




MUJER,
GOBERNANZA
Y POLÍTICA
INTERNACIONAL



Rosmery Hernández Pereira
Gerald Solano Aguilar
Argentina Artavia Medrano
Gabriela Navarro Alpízar
Percy Rodríguez Arguello

**MUJER, GOBERNANZA
Y
POLÍTICA INTERNACIONAL**



© Escuela de RI, Universidad Nacional
Teléfono: 506 25624165 / Correo electrónico: ri@una.cr
www.ri.una.ac.cr

Consejo Editorial Colección Nueva Época

Dr. Marco Vinicio Méndez Coto
Dr. Juan Carlos Bermúdez Mora
Dra. Jessica Vargas Madrigal
Dr. Carlos Cascante Segura
Dr. Vinicio Sandí Meza

Editores:

Dr. Greivin Rodríguez Calderón, Dra. Dorotea López Giral,
M. Sc. Ignacio Sánchez González.

Primera edición 2025. Febrero, 2025
Diseño y diagramación: Jade Diseños & Soluciones

320.082

H557m Hernández Pereira, Rosmery.

Mujer, gobernanza y política internacional / Rosmery Hernández Pereira, Gerald Solano Aguilar, Argentina Artavia Medrano, Gabriela Navarro Alpízar, Percy Rodríguez Arguello. -- Primera edición. -- Heredia, Costa Rica : Escuela de Relaciones Internacionales, Universidad Nacional, 2025.

1 recurso en línea (268 páginas) : Ilustraciones en blanco y negro, archivo de texto, PDF, 3.6 Mb.

ISBN 978-9968-558-77-8

1. MUJERES 2. DIPLOMACIA 3. GÉNERO (SEXO) 4. DERECHOS HUMANOS 5. POLITICA INTERNACIONAL I. Solano Aguilar, Gerald II. Artavia Medrano, Argentina III. Navarro Alpízar, Gabriela IV. Rodríguez Arguello, Percy V. Título

De conformidad con el Artículo 16 de la Ley N.º 6683, Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos, se prohíbe la reproducción parcial o total no autorizada de esta publicación por cualquier medio o procedimiento mecánico o electrónico, con excepción de lo estipulado en los artículos N.º 70 y N.º 73 de la misma ley, en los términos que estas normas y su reglamentación delimitan (Derecho de cita y Derecho de Reproducción con fines educativos).

**MUJER, GOBERNANZA
Y
POLÍTICA INTERNACIONAL**

Autores:

Rosmery Hernández Pereira,
Gerald Solano Aguilar, Argentina Artavia Medrano,
Gabriela Navarro Alpizar, Percy Rodríguez Arguello.

Asistentes de investigación:

Donald Arrieta Núñez,
Mariana Güell Quesada, Ariana Vargas Salas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Prefacio.....	13
Capítulo1.	
Mujer y gobernanza en el sistema multilateral desde las posguerras hasta hoy.....	19
1.1. Introducción.....	20
1.2. Las mujeres en el sistema internacional en el marco de las instituciones internacionales.....	21
1.3. Mujer y gobernanza en Naciones Unidas: secretaría general y asambleas generales.....	23
1.4. Naciones Unidas.....	25
1.4.1. ONU-Hábitat.....	26
1.4.2. Programa Mundial de Alimentos (PMA).....	26
1.4.3. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).....	27
1.4.4. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente PNUMA.....	28
1.4.5. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).....	28
1.4.6. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).....	29
1.4.7. Consejo Económico y Social y las comisiones regionales (ECOSOC).....	29
1.4.8. Centro de Comercio Internacional (CCI).....	31
1.4.9. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).....	32
1.4.10. ONU Mujeres.....	33
1.5. Órganos regionales del Consejo Económico y Social.....	36
1.5.1. Comisión Económica para Europa (CEE).....	36
1.5.2. Comisión Económica para África (CEPA).....	38
1.5.3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).....	38

1.5.4.	Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO).....	40
1.5.5.	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP).....	40
1.6.	Organismos especializados.....	42
1.6.1.	Fondo Monetario Internacional.....	42
1.6.2.	Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	44
1.7.	Organización Mundial del Comercio (OMC), género y gobernanza.....	45
1.8.	Banco Mundial.....	53
1.9.	Sistema Interamericano.....	56
1.9.1.	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.....	56
1.9.2.	Banco Interamericano de Desarrollo.....	59
1.9.3.	Conferencia Iberoamericana.....	59
1.10.	Conclusiones.....	60
	Referencias bibliográficas.....	61

Capítulo 2.

	Participación de mujeres costarricenses en la gobernanza internacional.....	67
2.1.	Introducción.....	68
2.1.1.	Cerrando brechas de género: la importancia de la participación.....	69
2.1.2.	Representación, participación e influencia: las claves del ejercicio del poder.....	72
2.1.3.	Aspectos metodológicos de la investigación.....	73
2.2.	Gobernanza, representación y toma de decisiones.....	76
2.2.1.	Laura Chinchilla Miranda.....	76
2.2.2.	Ana Helena Chacón Echeverría.....	83
2.2.3.	Epsy Campbell Barr.....	90
2.3.	Paz, desarme y derechos humanos.....	102
2.3.1.	Sonia Picado Sotela.....	102
2.3.2.	Elaine White Gómez.....	112
2.3.3.	Alejandra Mora Mora.....	121
2.4.	Gobernanza regional.....	132
2.4.1.	Rebeca Grynspan Mayufis.....	132
2.4.2.	Josette Altmann Borbón.....	143
2.5.	Gobernanza y Comercio internacional.....	148
2.5.1.	Muni Figueres Boggs.....	148

2.5.2.	Anabel González Campabadal.....	154
2.5.3.	Gloria Abraham Peralta.....	164
2.5.4.	Dyalá Jiménez Figueres.....	169
2.6.	Conclusiones.....	176
	Referencias bibliográficas.....	183

Capítulo 3.

	Antecedentes de la participación de las mujeres en la diplomacia de Costa Rica: 1936-1952.....	191
3.1.	Introducción.....	192
3.1.1.	Abordaje teórico-conceptual.....	193
3.1.2.	Método.....	195
3.2.	Antecedentes de las participación de las mujer en la SRE y en la diplomacia costarricense.....	195
3.2.1.	Las primeras mujeres en la nómina de la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica: 1936, 1938 y 1942.....	196
3.2.2.	Primeras damas en la diplomacia costarricense: 1936-1940 y 1940-1944.....	197
3.2.3.	La primera mujer diplomática en una misión permanente: 1946.....	201
3.2.4.	El Reglamento del Servicio Consular de Carrera de 1946.....	324
3.2.5.	Algunos nombramientos durante la Junta Fundadora de la Segunda República (8 de mayo de 1948 al 8 de noviembre de 1949).....	202
3.3.	Hallazgos acerca de la participación de mujeres en embajadas, consulados, misiones especiales y organismos internacionales: 1951-1952.....	203
3.3.1.	Nombramientos de mujeres en embajadas: 1951-1952.....	204
3.3.2.	Nombramientos de mujeres en Consulados: 1951-1952.....	210
3.3.3.	Nombramientos de mujeres en Organismos Internacionales Especializados: 1951-1952.....	212
3.3.4.	Nombramientos de mujeres en Misión Especial: 1951-1952.....	216
3.3.5.	Nombramientos de mujeres en la sede central de la SRE: 1951-1952.....	218
3.5.	Discusión.....	220

Referencias bibliográficas.....	222
Fuentes Primarias.....	222
Bibliografía.....	223

Capítulo 4.

Género: de los discursos a las acciones, el caso de Costa Rica.....	225
4.1. Perspectiva de género: desde lo teórico-conceptual.....	226
4.2. Género y política en Costa Rica.....	228
4.3. El caso de Costa Rica: ¿retórica o pragmatismo?.....	235
4.3.1. Periodo 2010-2014.....	235
4.3.2. Periodo 2014-2018.....	238
4.3.3. Periodo 2018-2022.....	244
4.3.4. Periodo 2022-2026.....	253
4.4. Conclusiones.....	260
Referencias bibliográficas.....	262

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Porcentajes de participación por género, ONU.....	35
Tabla2.	Porcentajes de participación por género en Comisiones Económicas y Sociales.....	41
Tabla 3.	Porcentaje de participación por género en el FMI.....	44
Tabla 4.	Comparación entre la cantidad de mujeres y hombres que presiden los órganos, comités y grupos de la OMC.....	50
Tabla 5.	Costa Rica: primeras mujeres nombradas de forma remunerada en la Secretaría de Relaciones Exteriores: 1936-1944.....	196
Tabla 6.	Costa Rica: Número de nombramientos de mujeres en misiones y consulados en el extranjero, entre abril, 1951-abril, 1952.....	203
Tabla 7.	Costa Rica: nombramientos en embajadas, por género y tipo de puesto, nombrados (abril, 1951-abril, 1952).....	204
Tabla 8.	Costa Rica: Designación de mujeres en embajadas, por nombre, puesto y fecha de reconocimiento (abril,1951-abril, 1952).....	206

Tabla 9.	Costa Rica: Designación de mujeres en consulados (abril,1951 y abril, 1952).....	210
Tabla 10.	Costa Rica: Designación de mujeres en Organismos Internacionales Especializados (entre abril, 1951 y abril, 1952).....	214
Tabla 11.	Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica: designación de mujeres en misiones especiales (entre abril,1951 y abril, 1952).....	217
Tabla 12.	Costa Rica: designación de mujeres en la sede central de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en San José (entre abril,1951 y abril, 1952).....	219
Tabla 13.	Vicepresidentas de la República.....	230
Tabla 14:	Avances y modificaciones del Código Electoral, Costa Rica.....	232
Tabla 15.	Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2010-2014.....	236
Tabla 16.	Acciones ejecutadas por la administración Solís Rivera, para población LGTBIQ+, 2014-2018.....	239
Tabla 17.	Acciones ejecutadas por la administración Solís Rivera, para mujeres, 2014-2018.....	240
Tabla 18.	Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2014-2018.....	242
Tabla 19.	Conformación del Gabinete de la administración Alvarado Quesada.....	249
Tabla 20.	Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2018-2022.....	251
Tabla 21.	Conformación del Gabinete de la administración Chaves Robles.....	255
Tabla 22.	Conformación de la Asamblea Legislativa, periodo 2022-2026.....	257

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Cierre brecha de género por región (en porcentajes).....	70
Figura 2.	Desempeño regional 2023, por subíndice (en porcentajes).....	71
Figura 3.	Áreas temáticas según aportes.....	75
Figura 4.	Participación en las diputaciones, según género, periodo 2010-2022.....	234
Figura 5.	Hombres y mujeres electos en la Asamblea Legislativa 1953-2022.....	259

Prefacio

Es un placer presentarles este libro titulado *Mujer, gobernanza y política internacional*, que surge del esfuerzo conjunto de un grupo destacado de personas académicas y expertas en relaciones internacionales, género y política. A lo largo de cuatro capítulos se abordan aspectos cruciales de la participación de las mujeres en la gobernanza internacional, con un enfoque especial en el contexto costarricense.

La participación de las mujeres en la gobernanza internacional es un aspecto crítico para abordar los desafíos globales de manera inclusiva y equitativa. Este libro se centra en analizar la relación existente entre la participación de la mujer en la gobernanza internacional y su impacto en el ámbito del comercio internacional, a través de un análisis detallado de estudios y perspectivas relevantes, que exploraran los avances, desafíos y la importancia de empoderar a las mujeres en dichos ámbitos.

Para entender la participación actual de las mujeres en la gobernanza internacional, es esencial contextualizar históricamente la evolución de su rol en este ámbito. En su obra *La Segunda Ola* (1981), Friedan destaca el surgimiento del feminismo en la década de 1960 como un catalizador para la lucha por los derechos civiles y la igualdad de género. Este movimiento influyó en la ampliación de oportunidades para las mujeres en diversas esferas, incluida la participación en organismos internacionales.

Sin embargo, como señala Tickner (1992), la participación de las mujeres en la gobernanza internacional ha sido históricamente subestimada y, en muchos casos, excluida. La estructura patriarcal de las instituciones internacionales ha perpetuado desigualdades de género, limitando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

En este sentido, los puntos ciegos de la documentación y la teoría disponibles a nivel mundial en cuanto al tema de las diferencias por género en la participación de las mujeres en la gobernanza internacional y en el comercio, hacen aún más relevantes los aportes de la investigación realizada por las personas autoras de este libro, ya que centralizan la historia de la participación de las mujeres costarricenses en la diplomacia y el papel que estas han jugado en las relaciones internacionales y la política internacional.

Rosmery Hernández Pereira, en el capítulo uno, nos sumerge en la historia de los organismos internacionales, en el marco del sistema internacional de posguerra, resaltando la significativa pero subestimada contribución de las mujeres en la configuración de principios y visiones de estos organismos. A través de un análisis exhaustivo de fuentes documentales, bibliográficas y materiales históricos, se revela la verdadera presencia femenina en el panorama de la política internacional, poniendo de manifiesto la persistente desigualdad de género en las posiciones de alto nivel y la toma de decisiones en el sistema internacional.

Aunque ha habido avances notables, persisten desafíos en la participación de la mujer en la gobernanza internacional. El Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial indica que, si bien es cierto la participación de las mujeres en sociedad en relación con educación y salud, aunque no es paritaria, está por encima del noventa por ciento, la representación de las mujeres en roles de liderazgo en la política y la toma de decisiones, y la participación de las mujeres en la economía, es aún baja a nivel mundial (World Economic Forum, 2023). Esta brecha se refleja en la esfera de la gobernanza internacional, donde las mujeres siguen subrepresentadas en cargos de influencia en todas las áreas que se han medido sistemáticamente.

Autores como Elshtain (1981) sugieren que el enfoque feminista debe ir más allá de la igualdad de participación y centrarse en transformar las estructuras de poder. La inclusión de mujeres en la toma de decisiones no solo es una cuestión de equidad, sino también un medio para enriquecer la diversidad de perspectivas y abordar problemas globales de manera más integral. En ese sentido, estudios longitudinales como los de McKinsey y Catalist señalan, una y otra vez, que la pluralidad de la representación en las instancias de poder en todo tipo de empresas es un buen negocio, pues su resultado siempre es un aumento sustancial en los márgenes de productividad y ganancia.

El comercio internacional ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas, y la participación de las mujeres en este ámbito ha evolucionado en consecuencia. El Informe sobre Comercio y Desarrollo de las Naciones Unidas (UNCTAD) destaca que las mujeres representan una proporción cada vez mayor de la fuerza laboral en sectores vinculados al comercio, como manufactura y servicios (UNCTAD, 2023). Sin embargo, esta presencia no siempre se traduce en una participación equitativa en roles de toma de decisiones. Este informe también incorpora el tema del impacto por el tema de la pandemia por la COVID-19, que ha afectado de manera dispar a las mujeres y su participación en las

estructuras productivas, un tema que amerita un profundo análisis por sus implicaciones estructurales y en la conformación de las barreras hacia la paridad que pueda representar.

A pesar de los avances, persisten obstáculos significativos para la plena participación de las mujeres en el comercio internacional. El estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre “Avance de la Autonomía Económica de las Mujeres en América Latina” señala desafíos como la discriminación de género en el acceso a financiamiento, capacitación y oportunidades comerciales (CEPAL, 2022). Estos obstáculos limitan el potencial económico de las mujeres y evidencian la necesidad de abordar las barreras sistémicas.

En ese sentido, investigaciones como las de Sturgeon (2018) subrayan que la inclusión de mujeres en el comercio internacional no solo es una cuestión de justicia, sino también una estrategia económica inteligente. La diversidad de género en la toma de decisiones empresariales ha demostrado estar asociada con un mejor rendimiento financiero y una mayor innovación (Catalyst, 2020).

Por ello, una participación de las mujeres cada vez más activa en la gobernanza internacional puede influir directamente en la formulación de políticas comerciales más sensibles al género. La obra de Deere y León (2001) sobre “Género y Comercio” destaca cómo las mujeres a menudo tienen perspectivas únicas sobre cuestiones comerciales, como la protección de los derechos laborales y el medio ambiente. La inclusión de estas perspectivas en la toma de decisiones puede resultar en políticas comerciales más equitativas y sostenibles.

La presencia de mujeres influyentes en organismos internacionales relacionados con el comercio, como la Organización Mundial del Comercio (OMC), ejemplifica la conexión entre la participación de la mujer en la gobernanza y las decisiones comerciales globales. La reciente elección de la Dra. Ngozi Okonjo-Iweala como Directora General de la OMC destaca cómo la inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede cambiar dinámicas y prioridades.

En esta línea, el aporte de las personas investigadoras Argentina Artavia Medrano, Gerald Solano Aguilar y Rosmery Hernández Pereira consiste en presentarnos una serie de entrevistas a mujeres costarricenses influyentes en la gobernanza internacional. A partir de estas conversaciones con lideresas en diversas áreas, se destaca el papel crucial de las mujeres en la toma de decisiones a nivel global, se subraya la importancia de fomentar la igualdad de género en estos roles de liderazgo y se deja constancia de una mirada privilegiada, de una mirada privilegiada,

debido a su protagonismo y la perspectiva de primera línea que tienen en el desarrollo y avance de la política internacional, el comercio internacional y de las relaciones internacionales de nuestro país.

Los resultados de estas conversaciones dejan claro que, a pesar de los avances, persisten desafíos en la integración plena de las mujeres en la gobernanza internacional y el comercio. En ese sentido, la brecha de género en los niveles de liderazgo y toma de decisiones exige atención urgente. Además, la falta de datos desglosados por género en muchas áreas del comercio internacional dificulta la evaluación completa de la participación de las mujeres. Por lo que, para abordar estos desafíos, se requiere de un enfoque holístico que incluya medidas para eliminar barreras estructurales, promover la igualdad de oportunidades y la generación y recopilación de data, desglosada por género, que permita avanzar en la construcción de políticas públicas incluyentes, equitativas e igualitarias. Las estrategias de capacitación y mentoría para mujeres que buscan carreras en la gobernanza internacional y el comercio representan acciones afirmativas y desempeñan un papel crucial para cerrar la brecha.

Por su parte, Percy Rodríguez Argüello explora los antecedentes de la participación de las mujeres en la diplomacia costarricense. Su estudio se centra en el período 1936- 1952, delineando los primeros nombramientos de mujeres en la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) de Costa Rica. Asimismo, se examinan los nombramientos y la participación de mujeres en la SRE durante el período 1951-1952, en un contexto marcado por el avance del sufragio femenino en Costa Rica y la legislatura del presidente Otilio Ulate Blanco. Un dato fascinante de la investigación es que la primera mujer diplomática nombrada en un puesto permanente, en 1946, fue Ofelia Rodríguez Quirós (1904-1985), quien es nombrada con el cargo de primera secretaria y encargada de negocios a. i. en Portugal; es decir, la primera mujer nombrada de manera permanente tiene a su cargo el tema de negocios y relación directa con el tema de las relaciones y el comercio internacional.

En el último capítulo del libro, Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar nos presentan un análisis detallado de la perspectiva de género en la política costarricense. Se examinan las transformaciones normativas, las reformas al Código Electoral y se analizan los resultados de los procesos electorales desde 2010 hasta 2022. Este capítulo, además de invitarnos a reflexionar sobre el camino que se debe recorrer desde el discurso hasta la acción en la búsqueda de una participación política igualitaria, aporta un insumo importante en la documentación de la evolución en reducción de brecha de género en el país; aunque, como bien señalan las personas autoras, aún falta camino por recorrer.

La participación de la mujer en la gobernanza internacional y su impacto en el comercio internacional son interdependientes y cruciales para lograr un desarrollo global equitativo y sostenible. La igualdad de género en estos ámbitos no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia fundamental para abordar desafíos complejos y aprovechar plenamente el potencial humano. A través de un enfoque integral que aborde los desafíos persistentes y promueva políticas inclusivas y plurales, la participación de las mujeres puede impulsar una transformación significativa en la gobernanza y el comercio internacional. Avanzar en esta dirección es esencial para crear un entorno que fomente la igualdad de oportunidades y la toma de decisiones compartida, y resulte en una convivencia social más justa e igualitaria para la totalidad de sus ciudadanos.

En conclusión, este libro es un testimonio del compromiso de sus autoras y autores por visibilizar el camino que se ha recorrido en ese proceso de reducción de brechas, señalar los obstáculos y los triunfos alcanzados, pero dejar evidencia de los retos pendientes, de cara a la promoción de la igualdad de género en la gobernanza internacional y la política. Asimismo, constituye una valiosa contribución al campo de las relaciones internacionales. Esperamos que estas páginas inspiren a nuevas generaciones de líderes y lideresas a seguir trabajando por un mundo más equitativo y justo.

¡Que disfruten de la lectura!

Dra. Vicki G. Ross

Referencias bibliográficas

- Catalist. (2020). Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance. Recuperado de <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/financial-performance/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Mujeres en el Comercio Internacional. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45126/1/S1900644_es.pdf
- Deere, C. D., & León, M. (2001). Gender and Trade: A Literature Review. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.111.8249&rep=rep1&type=pdf>
- Friedan, B. (1981). *La Segunda Ola*. Barcelona: Ediciones de Bolsillo.
- Tickner, J. A. (1992). *Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security*. New York: Columbia University Press.
- Sturgeon, T. (2018). Gender and Global Value Chains: Challenges of Economic Upgrading. Recuperado de https://unctad.org/system/files/official-document/ser-rp-208d8_en.pdf
- UNCTAD. (2023). Trade and Development Report 2023. Recuperado de https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2023_en.pdf
- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Recuperado de [https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf] (<https://es.weforum.org/focus/paridad-de-genero/>)

CAPÍTULO 1

Mujer y gobernanza en el sistema multilateral desde las posguerras hasta hoy

Autora: Rosmery Hernández Pereira¹
Asistente de Investigación: Donald Arrieta Núñez

Resumen

En este capítulo se abordan los aportes concretos de mujeres sobresalientes al sistema internacional. Dada la poca visibilidad que a menudo se ha dado a dichos aportes, es crucial identificarlos y analizarlos desde la estructura de gobernanza, con el fin de comprender los avances e identificar los retos que persisten para que el papel de las mujeres sea reconocido y visibilizado.

El análisis inicia con el I Congreso Internacional de Mujeres, pasando por los diferentes organismos de las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio, organismos regionales y especializados. Con base en ello, se cuantifica de manera porcentual la participación de las mujeres en los altos cargos de estas organizaciones y se evidencia que el compromiso con la igualdad de género requiere de una lucha más comprometida y eficaz, con el fin de que las mujeres participen en la toma de decisiones, en todos los niveles de la gobernanza, asegurando una adecuada representación.

Este enfoque, además, reconoce la valiosa contribución de las mujeres en la historia de las relaciones internacionales y subraya la necesidad de una gobernanza inclusiva y representativa, enfatizando en la

¹ Doctora en Gestión Estratégica y Negocios Internacionales por la Universidad de Sevilla, España; máster en Administración de Empresas con especialidad en Mercadeo y máster en Comercio Internacional por la ULACIT, Costa Rica; con grado en Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional, Costa Rica.

idea de que solo mediante la inclusión efectiva de las mujeres en todos los niveles de decisión se podrá alcanzar una verdadera igualdad en el ámbito internacional.

Palabras clave: sistema internacional, política internacional, mujer, género, organismos internacionales, gobernanza

1.1. Introducción

Cuando se hace una revisión de la historia de los organismos internacionales que nacen en el marco del sistema internacional de la I y II posguerra mundial, parece haberse dejado de lado o ignorado, o quizá, en el mejor de los casos, no recalado, el aporte de las mujeres en el marco de este sistema; tanto en los principios que sostienen dichos organismos como en su concepción y visión de mundo.

En la obra *Bananas, Beaches and Bases* (Enloe, 1989), uno de los trabajos internacionales-feministas más mencionados por los analistas de las relaciones internacionales, la autora se centró en demostrar que el aporte de las mujeres en la política mundial es más importante que el que suelen destacar los estudios; se señala, además, que el entramado de la política internacional es menos masculino de lo que en realidad ha sido presentado. Sin embargo, las imágenes gráficas, por ejemplo, las fotografías, muestran una realidad masculinizada: lo usual es ver imágenes de hombres reunidos tomando decisiones. En este libro se destaca cómo, a pesar de los aportes de las mujeres a la política internacional desde muy diversos roles, cuando se publica la figura de Margaret Thatcher en una fotografía de líderes mundiales del Grupo de los 72, en 1987, junto a Wilfried Martens (primer ministro belga), Jacques Delors (presidente de la Comisión Europea), Yasuhiro Nakasone (primer ministro de Japón), Ronald Reagan (presidente de Estados Unidos), Amintore Fanfani (presidente del Consejo de Ministros de Italia), François Mitterand (presidente de Francia), Helmut Kohl (canciller de Alemania) y Brian Mulroney (primer ministro de Canadá), la opinión pública y en general la prensa trataron la participación de una mujer entre los líderes de la política y el sistema internacional como algo inusual.

2 Se denomina Grupo de los Siete a un grupo de países del mundo cuyo peso político, económico y militar es considerado relevante a escala global. Representa a los siete principales poderes económicos avanzados. Está conformado por Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido.

En la concepción moderna de las relaciones internacionales, tanto desde su práctica como desde sus fundamentos teóricos, se han dado aportes significativos de mujeres que, con una visión clara y prospectiva, han señalado la ruta que la humanidad debe seguir para una mejor convivencia. Ya sea en el marco de los Estados nacionales, de los organismos internacionales, de diversas comunidades y grupos organizados, y, muy a pesar de la desigualdad estructural que la formalidad de estas organizaciones establece, grandes mujeres han alzado sus estandartes y han logrado ser escuchadas.

En este capítulo se busca, en primer lugar, dar reconocimiento a la contribución de las mujeres en la gobernanza internacional, especialmente en el marco de los organismos internacionales del sistema internacional de posguerras, por lo que se hace una revisión documental y bibliográfica, y se busca material histórico que pueda servir de fuente de información. Por otra parte, procura evidenciar la brecha que aún existe en el sistema internacional, específicamente en puestos de alta jerarquía y toma de decisiones, lo cual va en detrimento de las mujeres.

