para la participación de las mujeres y su representación equitativa en la diplomacia al obligar a los Estados a “adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a sus gobiernos a nivel internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”.²² Entre ellas pueden figurar medidas especiales de carácter temporal, como las cuotas, destinadas a eliminar las barreras históricas y estructurales a las que se enfrentan las mujeres en las esferas pública y política.²³

La Recomendación General n.º 23 del Comité de la CEDAW²⁴ subrayó que, para lograr una amplia representación en la vida pública, es necesario que las mujeres gocen de “plena igualdad en el ejercicio del poder político y económico”²⁵ y participen en pie de igualdad “en la toma de decisiones a todos los niveles, incluido el internacional”.²⁶ Esta interpretación va más allá de la igualdad formal para alcanzar la igualdad sustantiva y recomienda que los criterios de acceso al servicio exterior y de destino en el extranjero aborden los sesgos de género y la discriminación indirecta.²⁷

Esto se reforzó además por la Recomendación General n.º 40 del Comité de la CEDAW sobre la representación equitativa e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones,²⁸ que aclara el alcance de las obligaciones derivadas del artículo 8. Destaca expresamente la importancia de incluir a mujeres de diversos orígenes, teniendo en cuenta factores como la edad, el origen étnico, la discapacidad y la situación socioeconómica: un enfoque interseccional. Lo más importante es que establece medidas concretas para garantizar la representación y la influencia equitativas de las mujeres en los puestos diplomáticos y en las instituciones multilaterales.

Al señalar la desigualdad de acceso de las mujeres al poder y a la toma de decisiones, así como la falta de instituciones que rindan cuentas, como cuestiones fundamentales, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 replantea los espacios diplomáticos, como centros en los que deberán hacerse realidad la justicia de género, y no como ámbitos neutros en materia de género a los que las mujeres simplemente acceden. Su énfasis en la paridad de género en la representación política, la eliminación de la discriminación estructural y la transformación de las instituciones ofrece otro punto de partida para analizar las prácticas de los organismos estatales encargados del cuerpo diplomático. En este sentido, la Declaración de Beijing constituye un punto de referencia sólido para la participación equitativa y significativa de las mujeres en el cuerpo diplomático, de conformidad con un marco global consensuado, incluso en aquellos casos en que las obligaciones legales específicas continúan siendo desiguales entre los distintos países.

Del mismo modo, la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (WPS, por sus siglas en inglés), puesta en marcha mediante la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en el año 2000, constituye una base importante para promover la inclusión de las mujeres en el cuerpo diplomático, especialmente en la toma de decisiones en materia de paz y seguridad. Al exigir la “participación plena, equitativa y significativa” de las mujeres en las negociaciones de paz, la mediación y la gobernanza posconflicto, la iniciativa WPS ofrece puntos de partida concretos para introducir cambios en la forma en que los países seleccionan, ascienden y destinan a integrantes del cuerpo diplomático para representar a sus gobiernos en cuestiones de paz y seguridad.

En 2025, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por consenso la Resolución 58/15 (HRC 58/15) sobre “Las mujeres, la diplomacia y los derechos humanos”,²⁹ que refuerza y pone en práctica el marco normativo establecido por el artículo 8 de la CEDAW. La resolución reconoce “las

barreras persistentes y sistémicas que obstaculizan la participación y el liderazgo plenos, igualitarios, significativos y seguros de las mujeres en la toma de decisiones, en particular su infrarrepresentación en la diplomacia, incluidos los foros internacionales de derechos humanos”.³⁰ Cabe destacar que vincula la participación de las mujeres en la diplomacia con los derechos humanos, reconociendo el papel fundamental que desempeñan las mujeres en el “fomento de procesos de toma de decisiones multilaterales inclusivos, sostenibles y eficaces”.³¹

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) es un espacio normativo fundamental para el desarrollo de normas mundiales que siguen marcando las pautas en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, incluida la participación y el liderazgo de las mujeres en la vida pública. Supervisa y evalúa los avances en la Plataforma de Acción de Beijing y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En 2025, un diálogo interactivo celebrado en la CSW 69 se centró en la presencia de las mujeres en la diplomacia, en el contexto del fomento de la participación política de las mujeres, la rendición de cuentas y las instituciones con perspectiva de género.³² El presente documento de política se centra en cuestiones relevantes relacionadas con el tema prioritario de la CSW 70 y pone de relieve las barreras estructurales que siguen propiciando la infrarrepresentación de las mujeres en la diplomacia. Aunque las Conclusiones Acordadas y las declaraciones políticas de la CSW existentes no contienen disposiciones específicas para las mujeres del cuerpo diplomático, las normas consensuadas de la CSW y las recomendaciones de sus documentos finales pueden contribuir a impulsar la legislación nacional, las políticas y las reformas institucionales de los Estados miembro para eliminar las barreras estructurales que siguen limitando la paridad en el cuerpo diplomático.

RECUADRO 2. EN ALGUNAS REGIONES SE OBSERVA UN IMPULSO A TRAVÉS DE LA REFORMA LEGISLATIVA

- Las Américas demuestran cómo las medidas legislativas pueden dotar de fuerza institucional a los compromisos en materia de paridad. Ecuador se convirtió en 2009 en el primer país de la región en adoptar una norma constitucional de paridad, lo que impulsó iniciativas regionales en favor de la igualdad de género en la gobernanza, incluida la diplomacia. La reforma constitucional mexicana de 2019, denominada “Paridad en todos los ámbitos”, estableció la paridad de género en los tres poderes del Estado, incluyendo expresamente la representación diplomática. Chile, Colombia y México han adoptado políticas exteriores feministas que integran la igualdad de género y los derechos de las mujeres como elementos centrales de su actuación internacional, lo que tiene repercusiones directas en la contratación y la promoción del personal diplomático.
- La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó resoluciones que exigen la paridad en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, consolidando así la igualdad de género como norma de gobernanza regional. Sin embargo, su aplicación varía de un país a otro.

Síntesis y conclusiones sobre los marcos normativos



Las deficiencias en la aplicación persisten para la aplicación efectiva del artículo 8 de la CEDAW. La CEDAW es un tratado vinculante que se ratificó de forma casi universal por 189 Estados y al que no se ha formulado ninguna reserva respecto al artículo 8. Sin embargo, las deficiencias en la aplicación persisten. Los informes de los Estados parte siguen señalando normas sociales subyacentes y barreras estructurales, como la distribución desproporcionada de las responsabilidades de cuidado y la falta de oportunidades educativas para las mujeres, en comparación con los hombres. Cuando se observan avances, son lentos y desiguales.