1. 2. Las mujeres en el sistema internacional en el marco de las instituciones internacionales

Sin entrar en una discusión sobre el concepto de sistema internacional, ya que no es el objetivo de este trabajo, debe hacerse una revisión de los diversos aportes empíricos que las féminas han realizado, considerando como premisa que, si bien las instituciones internacionales tienen en su origen el pensamiento femenino, paradójicamente no ha sido fácil para ellas escalar en puestos de toma de decisiones. Aunque no se puede negar que en el marco de estas organizaciones se han abierto espacios en temas propios de mujeres, con lo cual se confirma lo señalado por Keohane (1984): “que las instituciones modifican la percepción que los Estados tienen de sus propios intereses, muchas veces cerrados en su propio contexto”, lo cierto es que si se revisan los documentos de estas organizaciones se encuentra que los aportes de las mujeres en el marco de la institucionalidad internacional, en muchos casos, han impulsado y logrado poner en la agenda del sistema internacional temas como la paz, la resolución de conflictos, la no discriminación y los derechos humanos, inclusive en contra de los intereses de sus propios Estados. Lo anterior no es fácil cuando, como acota Steans (1998), “en el marco conceptual de las Relaciones Internacionales se refleja unos valores y preocupaciones esencialmente masculinas y tanto la teoría como la práctica puedan ser redireccionadas en sentido liberatorio”.

En el marco de los escritos que han surgido en los cien años después de la I Guerra Mundial, la literatura ha destacado el surgimiento de la Sociedad de las Naciones, pero pocas veces ha hecho notorio el rol que jugaron las mujeres en los principios sobre los cuales se fundó esta organización, dada su preocupación por buscar una solución a la guerra. En 1915, por ejemplo, se fundó la Liga Internacional de las Mujeres por la Paz y la Libertad. Se trata de un grupo de mujeres que incide en el origen de esta organización y en las bases del sistema internacional actual; entre ellas, su presidenta Jane Addams, trabajadora social feminista, pacifista y reformadora estadounidense; Aletta Jacobs, inventora neerlandesa, doctora en medicina, activista por los derechos de la mujer y el sufragio femenino; Christal Macmillan, quien defendió el voto femenino en la Cámara de los Lores de Gran Bretaña; Anita Augsborg, la primera mujer juez de Alemania; la Dra. Alice Hamilton, norteamericana y pionera en la medicina industrial (Cubel, 2015), entre otras.

Los aportes de estas mujeres al sistema internacional de posguerra se remontan al I Congreso Internacional de Mujeres, que convocó a 1136 féminas con voto y más de 300 visitantes y observadoras, representantes de 150 organizaciones de 12 países, beligerantes y neutrales, que se reunieron en la ciudad de la Haya, en plena I Guerra Mundial y sellaron un hecho histórico que merece ser visibilizado; autoconvocadas apremiadamente con la intención de poner fin al conflicto y, tal como relatan Magallón y Blasco (2015), que “aún con las complicaciones para viajar en tiempos de guerra, estas mujeres estaban mostrando que era posible pensar situándose en otro plano, en otro paradigma. De alguna manera estaban buscando una forma alterna para solucionar conflictos” (p. 157). En dicho congreso nació el Comité Internacional de Mujeres por una Paz Permanente, una organización que, en 1919, en el congreso celebrado en Zurich al término de la guerra, tomaría el nombre con el que se le conoce actualmente: Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad, la organización actual de mujeres por la paz con más larga trayectoria histórica.

Es importante destacar que estas mujeres estaban decididas a impactar la política internacional. Al respecto, Grasa (2015) acota que el último de los 14 puntos de Wilson contiene las ideas de Jane Adams y de la Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), nombre original en inglés de esta organización. Aunque la historia ha reconocido por lo alto los famosos 14 puntos de Wilson, no ha subrayado que fueron las mujeres en la Haya, en 1915, las primeras en exponer los principios en los que se inspiró la creación de la Sociedad de Naciones, antecesora de las Naciones Unidas.

En el trabajo de Magallón y Blasco (2015) se destaca que, de las veinte resoluciones aprobadas en la instauración de la Liga Internacional de Mujeres, nueve fructificaron en los 14 puntos de Woodrow Wilson. Las autoras relatan que Jane Addams, obedeciendo el mandato del congreso de La Haya, había visitado al presidente Woodrow Wilson hasta seis veces para solicitarle que liderara la convocatoria de la Conferencia de mediación, que incluiría a personas de prestigio con experiencia internacional (científicos, economistas e intelectuales de las letras y las artes) y, como las mismas autoras señalan, aunque la convocatoria no se da, cuando se leen los 14 puntos de Wilson, se nota la huella de Jane Addams y del movimiento gestado en la Haya, específicamente en nueve puntos de los catorce, los cuales se tomaron de las resoluciones del Congreso Internacional de Mujeres.

En ese sentido, es posible asegurar que la gestación de la Sociedad de Naciones procede, en importante medida, del pensamiento visionario de esas mujeres. Es de destacar su valentía, no solo porque para acudir a la cita se atrevieron a hacer viajes largos y peligrosos, aún más en medio de una guerra mundial, sino también porque muchas de ellas tenían posiciones distintas a las de sus países en relación con la guerra.

1.3. Mujer y gobernanza en Naciones Unidas: secretaría general y asambleas generales

Como quedó plasmado en los párrafos precedentes, es innegable el aporte de las mujeres al surgimiento de la Sociedad de las Naciones, principal antecesora de la Organización de Naciones Unidas; sin embargo, para visibilizar su aporte en este contexto, es necesario orientarse hacia otros aspectos. Por ello, se considera fundamental revisar la gobernanza de estas instituciones.

Stone (1998) se refiere a la gobernanza en los siguientes términos: “the exercise of political authority and the use of institutional resources to manage society’s problems and affairs”. Desde este enfoque, es necesario revisar el ejercicio de la participación de las mujeres en la autoridad política de los organismos internacionales en el marco del sistema internacional contemporáneo, así como sus aportes en el manejo de los problemas de la sociedad internacional.

El primer dato de conocimiento general, en relación con esto, es que desde su creación en 1945 y hasta la fecha en que se escribe este capítulo (año 2023), ninguna mujer ha ocupado la Secretaría General de la ONU. Para la última designación del secretario(a) general de la ONU, en 2017, se propusieron trece nombres de los cuales siete eran de mujeres;

entre ellas, la costarricense Christiana Figueres, secretaria ejecutiva de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) 2010-2016, que ha venido coordinando la Misión 2020, iniciativa global que promueve la reducción, a nivel mundial, de la curva de emisiones de gases de efecto invernadero para 2020. Esta fecha fue revisada en la COP España y se consideró como probable el año 2030, en el entendido de proteger a los más vulnerables de los peores impactos del cambio climático y dar paso a una era de estabilidad y prosperidad.

Las otras candidatas eran Irina Bokova, búlgara, directora general de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de 2009 a 2017, quien fue también embajadora de Bulgaria en Francia y Mónaco y miembro del parlamento de su país; Helen Clark, neozelandesa, fue primera ministra y miembro del Parlamento de Nueva Zelanda, también fungió como administradora del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de 2009 a 2017; Natalia Gherman Moldava, ex viceprimera ministra y exministra de Relaciones Exteriores e Integración Europea de la República de Moldova, diplomática de carrera, con el rango de embajadora de Moldova y actualmente es representante especial y jefa del Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva para Asia Central (UNRCCA); Kristalina Georgieva, de Bulgaria, que se desempeñó como directora interina del Banco Mundial y ocupó la presidencia interina de esa misma entidad, además fue comisaria europea de Cooperación Internacional y es la actual directora gerente del Fondo Monetario Internacional; Susana Malcorra, argentina, exministra de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina; en el marco de la ONU se desempeñó como jefa de Gabinete de Ban Ki-moon, secretario general de Naciones Unidas, fue además directora ejecutiva adjunta del Programa Mundial de Alimentos, secretaria adjunta del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; la croata Vesna Pusic ex viceprimera ministra y ministra de Relaciones Exteriores y Asuntos Europeos de Croacia, fue vicepresidente del Parlamento croata y profesora de Sociología de la Universidad de Zagreb (Roth, 2016).

A pesar de la apreciable carrera de todas ellas, debe destacarse la crítica planteada en su momento por la señora Malcorra respecto a la última elección del secretario general de la ONU. Abiertamente, ella expresaba que en el seno del Consejo de Seguridad la decisión fue que no se designara a una mujer, “éramos siete mujeres compitiendo y la decisión fue que no fuera una mujer, no me cabe ninguna duda” (EFE, 2018). Queda claro que desde la más alta jerarquía de la organización que acoge un connotado ejemplo de gobernanza mundial, hay una deuda pendiente con las mujeres.

Otro contexto que hay que revisar, en el marco de la gobernanza, es el de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en donde no ha sido fácil para las mujeres asumir el liderazgo formal. En los 78 años de la Organización, ha habido 77 presidentes dirigiendo la Asamblea General, pero tan solo cuatro veces la presidencia ha estado en manos de mujeres; la última, en el periodo 2018-2019, con María Fernanda Espinosa Garcés, de Ecuador, quien cuenta con una vasta experiencia en temas propios de la política internacional, tiene más de veinte años de experiencia en negociaciones internacionales multilaterales sobre paz, seguridad, defensa, desarme, derechos humanos, pueblos indígenas, igualdad de género, desarrollo sostenible, medio ambiente, biodiversidad, cambio climático y cooperación multilateral. Ha sido ministra de Relaciones Exteriores del Ecuador en dos ocasiones, ministra de Defensa Nacional y ministra coordinadora de Patrimonio Cultural y Natural (UN, 2020).

Dado que la gobernanza en el más alto nivel de la ONU carece de participación femenina y, por ende, se puede hablar de inequidad de género, los siguientes apartados de este capítulo se enfocarán en los principales órganos de las Naciones Unidas. La idea es identificar el rol de la mujer en la gobernanza de estos órganos, ampliando el concepto de gobernanza, de forma tal que no solo se refiera al campo de la autoridad política, sino también a la incidencia de los aportes de las mujeres en dichos espacios.

La revisión se hace a partir de la información de los sitios web, las noticias y de algunos documentos oficiales, debido a que la literatura científica en este campo es limitada; por ello, precisamente, es importante documentar y sistematizar la información en trabajos de investigación.

1.4. Naciones Unidas

Según se indica en la página oficial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el sistema de las Naciones Unidas está formado por la propia Organización y muchas organizaciones afiliadas conocidas como programas, fondos y agencias especializadas. El órgano principal de la organización es la Asamblea General, que se apoya en accionistas para alcanzar los objetivos de la ONU.

Para este trabajo, se toma como referente un buen número de las organizaciones que aparecen en el organigrama de la ONU (2023) y se hace una revisión detallada del rol de las mujeres en la toma de decisiones y la definición de la agenda de cada una de ellas, considerando que la gobernanza también se revisa desde las acciones de las instituciones. El orden de las organizaciones no obedece a ningún criterio en específico y

aunque no están todas, sí hay una representación importante. En concreto, se abordaron los programas y fondos de las Naciones Unidas y para una representación regional, las comisiones del Consejo Económico y Social, además de algunos órganos especializados.

1.4.1. ONU-Hábitat

El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos es presidido desde 2018, en el cargo de directora general, por Maimunah Mohd Sharif, de Malasia. Mohd es especialista en planificación urbana y defensora de las políticas de planificación y desarrollo con perspectiva de género. En sus propuestas aboga por la igualdad de género y defiende que todo plan urbanístico “queda a medias” sin la voz de las mujeres.

Este órgano tuvo otra directora general, Anna Kajumulo Tibaijuka, de Tanzania, durante el periodo 2005-2010. Fue la segunda mujer africana con mayor jerarquía en las Naciones Unidas, hasta su renuncia, en 2010, cuando decidió postularse para cargos políticos en Tanzania, desde donde apoyó proyectos para que las ciudades fueran inclusivas; es decir, un lugar donde todos, incluyendo los pobres, especialmente mujeres, puedan contribuir productivamente y disfrutar de las ventajas de la vida urbana. Además, luchó por los derechos de las mujeres a la tierra y la propiedad (Sánchez, 2005).

1.4.2. Programa Mundial de Alimentos (PMA)

Actualmente, está dirigido por Cindy McCain, “... Ex Embajadora y Representante Permanente de la Misión de Estados Unidos ante los organismos de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura en Roma” (WFP, 2023, párr. 6), quien ha tratado una amplia gama de temas centrados en mitigar el hambre y promover la paz y el desarrollo sostenible.

La organización ha estado bajo el liderazgo de otras dos mujeres: Ertharin Cousin (2012-2017) y Jossete Sheeran (2007-2012), quienes han promovido programas como Compras para el Progreso -P4P, una iniciativa que ayuda a pequeños agricultores, en especial a las mujeres, a ser competitivas en el mercado al producir alimentos para la venta y su uso en programas de PMA.

1.4.3. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Actualmente es dirigida por Achim Steiner; sin embargo, la organización tuvo como directora a Helen Clark (2009-2011), quien, como se mencionó antes, fue candidata a la Secretaría General de la ONU en el 2016; fue la primera y única mujer que ha dirigido el programa.

Clark concentró su trabajo en la promoción de las necesidades de los pobres y marginados de todo el mundo, los derechos de las mujeres, las personas LGBTI, los refugiados, migrantes y las personas portadoras del VIH/SIDA, así como la protección del medio ambiente, la acción por el clima, la reducción del riesgo de desastres y la gobernanza democrática. Durante su mandato, la proporción de mujeres y hombres en el PNUD se igualó en un 50 %, incluso en los niveles más altos de la organización (PNUD, 2017).

Dentro del PNUD, se destacan otros programas en los que los aportes de las mujeres han sido significativos: el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (UNV), que ha tenido 11 coordinadores ejecutivos (UNV, 2021), tres de las cuales han sido mujeres.

Brenda Gael McSweeney, estadounidense (1988-1997), quien, desde sus diferentes posiciones en la ONU y con 30 años de servicio, destacó por su liderazgo en programas de desarrollo para las Naciones Unidas y es miembro de la Junta Fundadora de la Red Global de Cátedras UNESCO sobre Género; Sharon Capeling-Alakija (1998-2003), quien también sirvió a la ONU en otras posiciones, pero su sensibilidad por el empoderamiento de las mujeres lo demostró como directora del Fondo de Desarrollo de las Mujeres de las Naciones Unidas. En UNV dejó su legado y se considera al 2001 muy exitoso para el órgano, por el alto involucramiento individual en el Programa Internacional de los Voluntarios. Sharon inició como joven voluntaria y contribuyó durante el programa hasta su fallecimiento, cuando era directora de este.

Flavia Pansieri, italiana (2008-2012), quien también tiene una gran carrera dentro de las Naciones Unidas, fue directora ejecutiva del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, 1998, 2001), y como líder reconocida en el sistema internacional sigue alzando su voz por temas de género e igualdad; en marzo de 2019 firmó junto a otras líderes internacionales el pronunciamiento “Mujeres líderes, voces por el cambio y la inclusión” en el que también participó la costarricense Rebeca Grynspan, en calidad de secretaria general iberoamericana (Somos Iberoamérica, 2019).

1.4.4. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente PNUMA

Actualmente es presidido por Inger Andersen, ecologista danesa, quien fue nombrada como directora ejecutiva en febrero de 2019; además, dentro de su experiencia destaca la Dirección General de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). También fue vicepresidenta para el Desarrollo Sostenible en el Banco Mundial y líder del CGIAR (su nombre se originó de Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola Internacional, para ahora solo se conoce por sus siglas), y vicepresidenta de Banco Mundial para Oriente Medio y África del Norte. El tema de género ha sido fundamental en todos sus cargos. En la Asamblea de Medioambiente de la ONU, que se celebró en marzo de 2019 en Nairobi, enfatizó en que los temas de género deben estar en la agenda de todos los encuentros nacionales o internacionales para “fomentar el conocimiento, las herramientas y la acción”. “Las mujeres representan 3.200 millones de decisiones, es decir, la mitad de la población mundial, debemos llegar a 2020 con la agenda llena de temas de mujer” (Uquillas y Morillo, 2019, párr. 1).

La otra mujer que presidió el PNUMA como tercera directora ejecutiva fue Elizabeth Dowdeswell (1992-1998). De origen canadiense, fue la presidenta y CEO fundadora de la Organización de Gestión de Residuos Nucleares y su nombre también aparece como firmante de la declaración de la UNESCO conocida como “Contribución de las mujeres a una cultura de paz de 1995” (Breines, Gierycz, y Reardon, 2002).

1.4.5. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)

Es el ente encargado de la salud sexual y reproductiva de la población y actualmente está presidido por Natalia Kanem, de origen panameño, quien durante su participación ayudó al trabajo pionero en la salud reproductiva y sexual de las mujeres; en particular, a través de su posición como representante para África Occidental, que le permite poner a disposición su experiencia en el ámbito de la medicina y la salud pública y reproductiva.

Otras dos mujeres han fungido como directoras del UNFPA. Nafis Sadik (1987-2000) fue la segunda directora y primera mujer en dirigir uno de los principales programas de financiación voluntaria de las Naciones Unidas. La Dra. Sadik ha enfatizado la importancia de la atención de la mujer y de involucrarse de forma directa en la elaboración y ejecución de las políticas de desarrollo. También fue designada secretaria general de

la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), en junio de 1990.

Thoraya Ahmed Obaid (2001-2010) fue la tercera directora del UNFPA y primera persona saudita en dirigir un organismo de las Naciones Unidas. Tiene una distinguida carrera en las Naciones Unidas, donde además fue secretaria ejecutiva adjunta de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) de 1975 a 1998; también fue directora de la División de los Estados Árabes y de Europa. A lo largo de su carrera, ha defendido las causas de la salud y el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes y ha impulsado a los Gobiernos para que desarrollen programas enfocados a empoderar a las mujeres y desarrollar sus capacidades como ciudadanas con derechos y responsabilidades (UNFPA, s. f.).

1.4.6. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Desde su creación, ha tenido cuatro directoras ejecutivas y cuatro directores; actualmente está presidida por una mujer: Catherine Russell, quien ha sido copresidenta de la Junta Directiva del Women's Foreign Policy Group e integrante de la Junta Directiva de Women for Women International. También ha desempeñado altos cargos políticos como asistente del presidente, directora de la Oficina de Personal Presidencial de la Casa Blanca y embajadora itinerante para asuntos internacionales de la mujer en el Departamento de Estado de Estados Unidos (UNICEF, 2022).

Antes de ella, el puesto estuvo ocupado por Henrietta Holsman (UNICEF, 2022), una ciudadana estadounidense con experiencia en el sector empresarial, pues fue expresidenta de la Junta y directora ejecutiva de Holsman International, una compañía de manufactura e inversiones. También se ha desempeñado en altos cargos públicos en Estados Unidos y ha trabajado temas en educación y filantropía.

Las otras dos directoras ejecutivas fueron Carol Bellamy, estadounidense con una amplia carrera en temas de niñez y educación, y Ann M. Veneman, también estadounidense y con amplia carrera en la administración pública en su país.

1.4.7. Consejo Económico y Social y las comisiones regionales (ECOSOC)

Propiamente, en la presidencia del Consejo Económico y Social destacan siete mujeres; en 2004 asumió la primera mujer presidenta, la finlandesa Marjatta Rasi, con una notable carrera en la política internacional.

Fue vicepresidente del Consejo, representante permanente de Finlandia ante las Naciones Unidas en Nueva York, directora general del Departamento de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Ministerio de Relaciones Exteriores y embajadora de Finlandia en Nueva Delhi, Dhaka, Colombo, Katmandú y Thimphu. Desde sus diferentes puestos, ha propiciado la igualdad y equidad de género, lo cual se evidencia en sus discursos (UN, 2002).

La luxemburguesa Sylvie Lucas también fue presidenta de dicho Consejo en 2009. Cuenta con una vasta experiencia en asuntos internacionales, ya que ha sido funcionaria del Ministerio de Asuntos Exteriores de Luxemburgo, representante permanente adjunta de Luxemburgo ante las Naciones Unidas, subdirectora y directora del Departamento de Asuntos Políticos de su país, embajadora de Luxemburgo en Portugal y Cabo Verde. Desde su cargo en el Consejo defendió temas muy sensibles para la mujer, entre ellos, el de la salud materna, enfatizando en que, de los tres Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en salud, el relativo a la salud materna es el que está más retrasado.

Marie Chatardová (2017), de la República Checa, es otra de las directoras. Fue también embajadora de su país en Francia y Mónaco y su representante permanente ante la Organización Internacional de la Francofonía; además, se desempeñó como representante permanente ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Diplomática de carrera, la Sra. Chatardová ocupó varios cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores de su país. Cabe indicar que bajo su presidencia se adoptó la Declaración ministerial del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de 2018, celebrado bajo los auspicios del Consejo Económico y Social, sobre el tema “La transformación hacia sociedades sostenibles y resilientes”, en el que se abordan, de muy diversas formas, los problemas de género y equidad (UN, 2018).

Posteriormente, Inga Rhonda King, de San Vicente y las Granadinas, fue elegida como presidenta del Consejo (2018). Entre sus mayores preocupaciones cuando asumió el cargo, estuvieron temas como la inclusión y la participación. En cuanto a los cargos desempeñados, destacan el de presidenta portavoz de L69, el mayor grupo de reforma para la reforma de las Naciones Unidas del Consejo de Seguridad; vicepresidenta del Consejo Económico y Social para el período 2017-2018; presidente de la Quinta Comisión de la Asamblea General del 71º período de sesiones (2016-2017). En ese momento, ella era la segunda mujer en presidir dicho comité en la historia de las Naciones Unidas. También fue presidenta inmediata de Island Women Open Network (IWON), desde el 2014 hasta julio de 2018). El IWON tiene la tarea de garantizar la integración de la perspectiva de género

en el sector de energía renovable de los pequeños Estados insulares en desarrollo (IWON es parte de la plataforma de la Secretaría de SIDS DOCK, que es una Organización Internacional de SIDS registrada en la ONU).

Lachezara Stoeva (2022), quien ocupa el cargo en la actualidad, cuenta con una destacada trayectoria como embajadora de su país, Bulgaria, y representante permanente ante las Naciones Unidas en Nueva York desde el 2021; además, se desempeñó como directora del Departamento de Asuntos Económicos, Financieros y Administrativos de las Naciones Unidas en el Ministerio de Asuntos Exteriores en Bulgaria. Su carrera se ha enfocado en temáticas de seguridad con énfasis en control de armas y no proliferación.

1.4.8. Centro de Comercio Internacional (CCI)

El Centro de Comercio Internacional (CCI) es una de las agencias que trabaja en conjunto para las Naciones Unidas y la OMC. Está encargado del apoyo técnico para diferentes países que se encuentran en desarrollo y con economías de transición. Desde su creación en el año 1964 y su puesta en funcionamiento en el año 1968, la dirección ejecutiva ha sido ocupada por hombres; pero a partir del año 2006 y hasta la actualidad, un total de tres mujeres se han mantenido en ese puesto. La Sra. Patricia R. Francis (2006-2013), la Sra. Arancha González (2013-2020) y la Sra. Pamela Coke Hamilton (2020-actualidad).

Esto quiere decir que un 37 % de mujeres se reflejan en el histórico paso por la dirección ejecutiva del CCI. Es preciso destacar, además, que dos de ellas han sido de nacionalidad jamaicana (Naciones Unidas, 2023).

Entre las estrategias para fomentar la inclusión de todas las personas, esta agencia contempla “la aceptación de los diversos orígenes de nuestra fuerza laboral, la erradicación de los prejuicios y la adopción de una postura de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación” (CCI, s.f., párr. 3). En cuanto a temas de igualdad de género, se rigen por el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas (UN-SWAP) sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el cual permite supervisar y medir el desempeño de la agencia en el tema de la perspectiva de género. De acuerdo con este plan, en el año 2019 se inició a una actualización de las políticas y acciones, entre las cuales se incluyen: ITC’s Women and Trade Programme Theory of Change (2016-2021), Strategic Plan (2018-2021), Mainstreaming Guide (2019), SheTrades Call for Action (2015), la Gender Parity and Capacity Assessment Policy, así como también directrices para asignar marcadores de género a todos los presupuestos del CCI (UN Women, 2021).

El componente MenEngage, que surge del Programa de Mentorías para Mujeres, impulsa a los hombres a sumarse para derribar aquellos comportamientos sociales de las masculinidades, con el fin de generar conciencia y reflexión (CCI, s.f.). Así, a partir de la iniciativa de 100 cafés para la inclusión, que consistió en conversar con diferentes colaboradores del CCI, se definieron cinco lecciones aprendidas: tiene que ser un proceso en conjunto, conlleva liderazgo en todos los niveles, un enfoque determinado o único no funciona para todas las personas, conversar lo “incómodo” y hacer el cambio (Reinl & Wilson, 2020).

Al respecto, la directora ejecutiva Pamela Coke-Hamilton indicó que:

la participación de las mujeres en la economía dista mucho de la de los hombres, y la pandemia ha supuesto un retroceso de medio siglo en la causa de la igualdad de género. Las mujeres siguen enfrentándose a importantes retos, entre los que figuran realizar en mayor medida un trabajo de cuidados no remunerado, la falta de acceso a recursos financieros y toda una serie de barreras culturales y estructurales (Coke-Hamilton, 2023, párr. 12).

En resumen, con el fin de crear un entorno propicio para el surgimiento de oportunidades más prometedoras, es imperativo abordar y eliminar la brecha que aún se mantiene.

1.4.9. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

A lo largo de su historia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha tenido once altos comisionados, entre los que se destaca una única mujer, Sadako Ogata, en el período 1991-2000. En cuanto a su gestión, se le reconoce la supervisión de las “operaciones de emergencia a gran escala en el norte de Irak, Bosnia y Herzegovina, Kosovo y la región de los Grandes Lagos de África” (ACNUR, s.f. a, párr. 3). Cabe destacar que, al cierre de su gestión, el ACNUR aumentó el presupuesto por más del doble que durante su cargo. La Sra. Ogata se graduó de la Universidad del Sagrado Corazón de Tokio y cuenta con un doctorado de la Universidad de California en Berkeley; además, se desempeñó como delegada de la Misión Permanente de Japón ante las Naciones Unidas (Michito, 2020).

La reducción de riesgos y los programas para prevenir y responder a la violencia de género son prioridades institucionales y vitales en todas las regiones. Por esto, ACNUR trabaja con socios, Gobiernos y comunidades para abordar la violencia de género e implementar programas de calidad que permitan la prevención, mitigación y respuesta (ACNUR, s.f. b):

- Política de ACNUR para la prevención y mitigación de riesgos, así como respuestas a la violencia de género: esta política se centra en abordar y prevenir la violencia de género en situaciones de desplazamiento forzado. ACNUR trabaja para garantizar que las personas desplazadas, en particular las mujeres y niñas, estén protegidas de la violencia de género y tengan acceso a servicios de apoyo. Además, se esfuerza por identificar y mitigar los riesgos relacionados con la violencia de género en los contextos en los que opera.
- Política de ACNUR en relación con la edad, el género y la diversidad: esta política se centra en garantizar que las necesidades específicas de diferentes grupos de edad, género y diversidad se tengan en cuenta en todas las actividades y respuestas de ACNUR. Busca promover la igualdad de género, así como abordar las necesidades de niños, personas mayores, personas con discapacidades y otros grupos vulnerables, para asegurar que reciban la asistencia adecuada.
- Política sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta de ACNUR a las conductas sexuales indebidas: esta política se centra en garantizar que todas las personas atendidas por ACNUR sean tratadas con dignidad y respeto, y que estén protegidas de las conductas sexuales indebidas. Establece pautas claras para la prevención y respuesta a estos problemas, y promueve la rendición de cuentas en casos de abuso sexual o explotación. ACNUR se compromete a asegurar que las víctimas reciban el apoyo necesario y que los responsables sean sancionados adecuadamente (ACNUR, s.f. b).

1.4.10. ONU Mujeres

Especial mención debe hacerse en este capítulo a ONU Mujeres, organización que fue establecida para acelerar el progreso de mejora en las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. Está orientada a apoyar a los Estados miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género, trabaja con los Gobiernos y la sociedad civil

en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen los estándares con eficacia y que redunden en verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Por un lado, ONU mujeres ha logrado constituirse en una plataforma en la que se visibilicen, en el marco de la política internacional, los problemas de la mujer en el campo de los derechos humanos y la discriminación. Esta organización, fundada en 2010, se enfoca en que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para las mujeres y las niñas y promueve la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida.

La entidad se centra en cinco áreas prioritarias: aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres; poner fin a la violencia contra las mujeres; implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad; mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.

En el marco de la gobernanza, y a pesar de los alcances de esta organización, no debe pensarse que las mujeres ya están suficientemente representadas en los organismos internacionales y que con ello se resuelve la inequidad en la gobernanza del sistema internacional que desfavorece a las mujeres. La brecha en la desigualdad de las mujeres que acceden a cargos de decisión en los organismos internacionales sigue abierta y podría considerarse este espacio como un ámbito en el que las mujeres pueden discutir asuntos de mujeres; sin embargo, para alcanzar una mayor equidad es necesario seguir insistiendo en los otros ámbitos en los que se abordan y deciden políticas internacionales económicas, políticas y jurídicas, entre otras.

La primera secretaria adjunta de ONU mujeres, Michelle Bachelet (2010-2013), defensora de larga data de los derechos de las mujeres, señalaba en su toma de poder para el segundo periodo como presidenta de Chile que, a casi veinte años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se podían reconocer avances en este campo; no obstante, aún hay desafíos en cuanto a la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, y en materia de participación significativa de las mujeres en espacios de decisión, siguen evidenciándose profundas desigualdades y su participación demuestra patrones estereotipados en torno al rol de las mujeres en la sociedad en temas relacionados con sectores sociales, como la educación y la familia, lo cual evidencia la reproducción de estereotipos (Bachelet, 2014). Aunque la señora Bachelet no lo señala así, para el sistema internacional, la realidad muestra que sus aportes se enfocan más a estos campos y ONU mujeres lo evidencia.

Lo anterior se confirma en el hecho de que, en temas de educación y salud, se han abierto más espacios para las mujeres, particularmente en temas estereotipados para el género femenino; por ejemplo, en la UNESCO dos mujeres han asumido la dirección general, Irina Bokova, como se mencionó antes (2009-2017), y Audrey Azoulay (2017 a la actualidad), alta funcionaria de la política francesa. También en la Organización Mundial de la Salud (OMS), dos mujeres han presidido la organización, Gro Harlem Brundtland, noruega, que ocupó el cargo de primera ministra de Noruega en tres ocasiones (1981, 1986-1989 y 1990-1996) y Margaret Chan (2007-2017), quien apuntó hacia la prevención y la propagación de enfermedades e impulsó nuevas iniciativas en la atención a las enfermedades transmisibles, el robustecimiento de la formación en salud pública y el mejoramiento de los mecanismos de colaboración local e internacional. Le correspondió combatir los brotes de gripe aviar y de síndrome respiratorio que llevó a la pandemia global conocida como pandemia de gripe A (H1N1) de 2009-2010.

Tabla 1. Porcentajes de participación por género, ONU

Porcentajes de participación de los alto mandos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por género		
Órgano	Mujeres	Hombres
Asamblea General	5 %	95 %
Secretaría General	0 %	100 %
ONU Habitat	38 %	63 %
Programa Mundial de Alimentos (PMA)	23 %	77 %
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	11 %	89 %
Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (UNV)	27 %	73 %
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)	29 %	71 %
Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)	60 %	40 %
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)	50 %	50 %
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)	9 %	91 %
ONU Mujeres	100 %	0 %
Consejo Económico y Social (ECOSOC)	9 %	91 %

Nota: Elaboración propia con datos de las Naciones Unidas, 2023.

1.5. Órganos regionales del Consejo Económico y Social

Seguidamente, se revisan los órganos regionales del Consejo Económico y Social, cuyas secretarías forman parte de la Secretaría de las Naciones Unidas.

1.5.1. *Comisión Económica para Europa (CEE)*

A lo largo de la historia, la Comisión Económica para Europa (CEE) ha sido testigo del liderazgo y la influencia de mujeres destacadas que han dejado huella en la promoción de la cooperación económica y social entre los países miembros. Estas mujeres han desarrollado papeles importantes en la CEE, contribuyendo al avance de la región en diversos ámbitos.

Christiane Scrivener, secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para Europa (CEE) de 1985 a 1993, realizó contribuciones significativas durante su mandato. Promovió la cooperación económica entre los países miembros, enfatizando en el desarrollo sostenible y las consideraciones ambientales. Scrivener fortaleció la cooperación internacional al forjar alianzas con organizaciones como la Organización Mundial del Comercio y la OCDE. Abogó por la igualdad de género, fomentando la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Además, se enfocó en mejorar la comunicación y la divulgación de información para aumentar la visibilidad y la participación de la CEE. El liderazgo de Scrivener sentó las bases para el progreso económico, la sostenibilidad y la igualdad de género en la región.

Danuta Hübner, de origen polaco, quien fue secretaria ejecutiva adjunta de la Comisión y ministra y jefa de la Cancillería de la República de Polonia, fue la secretaria de Estado para la Integración Europea y dirigió las negociaciones para la adhesión de Polonia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Como eurodiputada, ha manifestado su preocupación por la efectividad del sistema de cuotas para garantizar la igualdad de género. Cabe señalar que inicialmente se oponía a la práctica de las cuotas, pero cambió de posición cuando percibió los cambios y los resultados que dicho sistema tuvo en Polonia; además, ha señalado no solo la importancia de aprobar leyes para mejorar la igualdad de género, sino también la vitalidad de su implementación.

La otra secretaria, Brigita Schmögnerová (2002-2005), originaria de Eslovaquia, tiene mucha experiencia en el área de las finanzas, con entidades como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el

Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo. Contribuyó a la membresía eslovaca en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2000), y a la aceleración del proceso de preadhesión eslovaco a la Unión Europea. También, desde su perspectiva financiera, ha promovido la participación plena de la mujer en la economía y el mercado laboral, a fin de que las mujeres accedan a sus beneficios, a la protección social y a los beneficios de la seguridad social.

Ann Linde, como secretaria ejecutiva adjunta de la Comisión Económica para Europa (CEE) desde 2011 hasta 2016, ha realizado acciones destacadas durante su mandato. Su compromiso y experiencia han contribuido al impulso de la cooperación económica y social en la región. Linde ha trabajado en estrecha colaboración con los países miembros y otras organizaciones internacionales durante esos años para promover políticas y estrategias que fomenten el desarrollo inclusivo y sostenible. Además, ha abogado por la igualdad de género y la participación equitativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas y sociales.

Monica Prunã, como vicepresidenta de la Comisión Económica para Europa (CEE) en 2012, llevó a cabo acciones destacadas durante su cargo. Su influencia y liderazgo se centraron en promover políticas económicas y sociales equitativas. Prunã abogó por la adopción de medidas que promovieran el desarrollo inclusivo y sostenible en la región. Su visión y compromiso fueron fundamentales para la formulación de estrategias enfocadas en el crecimiento económico y la equidad social en los países miembros de la CEE.

Olga Algayerova, quien funge como secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para Europa (CEE) desde 2017, ha llevado a cabo acciones destacadas en su mandato. Ha impulsado la cooperación regional en áreas clave como el transporte, el medio ambiente y la energía, promoviendo políticas y proyectos que favorecen el desarrollo sostenible y la prosperidad en la región. Algayerova ha trabajado incansablemente para fortalecer la implementación de acuerdos internacionales, facilitar la colaboración entre los países miembros y promover la integración económica. Su liderazgo ha sido fundamental para abordar los desafíos actuales y futuros, entre los cuales destaca la importancia de la sostenibilidad y la equidad en la agenda de la CEE (UNECE, 2023).

1.5.2. Comisión Económica para África (CEPA)

Vera Songwe es la única mujer que ha presidido la CEPA. Cuenta con una experiencia sólida en temas de política internacional, pues se ha desempeñado como directora regional para África Occidental y Central de la Corporación Financiera Internacional, miembro senior no residente en The Brookings Institute: Global Development and Africa Growth Initiative; directora país para Senegal, Cabo Verde, Gambia, Guinea Bissau y Mauritania en el Banco Mundial; asesora del director ejecutivo del Banco Mundial para las Regiones de África, Europa y Asia Central y Asia Meridional, entre otros. Una de sus principales preocupaciones ha sido el empoderamiento de las mujeres en la era digital como un desafío para alcanzar la equidad de género laboral; además, considera necesario generar un ambiente propicio para la inserción de las mujeres de manera igualitaria a las nuevas tecnologías (Somgwe, 2018).

1.5.3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Desde el 2008 y hasta 2022, su secretaría ejecutiva estuvo a cargo de la mexicana Alicia Bárcena Ibarra, quien fue la primera mujer en obtener el máximo cargo en la CEPAL. Bárcena también se desempeñó como secretaria general adjunta de Gestión en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York; en 1998 fue coordinadora del Programa de Desarrollo Sostenible de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y coordinadora del Proyecto Ciudadanía Ambiental del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Tiene una reconocida trayectoria en la lucha por la igualdad y equidad de género, por lo que recibió el VI Premio de Equidad de Género “Miguel Alemán Valdés” de México.

Es importante rescatar el trabajo de otras mujeres que destacan en la CEPAL, entre ellas, Linés Bustillo, quien, como directora de la División de Estadísticas y Proyecciones Económicas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desde 2004 hasta 2016, llevó a cabo acciones destacadas. Con su experiencia y liderazgo en el análisis económico y social, Bustillo ha contribuido significativamente al desarrollo de investigaciones y análisis de datos en la región. Desde su posición, promovió la generación de estadísticas confiables y actualizadas que respalden la toma de decisiones informada y la formulación de políticas públicas efectivas. Además, abogó por la inclusión de perspectivas de género en

los análisis y la incorporación de la dimensión de desarrollo sostenible en las estadísticas económicas. Durante su mandato, Bustillo fortaleció la capacidad analítica y estadística de la CEPAL, contribuyendo al diseño e implementación de políticas económicas y sociales más efectivas y equitativas en América Latina y el Caribe.

Mercedes Araoz, como vicepresidenta de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en 2006, llevó a cabo acciones destacadas durante el tiempo que estuvo en el cargo. Su experiencia en economía y política la llevó a promover políticas económicas inclusivas y fortalecer la cooperación regional en la organización. Araoz impulsó el diálogo y la colaboración entre los países miembros, buscando soluciones conjuntas para los desafíos económicos y sociales de la región. Además, abogó por la inclusión de grupos marginados y vulnerables en el desarrollo económico, fomentando la equidad y la justicia social. Su liderazgo y compromiso dejaron un impacto significativo en la CEPAL, promoviendo un enfoque más inclusivo y colaborativo para el desarrollo en América Latina y el Caribe.

Raquel Rolnik, como relatora especial de la ONU sobre el derecho a la vivienda adecuada desde 2008 hasta 2014 y exdirectora de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la CEPAL de 2001 a 2008, llevó a cabo acciones destacadas. Su enfoque se centró en la promoción de políticas de vivienda inclusivas y el derecho a una vivienda adecuada para todos. Rolnik abogó por la implementación de medidas que abordaran la desigualdad en el acceso a la vivienda, especialmente para grupos marginados y vulnerables. Además, destacó la importancia de la planificación urbana sostenible y la participación ciudadana en la toma de decisiones. Su trabajo en la CEPAL, durante esos períodos, contribuyó a poner en relieve la importancia de la vivienda como un componente crucial para el desarrollo social y económico en la región de América Latina y el Caribe.

Rebeca Grynspan, secretaria ejecutiva adjunta de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2010 a 2014, llevó a cabo acciones destacadas durante su mandato. Su liderazgo se caracterizó por impulsar la cooperación regional y promover políticas económicas y sociales equitativas en la región. Grynspan trabajó incansablemente para fortalecer la integración económica, abogando por una mayor inclusión social y reducción de las desigualdades en América Latina y el Caribe. Además, se destacó por su enfoque en temas de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en la región. Con su visión y compromiso, Grynspan contribuyó significativamente al avance y desarrollo sostenible de la región latinoamericana y caribeña a través de su liderazgo en la CEPAL (Naciones Unidas, 2023).

1.5.4. *Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO)*

Está presidida por Rola Dashti, designada como secretaria ejecutiva. La kuwaití sobresale por su amplio conocimiento en economía; además, es defensora de los derechos de la mujer y la igualdad de género. Se desempeña como miembro del Consejo Supremo de Planificación en Kuwait y tuvo un papel esencial en la defensa del decreto que permite a las mujeres kuwaitíes votar (2006) y postularse para las elecciones parlamentarias. En 2009, junto con otras tres mujeres, se convirtió en la primera mujer elegida en el Parlamento de Kuwait. Entre sus principales aportes para el empoderamiento de las mujeres, sobresale su colaboración como activista en el foro Participación Política de las Mujeres en el Golfo, realizado en agosto 2008.

Rima Khalaf, de Jordania, quien también ocupó el cargo entre 2010 y 2017, también se desempeñó como subsecretaria general y directora de la Dirección Regional de los Estados Árabes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Por último, Mervat Tallawy (2001-2007), de Egipto, fue la primera mujer en desempeñar la Secretaría Ejecutiva de la Comisión. Presidió el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Fue la primera mujer en desempeñar el cargo de secretaria general del Consejo Nacional de la Mujer en Egipto (2000); en 2014 fue nombrada directora ejecutiva de la Organización de Mujeres Árabes y sus esfuerzos para garantizar una igualdad para las mujeres son uno de sus principales retos en la lucha de los derechos de las mujeres (UN, 2000).

1.5.5. *Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP)*

Tres mujeres destacan en la cabeza de este órgano: Armida Alisjahbana, de nacionalidad indonesia, actual secretaria ejecutiva desde noviembre 2018, se convierte en la tercera mujer en este puesto en la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP). Fue ministra de Planificación del Desarrollo Nacional y jefa de la Agencia Nacional de Planificación del Desarrollo (BAPPENAS), ha liderado el diálogo sobre “Desbloqueo del potencial: innovaciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” en el marco del Día Internacional de la Mujer 2019 (ONU Mujeres, 2019).

Otra mujer que desempeñó este cargo es Alisjahbana Shamshad Akhtar, secretaria ejecutiva (2014-2018). Durante su carrera, la pakistaní ha sido asesora principal del secretario general para el Desarrollo Económico y Finanzas, vicepresidenta para Oriente Próximo y el Norte de África del Banco Mundial. Akhtar es miembro del grupo Asia and Pacific Policy Society y, desde sus trincheras, ha defendido el empoderamiento de las mujeres y la necesidad de su participación económica.

También se debe destacar a Noeleen Heyzer, primera mujer en ocupar el puesto de secretaria ejecutiva de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (2007- 2014). Heyzer, basó sus objetivos como secretaria en la prosperidad compartida, la equidad social y el desarrollo sostenible. También, fue la primera directora ejecutiva en dirigir el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM); además, ayudó a más de cien países a formular y aplicar políticas para promover la seguridad y los derechos de las mujeres. Heyzer se ha destacado por su desempeño en varios programas, entre los cuales se destaca el Grupo de Personas Eminentes del PNUD sobre Comercio y Desarrollo Sostenible. En 2007, fue galardonada como la “Mujer del año” por Her World.

Tabla 2. Porcentajes de participación por género en Comisiones Económicas y Sociales

Porcentajes de participación en la secretaría general de las comisiones económicas por género		
Comisión	Mujeres	Hombres
Comisión Económica para África (CEPA)	11 %	89 %
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	10 %	90 %
Comisión Económica para Europa (CEPE)	21 %	79 %
Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO)	30 %	70 %
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP)	30 %	70 %

Nota: Elaboración propia, 2023.

1.6. Organismos especializados

1.6.1. Fondo Monetario Internacional

Dos mujeres han estado al frente de la organización. La primera fue Christine Lagarde, quien asumió el 5 de julio de 2011 y se mantuvo en el cargo hasta 2019. Lagarde, abogada y política francesa, entre otros cargos públicos, fue la primera mujer ministra de Asuntos Económicos del G8. Anteriormente, de forma interina y por un periodo corto de transición, de marzo a junio de 2004, había asumido la estadounidense Anne Osborn Krueger y actualmente, la ya mencionada Kristalina Georgieva, quien al fin alcanza un puesto de gobernanza de un alto nivel en una organización de mucho peso internacional.

Lagarde desempeñó un rol significativo en la promoción de la igualdad y la inclusión de género en las políticas económicas y financieras durante su mandato en el FMI. Algunas de sus declaraciones relacionadas con género durante su liderazgo en el FMI fueron vehementes. Por ejemplo, en su discurso para el National Democratic Institute, en Washington D. C., el 19 de mayo de 2014, señaló:

Quando tenemos que imaginarnos a la mujer en un puesto de poder, muy a menudo nos enneguecen los dardos de la mente, nos infectan esos gusanillos mentales malignos que nos ahogan en los prejuicios del pasado. Ustedes esto lo saben. Es contra lo que ustedes luchan día tras día, en el mundo entero. Y porque sabemos que es perjudicial para la economía internacional, es un tema al que le está prestando atención el FMI. Lo que quiero decirles no es complicado: tenemos que enfocar la participación económica de la mujer con una mentalidad digna del siglo XXI. Tenemos que desembarazarnos del detrito que representa esta arraigada desigualdad de género (Lagarde, 2014).

Incluso en 2016, anunció medidas específicas para el fortalecimiento económico de la mujer e indicó, en el Panel de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre “Fortalecimiento Económico de la Mujer”, que el FMI se comprometía a seguir trabajando para garantizar un papel más protagonista de la mujer en la economía:

El FMI se compromete a seguir trabajando para garantizar un papel más protagónico de la mujer en la economía. El FMI se compromete a seguir mejorando sus labores de asesoramiento y análisis en materia de políticas para promover la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. La inclusión económica de la mujer fomenta el crecimiento, reduce la desigualdad y promueve la diversificación. (FMI, 2016, párr.1-3)

Durante su liderazgo en la organización, el informe anual del en 2017, titulado Informe Anual del FMI “Promover el crecimiento inclusivo”, destacó cómo la igualdad de género puede impulsar el crecimiento económico y cómo las políticas de género pueden mejorar la estabilidad económica; además, detalló los avances de la labor sobre cuestiones de género en el ejercicio 2017 (FMI, 2017).

Es claro que la señora Legarde ha estado en la vanguardia de la inclusión de la mujer en el marco de la gobernanza y el empoderamiento económico femenino. Bajo su liderazgo, el FMI fortaleció la perspectiva de género de manera más sistemática, a través de acciones específicas como la evaluación y el análisis del impacto de las políticas económicas y financieras en mujeres y niñas.

Continuando con el legado de Legarde, Kristalina Georgieva ha mantenido un compromiso con la lucha por la inclusión de género y, en particular, del rol de las mujeres en la toma de decisiones y la participación equitativa en acceso a condiciones de participación socioeconómica. Justamente, en julio de 2022 anunció:

Me complace y enorgullece enormemente anunciar que el Directorio Ejecutivo aprobó hoy la primera estrategia de género del FMI destinada a integrar la perspectiva de género en las actividades básicas del FMI —supervisión, fortalecimiento de las capacidades y concesión de préstamos— de conformidad con su mandato. Esto significa evaluar más sistemáticamente las consecuencias macroeconómicas de las brechas de género cuando son críticas desde el punto de vista macroeconómico, evaluar el impacto diferenciado por género de los shocks y las políticas, y proporcionar asesoramiento detallado y focalizado sobre políticas macroeconómicas y financieras, y apoyo al fortalecimiento de las capacidades. (FMI, 2022)

Es fundamental destacar que el FMI ha dado un salto cualitativo en relación con la gobernanza femenina y el empoderamiento económico de las mujeres, tal como señala Brosio (2023):

Reconociéndose un actor tardío en ingresar a este campo, los cambios comenzaron a darse inicialmente al interior del propio Fondo. Por un lado, se han creado roles específicos dentro de la maquinaria institucional, entre los cuales destaca el de asesora principal sobre Género, establecido en abril de 2021 y ocupado desde ese entonces por Ratna Sahay. Por el otro, con el fin de incrementar la diversidad al interior de la institución, se han incorporado más mujeres en roles de liderazgo... un 34 % de las posiciones directivas y un 40 % de las jefaturas de departamento son ocupadas por mujeres en la actualidad (FMI, 2022). Sin embargo, la incorporación de mujeres no ha sido igual en todos los niveles.

Al respecto, Pamela Blackmon (2020) señaló que, durante el mandato de Lagarde, a pesar de los cambios positivos, en el FMI no es posible identificar una tendencia positiva unívoca, ya que la mayoría de las incorporaciones fueron a nivel profesional y no directivo.

Tabla 3. Porcentaje de participación por género en el FMI

Porcentajes de presidencias del FMI, por género		
	Mujeres	Hombres
Fondo Monetario Internacional	14 %	86 %

Nota: Elaboración propia, 2023.

1.6.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Dirección General nunca ha recaído en una mujer; actualmente, de los cuatro puestos directivos de la organización, uno es ocupado por una mujer, Deborah Greenfield, quien se desempeña como directora general adjunta de Políticas, cargo desde el cual dirige desde el cual dirige aspectos de política, investigación y estadísticas de la OIT en temas laborales y de empleo.

La labor de política, investigación y estadísticas de la OIT en toda la gama de cuestiones laborales y de empleo que aborda la organización. Fue asesora en temas laborales de la administración Obama y procuradora adjunta del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, brindó asesoría legal y política a la Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo en temas como la aplicación de las disposiciones laborales en los acuerdos de libre comercio y las normas internacionales del trabajo (OIT, s.f.).

1.7. Organización Mundial del Comercio (OMC), género y gobernanza

Este capítulo no estaría completo sin referirse al caso de una institución que, si bien no es contemporánea a la ONU, obedece al objetivo de generar foros de discusión y análisis para abordar soluciones a los problemas mundiales. La Organización Mundial de Comercio (OMC) nace en 1995, en un contexto muy diferente al que dio origen a la mayor parte de las organizaciones que hoy conforman el sistema internacional; sin embargo, es claro que desde la II posguerra, se venía planteando la necesidad de crear un organismo multilateral en el campo del comercio internacional. Es así como en 1947 se crea el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), que, si bien no puede considerarse como una organización dotada de estructura, como otras del sistema multilateral, sí es un importante antecesor de la OMC y del GATT 1994. El GATT 1947 es un acuerdo provisional para regular el comercio internacional después de la Segunda Guerra Mundial que estableció una serie de principios y reglas que propiciaban la reducción de aranceles y barreras comerciales entre los países miembros. En el marco de este acuerdo, durante aproximadamente cinco décadas se celebran varias rondas comerciales; entre ellas, la Ronda de Uruguay, que finalmente condujo a la creación de la OMC y el conocido GATT 1994.

Es oportuno detenerse y considerar lo que ocurría en esos tiempos con el movimiento de mujeres que buscaban ser reconocidas en el marco de la política nacional e internacional, pues tal como se mencionó al inicio de este capítulo, desde los orígenes del sistema internacional de posguerra, un fuerte movimiento de mujeres buscaba ser protagonista en el escenario internacional. A lo largo del siglo XX y principios del siglo XXI, continuaron las luchas por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el ámbito político y económico, lo que provocó que incluso en el marco de las Naciones Unidas se creara la Comisión de las Naciones Unidas sobre

la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) y que la década 1975-1985 fuera considerada la década de las Naciones Unidas para la Mujer, (Giordano, 2007), lo que imprimió un sello en el reconocimiento de la igualdad de género como un tema prioritario en la agenda de dicha organización. Puede decirse que desde 1946 se produce un impulso a espacios como convenciones y conferencias internacionales que promovían los derechos de las mujeres, llegando incluso a la creación de la ONU Mujeres, en 2010.

Ya en el contexto propio de la OMC, es preciso destacar que esta organización nace en 1995, año en que se celebró la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín, concebida hasta hoy como la agenda mundial más ambiciosa para promover los derechos de las mujeres y las niñas. Desde entonces, el mundo ha alcanzado un importante avance en cuanto a enfrentar la desigualdad social, y económica de las mujeres y asegurar su participación política.

Es importante hacer notar que si bien la OMC irrumpe en el sistema multilateral en un contexto convulso –poco después de la caída del muro de Berlín y en plena redefinición del mundo bipolar–, para entonces muchas de las luchas de las mujeres habían dado fruto y había, en general, un mayor reconocimiento de su aporte a la sociedad. Sin embargo, en el marco de su nacimiento como organización, no se identifican disposiciones específicas relacionadas con la participación de las mujeres en sus diferentes órganos. En general, la OMC inicia su vida en el sistema internacional sobre la base de acuerdos comerciales y reglas establecidas por sus miembros, pero en sus textos fundacionales no manifiesta claramente cuestiones de igualdad de género o participación de mujeres.

Es innegable que la OMC ha abordado cuestiones relacionadas con el tema de género y la condición de la mujer en el contexto del comercio internacional, particularmente en el marco de discusiones y actividades relacionadas. En sus discusiones existe total claridad de que, en los asuntos comerciales, la igualdad de género y los temas de la mujer son cada vez más relevantes en la agenda comercial global y en el empoderamiento económico de las mujeres.

En ese sentido, destaca la Declaración Conjunta sobre Comercio y el Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Conferencia Ministerial de la OMC, realizada en Buenos Aires en 2017. En ese documento, los firmantes reconocen que la adopción de políticas comerciales inclusivas puede contribuir a promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, y reconocen su impacto positivo en el

crecimiento económico. En septiembre de 2020, para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la Declaración de Buenos Aires, un grupo de miembros de la OMC creó un Grupo de Trabajo Informal sobre Comercio y Género, con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en el comercio. Este grupo ya reúne a más de 128 miembros y 7 observadores de la Organización.