Es evidente que los compromisos en materia de cuotas de género carecen de directrices operativas para el cuerpo diplomático, salvo algunas excepciones. Casi la mitad de los países analizados (93 de 193) se comprometió a lograr la paridad de género en sus instituciones públicas mediante cuotas de género.³³ En algunos casos, estos compromisos señalan a los MFA como destinatarios, pero, en general, se refieren a la igualdad de género en la vida pública sin ofrecer directrices operativas específicas para la diplomacia.³⁴ En Austria, el compromiso con la paridad incluye la adopción de marcos jurídicos que garantizan la igualdad de género en la contratación y la promoción del personal diplomático. En su informe nacional de 2017 para el CEDAW, Austria señaló que la enmienda de 2011 al Código de la Función Pública Federal aumentó la cuota de mujeres en la función pública. La cuota se elevó del 40 % al 45 % en 2010 y al 50 % en 2012, lo que contribuyó a aumentar la representación femenina en el cuerpo diplomático, aunque de forma desigual en los niveles más altos. Entre 2011 y 2016, se produjo un aumento aproximado del 20 % en el número de mujeres que ocupaban puestos de liderazgo en el servicio diplomático de Austria.³⁵



Las políticas exteriores con perspectiva de género como impulsoras institucionales. En los países que incorporaron la igualdad de género como un objetivo explícito de su política exterior se observan efectos indirectos en la aplicación del artículo 8. En Eslovenia, un estudio realizado en 2009 sobre la igualdad de oportunidades en el servicio diplomático dio lugar a reformas sustanciales.³⁶ Desde entonces, las medidas específicas han favorecido a las mujeres cualificadas en entornos competitivos, lo que refleja el compromiso constante del Gobierno con la paridad de género.

Por ejemplo, el informe nacional de 2014 para el CEDAW muestra que, en 2012, el MFA de Eslovenia puso en marcha una política de diversidad y estableció objetivos cuantitativos anuales, cuyo cumplimiento se supervisaría de cerca de acuerdo con el principio de “cumplir o explicar”. En 2020, un estudio realizado en Eslovenia, en colaboración con el MFA de Islandia, reveló un aumento de 7 puntos porcentuales (del 51 % al 58 %) en la presencia de mujeres en el servicio exterior entre los años 2000 y 2020. Sin embargo, las mujeres seguían siendo una minoría entre las y los candidatos a puestos de embajador/a.³⁷

RECUADRO 3. CITA DE KII-02

“En las últimas pruebas de promoción, [el MFA] aplicó por primera vez la discriminación positiva. Así, había más plazas para mujeres que para hombres, y [esto] respondía a esas diferencias que se observan en las cifras. [Mi país] adoptó una política exterior feminista y creo que eso fue un factor [de cambio], ya que, según ese enfoque, se supone que hay que promover la igualdad de género en el ámbito internacional, pero también hay que tomar medidas [en] el ámbito nacional para ser coherentes”.

— Entrevistada/o anónima/o. Entrevista a informante clave. Octubre 2025

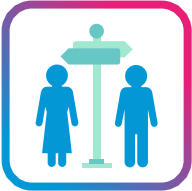
Cuando la igualdad de género se establece como un objetivo de política exterior y cuenta con el respaldo de los dirigentes, suelen surgir mecanismos institucionales —como criterios de contratación revisados, vías de promoción transparentes, programas específicos de desarrollo profesional y sistemas de rendición de cuentas sobre los resultados—, aunque de forma lenta y desigual.

Barreras estructurales

Según un estudio realizado para el Banco Mundial, casi la mitad de las mujeres de todo el mundo continúa enfrentándose a barreras legales discriminatorias.³⁸ Y aunque las leyes abiertamente discriminatorias que impedían a las mujeres acceder al servicio diplomático se eliminaron en su mayoría, existen sistemas de discriminación más amplios que generan resultados sistemáticamente desiguales. Estas prácticas operan bajo la superficie de la igualdad formal, creando barreras invisibles, pero muy eficaces a la hora de limitar el avance de las mujeres hacia los más altos niveles de la diplomacia.

Incluso en un contexto de igualdad formal y políticas no discriminatorias, las instituciones reproducen la desigualdad a través de reglas informales, expectativas tácitas y normas masculinizadas que definen a los diplomáticos y líderes “ideales”. Estas barreras suelen arraigarse en las culturas organizativas, las estructuras profesionales y las prácticas cotidianas. Para hacer frente a las barreras estructurales no basta con modificar las normas, sino que es necesario transformar las normas sociales y la lógica institucional.

Síntesis y conclusiones sobre las barreras estructurales



La estratificación por género persiste en todos los niveles del cuerpo diplomático.³⁹ En todos los países, las mujeres representan una mayor proporción entre las y los agregados, las terceras secretarías y personal administrativo, pero su presencia disminuye notablemente en los puestos de nivel medio o superior: embajadores/as, ministros/as, consejeros/as y primeros/as secretarios/as⁴⁰ (véase la tabla 1 para consultar los distintos rangos diplomáticos). La discrepancia entre la igualdad formal y la realidad de la exclusión en todos los niveles define el techo de cristal: barreras intangibles con consecuencias tangibles.

RECUADRO 4. RANGOS DIPLOMÁTICOS PRINCIPALES

En todos los países, las mujeres representan una mayor proporción entre las y los agregados, las y los terceros secretarios y personal administrativo, pero su presencia disminuye notablemente en los puestos de nivel medio o superior:



Nota: Esto ilustra los rangos jerárquicos que determinan el orden de precedencia. En algunos casos, las/los funcionarios diplomáticos tienen un cargo funcional que describe su área de especialización o las funciones específicas que se les asignaron. Por ejemplo, agregada/o jurídico, agregada/o laboral, agregada/o militar, etc. El uso del término "agregado" en este contexto es una descripción funcional y no está necesariamente relacionado con el rango diplomático más bajo de agregada/o. Una persona consejera o un/a primer/a secretario/a, según su rango efectivo, puede desempeñar las funciones de agregada/o jurídico. Integrantes del cuerpo diplomático de distintos rangos también desempeñan diversas funciones en la capital entre un destino en el extranjero y otro.



Las barreras para una progresión profesional equitativa persisten. Alrededor del 31 % de los países analizados (60 de 194) ofrece la posibilidad de presentar solicitudes en línea a través de un portal específico o de sitios web vinculados al Gobierno —lo que supone un avance positivo en materia de transparencia— y la mayoría publica las ofertas de empleo en foros públicos, como los sitios web oficiales del Gobierno. Sin embargo, este acceso en los niveles iniciales no aborda la pérdida de personal en puestos de nivel medio y superior.

En México, para hacer frente a un desequilibrio estructural persistente, con una proporción del 66 % de hombres frente a un 34 % de mujeres en el servicio exterior, una política anunciada en 2024 se compromete a admitir a dos mujeres calificadas por cada candidato varón que apruebe el examen de acceso a la carrera diplomática, lo que supone una proporción inversa del 66,7 % de mujeres frente a un 33,3 % de hombres.⁴¹ Ese mismo año, se introdujo el examen de promoción del Servicio Exterior para el personal de carrera de las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa, reservando un mayor número de puestos para las mujeres con el fin de lograr que estas constituyeran la mayoría o tuvieran las mismas oportunidades de promoción en ambas ramas,⁴² cuya proporción suele reducirse a medida que se asciende en la escala profesional.

Esta fuga de talentos, evidente en la mayoría de los países del mundo, pone de manifiesto que los sistemas de acceso inclusivos son necesarios, pero insuficientes por sí solos, para garantizar la igualdad sustantiva en todo el espectro del recorrido en la carrera diplomática. Los mecanismos de desarrollo profesional, incluidos los criterios de promoción, la asignación de puestos, el acceso a experiencias fundamentales para la carrera, la tutoría y las redes de contactos, requieren el mismo escrutinio y las mismas reformas.



Se retienen los puestos estratégicos para las mujeres en el cuerpo diplomático. Las mujeres diplomáticas suelen concentrarse en carteras, como el desarrollo, la salud, los derechos humanos y la política humanitaria, mientras que siguen estando infra-representadas en ámbitos como la defensa, las sanciones y la estrategia económica. La segregación profesional refleja y refuerza los estereotipos sobre las competencias y los roles que se consideran adecuados para las mujeres, excluyéndolas sistemáticamente de experiencias que aceleran el desarrollo profesional y que posteriormente determinan su idoneidad para ocupar puestos de liderazgo.⁴³

Cuando las mujeres llegan a ocupar el rango de embajadora, es mucho menos probable que ejerzan en países considerados estratégicos por su ubicación geopolítica.⁴⁴



El liderazgo de las mujeres en el cuerpo diplomático suele darse en momentos delicados. En algunos casos, las mujeres acceden de manera desproporcionada a puestos directivos en situaciones de escasez de recursos o de crisis: puestos con un poder real reducido, en los que el riesgo de fracasar es elevado y los recursos son escasos.⁴⁵ Dado que los presupuestos diplomáticos “quedan eclipsados por los presupuestos de defensa”,⁴⁶ las mujeres pueden asumir el liderazgo con una influencia limitada y verse expuestas a críticas desproporcionadas si no logran revertir el declive.



Las políticas favorables a la familia influyen en la participación de las mujeres en el cuerpo diplomático. Muchos países adoptaron, en principio, políticas favorables a la familia, pero estas siguen sin ajustarse adecuadamente a las realidades de la vida diplomática. El análisis del servicio diplomático japonés revela que, aunque existen políticas familiares oficiales, las normas laborales que fomentan el presentismo y la disponibilidad total obstaculizan la eficacia de estas medidas.⁴⁷

El avance profesional va de la mano de una movilidad constante, rotaciones frecuentes entre la sede central y los destinos, y horarios de trabajo largos e irregulares. Estas expectativas chocan con las responsabilidades del cuidado y hacen que resulte más difícil mantener las relaciones de pareja o sostener una distribución equitativa de las responsabilidades relativas a la crianza de hijas e hijos. Se trata de una característica estructural que perjudica sistemáticamente a las mujeres, quienes dedican 2,5 veces más horas al día al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con los hombres.⁴⁸

RECUADRO 5. CITA DE KII-01

Una diplomática contó que gastaba la mitad de su sueldo en gastos de guardería que superaban con creces las ayudas del ministerio, una carga que sus compañeros varones no tenían que soportar en la misma medida. Señaló la cruda disyuntiva: “No pude tener hijos muy pronto porque estaba intentando ascender en el trabajo [...] Para cuando me convertí en madre, a los 42 años, ya había alcanzado muchos de mis objetivos profesionales. [...] No creo que el sistema aún esté preparado para que podamos tenerlo todo al mismo tiempo: ser una madre a tiempo completo y ocupar un puesto directivo a tiempo completo”.

— Entrevistada anónima. Entrevista a informante clave. Octubre 2025.



La escasez de programas de mentoría y el acceso limitado a las redes de contactos continúan siendo una realidad. El avance en la carrera diplomática no solo depende de las cualificaciones académicas, sino también del acceso a redes formales e informales, de la información privilegiada y de una mentoría activa. Las mujeres diplomáticas se enfrentan a desventajas documentadas: incluso cuando ocupan puestos comparables y comunican con la misma frecuencia, sus voces “llegan menos lejos”; un estudio revela que las publicaciones de las mujeres diplomáticas en las redes sociales reciben mucha menos difusión, lo que merma su capacidad para marcar la agenda y su reconocimiento profesional.⁴⁹ Aunque en algunos casos existe un programa de mentoría, las KII y los FGD utilizados para este documento señalaron la importancia de la mentoría para el desarrollo profesional, algo que se reconoció como escaso para las mujeres en el cuerpo diplomático.



La formación del cuerpo diplomático a menudo no aborda las barreras estructurales. El análisis de tendencias del cuerpo diplomático hecho por ONU Mujeres muestra que, en general, todos los países ofrecen algún tipo de formación diplomática básica, que incluye los objetivos de la política exterior del país, cursos de protocolo diplomático, enseñanza de idiomas, etc. Sin embargo, solo una minoría integra en su formación contenidos centrados en las perspectivas de género en diversos aspectos de la política exterior. Muchos de los que incorporan la perspectiva de género asumieron compromisos específicos en materia de política exterior que tienen en cuenta las cuestiones de género, especialmente en lo que respecta a la agenda WPS. Sin embargo, en la mayoría de los casos, tanto en los distintos países como regiones, la formación a menudo no aborda la propia institución: no cuestiona los sesgos estructurales, no prepara a quienes dirigen para reconocer y corregir los efectos discriminatorios, ni dota a las personas diplomáticas de estrategias para desenvolverse en culturas institucionales masculinizadas.⁵⁰

En Francia, se dio prioridad a la formación interna sobre igualdad de género, en consonancia con su política exterior feminista.⁵¹ En Ucrania, ONU Mujeres prestó su apoyo a la formación destinada a desarrollar los objetivos del país de contar con un cuerpo diplomático sensible a las cuestiones de género.⁵² De manera similar, en el marco de la Iniciativa Mujeres, Paz y Seguridad de Sheikha Fatima bint Mubarak de los Emiratos Árabes Unidos (EAU) —apoyada por ONU Mujeres—, la cohorte más reciente en 2025 integró principios de una política exterior centrada en las mujeres dentro de su formación más amplia en Mujeres, Paz y Seguridad. Esto supone un cambio: ya no se trata solo de centrarse en el desarrollo de las competencias individuales, sino de preparar a las mujeres para que participen activamente en la configuración de las agendas políticas nacionales e internacionales.