Es importante reconocer el impulso que esta declaración ha significado, en el sentido de que cada vez más acuerdos comerciales reconozcan e integren en sus enunciados la participación de las mujeres en el comercio internacional. Al respecto, y según lo indica la OCDE (2021), el número de disposiciones relacionadas con el tema de género en los acuerdos comerciales registra, para julio de 2020, 80 acuerdos comerciales regionales (69 de ellos en vigor y notificados a la OMC), que hacían referencia explícita a las mujeres y a cuestiones relativas al género (Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio, 2020).

Dentro del plan de trabajo del Grupo sobre Comercio y Género, se busca compartir las mejores prácticas e intercambiar opiniones sobre la eliminación de obstáculos relacionados a la participación de las mujeres en el comercio. Algo sumamente importante, en relación con esto, es la visión que tiene el grupo de aplicar una “perspectiva de género” a la labor de la OMC y examinar la labor analítica realizada por la Secretaría de la OMC. Además, se busca contribuir al programa de trabajo sobre la Ayuda para el Comercio como medio para aumentar la participación de las mujeres en el comercio.

En el marco de los avances del trabajo de este grupo, en febrero del 2021, bajo una visión orientada hacia la doceava Cumbre Ministerial del 2022, el Grupo de Trabajo adoptó un plan de trabajo para impulsar sus actividades y propiciar una mejor comprensión del comercio y las cuestiones de género y de cómo estas se integran en las políticas comerciales de los miembros. El resultado del trabajo puede considerarse positivo, y ya propiamente en la CM12, es preciso destacar que los ministros reconocieron la estrecha relación entre el empoderamiento económico de las mujeres y el crecimiento económico, y se detuvieron a analizar la labor de la OMC en este ámbito. Es importante observar lo que ha ocurrido después de la CM12, sobre todo con miras a la CM13: luego de la cumbre doce, los miembros aligeraron su labor y se han generado debates específicos sobre la igualdad de género y el sector privado y sobre la recopilación de datos desglosados por género. Además, algo muy importante ha sido el trabajo de la Unión Europea y el Centro de Comercio Internacional para la “elaboración de un marco de perspectiva de género para la OMC”, centrados en la

contratación pública, el comercio electrónico, la facilitación del comercio y la facilitación de las inversiones (WTO, s.f. b).

La labor de la OMC se ha ampliado en temas de género; incluso ha incursionado en un programa de formación que busca ayudar a los miembros de la OMC en este campo y sensibilizar acerca de cómo el comercio puede repercutir en el empoderamiento económico de las mujeres. Algo sumamente importante, en ese sentido, ha sido explicar cómo el comercio y las normas comerciales no son neutros en lo que respecta al género. Incluso esta formación es parte de la Estrategia 360° sobre Comercio y Género, el programa de creación de capacidad de la OMC e igualmente se elaboran otros programas de formación para mujeres empresarias, investigadores y parlamentarios (WTO, s.f. a).

Es claro que el enfoque de género se ha ido posicionando crecientemente en la política comercial, tanto en la OMC como en acuerdos comerciales; el tema, incluso, se incluye en los Informes de Política Comercial. En síntesis, se trata de un tema presente en las discusiones sobre una OMC adaptada a los tiempos actuales.

Evidentemente, las discusiones sobre Facilitación del Comercio pueden vincularse con el aporte de un comercio más ágil y transparente a la oportunidad de mayor participación de personas. En efecto, tal como se ha mencionado en documentos conjuntos del Banco Mundial y la OMC, el comercio electrónico facilita la participación de las mujeres en el comercio internacional; sin embargo, como se expresa en la publicación *El papel del comercio en la promoción de la igualdad de género* (2020), “Para que las mujeres se beneficien plenamente del comercio, se necesitan cambios socioculturales. Las políticas comerciales no pueden suprimir las barreras jurídicas y socioculturales discriminatorias” (Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio, 2020, p. 15).

Ahora bien, atendiendo el tema desarrollado en este libro, sobre la mujer en la gobernanza internacional, y dando en este apartado la atención al papel de la gobernanza de la mujer en la Organización Mundial del Comercio, es importante destacar que la OMC es la organización del sistema multilateral que ha dado el salto más importante en temas de gobernanza y género al nombrar presidenta a la señora Ngozi Okonjo-Iweala.

Con una vasta experiencia en la gobernanza internacional, la señora Ngozi llega a la OMC tras haber ocupado puestos de alta dirección en organismos internacionales y en su país natal, Nigeria, en campos relacionados con la economía, las finanzas y el servicio público. Algunos de los cargos ocupados antes de su llegada a la OMC son los siguientes: ministra

de Finanzas de Nigeria (2003-2006 y 2011-2015) y ministra de Asuntos Exteriores de Nigeria (2006); además, en el Banco Mundial desempeñó diversos cargos, incluyendo los de vicepresidenta y secretaria general. Estando en dicha entidad, se centró en cuestiones de desarrollo económico y financiero a nivel internacional. Fue justamente después de su servicio en el Gobierno de Nigeria, que Okonjo-Iweala se convirtió en presidenta de la Junta de Directores del Grupo del Banco Mundial.

En el marco de esta nueva realidad, y teniendo a una mujer al frente de una organización multilateral que enfrenta sus propios desafíos en el marco de una estructura clásica, el tema de género recibe un impulso importante que, además, le demuestra al sistema internacional de posguerra que bajo su liderazgo la OMC está dando un férreo apoyo a la modernización. En definitiva, la dirección de esta experimentada mujer se refleja en el impulso a este reto. En ese ámbito, es importante destacar la posición de la señora Ngozi en temas de género y el hecho de que en muchos de sus discursos ha sido clara en reconocer que a las mujeres les afectan concepciones y realidades discriminatorias, tanto en su rol dentro de la sociedad como, en especial, en su participación en la economía y el comercio internacional.

A continuación se recogen algunas de las manifestaciones de la señora Ngozi en cuanto a estos temas: “Soy plenamente consciente de que la igualdad de género es también una de las máximas prioridades de la propia Secretaría, y pronto encontraremos la ocasión de celebrar un debate específico sobre cuestiones de género para la Secretaría” (OKONJO-IWEALA, 2021, párr. 1).

En el marco del taller “Mipymes dirigidas por mujeres, comercio y cambio climático” manifestó: “La unión y la acción coordinada son importantes para ganar fuerza y llevar adelante nuestra labor de manera más eficiente mientras la OMC trabaja para lograr una mayor inclusión”. En el contexto de la Copa Mundial Femenina de fútbol la señora Ngozi señaló que “la copa femenina 2023 ofrece una oportunidad única para debatir cómo se puede conseguir que este deporte sea más igualitario y lo que es más importante, cómo se pueden distribuir mejor los beneficios económicos del fútbol”. En ese mismo contexto, indicó que la copa es “ciertamente una gran oportunidad para las mujeres del fútbol y para el comercio”.

En un conversatorio con Christine Lagarde, actual presidenta del Banco Central Europeo, mencionó que “empoderar a las mujeres es inteligente no solo desde el punto de vista económico, sino para la familia, para la comunidad y para el país”. En el marco del Congreso Mundial sobre

Comercio y Género, expresó “Las crisis no son neutrales en temas de género, afectan especialmente a las mujeres y exacerbaban las desigualdades haciendo retroceder décadas los avances en la capacitación económica de las mujeres, las crisis mundiales exigen por tanto una respuesta inclusiva para las mujeres como agentes clave del desarrollo y el crecimiento sostenible” (WTO, 2022).

A partir de sus declaraciones, puede notarse claramente una preocupación por la condición de la mujer y su participación en la economía y el comercio internacional. Su amplia exposición en el sistema internacional hace que la voz de una poderosa e influyente mujer le dé voz a otras muchas mujeres. Es de esperar que sus aportes desde una posición de gobernanza aporten al fortalecimiento de la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

A continuación, se presenta una tabla que ilustra la participación de las mujeres en el marco de la toma de decisiones de la OMC, más allá de la Dirección General.

Claramente, existe un desequilibrio de género (desfavorable para las mujeres) y sería oportuno reflexionar sobre sus causas. Podría pensarse, por ejemplo, que se debe a una menor representación diplomática femenina de los Estados miembros, o al hecho de que, desde la organización, no hay un lineamiento claro para asegurar un equilibrio entre hombres y mujeres. Sea lo que sea, este capítulo no aborda ese tema en específico, el cual queda pendiente para futuros estudios.

Tabla 4. Comparación entre la cantidad de mujeres y hombres que presiden los órganos, comités y grupos de la OMC

Porcentajes de participación en presidencias de los órganos de la OMC, por género (1995-2023)		
Presidentes del Consejo General y de los órganos que le rinden informe		
Órgano	Mujeres han presidido	Hombres han presidido
Consejo General	14 %	86 %
Órgano de Solución de Controversias	11 %	89 %
Órgano de Examen de Políticas Comerciales	25 %	75 %
Consejo del Comercio de Mercancías	3 %	97 %

Consejo del Comercio de Servicios	13 %	87 %
Consejo de los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio	21 %	79 %
Comité de Comercio y Medio Ambiente	19 %	81 %
Comité de Comercio y Desarrollo	4 %	96 %
Comité de Restricciones por Balanza de Pagos	8 %	92 %
Comité de Acuerdos Comerciales Regionales	9 %	91 %
Comité de Asuntos Presupuestarios, Financieros y Administrativos	22 %	78 %
Grupo de Trabajo sobre Comercio y Transferencia de Tecnología	21 %	79 %
Grupo de Trabajo sobre Comercio, Deuda y Finanzas	6 %	94 %
Comité de Negociaciones Comerciales	Director General OMC	Director General OMC
Comité sobre Facilitación del Comercio	17 %	83 %

Presidentes de los órganos dependientes del Comité de Negociaciones Comerciales

ÓRGANO	Mujeres han presidido	Hombres han presidido
Grupo de Negociación sobre el Acceso a los Mercados	0 %	100 %
Grupo de Negociación sobre las Normas	0 %	100 %
Consejo del Comercio de Servicios en Sesión Extraordinaria	56 %	44 %
Consejo de los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio en Sesión Extraordinaria	14 %	86 %
Órgano de Solución de Diferencias en Sesión Extraordinaria	0 %	100 %
Comité de Agricultura en Sesión Extraordinaria	18 %	82 %
Subcomité sobre el Algodón	18 %	82 %

Comité de Comercio y Medio Ambiente en Sesión Extraordinaria	17 %	83 %
Comité de Comercio y Desarrollo en Sesión Extraordinaria	15 %	85 %

Presidentes de los órganos subsidiarios del Consejo del Comercio de Mercancías

Órgano	Mujeres han presidido	Hombres han presidido
Comité de Agricultura	35 %	65 %
Comité de Prácticas Antidumping	25 %	75 %
Comité de Valoración en Aduana	19 %	81 %
Comité de Licencias de Importación	32 %	68 %
Comité de Acceso a los Mercados	24 %	76 %
Comité de Normas de Origen	26 %	74 %
Comité de Salvaguardias	26 %	74 %
Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias	29 %	71 %
Comité de Subvenciones y Medidas Compensatorias	29 %	71 %
Comité de Obstáculos Técnicos al Comercio	28 %	72 %
Comité de Medidas en materia de Inversiones relacionadas con el Comercio	19 %	81 %
Grupo de Trabajo sobre las Empresas Comerciales del Estado	27 %	73 %
Comité de Participantes sobre la Expansión del Comercio de Productos de tecnología de la Información	13 %	87 %

Presidentes de los órganos subsidiarios del Consejo del Comercio de Servicios

Órgano	Mujeres han presidido	Hombres han presidido
Comité del Comercio de Servicios Financieros	27 %	73 %
Grupo de Trabajo sobre la Reglamentación Nacional	29 %	71 %
Comité de Compromisos Específicos	24 %	76 %

Grupo de Trabajo sobre las Normas del AGCS	25 %	75 %
--	------	------

Presidentes de los Comités constituidos en el marco de los acuerdos plurilaterales

Órgano	Mujeres han presidido	Hombres han presidido
Comité del Comercio de Aeronaves Civiles	33 %	67 %
Comité de Contratación Pública	7 %	93 %

Nota: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la web oficial de la OMC.

Para finalizar este apartado, es importante señalar que, si bien la OMC se enfrenta a muchos retos ya que la participación de mujeres no supera el 20 %, sus acciones son claras en cuanto a abordar integralmente el reto de la inclusión de la mujer en las decisiones y acciones de la organización. La OMC tiene una posición privilegiada, en el sentido de que la preside una mujer experimentada, quien tiene claro su rol en cuanto a impulsar no solo a la organización, sino también al sistema internacional por la senda de la inclusión y la equidad.

El momento que atraviesa el sistema internacional no tiene precedentes y es idóneo para fortalecer y desarrollar una agenda de inclusión de la mujer en ámbitos trascendentales como el comercio internacional, ya que, por primera vez, las mujeres lideran las tres agencias relacionadas con el comercio en Ginebra: Pamela Coke-Hamilton en el Centro de Comercio Internacional, Rebeca Grynspan en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y Ngozi Okonjo-Iweala en la OMC.

Es de esperar que esta sea una oportunidad que coadyuve a impulsar una participación más activa de la mujer en el comercio internacional y que sea la base para que la gobernanza económica internacional mantenga esa representatividad de la mujer en la toma de decisiones del sistema multilateral.

1.8. Banco Mundial

Es importante enfocar la atención en una organización que, si bien no se enmarca en el esquema de todas aquellas que se han mencionado anteriormente, es fundamental por su injerencia en el desarrollo actual de la economía mundial. El Grupo Banco Mundial constituye una de las

fuentes de financiamiento y conocimiento para los países en desarrollo. Desde su nacimiento, en 1949, ha tenido trece presidentes, pero nunca una mujer.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, de forma temporal por unos meses en 2019, Kristalina Georgieva, hoy directora del Fondo Monetario Internacional, asumió la presidencia del Banco Mundial. Georgieva, de carrera destacada, fue la directora general del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y la Asociación Internacional de Fomento desde enero de 2017 hasta 2019; desde ahí, reunió el apoyo de la comunidad internacional para movilizar recursos destinados a los países pobres y de ingreso mediano y generar mejores oportunidades para las personas más vulnerables del mundo.

Su aporte fue fundamental para conformar el Programa de Trabajo de la Unión Europea a partir de 2010; primero como Comisaria Europea de Cooperación Internacional, Ayuda Humanitaria y Respuesta a las Crisis, momento en que administró uno de los presupuestos más importantes del mundo destinados a la ayuda humanitaria, constituyéndose en impulsora de iniciativas en favor de la resiliencia en todo el mundo. También ejerció como vicepresidenta de Presupuesto y Recursos Humanos de la Comisión Europea y estuvo a cargo de los EUR 161 000 millones (USD 175 000 millones) del presupuesto de la Unión Europea y de 33 000 funcionarios distribuidos en sus instituciones en todo el mundo, y logró triplicar el financiamiento disponible para la crisis de los refugiados en Europa. Además de ello, ha obtenido reconocimiento como promotora de la igualdad de género, defensora de la labor humanitaria y líder en la lucha mundial contra el cambio climático. Como copresidenta de la Comisión Global de Adaptación, trabaja junto con Ban Ki-Moon y Bill Gates para equiparar la cuestión de la adaptación al cambio climático con la mitigación. También, en el marco del Banco Mundial y la Comisión Europea, ha impulsado avances relacionados con el equilibrio de género, contribuyendo a la meta de contar con un 40 % de mujeres en los puestos de jerarquía para 2019 en la Comisión Europea y logrando la paridad en la administración superior del Banco Mundial. En la última elección, aunque se hablaba de dos posibles candidatas a la presidencia del Banco Mundial, la señora Indra Nooyi, ex-CEO de Pepsico, y Dina Powell, filántropa, quien fue asesora adjunta de seguridad nacional de Estados Unidos, ninguna alcanzó el cargo.

Ngozi Okonjo-Iweala, como directora gerente del Banco Mundial de 2007 a 2011, llevó a cabo acciones destacadas durante el tiempo que estuvo en la organización. Su liderazgo se caracterizó por su enfoque en la transparencia, la lucha contra la corrupción y el desarrollo económico

inclusivo. Okonjo-Iweala impulsó políticas y reformas en los países miembros para mejorar la gobernanza y fortalecer las instituciones financieras. Además, promovió la inversión en infraestructura, educación y salud, reconociendo la importancia de estos sectores para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Su compromiso con la equidad de género también fue notable y se tradujo en programas y proyectos que empoderaran a las mujeres y promovieran su participación en la economía. El legado de Okonjo-Iweala en el Banco Mundial se refleja en su contribución para mejorar las condiciones económicas y sociales de numerosos países, dejando una huella duradera en la búsqueda de un desarrollo global más equitativo y sostenible.

Es importante destacar que la Dra. Ngozi Okonjo-Iweala se convirtió en directora general de la OMC el 1 de marzo de 2021, respaldada por su amplia experiencia de más de treinta años en finanzas y desarrollo en todo el mundo. Antes de este cargo, ocupó posiciones clave en organizaciones como Gavi, Standard Chartered PLC y Twitter Inc; además, desempeñó funciones importantes como enviada especial de la Unión Africana y la OMS para la lucha contra la COVID-19. Su habilidad como negociadora y mediadora ha llevado a acuerdos beneficiosos; además, es reconocida por su capacidad para fomentar el consenso y la confianza entre Gobiernos y otros actores (OMC, 2021, párr. 1). Este tema se desarrollará más detalladamente en la sección dedicada a la Organización Mundial del Comercio incluida en este capítulo.

Sri Mulyani Indrawati, como exdirectora gerente (Managing Director) del Banco Mundial (2010-2016), llevó a cabo acciones destacadas durante su mandato. Con su profundo conocimiento económico y su compromiso con el desarrollo sostenible, Indrawati promovió políticas y programas que impulsaron el crecimiento inclusivo, la reducción de la pobreza y la mejora de la gobernanza en los países miembros. Su liderazgo fue fundamental para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de los recursos financieros del Banco Mundial. Además, Indrawati destacó por su defensa de la igualdad de género y su enfoque en empoderar a las mujeres como agentes clave de cambio en el desarrollo. Durante su mandato, de 2010 a 2016, su visión estratégica y su compromiso con la equidad y el desarrollo global dejaron un impacto significativo en el Banco Mundial y en los países a los que sirvió.

1.9. Sistema Interamericano

Una vez que se ha analizado la participación de las mujeres en la gobernanza del sistema internacional en el marco de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio, se aborda otro ámbito: el sistema interamericano, contextualizado en la Organización de los Estados Americanos (OEA). Este foro político de la región promueve y apoya la democracia, los derechos humanos, la seguridad multidimensional y el desarrollo integral en América y es el principal referente del Sistema Interamericano.

Cuando se inicia la revisión del ejercicio de la autoridad política en este organismo, en el marco de lo que se definió como gobernanza (Steans, 1998), se encuentra un hecho esclarecedor: la falta de participación femenina en este nivel. La OEA, desde su fundación en 1947, no ha elegido a una mujer como secretaria general, aunque se han mencionado nombres de posibles candidatas, como Rigoberta Menchú, reconocida líder indígena guatemalteca, defensora de los derechos humanos, embajadora de buena voluntad de la UNESCO, ganadora de los Premios Nobel de la Paz y Príncipe de Asturias de Cooperación Internacional, antes del 2020, no se había presentado ninguna candidata a la Secretaría.

Para la última elección del 2020, se presentaron dos candidatos y una candidata, la señora María Fernanda Espinosa, quien fuera presidenta de la septuagésima cuarta Asamblea General de las Naciones Unidas, como se refirió antes; la señora Espinoza cuenta con una amplia experiencia en política internacional, y destaca como la única mujer latinoamericana en llegar a la presidencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Aunque no alcanzó los votos para llegar a la Secretaría de la Organización de Estados Americanos, logró ser la primera candidata a ese puesto. En relación con la presidencia de la Asamblea General de la Organización, no se pudo contar con datos certeros acerca de las mujeres que la hayan presidido.

1.9.1. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En el mismo marco del Sistema Interamericano, se revisa a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y se identifican dos juezas que han ejercido la presidencia: la señora Margarette May Macaulay, jurista jamaicana y honorable miembro del Muro de Legado para la Justicia de Género de las defensoras de los derechos de las mujeres y la señora Esmeralda Arosemena de Troitiño, jurista panameña que también tiene una carrera profesional en temas de género y familia.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos ha tenido dos presidentas (2008-2009): la señora Cecilia Medina Quiroga, jurista y académica chilena especializada en derecho internacional de los derechos humanos que fue jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos entre 2002 y 2009, y la señora Elizabeth Odio, 2020-2021, quien además de tener una brillante carrera como jurista, fue vicepresidenta de Costa Rica (1998-2002), jueza de la Corte Penal Internacional (2003-2012) y del Tribunal Penal Internacional *ad hoc* para la antigua Yugoslavia (1993-1998). En sus palabras, cuando fue entrevista por el diario *El País*, con ocasión de su elección al cargo, expresó “La mujer sufre una violencia espantosa en nuestra sociedad” (Murillo, 2016). De una larga lista de jueces, aproximadamente cuarenta, solo cuatro han sido mujeres, entre las que destacan Medina, Odio y la señora Sonia Picado Sotela, jurista, política (diputada y embajadora) y profesora universitaria de Costa Rica con una reconocida experiencia en el campo de los derechos humanos, quien ocupó altos cargos en el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), entre ellos, directora interna, (1983-1984), directora ejecutiva adjunta (1984-1987) y directora ejecutiva (1987-1994) y presidenta del IIDH (fue la primera mujer en llegar a ocupar dicho cargo), vicepresidenta de la Corte IDH, miembro del Consejo Directivo en Seguridad Humana de las Naciones Unidas, de la Corte de Arbitraje de La Haya y del Diálogo Inter-Americano. Ambas, desde sus trincheras, han dado luchas significativas por los derechos de las mujeres.

Las otras dos juezas son Margarette May Macaulay, abogada jamaicana comisionada de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) por la Asamblea General de la OEA (2016-2019) y actual presidenta de la CIDH para el 167° período de sesiones.

Debe resaltarse, en el marco del sistema interamericano, a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), que actualmente es liderada por Juana Herrera Araúz (Panamá) y cuya secretaría ejecutiva recae en Alejandra Mora Mora, una destacada costarricense especialista en temas de género. Esto se abordará con más detalle más adelante.

A principios del siglo XIX, se da una aparición de publicaciones de la CIM que defendían los derechos de la mujer y señalaban las prácticas discriminatorias basadas en el género que se reflejaban en la condición jurídica de la mujer y su limitado acceso a la educación y al poder político y económico. Las mujeres estaban conscientes de que la desigualdad se daba tanto a nivel nacional como hemisférico y se propusieron elevar sus preocupaciones al ámbito internacional, de manera tal que desde allí se presionara inclusive a sus propios Gobiernos.

En *Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres* (Paul, 2013), se detalla cómo en 1928, en el marco de la sexta Conferencia Internacional Americana en la Habana, Doris Stevens expone su histórico discurso pidiendo el reconocimiento de los derechos de la mujer en las Américas. Stevens fue una estadounidense defensora de los derechos civiles y legales de las mujeres, primera mujer miembro del Instituto Americano de Derecho Internacional y primera presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres.

Es preciso anotar que para que la participación de las mujeres en esta Conferencia fuese posible, hubo precedentes importantes; en primer lugar, la negativa a la participación de las mujeres en la Segunda Conferencia Científica Panamericana en Washington, D.C., 1915-1916, lo que llevó a convocar a una Conferencia Auxiliar Panamericana de la Mujer, la cual, después de reunirse durante varios meses en Baltimore en 1922, llegó a la conclusión de que para inducir la causa de los derechos de la mujer era necesario crear la Unión Panamericana de la Mujer, instancia que a su vez creó la Asociación Panamericana para el Avance de la Mujer, con la intención principal de influir en la Quinta Conferencia Internacional Americana reunida en Santiago, Chile, en 1923. Aunque en ella no hubo presencia femenina, llevó a un gran número de delegadas no oficiales a presentarse y promover que sus postulados fueran adoptados. Esta Conferencia acogió por unanimidad una resolución de Máximo Soto Hall, de Guatemala, que acordaba que las siguientes conferencias analizaran formas para eliminar la discriminación constitucional y jurídica contra las mujeres del continente y que estas gozaran de iguales derechos civiles y políticos que los hombres. En el marco de este estudio, algo sumamente importante fue que se adoptara una resolución que demandaba la inclusión de personal femenino en las delegaciones que participaran en futuras conferencias; en segundo lugar, aunque parecía quedar claro que las mujeres debían estar representadas en estas conferencias, en la Sexta Conferencia Internacional Americana que se reunió en La Habana en 1928, no había mujeres entre las delegaciones oficiales. Esto causó muchas molestias, lo que hizo que mujeres de todo el continente se movilizaran hacia la Habana y realizaran protestas durante un mes hasta lograr ser escuchadas. Es allí donde se da la Conferencia de Stevens, que permite convencer al órgano rector de crear la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Stevens trabajó muy de cerca con Alice Paul entre 1927 y 1933, para formular una ley internacional sobre el derecho de las mujeres, la cual fue propuesta y aprobada en la Sociedad de las Naciones en 1927; además,

Stevens la presentó en la mencionada sexta conferencia del Sistema Interamericano. Es importante destacar cómo este grupo de mujeres, bajo el liderazgo de Doris Stevens y con el apoyo de Alice Stokes, reconocida activista feminista estadounidense, lograron el primer tratado del mundo sobre igualdad para la mujer, firmado en Montevideo, Uruguay, en 1933, en el marco de la Séptima Conferencia Internacional Americana. Esta conferencia fue la primera en la que las mujeres formaron parte de las delegaciones participantes; además, la naciente CIM presenta un estudio sobre la condición de la mujer en las Américas a la Conferencia.

1.9.2. Banco Interamericano de Desarrollo

Es preciso destacar que en el marco del continente y el sistema interamericano, aunque el BID no es parte formal de la OEA, se fundó oficialmente cuando la OEA redactó el Convenio Constitutivo del Banco Interamericano de Desarrollo, en 1959. Desde su constitución y hasta hoy, solo ha tenido hombres como presidentes, con una breve presidencia interina por parte de la señora Juana Herrera Araúz (Panamá), durante tres meses (de setiembre a diciembre de 2022).

El Banco tiene el Programa de Apoyo al Liderazgo y Representación de la Mujer (PROLID), que incluye varias iniciativas; entre ellas, el Programa para mujeres líderes emergentes y la iniciativa Género y Partidos Políticos de América Latina (GEPPAL), que es el más importante en términos de género y está presidido una mujer, la Dra. Vivian Roza, quien, además de ser especialista en participación política y liderazgo de la mujer, partidos políticos y gobernabilidad democrática, cuenta con gran experiencia en el diseño, gestión, implementación y evaluación de programas de desarrollo político y social con perspectiva de género (Banco Interamericano de Desarrollo, 2023).

1.9.3. Conferencia Iberoamericana

Por último, es importante señalar que, aunque la Conferencia Iberoamericana excede el contexto interamericano, puede relacionarse con este. En su gobernanza se encuentra la señora Rebeca Grynspan, quien fue elegida en 2014 por los 22 países de la Conferencia Iberoamericana. Es preciso destacar también su participación en un ámbito más amplio, el sistema internacional enmarcado en la ONU, pues ha sido secretaria general adjunta de Naciones Unidas, directora regional para América La-

tina y el Caribe del PNUD y vicepresidenta de Costa Rica, donde también fue ministra de Vivienda, ministra coordinadora de Asuntos Económicos y Sociales y viceministra de Finanzas.

1.10. Conclusiones

Este capítulo ha demostrado que, aunque históricamente las mujeres han contribuido sustantivamente al sistema internacional, sus aportes muchas veces han sido invisibilizados; además, ha dejado en evidencia la necesidad de seguir fortaleciendo su participación en la toma de decisiones. Al exponer los hechos que evidencian dicho aporte, se ha pretendido destacar sus diversos roles, para que queden claramente mapeados y sirvan de inspiración a otras mujeres. En la historia de los avances que las mujeres han dado en este campo, hay años de intentos fallidos, hay proyectos truncados y hay metas inconclusas; sin embargo, se quiso destacar lo alcanzado y no las dificultades, como una forma de distinguir logros.

Es evidente que la gobernanza internacional también tiene rostro de mujer, pero no alcanza a haber una participación paritaria o, al menos, equitativa. También es notorio que las organizaciones del sistema multilateral han reconocido la importancia de asumir un enfoque de género-mujer y de dar espacios a brillantes mujeres profesionales con una gran capacidad para ocupar espacios en su gobernanza. La sostenibilidad y la continuidad para mantener la participación femenina en estos ámbitos es un reto; además, es preciso avanzar en la pluralidad y complejidad de temas en los que las mujeres están alcanzando posiciones de liderazgo internacional.

Ha sido más común ver a mujeres liderando organizaciones internacionales relacionadas directamente con temas sociales asociados al cuidado de las personas, que, con temas económicos, financieros, o comerciales; sin embargo, los últimos años muestran un progreso significativo, revelador de las capacidades que las mujeres empoderadas han demostrado tener.

Referencias bibliográficas

- ACNUR. (s.f.a). *Sadako Ogata (Japón): 1991-2000*. ACNUR. <https://www.acnur.org/sadako-ogata-japon-1991-2000>
- Bachelet Jeria, M. (2015). Discurso de la presidenta de la República, Michelle Bachelet, al inaugurar el evento de alto nivel “Las Mujeres en el Poder y en la Toma de Decisiones: Construyendo un Mundo Diferente”. Archivo Michelle Bachelet Jeria. <http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/index.php/discurso-de-presidenta-de-la-republica-michelle-bachelet-al-inaugurar-evento-de-alto-nivel-las-mujeres-en-el-poder-y-en-la-toma-de-decisiones-construyendo-un-mundo-diferente>
- Bachelet, M. (2014). *Michelle Bachelet, ex Directora Ejecutiva*. UN Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Directorate/UNwomen-Michelle-Bachelet-FormerED-es%20pdf.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *BID | Directores Ejecutivos y Suplentes*. <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/como-estamos-organizamos/directorio-ejecutivo/directores-ejecutivos-y-suplentes>
- Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio. (2020). Las mujeres y el comercio: el papel del comercio en la promoción de la igualdad de género. WTO https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/women_trade_pub2807_s.pdf
- Blackmon, P. (2020). El efecto Lagarde: evaluación del cambio de políticas bajo la primera directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI). *Sociedad Global*, 35(2), 171-190. <https://doi.org/10.1080/13600826.2020.1763925>
- Breines, I., & Gierycz, D. y Reardon, Betty (2002). Mujeres a favor de la paz. Breines, I., Dorota, G., Reardon, B. (2002). United Nations. Division for the Advancement of Women. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000126416>
- Brosio, M. (2023). El FMI y su estrategia de género: ¿Una buena noticia para las mujeres del sur global? Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/20433.pdf>
- CCI. (s.f.). *Igualdad de género, diversidad e inclusión*. CCI. <https://intracen.org/es/acerca-de-nosotros/quienes-somos/igualdad-de-genero-diversidad-e-inclusion>

- Coke-Hamilton, P. (2023). *Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas son esenciales para un futuro inclusivo y sostenible*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/las-microempresas-y-las-peque%C3%B1as-y-medianas-empresas-son-esenciales-para-un-futuro>
- Comisión sobre el Desarrollo Sostenible constituida en comité preparatorio de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible. (2002). Naciones Unidas. <https://www.un.org/spanish/conferences/wssd/documentos/aconf199pc13.pdf>
- Conferencia de la experta Vera Songwe sobre el empoderamiento de la mujer en la era digital. (2018). La Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África expuso distintos lineamientos sobre la cuestión. https://www.diputados.gov.ar/diplomacia_parlamentaria/eventos/2018/09/agenda_20180918a.html
- Cubel, F. (2015). *Cien años de presencia de la mujer en las Relaciones Internacionales*. StudyLib. <https://deploy.studylib.es/doc/6612219/wilpf-1915-2015-cien-a%C3%B1os-de-presencia-de-la-mujer>
- Dr. Noeleen Heyzer. (s.f.). Social Scientist and Former Under-Secretary-General of the United Nations. <https://noleenheyzer.com/about/biography/>
- EFE. (2018). *Susana Malcorra Cree que ser mujer le cerró la puerta a liderar la ONU*. Diario ABC. https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-susana-malcorra-cree-mujer-cerro-puerta-liderar-201810231634_noticia.html
- EFEMINISTA. (2021). *Las mujeres piden su sitio en la ONU porque son “3.200 millones de soluciones”*. <https://efeminista.com/mujeres-onu-medioambiente/>
- Enloe, C. (1989). *Bananas, Beaches & Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Google Books. https://books.google.co.cr/books/about/Bananas_Beaches_Bases.html?id=qygqAAAAYAAJ&redir_esc=y
- FMI. (2016). La Directora Gerente del FMI, Christine Lagarde, anuncia medidas específicas para el fortalecimiento económico de la mujer. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2016/09/22/PR16420-Lagarde-Announces-Specific-Actions-on-Womens-Economic-Empowerment>
- FMI. (2017). IMF Annual Report 2017 Spanish. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/pdfs/AR17-SPA.pdf>
- FMI. (2022). La Directora Gerente del FMI, Kristalina Georgieva, anuncia la nueva estrategia de género del FMI. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/07/22/pr22263-imf-md-kristalina-georgieva-announces-the-imf-new-gender-strategy>

- Giordano, V. (2007). *La Conferencia Mundial de la Mujer (1975) y la ampliación de los derechos de las mujeres en el Cono Sur (IV Jornadas de Jóvenes Investigadores)*. Instituto de Investigaciones Gino Germani. <https://www.aacademica.org/000-024/220>
- Grasa, R. (2015). *Cien años después de la Primera Guerra Mundial: las Relaciones Internacionales y la comprensión de las causas de la guerra y las condiciones de la paz*. Institución Fernando el Católico. <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/35/22/02grasa.pdf>
- Initiative of Role of Women in Charitable Work. (s.f.). Ambassador Mervat Al Tillawy: President of the National Council for Woman. <http://www.iicowric.org/en/pdf/Mervat%20Al%20Tillawy.pdf>
- Keohane, R. (1993). Institucionalismo neoliberal: una perspectiva de la política mundial. *Instituciones Internacionales y Poder Estatal*, 14-37.
- Lagarde, C. (19 de mayo de 2014). Atreverse a aprovechar la diferencia: Las tres claves para el empoderamiento de la mujer. Por Christine Lagarde, directora gerente del Fondo Monetario Internacional. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp051914>
- Magallón, Y., & Blasco, S. (2015). Mujeres contra la primera guerra mundial: El Comité Internacional de Mujeres por una paz permanente (La Haya, 1915). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6396075>
- Mervat T. (2017). Women In Peace. <https://www.womeninpeace.org/t-names/2017/7/18/mervat-tallawy>
- Míchito, T. (27 de abril de 2020). Ogata Sadako y el reto del internacionalismo en la diplomacia japonesa. nippom.com. <https://www.nippom.com/es/in-depth/d00541/>
- Murillo, Á. (25 de marzo de 2016). La mujer sufre una violencia espantosa en nuestra sociedad. *EL PAÍS*. https://elpais.com/internacional/2016/03/24/america/1458859634_614709.html
- Naciones Unidas. (2023). *Centro de Comercio Internacional (ITC)*. Documentación del Sistema de las Naciones Unidas. <https://research.un.org/es/docs/unsystem/itc>
- Naciones Unidas. (2023). *Research Guides: Documentación del Sistema de las Naciones Unidas: CEPE*. UN Research Guides. <https://research.un.org/es/docs/unsystem/ece>
- Naciones Unidas. (s.f.). Excma Sra. María Fernanda Espinosa Garcés. Naciones Unidas. <https://www.un.org/pga/73/es/biography/>

- OECD. (2021). Comercio y Género (Trade Policy Brief). OECD <https://www.oecd.org/trade/topics/trade-and-gender/documents/ocde-comercio-y-genero.pdf>
- OIT. (s.f.). *Antiguos Directores Generales-OIT inicio*. ILO. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/former-directors-general/lang--es/index.htm>
- Okonjo-Iweala, N. (2021). Día Internacional de la Mujer de 2021 en la OMC: “Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la COVID-19”. WTO https://www.wto.org/spanish/news_s/spno_s/spno2_s.htm
- OMC. (2021). OMC | Directora General: Ngozi Okonjo-Iweala. World Trade Organization. https://www.wto.org/spanish/thewto_s/dg_s/dg_s.htm
- OMC. (s.f.). Directora General Dra. Ngozi Okonjo-Iweala. https://www.wto.org/spanish/thewto_s/dg_s/dg_s.htm
- Paul, A. (2013). Women’s Emancipation through Education. <https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory%5BSP%5D.pdf>
- PNUD. (2016). United States: Tribute to Helen Clark leaves UNDP after eight years as Administrator. PNUD. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/pressreleases/2017/04/19/tribute-to-helen-clark-leaves-undp-after-eight-years-as-administrator.html>
- PNUD. (2017). *Estrategia de igualdad de género del PNUD 2014-2017*. PNUD. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GenderEqualityStrategy2014-17_SP.pdf
- Reinl, H., & Wilson, M. (2020). Simplemente prepáralo: 100 Cafés para la Inclusión en el Centro de Comercio Internacional. *UN Today*. <https://untoday.org/100-coffees-for-inclusion-itc/>
- Roth, R. (2016). Arranca la carrera para elegir nuevo secretario general de la ONU. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2016/04/13/arranca-la-carrera-para-elegir-nuevo-secretario-general-de-la-onu/>
- Sánchez, I. (2015). *Urbanismo con perspectiva de género*. Instituto Andaluz de la Mujer. <https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2004/18542.pdf>
- Singapore Women’s Hall of Fame. (2021). Noeleen Heyzer: Global champion of sustainable development and women’s rights. <https://www.swhf.sg/profiles/dr-noeleen-heyzer/>
- Somos Iberoamérica. (2022). Mujeres Líderes, voces por el cambio y la inclusión. <https://www.somosiberoamerica.org/tribunas/mujeres-lideres-vozes-por-el-cambio-y-la-inclusion/>

- Steans, J. (1998). *Gender and International Relations*. <https://www2.kobe-u.ac.jp/~alexroni/IPD%202019%20readings/IPD1%202019%20No.2/steans%203rd%20edition.pdf>
- Stone, C. (1989). *Regime Politics: Governing Atlanta 1946-1988*. Lawrence: University Press of Kansas.
- UN Women. (2021). *2021 UN-SWAP 2.0 (ACCOUNTABILITY FRAMEWORK FOR MAINSTREAMING GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN IN UNITED NATIONS ENTITIES)*. ITC. <https://intracen.org/sites/default/files/inline-files/2021%20ITC%20UN-SWAP%202.0%20Report.pdf>
- UN World Food Programme. (s.f.). *Governance and leadership: World food programme*. <https://www.wfp.org/governance-and-leadership>
- UN. (2002). *Presidencias ECOSOC*. Ecosoc. Retrieved April 14, 2024. <https://ecosoc.un.org/en>
- UN. (9 de julio 2018). *HLPF 2018: "Transformación hacia sociedades sostenibles y resilientes"* Fecha: Lunes 9 de julio de 2018 Horario: 9:00 a 1. Sustainable Development Goals. Retrieved April 14, 2024. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/27319Discurso_HLPF_MSCR_9julio.pdf
- UNECE. (2023). *Executive Secretary*. UNECE. Retrieved April 14, 2024. <https://unece.org/executive-secretary-1>
- UNFPA. (s.f.). *Directores Ejecutivos anteriores*. Retrieved April 14, 2024. <https://www.unfpa.org/es/directores-ejecutivos-anteriores>
- UNIFEM. (2021). *Women's Land and Property Rights in Situations of Conflict and Reconstruction*. Refworld. Retrieved April 14, 2024. <https://www.refworld.org/reference/countryrep/unifem/2001/en/63668>
- United Nations Women. (2019). Start-ups and innovators who advance gender equality in the spotlight at Asia-Pacific commemoration of International Women's Day 2019. <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2019/02/start-ups-and-innovators-who-advance-gender-equality>
- United Nations. (2000). Secretary-General appoints Mervat Tallawy as Executive Secretary for Economic and Social Commission for Western Asia. <https://press.un.org/en/2000/20001122.sga751.doc.html>
- UNV. (2021). *UNV at 50*. Retrieved April 14, 2024. <https://www.unv.org/unv-at-50>

- Wiriyapong, N. (2019). Empowering a region: New chief of UN Escap aims to use agency's capacity to bring countries together to tackle the biggest challenges of the 21st century. Bangkok Post. <https://www.bangkokpost.com/life/social-and-lifestyle/1614874/empowering-a-region>
- WTO. (2022). Igualdad de género para que el comercio y la recuperación sean sostenibles (Congreso Mundial del Comercio sobre el Género). WTO. https://www.wto.org/spanish/tratop_s/womenandtrade_s/women_05122022_s/women_05122022_videos_s.htm
- WTO. (s.f. a). Creación de capacidad sobre comercio y género para los Miembros de la OMC. WTO. https://www.wto.org/spanish/tratop_s/womenandtrade_s/ta_trade_and_gender_s.htm
- WTO. (s.f. b). Grupo de Trabajo Informal sobre Comercio y Cuestiones de Género. WTO. https://www.wto.org/spanish/tratop_s/womenandtrade_s/iwg_trade_gender_s.htm

CAPÍTULO 2

Participación de mujeres costarricenses en la gobernanza internacional

Autores: Argentina Artavia Medrano³,
Gerald Solano Aguilar y Rosmery Hernández Pereira

Asistentes de investigación: Mariana Güell Quesada
y Ariana Vargas Salas.

Resumen

Este capítulo permite reconocer e identificar diversas mujeres líderes costarricenses en la gobernanza y la política internacional. Además, presenta diversas luchas y desafíos sociales enmarcados dentro del tema de género. Estas mujeres han realizado importantes contribuciones y han puesto en alto el nombre de Costa Rica en áreas como el comercio internacional, los derechos humanos, el desarme, la paz y la gobernanza regional y multilateral. Seleccionar a las mujeres que se han destacado en el ámbito internacional es una tarea compleja, ya que existe el riesgo de no incluirlas a todas; por ello, en este apartado se presentan entrevistas realizadas a mujeres costarricenses que fueron pioneras, que han ocupado altos cargos en organizaciones internacionales y que han contribuido a incorporar temas feministas y de género en la agenda internacional relacionada con la gobernanza global. Cada entrevista profundiza en la historia

3 Máster en Educación en Derechos Humanos por el Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL), México; licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad de Costa Rica, Costa Rica; con especializaciones en Estudios de la Integración por el Colegio de México, México, y en Relaciones Internacionales y Política Exterior de América Latina por FLACSO, Costa Rica.

de estas mujeres, más allá de lo cotidiano, evidenciando cómo rompieron paradigmas estructurales y destacando la importancia de la educación, la resiliencia y el apoyo comunitario en la promoción de la igualdad de género. También se destaca la necesidad de superar barreras culturales y estructurales para lograr una participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones. Sus logros demuestran que las mujeres pueden y deben ocupar roles de liderazgo en la esfera global.

Palabras clave: feminismo, relaciones internacionales, desigualdad de género, participación política, empoderamiento y brecha de género.

2.1. Introducción

La irrupción de los enfoques feministas en la disciplina de las relaciones internacionales en la década de los años noventa del siglo XX ha implicado la redefinición de muchas de sus categorías; fundamentalmente, han servido para visibilizar la presencia de mujeres como actrices del sistema internacional y analizar su papel en los procesos de toma de decisiones, pero también, para reconocer estereotipos y revisar categorías analíticas, tales como paz y conflicto, seguridad, negociación y gobernanza.

Al respecto, Enloe (2019) señala que el feminismo, a través de la reconstrucción de conceptos, permite identificar las desigualdades e injusticias de género y pone a disposición un lenguaje para hablarlo; en este sentido, el género –como categoría analítica– permite identificar las relaciones de dominación y, de esta manera, comprender las relaciones globales de poder, reconocer los estereotipos de roles por género y la necesidad de construir órdenes internacionales alternativos, más inclusivos y paritarios.

La desigualdad estructural –presente en los sistemas nacionales e internacionales– determina la manera en la que las mujeres se involucran y participan en los distintos ámbitos de la sociedad; históricamente, las mujeres han aportado en distintas áreas: políticas, económicas, académicas, ambientales, entre otras; sin embargo, no siempre se reconoce su trabajo o queda invisibilizado, y no siempre logran ser parte de los niveles más altos de toma de decisiones.

Es importante señalar que los marcos teóricos y analíticos han tendido a ser *gender blind* (Hudson, 2005) y la investigación sobre género y política exterior es todavía muy limitada; los temas de política internacional y diplomacia han sido tradicionalmente un dominio masculino o masculinizado, tanto en autorías de los textos como en la incorporación de

la perspectiva de género en sus análisis. Precisamente por eso, Amorós (citada por Cobo, 2005) menciona que es imprescindible hacer del feminismo “un referente necesario si no se quiere tener una visión distorsionada del mundo ni una conciencia sesgada de nuestra especie” (Cobo, 2005, p. 255).

Distintas declaraciones y planes de acción, como las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (principalmente la de Beijing en 1995, que marca un hito en la agenda de igualdad de género), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su nombre en inglés), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994), la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000) y sus resoluciones posteriores, así como la Agenda 2030 para la Sostenibilidad y el Desarrollo, plantean la necesidad de incorporar las perspectivas feministas y de género en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y, evidentemente, identificar la participación de las mujeres en los niveles más altos de toma de decisiones y visibilizar sus aportes.

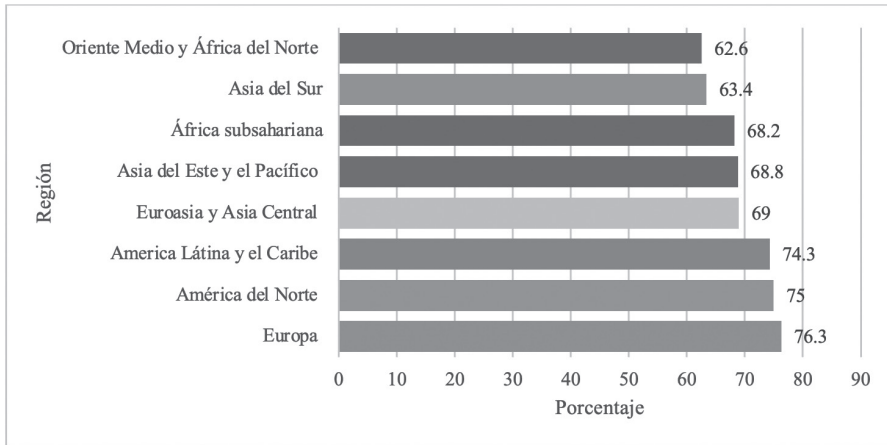
2.1.1. Cerrando brechas de género: la importancia de la participación

El Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial tiene como objetivo medir la paridad entre hombres y mujeres en cuatro áreas clave: oportunidad y participación económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. El Índice, que se elabora desde el 2006, es el más antiguo en esta materia y evalúa el progreso de los esfuerzos que realizan los países para cerrar las brechas.

Según el informe, desde 2017 América Latina y el Caribe han avanzado de manera gradual hacia la paridad de género, logrando reducir más del 74,3 % su brecha de género general, lo que representa un aumento de 1,7 puntos porcentuales en comparación con el año 2022. Después de Europa y América del Norte, la región ocupa el tercer lugar en paridad de género; Nicaragua, Costa Rica y Jamaica son los países con las puntuaciones más altas en este aspecto, mientras que Belice, Paraguay y Guatemala presentan las más bajas.

El Informe correspondiente al año 2023 clasifica el desempeño en cuanto a la brecha de género según ocho regiones: Eurasia y Asia Central, Asia Oriental y Pacífico, Europa, América Latina y el Caribe, Medio Oriente y Norte de África, América del Norte, Asia meridional y África subsahariana. Los datos por región pueden verse en el siguiente gráfico:

Figura 1. Cierre brecha de género por región (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con información del Foro Económico Mundial, 2023.

El Informe señala que, en comparación con los datos de la primera entrega del año 2006, la región de América Latina y el Caribe es la que más ha mejorado, con un aumento del 8,4 % en los últimos 17 años. Indica además que, al ritmo actual de progreso, América Latina y el Caribe tardará 53 años en alcanzar la paridad de género, muy por debajo de los 131 años que se calculan para alcanzar globalmente la paridad total. En el último informe –en el que se analizan 146 países– se señala que, si bien el puntaje de paridad global se ha recuperado a los niveles previos a la pandemia, la tasa general de cambio se ha desacelerado significativamente.

Igual de relevantes son los datos por región y según los subíndices: oportunidades y participación económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. En el siguiente gráfico, puede observarse el desglose de las puntuaciones regionales.

**Figura 2. Desempeño regional 2023,
por subíndice (en porcentajes)**

Región	Índice General	Subíndices			
		Participación económica y oportunidades	Nivel educativo	Salud y supervivencia	Empoderamiento político
Eurasia y Asia Central	69 %	68,8 %	98,9 %	97,4 %	10,9 %
Asia del Este y el Pacífico	68,8 %	71,0 %	95,5 %	94,9 %	14,0 %
Europa	76,3 %	69,7 %	99,6 %	97,0 %	39,1 %
América Latina y el Caribe	74,3 %	65,2 %	99,2 %	97,6 %	35,0 %
Oriente Medio y África del Norte	62,6 %	44,0 %	95,9 %	96,4 %	14,0 %
América del Norte	75,0 %	77,6 %	99,5 %	96,9 %	26,1 %
Asia del Sur	63,4 %	37,2 %	96,0 %	95,3 %	25,1 %
África subsahariana	68,2 %	67,2 %	86,0 %	97,2 %	22,6 %
Promedio global	68,4 %	60,1 %	95,2 %	96,0 %	22,1 %

Fuente: Elaboración propia con información del Foro Económico Mundial, 2023.

De acuerdo con los datos, la mayoría de las regiones han logrado una paridad relativamente mayor en materia de educación y salud, pero el avance en participación económica y oportunidades son más desiguales. Las brechas más significativas siguen vinculadas con el empoderamiento político, con importantes consecuencias en la vida de las mujeres.

2.1.2. Representación, participación e influencia: las claves del ejercicio del poder

No es fácil para las mujeres participar en los espacios de poder, ya sean nacionales o internacionales; las estructuras e instituciones están diseñadas bajo una lógica excluyente y discriminatoria. Al respecto, Beard señala:

las mujeres todavía son percibidas como elementos ajenos al poder (...) Desde todos los puntos de vista, las metáforas que utilizamos en relación con el acceso al poder por parte de las mujeres hacen hincapié en su exterioridad: “llamar a la puerta”, “asaltar la ciudadela”, “romper el techo de cristal”, o simplemente “darles un empujón”. Es habitual pensar que las mujeres que ocupan cargos de poder están derribando barreras o apoderándose de algo a lo que no tienen derecho (2018, p.60).

En cuanto a la participación política y la representación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en todo el mundo, el Informe Global sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial 2023 señala que siguen siendo bajas. En todo el mundo, solo el 25 % de los parlamentos y el 21 % de los ministerios están encabezados por mujeres. Estas cifras reflejan la desigualdad de género en los espacios políticos y de toma de decisiones.

De acuerdo con dicho informe, al 31 de diciembre de 2022, aproximadamente el 27,9 % de la población mundial vive en países con una jefa de Estado; en total, desde enero de 2022, nueve mujeres han llegado al poder y ocho de ellas aún ocupan sus cargos. Sin embargo, esta representación femenina en los más altos niveles de liderazgo político gubernamental no ha experimentado un aumento uniforme ni constante y su distribución ha sido desigual entre las distintas regiones.

Es importante destacar que la participación de las mujeres en los Gobiernos de los Estados, así como en los foros internacionales no solo se refiere a los puestos de liderazgo, sino también a su inclusión en las discusiones y la toma de decisiones; tal y como lo señala el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023, dependiendo del sistema político del país, las jefaturas de Estado tienen distintos poderes en términos de establecimiento de la agenda nacional y representación del país.

La perspectiva y la experiencia de las mujeres son fundamentales para abordar los desafíos globales de manera efectiva, para incluir temas

en la agenda global, conocer los contextos (históricos, sociales, culturales, políticos), las circunstancias en las que se desenvuelven las mujeres, así como reconocer las diferencias, la exclusión y discriminación que persisten y de las que son objeto.

Es importante reconocer los impactos diferenciados y las consecuencias que generan las decisiones que se toman, y que claramente impactan en la vida de las mujeres, sus familias y sociedades; de ahí la importancia de incluir la perspectiva de las mujeres en la discusión de temas relevantes y en la toma de decisiones. Al respecto, la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (OEA) señala:

Las lecciones que han dejado pandemias recientes (Ébola, Zika, SARS) han demostrado que la incorporación de las necesidades de las mujeres en el abordaje de la emergencia no es una cuestión menor. Al contrario, no considerar un enfoque de género profundizará las desigualdades con efectos que se prolongarán en el largo plazo y serán difíciles de revertir (2020, p. 3).