Las lagunas en los datos merman la rendición de cuentas de los compromisos y el análisis comparativo. La mayoría (el 62 %, es decir, 116 informes de los Estados parte presentados a la CEDAW) no facilitó datos comparables sobre la proporción de mujeres en el cuerpo diplomático ni el desglose necesario para realizar un análisis comparativo.⁵³ Por ejemplo, en algunos informes, solo se facilitaba el número de mujeres en el MFA, sin indicar el número total de personas funcionarias del MFA, lo que impedía calcular la proporción de mujeres con respecto a los hombres. La mayoría de los informes sobre la aplicación del artículo 8 no desglosaban los datos relativos al cuerpo diplomático para indicar el tiempo de permanencia en el grado por género, las tasas de éxito en los ascensos o la distribución de las mujeres por tipos de misión (bilaterales frente a multilaterales), ubicaciones (sede frente al extranjero, niveles de dificultad) y especializaciones (política, económica, seguridad, jurídica, diplomacia pública). Sin estos datos detallados, los cuellos de botella estructurales siguen pasando desapercibidos, lo que limita la elaboración de informes institucionales basados en datos empíricos y la evaluación de los avances a lo largo del tiempo.

RECUADRO 6. EJEMPLOS DE PAÍSES

Australia se centra en iniciativas concretas a nivel institucional que integran la igualdad de género en la práctica diplomática. Una estrategia de género que abarca toda la política exterior (aprobada en 2016) integra la perspectiva de género en cinco ámbitos prioritarios, entre los que se incluyen la prevención de la violencia sexual y de género, la promoción de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la paz y la seguridad con perspectiva de género, la acción climática y humanitaria con perspectiva de género, el comercio inclusivo y el apoyo al liderazgo de las mujeres impulsado a nivel local. Un embajador dedicado a la igualdad de género se encarga de las actividades de promoción internacional, la diplomacia pública y la divulgación, lo que garantiza la rendición de cuentas y la visibilidad a alto nivel. A nivel interno, dentro del Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio (DFAT), la Estrategia para las Mujeres en Puestos de Liderazgo (puesta en marcha en 2015) se traduce en medidas concretas para la promoción y la retención del personal, tales como el equilibrio de género en los comités departamentales, la atención sistemática a la visibilidad de las mujeres como ponentes y expertas y una cultura laboral que reconoce y valora las contribuciones de las mujeres. En 2020, el DFAT evaluó la aplicación de la estrategia y constató que, en octubre de 2019, el 61 % de todas las personas empleadas del DFAT eran mujeres. Sin embargo, los hombres seguían superando en número a las mujeres en una proporción de 2 a 1 en los puestos de mayor responsabilidad del DFAT. Según el Índice de Mujeres en la Diplomacia, en 2025 el 43 % de las/los embajadores australianos eran mujeres.

En 2024, **Honduras** firmó un memorando de entendimiento (MdU) con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), mediante el cual se estableció un marco de colaboración para identificar y abordar las desigualdades existentes en la política exterior hondureña. Su objetivo principal es aumentar y reforzar la participación de las mujeres e integrar el enfoque de igualdad y derechos en la administración pública y el servicio exterior de Honduras. Tras la firma del MdU, la CIM/OEA y el Gobierno de Honduras llevarán a cabo un diagnóstico exhaustivo y elaborarán un plan de acción para hacer frente a las desigualdades existentes. Según el *Índice de Mujeres en la Diplomacia*, la proporción de mujeres embajadoras hondureñas aumentó en 12 puntos porcentuales, pasando del 25 % en 2024 al 37 % en 2025.

En **Liberia**, tras el compromiso político adquirido en 2023 de impulsar una política exterior con perspectiva de género, en 2024 se llevó a cabo una evaluación integral de género del MFA con el apoyo de ONU Mujeres. Las recomendaciones derivadas de los resultados de la evaluación identifican medidas específicas para fomentar la participación de las mujeres y la representación equitativa en el cuerpo diplomático, entre las que se incluyen: la posible aplicación de cuotas en el cuerpo diplomático; la impartición de formación con perspectiva de género; el refuerzo de la colaboración con el poder legislativo; y la coordinación del MFA con otros ministerios, departamentos y organismos para acelerar la aplicación de los compromisos de Liberia en materia de política exterior con perspectiva de género.

España centró sus esfuerzos de reforma en el ámbito interno y en la igualdad dentro de su servicio diplomático. Desde la adopción de su Política Exterior Feminista, España se comprometió a recopilar datos desglosados por género e intensificó la promoción del servicio diplo-

mático entre estudiantes universitarios, al tiempo que estandarizó la formación en materia de igualdad de género en el MFA. La Estrategia de Acción Exterior de España (de 2025 a 2028) reconoce que la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad y la diversidad constituyen un pilar fundamental del Servicio Exterior español; y se compromete a adoptar medidas específicas para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías. Cabe destacar también el compromiso de España con la representación de calidad en los puestos de liderazgo, mediante el nombramiento de mujeres como embajadoras y jefas de misión en lugares de importancia geopolítica.

Los **UAE** son un ejemplo de cómo un enfoque estratégico que abarca a todo el Gobierno puede impulsar la presencia de las mujeres en la diplomacia. En su informe de 2020 ante la CEDAW, los EAU señalan que los mandatos de alto nivel encomiendan a la Oficina del Primer Ministro, en coordinación con la Unión General de Mujeres, la tarea de aumentar el número de mujeres embajadoras y emisarias de paz, así como su representación en organizaciones internacionales, con el apoyo de un Consejo Federal para el Equilibrio de Género que se ocupa de las disparidades en la representación en los procesos de toma de decisiones. El nombramiento sistemático de mujeres para puestos de embajadora, respaldado por la Estrategia Nacional para el Empoderamiento de la Mujer, normaliza el liderazgo femenino en el cuerpo diplomático. En junio de 2024, las mujeres representaban el 30 % del cuerpo diplomático de los EAU. La investigación específica sobre la presencia de las mujeres en la diplomacia, la presentación periódica de informes al Comité CEDAW y el uso de índices para hacer un seguimiento de los avances son algunos de los factores que facilitan los mecanismos de rendición de cuentas en el cuerpo diplomático.

En **Ucraina**, la *Estrategia para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el servicio diplomático* adoptó medidas para combatir el acoso; mejorar las infraestructuras (incluida una sala infantil en el MFA); promover el liderazgo de las mujeres a través de un Club Diplomático de Mujeres; y aumentar las oportunidades de mentoría. Además, se están llevando a cabo reformas legislativas y campañas de sensibilización para integrar la igualdad de género en todos los ámbitos de la diplomacia, y se están aprovechando los cambios que se producen en tiempos de guerra para cuestionar las normas y lograr una mayor inclusión. En 2024 se publicaron los resultados de la segunda auditoría de género del MFA de Ucrania, hecha con el apoyo de ONU Mujeres. Los resultados mostraron que, desde 2019, la proporción de mujeres con puestos directivos en el servicio exterior aumentó un 6 %, hasta alcanzar el 30 %. Cabe destacar que el número de mujeres que ocupan cargos de embajadoras y jefas de misión aumentó un 8 % desde 2019, hasta alcanzar el 22 %.