Es importante mencionar también que el Informe Global sobre la Brecha de Género en su edición 2022 llamó la atención sobre las consecuencias de una crisis pospandémica en la fuerza laboral, señalando que todos los indicadores de paridad de género estaban disminuyendo, lo que implicaba no solo una interrupción de las oportunidades económicas para las mujeres en todo el mundo, sino también en la participación en el mercado laboral, en las habilidades, en la acumulación de riqueza y en el bienestar general (Foro Económico Mundial, 2023).

Ante el riesgo de provocar una mayor regresión en el empoderamiento económico de las mujeres y que millones de mujeres y niñas pierdan acceso y oportunidades económicas, resulta imprescindible contar con la participación de mujeres en el más alto nivel de decisión.

2.1.3. Aspectos metodológicos de la investigación

En este capítulo, se explorarán diversos aspectos clave relacionados con la participación de las mujeres en la gobernanza y la política internacional, aprovechando las valiosas entrevistas realizadas a destacadas lideresas costarricenses en el ámbito internacional. Estas mujeres han realizado valiosos aportes y han posicionado el nombre de Costa Rica en

diversas áreas temáticas, tales como el comercio internacional, los derechos humanos, el desarme, la paz y la gobernanza regional y multilateral. Seleccionar a las mujeres que se han destacado en el ámbito internacional no es tarea sencilla, pues se corría el riesgo de no lograr incluirlas a todas. Sin embargo, se identificó a quienes fueron pioneras, quienes han ocupado un alto cargo en organizaciones internacionales, así como a quienes han contribuido con la incorporación de temas feministas y de género de la agenda internacional vinculados con la gobernanza internacional.

Es importante aclarar que, por razones de agenda, no se pudo entrevistar a algunas figuras femeninas que cumplen con los criterios definidos; además, debe considerarse que este es un primer esfuerzo académico de la Escuela de Relaciones Internacionales y la Cátedra de la OMC por visibilizar los aportes de las mujeres costarricenses en la gobernanza mundial.

La participación de las mujeres costarricenses en posiciones de liderazgo en la gobernanza internacional ha trascendido los distintos Gobiernos y cuenta con una amplia trayectoria en cuanto al acceso a puestos de poder. Esto último también les ha permitido incluir, en la agenda y el debate internacional, temas que coinciden con la agenda nacional.

Desde el punto de vista metodológico, se utilizó la entrevista semiestructurada, para lograr recuperar una historia de vida y sus principales vivencias; son biografías reconstruidas a partir de las experiencias narradas por cada una, desde su propia perspectiva.

Para una mejor visibilización de los aportes que han realizado, se realizó una clasificación según distintas áreas temáticas en las cuales se han destacado:

Figura 3. Áreas temáticas según aportes



A través de estas entrevistas, se ha podido obtener una comprensión más profunda de los obstáculos y las oportunidades que enfrentan las mujeres en la gobernanza internacional. No son las únicas, pero son ejemplo de lo que el país ha venido avanzando en materia de igualdad y equidad de género.

Laura Chinchilla Miranda es reconocida por su papel como expresidenta de Costa Rica y su liderazgo en temas de gobernanza y desarrollo; Ana Helena Chacón se destaca por su trabajo en el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la violencia de género; Epsy Campbell Barr es reconocida por su compromiso con la justicia y la igualdad, así como su labor como activista internacional, principalmente en la defensa de los derechos de las personas afrodescendientes.

Sonia Picado Sotela es conocida por su experiencia en el campo del derecho internacional y la justicia; Elaine White Gómez ha desempeñado un papel destacado en las negociaciones internacionales sobre desarme nuclear; Alejandra Mora Mora es reconocida por su labor en la promoción de los derechos humanos y la igualdad de género; Rebeca Grynspan Mayufis, incansable abanderada de los esfuerzos regionales por el crecimiento, el desarrollo y las oportunidades para todas las personas; Josette Altmann Borbón es conocida por su experiencia en la política exterior y la diplomacia.

Muni Figueres Boggs ha sido destacada por ser la primera mujer ministra de Comercio Exterior de Costa Rica, encargada de darle sentido y contenido a la institucionalidad encargada del comercio internacional.

Anabel González es conocida por su experiencia en el ámbito del comercio internacional. Dyalá Jiménez Figueres ha contribuido en el fortalecimiento de las relaciones comerciales y la atracción de inversiones extranjeras; Gloria Abraham Peralta ha realizado importantes contribuciones en la promoción de la paz y el desarrollo sostenible.

Las valiosas perspectivas de estas destacadas lideresas ofrecen una visión integral de los desafíos, los avances y las estrategias necesarias para promover la equidad de género en los espacios de toma de decisiones a nivel global. Sus conocimientos y experiencias permiten comprender mejor las barreras y los obstáculos que todavía persisten en todas las áreas temáticas, desde el comercio hasta los derechos humanos.

Asimismo, las ideas y estrategias compartidas por ellas sirven como un llamado a la acción para avanzar hacia una mayor equidad de género en la gobernanza, reconociendo la importancia de la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones a nivel global. Sus aportes contribuyen a enriquecer el diálogo y a impulsar acciones concretas acerca de cómo fortalecer su liderazgo y alcanzar una participación más igualitaria en la gobernanza, que permita, a su vez, lograr sociedades más equitativas y justas en el ámbito internacional.

2.2. Gobernanza, representación y toma de decisiones

2.2.1. Laura Chinchilla Miranda⁴

Observamos un rezago importante y cómo está mucho más lejana la aspiración de la paridad. Y nos damos cuenta que el factor principal tiene que ver con las normas sociales, con el peso de la cultura, con los prejuicios, con los sesgos en contra de la mujer.

El gran desafío que tenemos hacia adelante es cambiar las actitudes, la forma en que socializamos, la educación y formación de los niños y las niñas.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA

4 Laura Chinchilla Miranda, comunicación personal, 8 de noviembre de 2020.

Egresada de la Universidad de Costa Rica con un bachillerato en Ciencias Políticas y con una maestría en Políticas Públicas de la Universidad de Georgetown, Laura Chinchilla Miranda ha dedicado su vida profesional al servicio público. Ha procurado impulsar acciones y políticas públicas en beneficio de Costa Rica en áreas como desarrollo sostenible, convivencia ciudadana, protección de la niñez y equidad de género, e internacionalmente, en temas como gestión pública, democracia y derecho electoral, empoderamiento femenino, seguridad y migración, mediación de conflictos, derechos humanos, entre otros.

Su experiencia en el ámbito político inició como viceministra de Seguridad Pública entre 1994 y 1996, y como ministra de Seguridad Pública entre 1996 y 1998; en ambas oportunidades, centró sus esfuerzos en el mejoramiento de la eficacia del trabajo policial y el combate al narcotráfico. Para 2002, llega a la Asamblea Legislativa de Costa Rica, donde encabezó la nómina del Partido Liberación Nacional. Como congresista, presidió las comisiones parlamentarias de Asuntos Jurídicos, de Narcotráfico y de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior. Continúa su ascenso político y entre 2006 y 2008 ejerce como ministra de Justicia y Paz, lo que le permite continuar su trabajo en la prevención del delito y la violencia, la ejecución de la pena y la seguridad jurídica.

Laura Chinchilla Miranda se convirtió, el 8 de mayo de 2010, en la primera mujer –y hasta el momento, la única–, que ha sido electa como presidenta de la República de Costa Rica, al proclamarse ganadora con el 46,8 % de los votos en los comicios del 7 de febrero de 2010. Su paso por la presidencia constituye un hito histórico para el país, un logro en el avance de las mujeres hacia la búsqueda de la participación en decisiones políticas del más alto nivel. Sin embargo, y aunque esto no es reconocido por una buena parte de la población costarricense, tuvo que enfrentar retos en su cargo por su condición de mujer; retos que, por lo demás, no se parecían a los que los presidentes costarricenses habían vivido.

Además de su carrera política, Chinchilla es una destacada consultora en organismos internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BM); su trayectoria profesional es extensa. En la actualidad, es una reconocida conferencista y consultora internacional, profesora y activista, integrante de consejos directivos de organizaciones como *SheWorks!*, organización enfocada en el empoderamiento económico de la mujer. Es presidenta ejecutiva de Analítica Consultores del Istmo, donde apoya la toma de decisiones de los sectores privado, público e internacional.

Pueden citarse muchas otras participaciones de Laura Chinchilla en el plano internacional, entre ellas, su rol como integrante del Comité Olímpico Internacional; presidenta de la Comisión Kofi Annan sobre Elecciones y Democracia en la era digital, miembro del Consejo Asesor del Informe sobre Desarrollo Humano 2019 del PNUD, de IDEA Internacional y de Sanitation and Water for All. Es también miembro honoraria del Club de Madrid y de la Fundación Euroamérica y del Diálogo Interamericano con sede en Washington D.C. Ha encabezado varias misiones de observación electoral de la Organización de los Estados Americanos y también ha sido relatora para la libertad de expresión de la Organización de Telecomunicaciones de Iberoamérica.

Su trayectoria ha sido reconocida en diferentes medios. La revista *Forbes* la ha declarado, por varios años consecutivos, como una de las mujeres más influyentes de Centroamérica. Fue, además, galardonada como Mujer de la Década por el Women Economic Forum y de acuerdo con el Foro Económico Mundial, una de las mujeres más importantes de Centroamérica.

2.2.1.1. Participación de las mujeres: el requisito de la paridad

En la entrevista con Laura Chinchilla, se hace a un análisis sobre su experiencia y sobre los retos y alcances en la apertura de espacios para la participación de la mujer, tanto en el marco nacional como en el internacional, y para iniciar la conversación, trae a colación lo que se describe en el Informe de Desarrollo Humano 2019 del PNUD: “la desigualdad más perversa y que más daño históricamente ha hecho a la humanidad ha sido la desigualdad entre hombres y mujeres”, ya que si bien se reconoce el innegable avance en las últimas décadas, también se nota que este progreso tiende a desacelerarse, debido a que la búsqueda de derechos de la mujer ya no solo se basa en derechos básicos como el voto, el trabajo y la educación, sino que “el mundo exige capacidades más avanzadas para poder competir, trabajar o pertenecer a una sociedad en igualdad de condiciones”; en definitiva, el ámbito de lucha se amplía.

La expresidenta afirma que:

ya no solamente es votar, sino ser electa; ya no solamente trabajar, sino ocupar un espacio importante en la estructura corporativa; ya no solamente tener acceso a la educación básica o secundaria, sino también a la terciaria y ojalá más allá, en aquellas áreas de punta del conocimiento humano.

En sus reflexiones también destaca el tema de la paridad y la necesidad de tomar acciones decididas para transformar esa realidad, dado que los índices internacionales advierten sobre la existencia de un estancamiento del progreso global en paridad de género. Por eso se vuelve relevante la participación de las mujeres en las estructuras de poder, porque son capaces de potenciar los cambios.

La señora Chinchilla Miranda afirma que los cambios legislativos, institucionales, de convenciones y tratados tienen que estar acompañados por el progreso en normas sociales y factores culturales que históricamente han estado dominados por prejuicios y sesgos en contra de la mujer. En su criterio, el esfuerzo debe enfocarse también en las normas de socialización, la educación, la formación y las familias para que “las niñas nazcan y crezcan tan empoderadas como lo han hecho históricamente los niños varones”.

Un tema identificado por la señora Chinchilla Miranda es la participación de la mujer en las estructuras de poder, en las que históricamente siempre se han posicionado los hombres. Este hecho lo describe como un esfuerzo para normalizar las imágenes de mujeres en puestos importantes, lo cual genera un cambio en las actitudes de las personas hacia las estructuras de poder y el liderazgo femenino. Sin embargo, el esfuerzo tiene que ser transversal, interinstitucional e intersectorial, para que se llegue a puestos de decisión política, pero también en el mundo corporativo y en el ámbito internacional.

De acuerdo con diversos estudios, incluidos los del Foro Económico Mundial (2022a) en América Latina y el Caribe, la pandemia incrementó diez años el tiempo total requerido para cerrar las brechas de género. Entre las causas, se tiene que, durante las etapas iniciales de la pandemia, trece millones de mujeres en la región perdieron sus empleos y durante el periodo de pandemia, tuvieron un 44 % más de probabilidades de perder sus trabajos por sus altos niveles de informalidad económica, carga desproporcionada de trabajo de cuidados, concentración en sectores perjudicados, cierres prolongados de escuelas y un aumento de vulnerabilidades como la violencia de género.

En su criterio, estos esfuerzos son aún más importantes en la era pospandemia precisamente porque “parte de los desafíos es cómo vamos a salir de eso, pero con mejores condiciones, cómo vamos a salir hacia una no solamente nueva sino mejor normalidad (...) mucho más equitativa, con mucha más justicia, con mucho mayor inclusión, es decir, una normalidad en donde las mujeres tengan una mayor participación que la que tienen al día de hoy”.

2.2.1.2. Equidad y responsabilidad del sistema multilateral

La responsabilidad de mejorar las condiciones de las mujeres la atribuye tanto a los Estados como al sistema multilateral, los cuales requieren liderazgos de calidad y representativos para enfrentar los retos contemporáneos. Según doña Laura, los Estados y el sistema multilateral están ligados y sus instituciones tienen importantes tareas de auto reforma para volverse más ágiles, menos burocráticas y más eficientes, a partir de liderazgos con una visión cosmopolita, de cooperación internacional y solidaridad global. “Si además a eso le agregamos que podamos ir incrementando el número de mujeres jefas de Estado, también estoy convencida de que eso va a repercutir en la representación de las mujeres en los organismos internacionales”.

En este ámbito, reconoce avances importantes en cuanto a la transversalidad y la transformación. Los organismos multilaterales han creado instituciones como ONU Mujeres y la Comisión Interamericana de la Mujer de la OEA y se han creado oficinas o departamentos sobre equidad de género en las estructuras de gobierno y en las empresas; se ha integrado el mejoramiento de condiciones para la mujer en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y en ese sentido, de acuerdo con Chinchilla Miranda, “la equidad de género ya es una preocupación que se ha convertido en un eje horizontal que corta por parejo a todas las otras áreas del quehacer de un gobierno, del quehacer corporativo”, ya que existe una mayor presión, por ejemplo, para la aplicación de las leyes laborales, la igualdad salarial y el nombramiento de más mujeres en los puestos de decisión. Sin embargo, no basta con la existencia de una oficina de la mujer, “para quedarse ahí contenidas, sino para iniciar desde adentro la transformación de esas organizaciones (...) Creo que hay que seguir trabajando por hacer del tema de la equidad de género una preocupación que afecte a todos los componentes y no simplemente un reducto o una preocupación compartimentalizada en una unidad específica”.

Desde su experiencia, considera que “cuando las mujeres son llamadas a unirse, a colaborar y a enfrentar una lucha común en favor de sus congéneres, tienden a acudir en mayor cantidad y con mayor solidaridad”. Por esta razón, percibe a la mujer como una fuerza de cambio cuando logra superar sus prejuicios, se une y actúa de forma colectiva. Asimismo, está convencida de que las precursoras han sido fuente de inspiración en temáticas como la apertura de espacios y que “es de ese semillero de mujeres que hoy son parlamentarias desde México hasta Chile, desde donde vendrán saliendo las próximas mujeres presidentas de América Latina”.

Al analizar los avances de Costa Rica en términos de género, doña Laura está convencida de que el país ha dado pasos relevantes en materia de participación política al elegir a una mujer en la Presidencia, aun cuando “no la trataron muy allá”, una frase que lleva al cuestionamiento sobre las normas y prácticas sociales que permanecen, no importa de qué tipo de organización y estructura se trate. Según su criterio, siempre se reproducen prejuicios y estereotipos acerca la supuesta debilidad o incapacidad de las mujeres para ejercer ese tipo de posiciones. Por eso es necesario seguir evolucionando, pues se corre el riesgo de retroceder y es clara al señalar que:

Frente a estos avances, empezamos a sentir que empieza a haber una respuesta más bien queriendo echar para atrás esos avances. Y nos damos cuenta que el factor principal tiene que ver con las normas sociales, con el peso de la cultura, con los prejuicios, con los sesgos en contra de la mujer; es decir, que ya no basta tanto con seguir peleando por más leyes, más convenciones o tratados, más instituciones o más normas, porque todo eso existe y todo eso, formalmente hablando, es positivo para proteger los derechos de la mujer, pero si no hacemos algo en el cambio de actitudes, la situación será esa que el PNUD anunció, es decir, una situación de espera de cien años o doscientos años para la equidad.

Pese a lo negativo de algunas actitudes, la expresidenta cree que se ha perdido el miedo de dar oportunidades a las mujeres en la Asamblea Legislativa. Las mujeres diputadas se han caracterizado por tener personalidades fuertes y sus experiencias son de distinto signo político; esto también sucede en la estructura corporativa. De acuerdo con su criterio, la dirección de las mujeres es hacia adelante y no hay marcha atrás, pero el trabajo debe continuar. En sus palabras:

cuando las mujeres alcanzan las estructuras de poder; cuando logramos que ahí, adonde históricamente siempre hubo hombres, lleguen mujeres; solamente el hecho de normalizar las imágenes de mujeres en los puestos en donde siempre habían estado hombres, hace un cambio en las actitudes de la gente hacia las estructuras de poder y hacia el liderazgo femenino.

En el análisis sobre la participación de la mujer en la administración de Chinchilla, destaca el impulso dado a mujeres como doña Anabel González en el Ministerio de Comercio Exterior y el respaldo para su candidatura como directora de la Organización Mundial del Comercio (OMC); el impulso a doña Socorro Gross en la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y de doña Rebeca Grynspan en la Secretaría Iberoamericana. Además, reconoce que muchas otras mujeres han representado o representan exitosamente a Costa Rica en el plano internacional, entre las que destaca a Elizabeth Odio, Elayne White, Gioconda Ubeda y Sonia Picado. Desde su punto de vista, “tenemos que sentirnos orgullosas de lo que hemos hecho, pero no es para aflojar; hay que seguir trabajando para poder posicionar más mujeres en esas áreas”.

Precisamente por ello, es enfática en señalar la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan, dado que no siempre se hace. Según su criterio:

muchas veces somos nuestras propias enemigas, no lo digo con respecto a terceras mujeres, sino con respecto a nosotras mismas, porque muchas veces se han sembrado en nosotras las ideas de que no somos suficientemente buenas para aspirar a ciertas posiciones o a ciertos cargos. Entonces, somos las mismas mujeres las que nos negamos las oportunidades, las que no creemos en nuestro propio potencial, las que no nos damos las oportunidades para aprovecharlas.

Además, está convencida de que hay retos nuevos, tanto a nivel nacional como internacional, que deben ser asumidos con mucha responsabilidad y compromiso; que existe una hoja de ruta que debe guiar todos los esfuerzos en materia de equidad de género y que está contenida en la Agenda 2030; “ahí están muy bien expresadas esas aspiraciones de equidad en distintos ámbitos y creo que es lo que debe marcar nuestra ruta”.

Sin duda alguna, Laura Chinchilla Miranda es una mujer que va a permanecer en la historia de Costa Rica y del mundo, no solo por ser la primera mujer electa como presidenta de la República de Costa Rica, sino porque su legado está vinculado a sus permanentes esfuerzos y compromiso por los derechos y el bienestar de la sociedad, nacional e internacional.

2.2.2. Ana Helena Chacón Echeverría⁵

*Este es el lugar (la política) donde tal vez la vida
me permita hacer una diferencia.
Porque yo nunca he deseado para los hijos de las demás,
menos de lo que he querido para mis propias hijas.*

ANA HELENA CHACÓN ECHEVERRÍA

Es una internacionalista, graduada de la Universidad Latina de Costa Rica (1985), especialista en derechos humanos y políticas públicas. Tiene experiencia académica en administración y técnicas de negociación, responsabilidad social empresarial para consultores y alta gerencia y gestión social.

En cuanto a su experiencia, destaca su trabajo en cargos públicos desde 1993. Entre 1998 y 2002 ocupó el cargo de Directora General del Triángulo de Solidaridad del 2002 y 2005 fungió como viceministra de Seguridad Pública del país. Posteriormente, en el periodo 2006-2010, fue diputada por el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC). En su legislatura, destaca su colaboración y liderazgo para aprobar la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres.

Fue vicepresidenta de la República de Costa Rica durante el mandato de Luis Guillermo Solís Rivera (2014-2018) y embajadora de Costa Rica ante el Reino de España, desde agosto de 2018 hasta agosto de 2022.

Entre los múltiples cargos que ha desempeñado, pueden mencionarse el de directora ejecutiva de la Fundación Interamericana para el Desarrollo e Integración de las personas con discapacidad, directora regional para Centroamérica y el Caribe de la Organización Mundial para las personas con discapacidad, presidenta del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, vicepresidenta de la Asociación Costarricense para la persona con Síndrome de Down.

Durante la administración Solís Rivera (2014-2018), fungió como coordinadora del Consejo Presidencial Social, con la labor de concertar la política social alrededor de la reducción de la pobreza extrema y la desigualdad; presidiendo y articulando más de 33 programas e instituciones, Chacón señala que “durante su gestión se logró bajar la pobreza y la desigualdad”. También se encargó de coordinar temáticas de emprendi-

5 Ana Helena Chacón Echeverría, comunicación personal, 6 de setiembre de 2021.

miento con impulso al desarrollo turístico, innovación y talento humano e igualdad de género. Desde su despacho, la señora Chacón Echeverría canalizó las necesidades de las poblaciones vulnerables y grupos de la sociedad civil, con la finalidad de transversalizar el enfoque de género en todas las acciones de administración pública.

Es importante mencionar que también lideró el proceso de solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en mayo de 2016, el cual buscaba el criterio del alto tribunal con respecto a los derechos relacionados con la orientación sexual e identidad de género y su protección por medio de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Su trabajo llevó a obtener como respuesta la Opinión Consultiva 24/17 de la Corte que, mediante un voto de seis jueces contra uno, concluyó que debería garantizarse “el acceso a todas las figuras ya existentes en los ordenamientos jurídicos internos, incluyendo el derecho al matrimonio, para asegurar la protección de todos los derechos de las familias conformadas por parejas del mismo sexo” (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 2017). Sin duda, este sería el paso definitivo que llevaría a Costa Rica a convertirse en el primer país centroamericano “... en asegurar la igualdad de estatus a las parejas del mismo sexo y sus familias” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República de Costa Rica, 2020).

Doña Ana Helena se describe como una mujer muy soñadora, trabajadora y positiva, que siempre ha creído que la política pública puede transformar e impactar positivamente la vida de muchas personas, especialmente la de las mujeres y sus hijos. Esto no solo lo demuestra con su trayectoria profesional, sino también con el conjunto de experiencias que la han llevado a involucrarse y promover cambios.

esto nace de mí hace muchísimos años, en donde empiezo a mirar, en mi propia piel, en mi propia realidad, las desigualdades que enfrentábamos las mujeres que éramos madres de personas con discapacidad; la feminización de la pobreza, que era causada también precisamente por ese círculo perverso que provoca que la discapacidad cause a pobreza y la pobreza causa de discapacidad. Y esa Ana Helena solo tenía 27 años cuando inició ese proceso (...) Empecé a soñar con un mundo mejor desde la sociedad civil, desde la construcción de lo que podíamos hacer desde las ONG. Luego me dije, nada se puede si no estás en la política pública, que es donde las decisiones realmente impactan a las mayorías.

Se concibe como una mujer sencilla, luchadora, con un profundo amor por lo que hace y por la gente que está a su alrededor. Está comprometida con la incidencia política y la lucha por los derechos humanos, principalmente la defensa de poblaciones históricamente vulneradas como las mujeres, las juventudes, la niñez, las personas LGBTIQ+, los adultos mayores y las poblaciones indígenas.

Doña Ana Helena recuerda a diversas personas cuando piensa en retrospectiva sobre quiénes la apoyaron en su vida, hombres y mujeres que la marcaron y le dieron oportunidades de crecer. Por ejemplo, afirma que aprendió a hacer política con su padre, quien siempre creyó en ella y le demostró con su ejemplo que debía ofrecer el mismo respeto a todas las personas, indistintamente de donde provinieran. Mencionó también a los tres presidentes con los que trabajó: con Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, que le dio la posibilidad de dirigir el programa Triángulo de la Solidaridad, de descentralización, lucha contra la pobreza y transparencia; luego con Abel Pacheco De la Espriella, como viceministra de Seguridad Pública, un cargo poco ocupado por mujeres en su época; haciendo transformaciones de fondo en el ministerio, como la atención a la violencia de género, con una policía especializada y capacitada, introduciendo más mujeres a los cuerpos policiales, elaborando protocolos de protección a la niñez y adolescencia, así como la atención a personas menores de edad en conflicto con la ley y finalmente, con Luis Guillermo Solís, quien la nominó como candidata a vicepresidenta de la República.

No puede dejar de mencionar a las mujeres que la inspiraron y fueron importantes para su trayectoria personal y profesional, como Elizabeth Odio y Rebeca Grynspan, modelos de mujeres que, indistintamente de partidos políticos a los que pertenecen, han sido ejemplos para ella.

Al igual que muchas mujeres, Ana Helena Chacón tuvo que buscar cómo hacer balances y equilibrios a lo largo de su vida, más aún por su condición de madre divorciada y jefa de hogar desde que sus hijas tenían 4 y 7 años respectivamente, a lo que se sumaba el reto importante en la crianza de una de sus hijas en condición de discapacidad y su hija mayor Marisa que era bastante hiperactiva.

Hay un balance que es necesario hacer, hablar de lo que no suele mencionarse, al menos en el caso de las mujeres y que tiene que ver con esos equilibrios y la conciliación entre la carrera profesional, y una vida muy activa en política y en activismo y la familia.

Parte de lo que podía yo dejarles a mis hijas es que no nos íbamos a dar por vencidas, así que éramos una familia de tres y teníamos que entendernos en una dinámica de trabajo muy demandante. Fuimos construyéndonos entre nosotras, entendiéndonos, porque esa era la tónica diaria. Y bueno, lo logramos, aquí seguimos las tres, juntas y resilientes.