Vietnam, en su informe nacional de 2023 ante la CEDAW, demostró un firme compromiso político y mencionó reformas legislativas, medidas específicas de apoyo profesional y desarrollo de capacidades mediante cuotas ambiciosas, formación específica y la promoción de una red para mujeres en el ámbito de las relaciones exteriores (como el Círculo de Mujeres de la Comunidad de la ASEAN de Hanói), para fomentar la cooperación y el apoyo. El objetivo es que el 75 % de los puestos de liderazgo clave en el Gobierno estén ocupados por mujeres. Estas medidas incrementaron notablemente el número de mujeres al frente de las misiones diplomáticas de Vietnam en el extranjero (el porcentaje se duplicó, pasando del 8,1 % al 16 % entre 2015 y 2019).

Conclusiones

Los instrumentos internacionales y los marcos nacionales reconocen el derecho a la representación equitativa en la diplomacia como una obligación jurídica y de derechos humanos. A pesar de ello, el camino hacia la paridad continúa siendo arduo. La marcada disminución del número de mujeres entre los puestos de inicio de carrera, los de mitad de carrera y los altos cargos en el cuerpo diplomático pone de manifiesto una fuga generalizada de talento que no se resuelve únicamente con procesos de selección transparentes. Los avances hacia la paridad se estancan cuando los compromisos carecen de mecanismos de cumplimiento o se aplican al margen de las estructuras de rendición de cuentas de quienes ocupan puestos de liderazgo.

El camino a seguir pasa por plasmar los compromisos formales, incluidos los derivados del artículo 8 de la CEDAW, en una estructura diplomática que tenga en cuenta las cuestiones de género. Esto requiere una transformación institucional sostenida, entre otras cosas mediante el desmantelamiento de las actitudes, prácticas y estructuras de incentivos subyacentes que favorecen determinados modelos de profesionalidad diplomática marcados por el género, la raza y la clase social, lo que limita la representación equitativa de las mujeres en el cuerpo diplomático. Son necesarias medidas como el establecimiento de objetivos, la recopilación, la difusión y el uso de datos desglosados por género, la reforma de los sistemas de méritos para eliminar los sesgos y las iniciativas de cambio cultural. La rendición de cuentas impulsada por los liderazgos y la colaboración de todo el Gobierno son igualmente fundamentales: las y los funcionarios de altos cargos, incluidos las y los defensores de la igualdad de género, deberán dar ejemplo de forma activa mediante sus compromisos, asignar recursos y establecer los controles necesarios para garantizar la rendición de cuentas y un progreso cuantificable.

Recomendaciones

1. **Reforzar la aplicación del artículo 8 de la CEDAW:** Para acelerar los avances hacia la aplicación efectiva del artículo 8, los Estados parte deberían continuar adoptando medidas específicas para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de representar a sus gobiernos en el extranjero y de participar en los asuntos de las organizaciones internacionales, sin sufrir discriminación ni otras barreras estructurales. Las Recomendaciones Generales vigentes, incluida la RG 40, así como las de próxima publicación, ofrecen opciones de medidas concretas que los Estados parte pueden adoptar para lograr la paridad en la vida política a nivel internacional, incluido el cuerpo diplomático.
2. **Reforzar las directrices de notificación del artículo 8.** El Comité CEDAW desempeña un papel importante a la hora de facilitar esto, que incluye entre otras acciones, la recomendación de una lista de preguntas específicas como parte de las directrices para la presentación de informes destinadas a los Estados parte. Las directrices para la presentación de informes pueden exigir la inclusión de secciones específicas, basadas en datos, en los informes de los Estados parte, con un desglose por género en un formato normalizado para mejorar la interoperabilidad de los datos, en las que se detallen los retos y los avances en la aplicación efectiva del artículo 8, incluidas las medidas adoptadas de conformidad con la Recomendación General n.º 40 y otras recomendaciones generales.

3. **Llevar a cabo auditorías, evaluaciones y análisis participativos sobre cuestiones de género en los MFA** con el fin de proporcionar una base empírica que refleje las experiencias concretas y vividas por el personal, identificar prácticas discriminatorias y otras barreras estructurales e impulsar la rendición de cuentas en torno a las recomendaciones prácticas derivadas de dichas evaluaciones. Este enfoque garantiza que los MFA lleven a cabo intervenciones específicas y basadas en datos a medida que avanzan en la aplicación del artículo 8.
4. **Establecer sistemas sólidos para recopilar, analizar y difundir datos desglosados** sobre el cuerpo diplomático, que abarquen la contratación, la retención, la promoción, la rotación y las experiencias laborales, desglosados por género, rango y destino. Los MFA pueden colaborar con las oficinas nacionales de estadística para establecer metodologías y frecuencias adecuadas para la recopilación y difusión de datos, aprovechando el uso de tecnologías nuevas y emergentes.
5. **Llevar a cabo investigaciones sobre la presencia de las mujeres en la diplomacia, incluso en el sur global, donde los datos son escasos.** Documentar las contribuciones de las mujeres a la política internacional a lo largo del tiempo, entre otras cosas mediante la colaboración en materia de investigación entre los MFA, las instituciones de formación diplomática, otras instituciones académicas y la sociedad civil.
6. **Elaborar directrices para poner en práctica los compromisos en materia de paridad de género en el cuerpo diplomático.** Los avances hacia el cumplimiento de los compromisos en materia de paridad en la vida política, tanto a nivel nacional como internacional, deberán reforzarse mutuamente. Cuando existan compromisos en materia de paridad en los marcos nacionales, incluso mediante cuotas, se recomienda elaborar directrices claras sobre cómo se aplican en cada fase del proceso de selección, nombramiento y promoción en todos los niveles del cuerpo diplomático.
7. **Establecer y aplicar políticas integrales favorables a la familia para el cuerpo diplomático,** que incluyan modalidades de trabajo flexibles, permisos parentales remunerados con protección del puesto de trabajo y sin penalizaciones por rendimiento, apoyo sistemático a la reincorporación al trabajo para evitar la deserción tras el permiso y ayudas para el cuidado de hijas e hijos. Una práctica justa también garantizaría que las prestaciones por guardería y escolarización se ajustaran a los costes locales reales para las personas diplomáticas destinadas en el extranjero. Cuando existan marcos nacionales de asistencia, elaborar directrices para su aplicación al cuerpo diplomático.
8. **Revisar y reforzar los planes de estudios de formación diplomática desde una perspectiva de género,** entre otras cosas, incorporando: marcos normativos y estándares para la igualdad de género (incluidas las obligaciones y las Recomendaciones Generales previstas en el artículo 8 de la CEDAW); la sensibilización sobre las normas sociales discriminatorias y las barreras legales, políticas, institucionales y otras barreras estructurales que impiden la participación equitativa en el cuerpo diplomático, adaptadas a los contextos nacionales; y estrategias prácticas para abordar las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el cuerpo diplomático.

9. **Crear y fomentar redes profesionales, tanto formales como informales, para las mujeres del cuerpo diplomático** con el fin de facilitar diálogos estratégicos, el intercambio regular de contactos, talleres de capacitación, foros de apoyo entre pares y programas de mentoría intergeneracional a cargo de miembros actuales o antiguos del cuerpo diplomático que cuenten con incentivos para defender activamente a sus aprendices a la hora de asignarles destinos y ascensos e inspirar estrategias con perspectiva de género en la gobernanza mundial.
10. **Fomentar un entorno propicio para la participación de las mujeres y su representación equitativa en el cuerpo diplomático**, entre otras cosas mediante: medidas legales, normativas e institucionales; el fomento de mecanismos de coordinación entre los ministerios, departamentos y organismos gubernamentales, incluidos los MFA y los mecanismos nacionales de género, para impulsar la integración de la perspectiva de género en el aparato de política exterior y la diplomacia; y una colaboración más estrecha entre los MFA y las comisiones parlamentarias de asuntos exteriores para mejorar la legislación necesaria, las asignaciones presupuestarias y los mecanismos de rendición de cuentas en relación con los compromisos existentes.

Notas finales

- 1 UIP y ONU Mujeres, 2025
- 2 IPU, 2025
- 3 ONU Mujeres, 2025
- 4 Chehab, 2025
- 5 Enloe, 1990; McGlen y Sarkees, 1993; Neumann, 2008; Towns y Niklasson, 2023
- 6 UNDP, 2025
- 7 Naciones Unidas, 1995
- 8 Aggestam y Towns, 2019
- 9 Do Paço, 2021
- 10 Ministerio Federal de Asuntos Europeos e Internacionales (Austria), 2014
- 11 ONU Mujeres, 2019a
- 12 Ansorg, Haastrup y Wright, 2021
- 13 Historiadores del FCO, 2018
- 14 Naciones Unidas, 1979
- 15 Chehab, 2025
- 16 Hutchings y Suri, 2017
- 17 Towns y Niklasson (2017) refuerzan este argumento. Para conocer excepciones a esta regla, véanse, por ejemplo, Del Rio (2016) y la GAO (1989)
- 18 Donovan, 2025 p. 239
- 19 Mackay y Krook, 2015, p. 6; Towns, 2020; véase también Stanfield, 2024
- 20 Aggestam y Towns, 2018, p. 11
- 21 Malone, 1997
- 22 Naciones Unidas, 1979, artículo 8 de la CEDAW
- 23 Kran, 2021
- 24 El Comité de la CEDAW es el órgano compuesto por expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención CEDAW. Ofrece interpretaciones que aclaran las disposiciones de la Convención, explican las obligaciones de los Estados y proporcionan orientación sobre cuestiones temáticas específicas mediante recomendaciones generales
- 25 Comité de la CEDAW, 1997
- 26 *Ibid*
- 27 *Ibid*

- 28 Comité de la CEDAW, 2024
- 29 HRC, 2025
- 30 *Ibid*
- 31 *Ibid*
- 32 ECOSOC ONU (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas), 2025
- 33 Naciones Unidas, 2025
- 34 ONU Mujeres, 2025a
- 35 *Ibid*
- 36 Jazbec et al., 2010
- 37 Ministerio de Asuntos Exteriores (Slovenia), 2020
- 38 Banco Mundial, 2024
- 39 McCarthy, 2014; Towns y Niklasson, 2025; Lecler y Goltrant, 2025
- 40 ONU Mujeres, 2025a; Chehab, 2024
- 41 Gobierno de México, 2024a
- 42 Gobierno de México, 2024b
- 43 Smith y Kozielska, 2024
- 44 *Ibid*
- 45 *Ibid*
- 46 *Ibid*
- 47 Flowers, 2025
- 48 ONU Mujeres, 2025b
- 49 Donovan, 2025; véase también Smith y Kozielska, 2024; Rahman, 2011
- 50 Bode, 2020; Turunen, 2022
- 51 Ministerio de Europa y Asuntos Exteriores, 2022
- 52 ONU Mujeres Ucrania, 2025
- 53 ONU Mujeres, 2025a

Referencias

- Aggestam, K., y A. E. Towns. 2018. "Introduction: The Study of Gender, Diplomacy and Negotiation." En *Gendering Diplomacy and International Negotiation. Studies in Diplomacy and International Relations*. K. Aggestam y A. Towns (eds.). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3_1.
- Aggestam, K. y A. E. Towns. 2019. "The gender turn in diplomacy: a new research agenda." *International Feminist Journal of Politics* 21 (1), pp. 9–28.
- Entrevistados anónimos. Entrevistas a informantes clave n.º 01 y n.º 02 realizadas por Toni Haastrup, octubre de 2025.
- Ansorg, N., T. Haastrup y K.A.M. Wright. 2021. "Foreign policy and diplomacy: feminist interventions," In *Routledge Handbook of Feminist Peace Research*. T. Väyrynen, S. Parashar, É. Féron y C.C. Confortini (eds.). Taylor & Francis, pp. 202–211.
- Birk-Petersen, U., S. Chehab y S. Kazim. 2021. *Índice de Mujeres en la Diplomacia 2021*. Abu Dabi: Academia Diplomática Anwar Gargash.
- Bode, I. 2020. "Women or leaders? Practices of narrating the United Nations as a gendered institution," *International Studies Review* 22 (3), pp. 347–369.
- Canan Sokullu, E. y G. Karanis Ekşioğlu. 2023. "Women in diplomacy in Türkiye: prospects for a gender turn," *Perceptions* 28 (1), pp. 27–54.
- Comité de la CEDAW. 1997. *Recomendación general n.º 23*.
- Comité de la CEDAW. 2024. *Recomendación general n.º 40*.
- Chappell, L. y G. Waylen. 2013. "Gender and the hidden life of institutions," *Public Administration* 91 (3), pp. 599–615.
- Chehab, S. 2022. *Índice de Mujeres en la Diplomacia 2022*. Abu Dabi: Academia Diplomática Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2023. *Índice de Mujeres en la Diplomacia 2023*. Abu Dabi: Academia Diplomática Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2024. *Índice de Mujeres en la Diplomacia 2024*. Abu Dabi: Academia Diplomática Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2025. *Índice de Mujeres en la Diplomacia 2025*. Abu Dabi: Academia Diplomática Anwar Gargash.
- CIM OEA (Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de los Estados Americanos). 2024. "Honduras Joins Efforts with CIM/OAS to Promote Gender Equality in Diplomacy." OEA. 25 de julio. <https://www.oas.org/en/CIM/docs/HONDURAS-CIM-ENG.pdf>.
- Deighton, A. 2015. "Women of the world: The rise of the female diplomat, by Helen McCarthy," *Twentieth Century British History* 26 (3), pp. 487–489. doi:10.1093/tcbh/hwu045.
- Del Río, T. 2016. *Gender equality in the Mexican Foreign Service*. Ejercicio de análisis de políticas (PAE), Harvard Kennedy School, 29 de marzo.
- Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio (Australia). 2015. Actualización de WIL <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/women-in-leadership-refresh-strategy.pdf>
- Dharsani, M. y A. Ericsson. 2013. *Women in diplomacy: how is the problem of absence of women in diplomacy framed by the UN?* Trabajo de fin de grado, Universidad West, Departamento de Economía y Tecnologías de la Información, Sección de Derecho, Economía, Estadística y Política, Trollhättan.
- Donovan, O. 2025. "Gendering Zoom diplomacy: women's participation in digital diplomacy," *International Studies Perspectives* 26 (2), pp. 238–256.
- Do Paço, D. 2022. "Women in diplomacy in late eighteenth-century Istanbul," *The Historical Journal* 65 (3), pp. 640–662. doi:10.1017/S0018246X21000479.
- Enloe, C. 1990. *Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics*. Oakland, California: Editorial de la Universidad de California.
- Historiadores del FCO (Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth), Reino Unido. 2018. *Women and the Foreign Office: a history*. Notas históricas: Número 20. Londres: Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth.
- Ministerio Federal de Asuntos Europeos e Internacionales (Austria). 2014. "Commemorating the great Austrian pacifist Bertha von Suttner", 21 de junio. Consultado el 26 de enero de 2026. <https://www.bmeia.gv.at/en/the-ministry/press/news/2014/commemorating-the-great-austrian-pacifist-bertha-von-suttner>