Su actitud siempre fue de fortaleza. Entre las anécdotas que puede contar con respecto a la crianza de sus hijas y los equilibrios con su trabajo, doña Ana Helena recuerda:

El psicólogo del colegio donde estaba mi hija me llamó y me dijo que cómo se me ocurría ser diputada cuando tengo una hija con discapacidad, y yo le dije: “¿Usted hubiera llamado al papá de ella? Entonces, no me vuelva a llamar porque yo antes de ser diputada tenía también el Ministerio de Seguridad a cargo y Nina nunca faltó con una tarea”; yo tenía que lidiar, por ejemplo, con un asalto bancario con cuatro ‘walkie talkies’ y decirle haga la “o” más redondita, mi amor, haga la tarea. Y la gente me decía, es que yo me acuerdo entrar a su oficina y verla a usted y su chiquita (...) Yo sé lo que es terminar un trabajo con una hija en mi brazo sudando calentura de 41 grados y yo tecleando, viéndola para que no convulsionara, porque mi hija tiene epilepsia también y terminar el trabajo. Mi jefe no me preguntó en qué condiciones lo había terminado. Yo nada más lo hacía.

Los balances también son fundamentales en la vida personal y privada; ha tratado de conciliar todo para para no perderse nada, ni de la amistad, ni de la familia, ni del trabajo, ni de cosas personales, y agradece el privilegio de contar con amigos y amigos desde su niñez, que le dan “licencias” para desconectarse cuando es necesario. Asegura que “nunca he renunciado a la ilusión de nada” y que su vida es como una especie de armario grande con muchos espacios para reír, para trabajar y también para los dolores, “porque quien haya vivido y diga que no ha pasado por pruebas difíciles y por dolores, pues no ha vivido en realidad”; recalca, además, que es una persona muy positiva, pero que no se conforma con un no como respuesta cuando la pregunta es “¿se puede transformar la vida de los seres humanos para que sea mejor de la que aquella que viven en el presente?”.

La temática de las madres y la discapacidad trae a colación retos y obstáculos que sortean muchas mujeres en el mundo. La inserción de la mujer en el mercado laboral ya es de todas formas compleja, pero la necesidad de encontrar balances y responder a todas sus responsabilidades no remuneradas la complica aún más. Al respecto, de acuerdo con la OIT (2020), existe un patrón en las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres en la primera edad, según el cual el matrimonio causa una disminución de la tasa de actividad de las mujeres y tener hijos la hace descender aún más, pero para los hombres ocurre lo contrario.

El tema se complica aún más para las mujeres jefas de hogar. Por ejemplo, de acuerdo con el Informe Anual UNICEF (2022): Costa Rica avanza con su infancia, los hogares con jefatura femenina en pobreza pasaron de 48,6 % a 50,3 % entre en 2021 y 2022 en Costa Rica; adicionalmente, cabe subrayar que este grupo demográfico representa el 51 % de los hogares en pobreza extrema. En el país, los programas de redes de cuidado se vuelven cada vez más importantes y sus listas de espera aumentan, pues constituyen una de las medidas más exitosas para la incorporación de mujeres en el mercado laboral. Ante esto, deben buscarse garantías y resultados para las distintas jefaturas de hogar, incluyendo a aquellas madres que tienen que lidiar con situaciones como discapacidades, falta de recursos económicos o tiempo (Molina, 2023).

La búsqueda de este tipo de soluciones está permanentemente presente en la vida de Chacón. Desde su punto de vista, “el dolor y los miedos hay que sanarlos con información e inteligencia, porque si tu vida te hizo pasar por ahí, que merezca que otros pasen por una mejor etapa sin tener que sufrir lo que uno sufrió”. Tal y como afirma la señora Chacón Echeverría “tenemos derecho a cansarnos, pero no a darnos por vencidas, porque siempre hay algo por qué luchar”; tener derecho también a decir que se tiene miedo, porque pareciera que a las mujeres que son fuertes, tampoco se les permite admitirlo.

En su vida también ha habido momentos en los que ha sido perseverante; recuerda tener compañeros que la cuestionaron por defender los derechos del colectivo LGTBIQ+, “es tu entierro político”, le decían. Al respecto, comenta:

Yo no respeto a aquellos políticos que no se atreven a hacer transformaciones de fondo para el bienestar de las personas, aquellos que no tienen aspiraciones para incidir. La historia juzgara, yo siempre he creído estar del lado correcto porque es del lado del bienestar y el bien común y el amor.

Si bien la señora Chacón Echeverría afirma que muchas de sus oportunidades han venido por acciones afirmativas, cree en ellas por el simple hecho de que el espacio debería existir, “ha sido la forma de llegar para muchas mujeres que la historia se hubiese perdido sus valiosos aportes sin una medida como lo son las cuotas”. Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), las acciones afirmativas son medidas especiales de carácter temporal que los Estados deben adoptar para acelerar “la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (...) estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato” (CEDAW, artículo 4, numeral 118).

Menciona, además, que, aunque tiene claro que ha alcanzado puestos de elección popular debido a una cuota, “espero haya quedado claro que no estoy dispuesta a ser una mujer-florero y callarme mi opinión”, dicho convencimiento también le ha traído malos momentos.

Al reflexionar sobre las consecuencias que le han traído los temas que ha apoyado, muchos en contra de la hegemonía del patriarcado y la discriminación histórica sobre diversos grupos, puede recordar la firma de más de un millón de personas en su contra cuando era diputada y la manera despectiva y violenta en la que su hija era llamada por estar relacionada con ella. Sabe que este tipo de luchas le han generado sufrimiento a sus padres y a sus hijas, pero tiene claro que “he tenido oposición” porque

cuando usted se mete con el cuerpo de las mujeres y empieza a defender su autonomía, se dan herramientas para tomar decisiones sobre nuestro cuerpo, sobre si queremos ser madres o no, sobre cuántos hijos vamos a tener, el distanciamiento entre su nacimiento y con quien los queremos tener, estamos yendo contra el patriarcado, estamos yendo contra la dominación que históricamente ha ejercido un mundo de cultura machista sobre nosotras las mujeres (...) las mujeres somos moneda de cambio muchas veces ante las tomas de decisión política, por eso creo que las cosas hay que hablarlas, con fuerza, defenderlas y así honrar a nuestras ancestras que no tuvieron voz y muchas veces sus vidas fueron apagadas en la violencia machista.

Sin embargo, considera que en algunos temas se han ido superando los retos y los logros son los que predominan. Por ejemplo, recuerda con cariño su paso por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación

Especial, en el que se aseguró de que las personas con discapacidad tuvieran voz y voto sobre las decisiones que se tomaban sobre ellas; como vicepresidenta, además, cerró el pabellón de crónicos del Hospital Nacional Psiquiátrico, porque “nadie merece una condena para estar privado de libertad toda su vida por una enfermedad psiquiátrica”.

En cuanto a su trabajo en la Asamblea Legislativa, rememora su aporte para impulsar leyes relacionadas con la violencia de género, la prohibición del castigo físico contra los niños, la penalización del acoso sexual en el empleo y la docencia, la prohibición del trabajo insalubre y peligroso para adolescentes, la tenencia de pornografía infantil y mejoras en la ley del VIH, la reforma a la ley de creación de FODESAF, la ley de autonomía de las personas con discapacidad, forman parte de las 15 leyes propias que se aprobaron como resultado de su periodo constitucional como diputada, llegando a ser la diputada que ha presentado más leyes a favor de los derechos humanos en total 82 iniciativas presentadas.

La señora Chacón Echeverría subraya que todos estos logros son parte de un trabajo colectivo y no solo suyos, porque “sola no llegás a ningún lugar, el liderazgo consiste en enamorar a todos los que están alrededor tuyo”, manteniéndose en lo que cree que es correcto, sin imposiciones, buscando siempre ampliar derechos y no restringirlos.

Sus aportes han enseñado que las mujeres pueden estar ahí: en la silla principal tomando las decisiones, y convirtiéndose en mujeres que abren los espacios para las demás, mientras recuerdan a “las mujeres brillantes que han estado en el oscurantismo”. Al mismo tiempo, el trabajo continúa, y la señora Chacón recuerda temas como los cambios sociales y culturales, la viva lucha por los derechos de la mujer y la redefinición de las masculinidades en nuevos paradigmas educativos. Por eso considera relevante la existencia de instituciones y comisiones especializadas que contribuyan a visibilizar y transversalizar los temas de género, para reivindicar luchas y derechos:

Para un tema coyuntural tan importante como es la desigualdad de género, si no hay instituciones específicas, no hay quien lo aborde con la claridad meridiana que se deben de abordar. Quien dice eso (que no son necesarias) desconoce la realidad de lo que es la búsqueda de la igualdad y la búsqueda de la igualdad a través de un enfoque feminista.

Por eso considera relevante que las mujeres ocupen posiciones de poder y toma de decisiones, porque el estar ahí posibilita que otras mujeres y, sobre todo, las niñas, “nos soñemos en los lugares en donde hemos deseado estar, porque otras llegaron primero”. Recuerda que cuando ella estaba en la escuela nunca soñó que hubiese una mujer vicepresidenta, porque no había, pero el estar ahí hace que muchas niñas se planteen que se puede llegar; por eso lo que falta es enseñar un discurso de igualdad, “en donde nos miremos iguales en dignidad, respeto y posibilidades de crecimiento”.

Ana Helena Chacón no ha permitido que sus miedos le impidan generar transformaciones para construir el mundo con el que sueña para ella y para los demás. Esto la ha llevado a ser una mujer que se reconoce criticada y polémica, pero, sobre todo, coherente.

Yo no sé a dónde me va a llevar la vida, lo que yo sé es que nunca voy a tener una mirada indiferente al dolor ajeno. Entonces, aunque esté, sea desde la sociedad civil, o cualquier lugar, voy a tener una voz incómoda, disidente y no me importa, sinceramente no me importa. Ojalá algún día ya no sea incómoda, ojalá algún día compartamos la visión de sociedad entre todos los que estamos. Ojala algún día seamos libres para escoger nuestro propio proyecto de felicidad, sin pobreza, sin miedos, sin autoritarismos. Deseo con mi alma podamos construir desde el amor, la justicia y la dignidad.

2.2.3. Epsy Campbell Barr⁶

*Muchos de los grandes cambios que se han dado
en el reconocimiento internacional de Costa Rica,
ha sido en cara de las mujeres.
Si no se documentan estos aspectos en la historia,
ésta continuará siendo escrita de la misma manera
en que ha sido hasta ahora:
con una exclusión premeditada de algunas.*

EPSY CAMPBELL BARR

6 Epsy Campbell Barr, comunicación personal, 11 de julio de 2023.

Economista, con una maestría en Técnicas Avanzadas de Gestión y Decisión Política por el Programa Gadex en Madrid, España; además, tiene una maestría en Cooperación Internacional para el Desarrollo, Fundación Cultural y de Estudios Sociales en Madrid, España.

Fue electa como vicepresidenta de la República para el periodo 2018-2022, primera mujer afrocostarricense y la segunda mujer afrodescendiente en ocupar ese alto cargo en América continental; también fue la primera mujer afrodescendiente en ser canciller de la República.

La señora Campbell Barr es una reconocida dirigente y activista por los derechos humanos, dos veces diputada (2002-2006, 2014-2018); fue coordinadora de la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas y Afrocaribeñas (1997-2001), coordinadora del Foro de Mujeres para la Integración Centroamericana (1996-2001), e integrante de la Alianza de Pueblos Afrodescendientes de América Latina y las Antillas.

Fue propulsora en Costa Rica de la aprobación de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2016), integrante del Comité que elaboró el “Informe Regional de Desarrollo Humano (IRDH) para América Latina y el Caribe: Progreso Multidimensional” (2016) coordinado por PNUD.

Ha sido reconocida por la revista *Forbes* como una de las mujeres más poderosas de América Latina y el Caribe (2019), y por la Organización Most Influential People of African Descent (MIPAD) como una de las mujeres con ascendencia africana más importantes del mundo.

Fue la principal impulsora del Día Internacional de los Afrodescendientes, declarado por parte de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la resolución 75/170 del 16 de diciembre de 2020.

En el actual panorama político, es inspirador encontrarse con figuras como Epsy Campbell Barr, una destacada mujer costarricense que ha dedicado su vida a la lucha por la justicia y la igualdad. Su compromiso trasciende las fronteras nacionales y se proyecta a nivel internacional, convirtiéndola en una incansable activista. En la entrevista realizada, se ofrece una visión de su vida y se muestra la importancia de asumir desafíos y encontrar satisfacción en la labor realizada para lograr un impacto significativo en el mundo.

2.2.3.1. Sobre su vida y trayectoria

Doña Epsy Campbell se define como una mujer apasionada en lo que hace, comprometida con los derechos humanos de todas las personas y convencida de que tiene que hacerse parte y contribuir con un proyecto de vida colectivo, no solo personal. Tiene claro que ha sabido asumir los distintos desafíos que le ha tocado vivir en diferentes momentos y que fundamentalmente también es feliz de hacer lo que hace y de las oportunidades que la vida le ofreció.

La señora Campbell Barr personifica la convicción de que cada individuo merece tener una identidad y un lugar en este mundo. A lo largo de su trayectoria, ha estado involucrada en diversas luchas colectivas, comprometiéndose con la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Su enfoque abarca tanto lo nacional como lo internacional, lo que refleja su visión global y su deseo de abordar los desafíos mundiales desde una perspectiva inclusiva.

Soy una mujer costarricense comprometida con la justicia y con la igualdad y con una gran vocación internacionalista; soy una mujer de la diáspora africana y eso ha marcado mi vida y mi identidad, en el sentido de que los límites de la identidad nacional para algunas personas son suficientes. Para mí desde el inicio de mi carrera como activista, siempre fui activista internacional combinado con un activismo nacional.

Creo que mi afán ha sido históricamente de luchar por un mundo en donde todas las personas tengan dignidad y he asumido mi identidad de mujer y afrodescendiente también como bandera de lucha, porque represento el 50 % de la población del mundo, soy parte de ese 50%, pero también de una parte de la población que ha tenido grandes desafíos a lo largo de su historia por ser afrodescendiente.

Como activista internacional, doña Epsy ha trabajado incansablemente para promover los derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres y las minorías. Ha abogado por la igualdad de género, luchado contra la discriminación y la violencia hacia las mujeres. Su dedicación se ha manifestado en su participación en conferencias y eventos internacionales, donde ha alzado su voz para exigir un cambio significativo en las políticas y prácticas que perpetúan la desigualdad.

Sin embargo, su compromiso no se ha limitado únicamente al ámbito internacional. Como activista a nivel nacional, ha estado en la vanguardia de la lucha por los derechos de las comunidades marginadas en Costa Rica. Su dedicación hacia su país se ha evidenciado a través de su participación en organizaciones locales y su incansable trabajo para promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades para todos los costarricenses.

Lo que destaca de Epsy Campbell Barr es su actitud valiente y determinada frente a los desafíos que ha enfrentado. A pesar de las dificultades y obstáculos en su camino, ella los aborda con valentía y determinación. Reconoce la importancia de no rendirse y seguir adelante, comprendiendo que cada pequeño esfuerzo puede marcar una gran diferencia. Su enfoque positivo y su pasión por su trabajo nos recuerdan que el cambio real solo ocurre cuando nos comprometemos plenamente y disfrutamos del proceso.

2.2.3.2. Visibilizar los aportes de las mujeres

Según Epsy Campbell Barr, las mujeres han desempeñado un papel revolucionario en distintas áreas del quehacer nacional y también en la política exterior de Costa Rica. A pesar de enfrentar una estructura global patriarcal y machista, han demostrado una determinación incansable para transformar el desarrollo global y generar un impacto a nivel nacional. Su participación en espacios internacionales ha sido fundamental para abrir puertas, obtener reconocimiento y llevar a cabo proyectos específicos que abordan temas sociales y ambientales importantes.

Las mujeres realmente revolucionaron mucho la política exterior, igual que el resto de las áreas del desarrollo humano; nosotras enfrentamos una organización global, patriarcal y machista, pero eso no ha sido suficiente para opacar el rol que hemos tenido las mujeres a nivel internacional.

Como diplomáticas de carrera, pero también como mujeres, hemos entendido que los espacios internacionales son espacios que sirven para transformar las relaciones y el desarrollo global y tiene un impacto nacional. Creo que si miramos el rol de algunas mujeres costarricenses, entenderemos que han tenido un protagonismo importante.

Doña Epsy considera que la historia de Costa Rica no puede estar completa sin mencionar los logros y contribuciones de las mujeres y por eso recalca que a lo largo de los años, muchas mujeres costarricenses han realizado un trabajo internacional extraordinario que debe y merece ser reconocido y que han dejado una marca indeleble en el país.

No tenés que estar en la cartera de relaciones exteriores para hacerlo (el trabajo internacional). Se me viene a la cabeza Victoria Hernández, que fue ministra de Economía en el periodo pasado; ella tenía un gran rol, muy importante a nivel centroamericano con todo el tema de la producción de las mipymes.

Por eso considera importante que las historias y experiencias de las mujeres sean contadas por las propias mujeres; señala la responsabilidad de investigar, reconocer y registrar estos logros, señalando que lo que “tenemos es el producto también de mayores dificultades que han enfrentado antes las mujeres”; de lo contrario, si no se hace, la historia seguirá siendo escrita de manera sesgada, excluyendo premeditadamente el trabajo que han hecho las mujeres en diferentes áreas. Al respecto, doña Epsy señala:

Hemos enfrentado el desafío de lo internacional, pero también haciendo la diferencia, también haciendo cosas que otros no han sido capaces de hacer, teniendo proyectos específicos que abren las puertas y reconocimientos tremendamente importantes. Pero no me cabe la menor duda que con mucho mayores obstáculos.

Usted no puede escribir la historia de un país internacional como Costa Rica, por ejemplo, en materia de derechos humanos o en los temas ambientales, por ejemplo, donde hemos tenido un importante protagonismo y no dejar de ver mujeres que han hecho cosas realmente extraordinarias.

Doña Epsy también subraya que las mujeres costarricenses han enfrentado desafíos en el ámbito internacional, pero han superado las barreras impuestas por una estructura patriarcal y han logrado un impacto positivo en la política exterior. Su enfoque se ha centrado en abrir nuevos caminos y promover cambios significativos en temas de justicia social, igualdad de género y sostenibilidad ambiental. Su presencia y liderazgo en

espacios internacionales han generado un impacto tanto a nivel nacional como global, sentando las bases para una participación más equitativa en la toma de decisiones a nivel internacional.

2.2.3.3. Participación, representación y toma de decisiones: la importancia de las acciones afirmativas

Es fundamental reconocer y valorar el impacto de las mujeres costarricenses en la política exterior, ya que su contribución ha sido invaluable para el desarrollo del país. Sus logros y acciones ejemplares han allanado el camino para futuras generaciones de mujeres, demostrando que es posible superar las barreras impuestas por la desigualdad de género y generar un cambio significativo en el ámbito internacional.

Epsy Campbell también destaca que la falta de oportunidades para las mujeres en estos roles no se debe a una falta de capacidad o condiciones, sino a un sistema estructural que excluye y privilegia a los hombres. Para superar estas barreras, enfatiza la necesidad de implementar acciones afirmativas que promuevan la equidad de género y brinden oportunidades igualitarias para las mujeres. Estas medidas pueden incluir políticas y programas que fomenten la participación de las mujeres en la toma de decisiones y garanticen una representación equilibrada en los niveles más altos de la jerarquía.

Nosotras tenemos que luchar por las acciones afirmativas, porque es la única manera de romper el obstáculo que está ahí como histórico y muy arraigado. Si el orden de las cosas estaba dado para que ellos asumieran la gobernanza internacional, realmente debemos luchar e ir abriéndonos espacios.

A nivel internacional, la implementación de acciones afirmativas para fomentar la participación de las mujeres en puestos de alto nivel es menos común en comparación con los logros alcanzados a nivel nacional. De ahí la importancia de continuar luchando por una mayor representación femenina en organismos internacionales y promover cambios estructurales que permitan el ascenso y la influencia de las mujeres en la gobernanza global.

Cada vez hay más mujeres, obviamente porque las mujeres no nos quedamos queditas, porque seguimos, porque asumimos los espacios que tenemos para revolucionar. Pero estamos lejos todavía de poder siquiera consolidar candidaturas fuertes en los espacios en donde el mundo está tomando las decisiones.

Si usted ve la foto del poder internacional en las Américas, va a poder contar con una mano los espacios que son ocupados por mujeres.

En línea con lo anterior, destaca la importancia de contar con instancias especializadas como ONU Mujeres o la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA, pues dichas instancias permiten contar con miradas y perspectivas feministas e incorporar los derechos de las mujeres como tema central en las discusiones y agendas internacionales.

Si no tenemos esas voces, entonces todavía sería más desafiante, no habría ninguna otra posibilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas de un verdadero compromiso, de tener una política de acción afirmativa para mujeres en puestos de poder.

Siguen siendo imprescindibles las instancias para promover la participación, la paridad y la justicia para con las mujeres, pero necesitamos definitivamente que en los otros espacios de poder se incorporen políticas absolutamente claras, que garanticen inversión financiera, participación justa y equitativa y romper todos los obstáculos que las mujeres enfrentan.

2.2.3.4. Estructuras de poder y estilos de liderazgo

Según doña Epsy, uno de los principales obstáculos para que las mujeres alcancen los puestos de mayor jerarquía en la gobernanza es la persistencia del machismo, tanto a nivel nacional como internacional. A pesar de que la igualdad de género está incluida en la agenda de desarrollo sostenible para 2030, instituciones como las Naciones Unidas aún no han tenido una secretaria general mujer. Asimismo, en la Organización de los Estados Americanos (OEA) se presentan desafíos que dificultan las oportunidades de ascenso para las mujeres.

Doña Epsy es contundente al afirmar que la falta de representación femenina en los espacios de poder a nivel nacional se replica en el ámbito internacional y que muchas decisiones clave son tomadas por órganos colegiados mayoritariamente conformados por hombres, lo que perpetúa la desigualdad de género en la toma de decisiones. Estos obstáculos arraigados dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor jerarquía y limitan su influencia en la toma de decisiones a nivel global. “Todos hablan de los compromisos con las mujeres, pero nos ponen todos los obstáculos para ir accediendo a los más altos puestos”.

Tiene clara la importancia de deconstruir la lógica patriarcal del poder, porque esta hace que se piense que es un triunfo personalísimo, como una herramienta “que alimenta el ego”, sin considerar que es más bien una herramienta para transformar, para lograr cambios y lograr alcanzar los objetivos del colectivo que se representa. Considera, además, que muchos de los desafíos que enfrentan las mujeres se deben a ese tipo de ejercicio del poder, porque se convierte en un objetivo en sí mismo.

Ese ejercicio también dificulta pensar y reconocer otro tipo de liderazgos y precisamente por eso, cuando las mujeres llegan a espacios de poder y toma de decisiones, se enfrentan a obstáculos y cuestionamientos que, claramente, no se les hacen a los hombres. En este sentido, recuerda su paso como jefa del Ministerio de Relaciones Exteriores durante ocho meses, en donde fue duramente criticada y, además, recibió comentarios violentos, racistas y misóginos.

Yo fui canciller durante 8 meses. Y todo lo que a mí me cuestionaban no tenía nada que ver con lo que le hubieran cuestionado a ningún hombre. Una cree que esto es casual, pero no, no es casual ni inocente; que ese lugar no le corresponde, que no es suyo, que tiene que moverse de aquí.

Era un desafío para este país tener una primera mujer y una mujer afrodescendiente representando a un país “casi europeo” como Costa Rica. Entonces una tiene que entender eso, pero no quedarse ahí.

Por eso es enfática al señalar que las mujeres deben utilizar todos los espacios, porque el poder es una herramienta “para transformar en función de quienes menos tienen y menos pueden tener”, que no todo es fácil o sencillo y que “puede contar muchas historias trágicas, pero no vale la pena. Una realmente tiene que ver cómo se superan los obstáculos”.

2.2.3.5. La importancia de las alianzas y la sororidad

Reconoce que la transformación y el cambio que se ha ido logrando es producto de las luchas de muchas mujeres que siempre han entendido que la cooperación, y no la competencia, es la clave para alcanzar los objetivos; “la cooperación que una tiene dentro de las familias y las comunidades en general es en clave mujer”.

Por eso considera importante seguir generando alianzas estratégicas en el acceso y en la posibilidad del empoderamiento económico de las mujeres y sostiene que no es un tema menor, pues realmente determina muchas de las realidades y la discriminación que enfrentan las mujeres; muchos de esos obstáculos parecen invisibles, pero siguen ahí, impidiéndoles a las mujeres ocupar cargos en el más alto nivel de toma de decisiones.

Campbell enfatiza en la responsabilidad que tienen las mujeres que ya han alcanzado esas posiciones con otras mujeres que están o han iniciado el camino: “Me parece que tenemos que generar unas alianzas estratégicas entre las mujeres que estamos en los diferentes espacios de poder para generar una transformación”.

A su vez, resalta la importancia de no repetir lo que muchas veces dicen los hombres, de que las mujeres “no se apoyan entre ellas”, porque la realidad es otra.

Eso es un mito. Para mí, las personas que más me han apoyado han sido mujeres. Yo no sé de dónde es que sacan que nosotras estamos buscando a ver cómo nos destruimos las unas a las otras.

Esa no ha sido mi experiencia. Mi experiencia ha sido que, en los diferentes espacios de poder, yo he logrado hacer alianzas entre mujeres para promover los temas de las mujeres y para promover otros temas.

Considera que hay una lógica mucho más cooperativa de las mujeres en el poder y por eso insiste en la necesidad de continuar trabajando de manera conjunta, para poder visibilizar no solo los estilos de liderazgo de las mujeres, sino valorar los aportes que históricamente se han construido.

2.2.3.6. Importancia de incorporar la interseccionalidad en los enfoques y la participación

No existe una sola forma de ser mujer; por eso debe entenderse que las características, las necesidades, pero también la exclusión y la discriminación tienen distintas consecuencias e impactos. El enfoque de interseccionalidad enfatiza la necesidad de reconocer los contextos (históricos, sociales, políticos), así como identificar las distintas matrices de opresión y dominación que enfrentan las mujeres, en función de la diversidad e identidad étnica, etaria, sexual, socioeconómica. Estos “cruces” contribuyen a que se viva bajo opresión o con privilegios. Al respecto, doña Epsy señala: “Me defino como una mujer feminista, profundamente feminista, afrofeminista que realmente está pensando que de verdad tenemos que abrirles los espacios a las mujeres desde todas sus identidades”.

Según la señora Campbell Barr, uno de los mayores desafíos que enfrentan las mujeres afrodescendientes es la existencia de acuerdos entre hombres para ocupar los espacios de poder. Estos acuerdos perpetúan una lógica patriarcal que prioriza el éxito individual y el ego personal en lugar de impulsar una transformación real en la sociedad. La distribución desigual del poder y la falta de reconocimiento de la diversidad de perspectivas limitan las oportunidades para que las mujeres afrodescendientes alcancen puestos de liderazgo.