- Flowers, P.R. 2025. "Formal and informal institutions: women diplomats in leadership at Japan's foreign ministry," *Politics & Gender* 21 (3), pp. 509–534.
- GAO (Oficina General de Contabilidad), Estados Unidos. 1989. *State Department: minorities and women are underrepresented in the Foreign Service* (GAO/NSIAD-89-146). Washington, D. C.: GAO, 26 de junio. Consultado el 20 de septiembre de 2025. <https://www.gao.gov/assets/nsiad-89-146.pdf>.
- Ministerio Federal de Asuntos Exteriores de Alemania. Sin fecha. *Diplomacy by Networking: Training for International Diplomats*.
- Gobierno de México. 2024a. "Foreign Secretary de la Fuente presents awards at diplomatic service recognition ceremony." 8 de noviembre. Consultado el 26 de enero de 2026. <https://www.gob.mx/sre/prensa/foreign-secretary-de-la-fuente-presents-awards-at-diplomatic-service-recognition-ceremony?idiom=en>.
- Gobierno de México, 2024b. "Foreign Ministry adopts affirmative action in Foreign Service promotion exam." 11 de septiembre. Consultado el 26 de enero de 2026. <https://www.gob.mx/sre/prensa/la-sre-implementa-accion-afirmativa-en-concurso-de-ascenso-del-sem?idiom=es>
- Campaña GQUAL. 2023. *Análisis del artículo 8 de la CEDAW*.
- Voces de GWL. 2025. *Women in multilateralism 2025: gender and leadership at the United Nations – an analysis of the first eight decades*.
- Hastrup, T. 2023. "Making feminist foreign policy work for Africa," *Africa Policy Research Institute (AFRIPOLI)*, 18 de abril.
- Hastrup, T. 2025. "Contending with the coloniality of feminist foreign policy: a perspective from Africa," *Politics & Gender*, 21 (3), pp. 658–664. doi:10.1017/S1743923X25100263.
- CDH (Consejo de Derechos Humanos). 2025. *Resolution 58/15: Women, diplomacy and human rights*. A/HRC/RES/58/15.
- Hutchings, R. y J. Suri (eds.). 2017. *Developing diplomats: comparing form and culture across diplomatic services*. Informe del Proyecto de Investigación sobre Políticas n.º 194. Austin: Facultad de Asuntos Públicos Lyndon B. Johnson, Universidad de Texas en Austin.
- UIP (Unión Interparlamentaria). 2025. *Infographic: Women in Politics 2025*.
- La UIP y ONU Mujeres. 2025. *Women in Politics Map*.
- Jazbec, M., M. Lukšič Hacin, Ž. Pirnar y M. Stefanović Kajzer (eds.). 2010. *Equal opportunities in the Slovenian diplomacy*. Liubliana: ZRC SAZU y MZZ.
- Kran, M.V.J. 2021. "Symposium on gender representation: women's representation on the UN human rights treaty bodies – action needed to achieve parity," *Opinio Juris*, 5 de octubre. Consultado el 20 de septiembre de 2025. <https://opiniojuris.org/2021/10/05/symposium-on-gender-representation-womens-representation-on-the-un-human-rights-treaty-bodies-action-needed-to-achieve-parity/>
- Lecler, R. y Y. Goltrant. 2021. "'Faiblesse des viviers féminins' ou 'engorgement' masculin des sommets? Le paradoxe d'une diplomatie féministe qui peine à promouvoir des femmes," *Revue Française de Sociologie*, 62 (3). doi:10.3917/rfs.623.0367.
- Lecler, R. y Y. Goltrant. 2025. "Gendering diplomatic careers: distance and time in international assignment practices among 600 French diplomats," *Gender, Work & Organization*, 32 (5), pp. 1944–1965. <https://doi.org/10.1111/gwao.13233>.
- Mackay, F. y M. L. Krook. 2015. *Gender, politics and institutions: towards a feminist institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Malone, L. A. 1997. "Protecting the least respected: the girl child and the gender bias of the Vienna Convention's adoption and reservation regime," *William & Mary Journal of Women and the Law* 3, pp. 1–27.
- Mazoni, N. y A. Rodríguez Ferrari. 2025. "Empowering equality: how the World Bank's Women, Business and the Law Index supports the monitoring and implementation of CEDAW GR40 on equal and inclusive representation of women in decision-making systems." En *Transforming decision-making: the power of CEDAW's GR40 in advancing women's equal representation*.
- McCarthy, H. 2014. "The diplomatic glass ceiling," *History & Policy*. Consultado el 21 de septiembre de 2025. <https://historyandpolicy.org/opinion-articles/articles/the-diplomatic-glass-ceiling/>.
- McGlen, N. E. y M. R. Sarkees. 1993. *Women in foreign policy: the insiders*. Nueva York: Routledge.

- Ministerio de Europa y Asuntos Exteriores (Francia). 2022. "Gender equality at the Ministry for Europe and Foreign Affairs." Actualizado en mayo de 2022. https://www.diplomatie.gouv.fr/en/the-ministry-and-its-network/gender-equality-at-the-ministry-for-europe-and-foreign-affairs/#sommaire_3.
- Ministerio de Asuntos Exteriores (Eslovenia). 2020. "Study of equal opportunities in Slovenian diplomacy." Consultado el 26 de enero de 2026. <https://www.gov.si/en/news/2020-11-30-study-of-equal-opportunities-in-slovenian-diplomacy-completed/>
- Ministerio de Asuntos Exteriores de Ucrania. 2024. "On the International Day of Women in Diplomacy, the MFA of Ukraine presented the results of the second gender audit." 25 de junio. <https://mfa.gov.ua/en/news/u-mizhnarodnij-den-zhinok-u-diplomatiyi-mzs-ukrayini-predstavilo-rezultati-drugogo-gendernogo-auditu>
- Neumann, I. B. 2008. "The body of the diplomat," *European Journal of International Relations* 14 (4), pp. 671-695.
- Niklasson, B. 2020. "The gendered networking of diplomats," *The Hague Journal of Diplomacy* 15 (1-2), pp. 13-42. <https://doi.org/10.1163/1871191X-BJA10005>.
- Niklasson, B. y K. Jezierska. 2024. "The politicization of diplomacy: a comparative study of ambassador appointments," *International Affairs* 100 (4), pp. 1653-1673.
- Rahman, T. 2011. "Women in Diplomacy: An Assessment of British Female Ambassadors in Overcoming Gender Heirarchy [sic], 1990-2010." *American Diplomacy*, abril. Consultado el 13 de diciembre de 2025. <https://americandiplomacy.web.unc.edu/2011/04/women-in-diplomacy/>.
- Rumelili, B. y R. Suleymanoglu-Kurum. 2018. "Women and gender in Turkish diplomacy: historical legacies and current patterns." En *Gendering diplomacy and international negotiation*. K. Aggestam y A. E. Towns (eds.). Cham: Springer International Publishing (Estudios sobre diplomacia y relaciones internacionales), pp. 87-106. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3_5.
- Rus, T., K. A. Árnadóttir, T. Cankar y E. H. Hjálmsdóttir. 2020. *Empowered diplomacy: bridging the gender gap. Final report of a joint Iceland-Slovenia study*. Ministerio de Asuntos Exteriores de Eslovenia y Ministerio de Asuntos Exteriores de Islandia.
- Schiemichen, L. 2019. *Madam ambassador: a statistical comparison of female ambassadors across the U.S., German, and EU foreign services*. Documento de diplomacia de la UE n.º 3/2019. Brujas: Colegio de Europa, Departamento de Relaciones Internacionales de la UE y Estudios Diplomáticos.
- Smith, K. E. 2024. "Why does diplomacy have a women issue?," *Research for the World*. Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres. 24 de septiembre. <https://www.lse.ac.uk/research/research-for-the-world/politics/women-diplomacy-ambassador-diversity>
- Smith, K.E. y M. Kozielska. (Eds.). 2024. *Strengthening the representation of women in diplomacy: challenges and policy solutions*. Informe del proyecto. Londres: LSE IDEAS, London School of Economics and Political Science.
- Standfield, C. 2020. "Gendering the practice turn in diplomacy," *European Journal of International Relations* 26 (1), pp. 140-165.
- Standfield, C. 2022. "Who gets to be a virtuoso? Diplomatic competence through an intersectional lens," *The Hague Journal of Diplomacy* 17 (3), pp. 371-401.
- Stephenson, E. 2022. "The diplomatic glass cliff: women's representation and diplomacy's decline," *The Hague Journal of Diplomacy* 17, pp. 553-587.
- The Diplomat. 2016. "The Role of the Spouse." *Pulses Pro*. 4 de abril. Consultado el 23 de enero de 2026. <https://diplomatmagazine.eu/2016/04/04/25160/#:~:text=It%20is%20a%20great%20responsibility,as%20well%20as%20local%20community>.
- Towns, A.E. 2020. "'Diplomacy is a feminine art': feminised figurations of the diplomat," *Review of International Studies* 46 (5), pp. 573-593.
- Towns, A. E. y B. Niklasson. 2018. "Where are the female ambassadors? Gender and status hierarchies in ambassador postings." En *Gendering diplomacy and international negotiation*. K. Aggestam y A. E. Towns (eds.). Cham: Palgrave Macmillan, pp. 25-44.
- Towns, A. E. y B. Niklasson. 2025. *The GenDip dataset on gender and diplomatic representation*, versión del 25 de agosto. Gotemburgo: Universidad de Gotemburgo, Programa GenDip. www.gu.se/en/gendip/gendip-data

- Turunen, S. 2022. “‘Have you been recruited because you are a woman or because you are good?’ Gendered humanitarian diplomats at the United Nations,” *Diplomatica* 5 (1), pp. 1-23.
- Naciones Unidas. 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- Naciones Unidas. 1995. *Beijing Declaration and Platform for Action*.
- Naciones Unidas. 2017. *System-wide strategy on gender parity*.
- Naciones Unidas. 2025. Portal de cuotas de género. Consultado el 18 de diciembre de 2025. <https://genderquota.org/>.
- CEDAW de las Naciones Unidas (Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). 1997. *General recommendation No. 23: political and public life*. Doc. de la ONU A/52/38/Rev.
- CEDAW de las Naciones Unidas. 2024. *General recommendation No. 40 on the equal and inclusive representation of women in decision-making systems*. Doc. de la ONU CEDAW/C/GC/40.
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Mauricio y Seychelles. 2025. *Gendered Voices Newsletter* 4 (2): “Profiles of women in diplomacy – Mauritius & Seychelles.” Port Louis: PNUD, 8 de marzo.
- ECOSOC de las Naciones Unidas (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas). 2025. *Interactive dialogue: participation, accountability and gender-responsive institutions: Chair summary*. 69.º período de sesiones de la CSW.
- ONU Mujeres. 2019a. *A short history of the Commission on the Status of Women*.
- ONU Mujeres. 2019b. *Equality in law for women and girls by 2030: a multistakeholder strategy for accelerated action*. Nueva York: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. 2019c. “Women of the word, unite! Explore women’s activism from generations past and present.” <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/en/index.html>.
- ONU Mujeres. 2025. “Women in Local Government.” <https://localgov.unwomen.org/>
- ONU Mujeres. 2025a. Análisis de los informes de los Estados parte presentados a la CEDAW entre 2000 y 2025.
- ONU Mujeres. 2025b. *El progreso en los ODS: Panorama de género 2025*.
- ONU Mujeres. Sin fecha. “Facts and figures: women’s leadership and political participation.” <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>.
- ONU Mujeres Ucrania. 2025. “The Ministry of Foreign Affairs of Ukraine and UN Women deepen cooperation to build a gender-responsive diplomatic service.” 21 de junio de 2025. <https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2025/06/mzs-ukrayiny-ta-on-zhinky-pohlyblyuyut-spivpratsyu-zadlya-rozbudovy-henderno-vidpovidalnoyi-dyplomatychnoyi-sluzhby>
- Banco Mundial. 2024. “Chapter 3: ‘Women, Business and the Law 2.0: trends emerging from data analysis of new measurements.’ En *Women, Business and the Law 2024*. Washington, D. C.: Banco Mundial. pp. 65-101. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/212063-Chapter-3.pdf>.

ONU Mujeres tiene como objetivo promover los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Como principal organismo de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género, impulsamos cambios en las leyes, las instituciones, las normas sociales y los servicios para reducir la brecha de género y construir un mundo igualitario para todas las mujeres y niñas. Situamos los derechos de las mujeres y las niñas en el centro del progreso mundial: siempre y en todas partes. Porque la igualdad de género no es solo lo que hacemos. Es lo que somos.