Además, una vez que las mujeres afrodescendientes logran acceder a estos espacios, enfrentan trampas y un trato diferenciado. En cuanto a su experiencia como presidenta y canciller, observa que fue sometida a un escrutinio mucho más riguroso que el que pesa sobre los hombres en posiciones similares. Incluso se cuestionaron aspectos relacionados con el cumplimiento de las reglas de nombramiento en la cancillería, algo que en casos similares –de hombres en posiciones de poder– no fue objeto cuestionado. Esta discriminación y trato diferenciado dificultan aún más el avance y la permanencia de las mujeres afrodescendientes en puestos de alto nivel.

Es esencial reconocer y abordar estos desafíos para lograr una mayor representación de las mujeres afrodescendientes en puestos de poder. Esto implica cuestionar los acuerdos que excluyen a las mujeres y promover una distribución equitativa del poder, así como combatir la discriminación y las trampas a las que se enfrentan una vez que acceden a estos roles. También es necesario fomentar la diversidad y la inclusión en todos los niveles de liderazgo, de manera tal que las voces y experiencias de las mujeres afrodescendientes sean valoradas y tenidas en cuenta.

Epsy Campbell Barr reconoce el Foro Permanente como un espacio extraordinario que permite reivindicar una agenda de derechos para las personas afrodescendientes. Este foro desempeña un papel fundamental al visibilizar y abordar las desigualdades y violaciones de derechos que enfrentan más de 300 millones de personas debido a un racismo sistémico arraigado en la sociedad.

Este era un compromiso de las Naciones Unidas prácticamente desde la Conferencia Mundial contra el Racismo en 2001 y logramos consolidarlo justamente porque había una vicepresidenta afrodescendiente que estaba clara de la necesidad de crear este espacio, de un presidente como el presidente Carlos Alvarado, que realmente nunca puso ningún obstáculo para el trabajo internacional que teníamos que hacer.

Se logra la consolidación del acuerdo del Foro Permanente, de la conmemoración del Día Internacional de los pueblos afrodescendientes, todo eso es un aporte de Costa Rica.

Doña Epsy señala que la realidad de millones de afrodescendientes es la falta de acceso, incluso, al derecho básico de la vida, y en el caso de las mujeres afrodescendientes, enfrentan la falta de oportunidades en diversas áreas y comunidades enteras; por ejemplo, carecen de acceso a agua potable, lo cual pone de manifiesto las profundas desventajas que enfrentan.

El Foro Permanente sobre las Personas de Ascendencia Africana es un mecanismo establecido por las Naciones Unidas para abordar las cuestiones relacionadas con los derechos y el bienestar de las personas de ascendencia africana en todo el mundo. Doña Epsy resalta la importancia del Foro Permanente como una oportunidad para impulsar una agenda de derechos que aborde las desigualdades y promueva la inclusión y la igualdad para las personas de ascendencia africana. Es un espacio propicio para presentar propuestas y buscar soluciones concretas que mejoren la calidad de vida de estas comunidades y promuevan una sociedad más justa y equitativa. Además, el foro despierta conciencia y fomenta acciones internacionales para erradicar el racismo y la discriminación racial en todas sus manifestaciones.

Menciona, además, que se han abordado los desafíos específicos que enfrentan las mujeres afrodescendientes en su búsqueda de puestos de liderazgo y resalta la existencia de acuerdos entre hombres que excluyen a las mujeres y la discriminación que enfrentan una vez que acceden a dichos puestos.

2.2.3.7. Esperanza de cambio en las nuevas generaciones

También considera que debe producirse un cambio en la concepción de poder y que está convencida de que las generaciones más jóvenes están entendiendo más aceleradamente todo lo que se hizo antes.

A pesar de que una vea a veces la realidad muy turbia, yo estoy segura de que estamos en un proceso de transición generacional y realmente además quiero decir que creo que son las mujeres las que van a hacer ese cambio. Siento que hay una generación de jóvenes hombres más conscientes, que entienden un poco más, pero definitivamente la matriz del poder va a cambiar.

En resumen, la entrevista con Epsy Campbell Barr ha proporcionado una visión inspiradora de su trayectoria y perspectiva. Su compromiso con la justicia, la igualdad y los derechos humanos ha sido evidente a lo largo de la conversación. Sus palabras nos invitan a reflexionar sobre la importancia de la participación de las mujeres en la política y en la lucha por la igualdad de género. Además, nos insta a abordar las desigualdades y las violaciones de derechos que enfrentan las personas afrodescendientes, destacando la necesidad de promover un cambio real y significativo. Esta entrevista nos recuerda que cada individuo tiene un papel que desempeñar en la construcción de un mundo más justo y equitativo, y nos inspira a asumir ese compromiso en nuestras propias vidas.

Creo que los temas de los derechos de las mujeres tienen que ser parte de nuestra agenda nacional e internacional, porque son temas de la democracia, son temas del desarrollo, no hay democracia sin una participación paritaria de mujeres, no hay la posibilidad de tener un desarrollo inclusivo ni de erradicar la pobreza, ni de erradicar los problemas fundamentales que tenemos, si no tenemos a las mujeres participando en los espacios de toma de decisión paritariamente.

2.3. Paz, desarme y derechos humanos

2.3.1. Sonia Picado Sotela⁷

No es fácil para una mujer tratar de impulsar cambios en el sistema internacional.

SONIA PICADO SOTELA

Jurista, diplomática y política costarricense. Primera mujer embajadora ante el Gobierno de los Estados Unidos (1994 a 1998), primera mujer electa decana en una Facultad de Derecho en una universidad estatal en América Latina (1980 y 1984). Diputada de la Asamblea Legislativa (1998-2002), jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y vicepresidenta (1988 a 1994), presidenta (primera mujer en ocupar el cargo) y directora ejecutiva del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1984 a 1994).

Ha sido también presidenta de la Comisión sobre Seguridad Humana en las Naciones Unidas, presidenta honoraria del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, miembro de la organización Diálogo Interamericano con sede en Washington y miembro del Centro de Derechos Humanos de Núremberg.

Por su trayectoria, le han sido otorgados tres doctorados *honoris causa*: Elmhurts College (2000), Universidad de Miami (2002) y Colby College (2003) y varios galardones de organismos internacionales; el Premio Naciones Unidas en Derechos Humanos (1993) y el Premio PNUD (United Nations Development Program) (1995).

Ingresó a la Galería de las Mujeres (Edición 2004) por su trayectoria de vida, por ser promotora y experta en materia de derechos humanos, y por promover la participación de las mujeres en la vida política y su acceso a los derechos que garantizan su plena ciudadanía.

La señora Picado Sotela ha sido una voz importante en la difusión de los derechos humanos, incluso en situaciones difíciles donde hubo que enfrentarse con la oposición y la falta de reconocimiento de su importancia. A través de su incansable trabajo, logró que el tema de los derechos humanos fuera reconocido y debatido en diferentes países y Gobiernos, estableciendo un precedente para que hoy en día sea un tema presente en las agendas políticas, aunque no siempre se cumpla de manera efectiva.

⁷ Sonia Picado Sotela, comunicación personal, 16 de setiembre de 2020.

La señora Picado Sotela destaca el papel fundamental de Costa Rica como país sin ejército y su tradición en la defensa de los derechos humanos. Esta característica ha sido una carta de presentación valiosa para el país y ha generado respeto en el ámbito internacional. Su participación como mujer costarricense en estos esfuerzos ha sido clave para fortalecer la imagen de Costa Rica como país defensor de la paz y los derechos humanos.

Un destacado legado de la señora Sonia Picado ha sido su aporte en la construcción de la credibilidad de Costa Rica en el ámbito internacional, particularmente en lo que respecta a los derechos humanos y la promoción de la paz. A través de su trabajo en el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, desde 1986 hasta 1996, tuvo la oportunidad de viajar por diversos países de América, enfocándose en aquellos que habían experimentado violaciones de derechos humanos y tratando de buscar la paz en Centroamérica.

Fue nombrada codirectora de la Comisión para el Desarrollo de Centroamérica y junto con un grupo destacado de representantes de cada país centroamericano se dedicó a buscar la paz en la región, a pesar de las dificultades y la resistencia encontradas en algunos lugares. Este esfuerzo, además de poner a Costa Rica en un lugar destacado, permitió abrir espacios para discutir y promover los derechos humanos en toda América.

Yo siento que el haber permitido que los Derechos Humanos se hablaran en todo América, era subversivo; ir abriendo esos espacios dio a conocer el tema y hoy en día todos los Gobiernos hablan de Derechos Humanos, aunque no los cumplan.

Siento que fue un espacio que se ganó y al ser yo costarricense, eso ayudó a que se pusiera el nombre de Costa Rica a la par de los Derechos Humanos. Todavía hoy en día se nos respeta mucho por nuestra tradición de Derechos Humanos y no tener ejército ha sido una carta de presentación fabulosa.

2.3.1.1. Participación y liderazgos femeninos

Como parte de la Comisión para el Desarrollo de Centroamérica, la señora Picado Sotela fue una figura destacada en un entorno dominado por hombres; fue ella quien asumió el papel de codirectora y se enfrentó a los desafíos inherentes a la complejidad de las luchas centroamericanas de la época. En un momento en el que la región estaba plagada de violencia y falta de comprensión, su presencia no siempre fue recibida con entusiasmo.

En ese contexto, la señora Picado Sotela asumió el desafío y desempeñó un papel crucial en la Comisión. A pesar de las dificultades y la falta de apoyo generalizado, su presencia como mujer y su experiencia en derechos humanos contribuyeron a generar una mayor visibilidad y comprensión de la importancia de la paz y los derechos humanos en Centroamérica.

Desde la perspectiva de doña Sonia Picado, las mujeres han desempeñado un papel crucial en la búsqueda de espacios para demostrar su capacidad y éxito en el ámbito internacional. Sin embargo, para lograrlo, han tenido que enfrentar desafíos en el ámbito nacional y luchar por cambios en la legislación y la percepción de la sociedad.

2.3.1.2. La importancia de las alianzas y redes de apoyo

Es importante destacar que el cargo de codirector inicialmente se había considerado para el expresidente Daniel Oduber Quirós, pero él reconoció que, al tener a una mujer, especialmente una mujer especializada en derechos humanos, se daría mayor visibilidad a la Comisión. Fue él quien la instó a aceptar el puesto, reconociendo la importancia de tener una voz femenina en un entorno predominantemente masculino. “Fue él el que me empujó para que yo aceptara. A veces esas cosas también hay que comentarlas, porque en la lucha de las mujeres, siempre se necesita un respaldo masculino porque ha sido un mundo de hombres”.

La apertura de espacios para la participación de las mujeres en los ámbitos internacionales, como foros y organismos, es un desafío significativo, según la visión de la señora Sonia Picado. A nivel nacional, ya resulta complicado, pero a nivel internacional se vuelve mucho más difícil. El hecho de que Costa Rica sea un país pequeño agrega una capa adicional de dificultad para acceder a estos puestos.

Para ello, es fundamental fortalecer alianzas con otros países y construir redes de apoyo a nivel internacional. La colaboración con naciones afines, la participación en foros internacionales y la búsqueda de oportunidades de liderazgo son vías que podrían allanar el camino para que las mujeres costarricenses accedan a espacios internacionales de relevancia.

La colaboración con naciones afines es una estrategia importante para fortalecer el acceso de las mujeres costarricenses a espacios internacionales de relevancia. Según el Informe de Sostenibilidad Centroamérica 2019 del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la cooperación y las alianzas con otros países pueden abrir oportunidades para la participación y el intercambio de experiencias. En el caso de Costa Rica, el país ha trabajado de manera conjunta con naciones de la región centroamericana-

na en temas como integración regional, derechos humanos y desarrollo sostenible, lo cual ha contribuido a fortalecer la presencia de las mujeres costarricenses en ámbitos internacionales (BID, 2019).

2.3.1.3. Visibilizar la experiencia de las mujeres

La participación en foros internacionales es fundamental para asegurar la presencia y la influencia de las mujeres costarricenses en los espacios internacionales relevantes. Según Naciones Unidas Mujeres, mediante la asistencia a conferencias, cumbres y reuniones internacionales, las mujeres pueden compartir su experiencia, presentar perspectivas únicas y contribuir a la toma de decisiones a nivel global (Naciones Unidas Mujeres, 2020). Esta participación permite que las mujeres costarricenses sean reconocidas y valoradas en los ámbitos internacionales, lo cual abre nuevas oportunidades de liderazgo y colaboración.

Además, la búsqueda de oportunidades de liderazgo es esencial para que las mujeres costarricenses accedan a espacios internacionales de relevancia. Es necesario promover la formación y capacitación de mujeres en áreas relacionadas con la política internacional, la diplomacia y la toma de decisiones en el ámbito global. Brindar oportunidades de desarrollo profesional, mentoría y apoyo a mujeres interesadas en incursionar en la esfera internacional es crucial para romper las barreras existentes y abrir nuevas perspectivas.

Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres continúan enfrentando obstáculos en su participación política y en la toma de decisiones a nivel nacional e internacional (CEPAL, 2020). La persistencia de barreras sociales, culturales y estructurales limita su acceso a puestos de liderazgo y su influencia en la agenda global. Estos desafíos incluyen la falta de igualdad de oportunidades, estereotipos de género arraigados y brechas salariales, entre otros aspectos.

A mí me da mucha cólera cuando me dicen que no hay mujeres capaces y yo digo... “cómo y tanto tonto que hay en la Asamblea y en las municipalidades, y ¿quién les está cuestionando si son capaces o no?”. Cuando es una mujer, hay que demostrar que podemos, que somos capaces, a los hombres no se les exige nada, eso también es difícil para las mujeres. Lo que hay que hacer es ir peleando por puestos en Costa Rica, de ahí pasar a América Latina y de ahí a nivel mundial.

Asimismo, el Foro Económico Mundial (WEF) destaca en su informe Global Gender Gap Report que, a nivel mundial, persisten desigualdades de género significativas en diferentes áreas, como la participación económica y la representación política (WEF, 2021, p. 5). Estos desafíos tienen un impacto directo en el acceso de las mujeres a espacios internacionales y su capacidad para demostrar su capacidad y éxito en dichos ámbitos.

En el ámbito internacional, la influencia mutua entre los sistemas es clave para impulsar cambios significativos. La participación en foros internacionales, tratados y convenios sobre igualdad de género proporciona oportunidades para intercambiar experiencias, compartir mejores prácticas y fortalecer los compromisos en materia de derechos de las mujeres. Además, la cooperación entre países permite abordar desafíos comunes y promover normas y estándares internacionales en favor de la igualdad de género.

2.3.1.4. La coherencia entre lo nacional y lo internacional

En su experiencia, la señora Picado Sotela señala que lo que se logra a nivel nacional debe trascender y tener un impacto en el ámbito internacional. Para poder trabajar y obtener resultados a nivel internacional, es fundamental demostrar que el país está promoviendo cambios a lo interno, para contar con credibilidad y respaldo en el ámbito nacional.

Lo más difícil fue luchar en Costa Rica porque el país tenía un Código Civil que venía del Código Romano, del Código Napoleónico, donde la mujer no tenía ningún rol. Entonces, nos tocó sufrirlo muy duro, fue una lucha muy difícil porque para trabajar en lo internacional, hay que comenzar por dar la cara en lo nacional y, uno necesita además demostrar que el país está dando cambios y esos cambios fueron importantes. Para nosotras fueron tiempos muy difíciles tanto para doña Elizabeth Odio, una gran amiga, como para mí. Se rieron de nosotras cuando llegamos al Colegio de Abogados para proponer los cambios en el Código Civil y hasta un verso ridiculizándonos hicieron, por lo que uno tiene que entender que está abriendo campo y que esas risas son ganancia, porque más bien van a despertar cierta solidaridad.

En este sentido, doña Sonia recalca que si Costa Rica puede demostrar que tiene leyes más positivas, tiene más chance de traducirlo a lo internacional y a que se le respete en lo internacional, porque “lo que se hace a nivel nacional, tiene que traspasar lo que se hace a nivel internacional, pero para poder trabajar a nivel internacional usted necesita credibilidad en lo nacional”.

Por otro lado, también destaca que las experiencias y los avances a nivel internacional deben tener un impacto en el sistema nacional. Los cambios y las prácticas positivas que se llevan a cabo en el ámbito internacional pueden servir como ejemplos y modelos a seguir para impulsar cambios similares a nivel nacional.

2.3.1.5. Sensibilizar para transformar: claves para alcanzar la equidad

Doña Sonia afirma que no es fácil para una mujer tratar de impulsar cambios en el sistema internacional, por eso es tan importante la sensibilización y la difusión de buenas prácticas internacionales, pues esto permite generar conciencia y promover la igualdad de género en el ámbito nacional.

Comparte su experiencia personal de haber ganado la elección para la decanatura de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, un logro significativo en una institución que hasta ese momento había sido dominada por hombres. A pesar de haber tenido que enfrentar una campaña desagradable, con insultos dirigidos a sus hijos, logró obtener el cargo con una diferencia de tres votos.

Para mí, uno de los logros más importantes fue ganar la Decanatura de la Facultad de Derecho, una Facultad que había sido de hombres. Realmente fue una cosa muy desagradable la campaña, pero una vez que llegué, yo siento que ahí las mujeres tenemos una ventaja: si actuamos inteligentemente, podemos lograr que la gente ponga abajo su agresividad. Hice una sala de café para los profesores y les dije “en lugar de pelear, vamos a tomar café juntos” y entonces durante cuatro años conversamos. Nunca tuve una huelga, hicimos cambios importantes en la Facultad.

En cuanto a la academia, la señora Picado Sotela plantea la necesidad de pasar del discurso a los hechos. Aunque reconoce que ha habido avances, considera que aún hay mucho trabajo por hacer en la academia para que los cambios en la igualdad de género se reflejen de manera concreta en la práctica. Es fundamental que las instituciones académicas promuevan acciones y políticas inclusivas que permitan a las mujeres desarrollarse plenamente en sus roles y contribuir con su experiencia y conocimiento.

Otra medida importante es garantizar la igualdad de oportunidades en la asignación de recursos y financiamiento. Las instituciones académicas deben asegurarse de que las mujeres tengan acceso equitativo a becas, subvenciones y recursos necesarios para llevar a cabo su investigación y desarrollar sus proyectos académicos. Esto implica la promoción de políticas de igualdad salarial y la eliminación de brechas de género en el acceso a oportunidades de financiamiento.

Uno de los mayores desafíos profesionales para la señora Sonia Picado Sotela fue ser la primera mujer decana en una Facultad Nacional de Derecho en América Latina, específicamente en una universidad pública nacional. Aunque en América Latina ha habido mujeres decanas en universidades privadas, ser la primera en una universidad pública representó un desafío significativo.

2.3.1.6. Conciliar lo personal y lo profesional: los retos permanentes de las mujeres

La señora Picado Sotela destaca que las mujeres, en general, deben combinar múltiples roles en su vida, especialmente aquellas que también son madres. Durante su trayectoria, tuvo que estudiar y trabajar mientras criaba a sus hijos. Esto implicaba triplicar los esfuerzos y enfrentar desafíos tanto en el ámbito personal como en el profesional. Además, en ese tiempo, las responsabilidades domésticas recaían principalmente en las mujeres, mientras que los hombres eran considerados intrascendentes en ese aspecto.

La distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidado es otro aspecto crucial de la brecha de género. A nivel mundial, las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de familiares, lo que limita su participación en la educación, el empleo remunerado y otras oportunidades. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado *Argumentos para un cambio*, las mujeres realizan más del triple de trabajo no remunerado que los hombres. Esta desigualdad en la carga del trabajo doméstico se

perpetúa debido a normas culturales arraigadas y roles de género estereotipados (OIT, 2018a, p. 79).

En el ámbito internacional, la señora Sonia Picado Sotela tuvo la oportunidad de trabajar durante 12 años en seguridad humana junto a Sadako Ogata, una brillante mujer japonesa que fue alta comisionada para Refugiados. Japón consideró este proyecto como uno de los fundamentales. Cuando Sadako Ogata tuvo que regresar a Japón debido a la grave enfermedad de su esposo, la señora Picado Sotela asumió la presidencia de la Comisión de Seguridad Humana en las Naciones Unidas, con el fuerte apoyo de la señora Ogata, una mujer que considera muy capaz y quien no dudó en apoyarla. Este puesto le brindó la oportunidad de trabajar a nivel de la Asamblea General y con el secretario general.

Para abordar la distribución desigual del trabajo doméstico se requiere una combinación de políticas y programas que promuevan la igualdad de género y empoderen a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha establecido los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el ODS 5 se enfoca, específicamente, en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (ONU, 2021), a través del acceso a la educación de calidad, el empoderamiento económico, la participación política y la eliminación de la violencia de género. A través de la capacitación, el acceso a recursos y el fortalecimiento de habilidades, se crea un entorno propicio para que las mujeres puedan desarrollar su potencial y contribuir de manera significativa al desarrollo social y económico.

2.3.1.7. Estereotipos y roles tradicionales

Diversos son los obstáculos que las mujeres deben enfrentar en los espacios profesionales y, aún más, en aquellos que implican tomar decisiones. Algunos de estos obstáculos están vinculados directamente con estereotipos derivados de los roles de género históricamente asignados a las mujeres y que limitan el acceso al ejercicio de sus derechos. Al respecto, doña Sonia comenta:

Uno tiene que enfrentarse a situaciones muy incómodas, pero que afortunadamente he tenido el temple, el carácter y la convicción de que iba a salir adelante.

Aquí en Costa Rica, un señor muy conocido, en una reunión, una cena, un señor que no conocía, me dijo: “No le da vergüenza dejar su casa

para ir a la universidad” y entonces me acordé que la esposa de él jugaba canasta de la una de la tarde a las cinco de la tarde y le dije: “Mire, yo dejo mi casa muy bien cuidada de siete de la mañana a las once de la mañana y otras señoras dejan la casa de la una de la tarde a las ocho de la noche para jugar canasta y a los señores les parece muy bien”.

Me siento muy orgullosa de haber tenido la respuesta adecuada en ese momento. Ese tipo de cosas que hay que vivir-las con una sonrisa, además.

Pero no solo deben enfrentar estereotipos de esta naturaleza. La falta de mujeres en los cargos más altos de liderazgo en el sistema internacional, como la Secretaría General de las Naciones Unidas o la Dirección de la Organización Mundial del Comercio (OMC) puede atribuirse a varios factores interrelacionados.

2.3.1.8. Los obstáculos que enfrentan las mujeres en los espacios de decisión

Las candidaturas suelen requerir un fuerte respaldo gubernamental y apoyo financiero; los países más grandes y poderosos tienen más recursos y capacidad para promover y respaldar a sus candidatos, lo que refleja obviamente un tema de poder y jerarquía en el sistema internacional. Esto puede dificultar que los países más pequeños, como Costa Rica, puedan competir en igualdad de condiciones y posicionar a una mujer en estos cargos de liderazgo.

Si un país como Estados Unidos, por ejemplo, pone una mujer de candidata, tiene muchas más posibilidades que un país pequeño, eso hay que tenerlo claro, porque entra el juego de los votos. Por ejemplo, yo fui candidata a ser alta comisionada de Derechos Humanos y tenía todos los votos, incluso de América Latina, África, todo el tercer mundo. Faltando cinco minutos para que se cerrara la elección, la expresidenta de Irlanda, Mary Robinson, decidió que ella quería el puesto. Y contó con el apoyo de los Estados Unidos. En cuestión de 5 minutos me hicieron a mí a un lado. Como yo era embajadora en Estados Unidos y tenía muy buenas relaciones, me ofrecieron el segundo puesto, me dijeron que me daban las mismas condiciones, el mismo sueldo, carro,

etc., y les dije que no. Solo hay un Alto Comisionado y yo no quiero ser segunda de nadie, no tengo por qué serlo. Es un trabajo que yo conozco y estoy capacitada. No hay derecho a que, simplemente, un país con más poder decida. Pero ese tipo de juego político, que en Costa Rica no se conoce, es lo que hace que no haya más espacio para las mujeres.

Adicionalmente, doña Sonia considera que un país pequeño debe “moverse mucho” a nivel gubernamental para conseguir los votos; requiere de una “Cancillería muy agresiva, con mucho dinero y que respalde esas candidaturas para poder llegar y eso no es fácil”.

Además, doña Sonia señala que las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y la OMC suelen tener estructuras jerárquicas arraigadas y tradicionalmente dominadas por hombres. Durante siglos, los hombres han ocupado estos cargos de liderazgo, lo que crea una dinámica difícil de cambiar de un momento a otro. Sin embargo, es alentador ver que cada vez más mujeres están asumiendo roles de liderazgo en diferentes ámbitos y es probable que este cambio también se refleje en el sistema internacional en el futuro.

2.3.1.9. Sobre su experiencia y trayectoria internacional

Como embajadora en Washington, doña Sonia enfrentó el desafío de una época en la que las relaciones entre Costa Rica y Estados Unidos atravesaban dificultades. Sin embargo, esto le permitió abordar temas importantes y serios, como los casos de Millicom, la expropiación en Santa Elena y con la compañía bananera Chiquita. Fue una oportunidad para demostrar la capacidad de Costa Rica y también su capacidad para negociar. En su criterio, saber abrirse campo para poder negociar, porque “nada se gana si uno no negocia y como mujeres, sabemos negociar”.

Cuando se le designó para su primer puesto internacional como directora del Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, doña Sonia sintió una profunda gratitud y compromiso. Fue Thomas Buergenthal, entonces presidente del Instituto y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien la invitó a asumir el cargo por un año. Aunque han pasado más de treinta años desde entonces, la señora Picado aún se mantiene como presidenta honoraria del Instituto y sigue dedicada a los derechos humanos, tema que considera una parte integral de su vida.

La perspectiva y experiencia de doña Sonia Picado en la reducción de brechas de género en el ámbito político nacional e internacional resulta

invaluable y es un recordatorio inspirador de que las mujeres tienen la capacidad y el mérito para desempeñar puestos de alto nivel en la política y los organismos internacionales. Su ejemplo impulsa a continuar luchando por la igualdad de género y trabajar por una sociedad donde las mujeres tengan las mismas oportunidades y reconocimiento que los hombres.

Esta entrevista invita a reflexionar sobre la importancia de abrir espacios para las mujeres en roles de liderazgo y tomar medidas concretas, como la implementación de cuotas temporales, para acelerar el progreso hacia la equidad de género. Además, resalta la necesidad de fortalecer el apoyo y la solidaridad entre las mujeres, tanto a nivel nacional como internacional, para promover su representación y voz en los foros internacionales.

En resumen, la entrevista con Sonia Picado brinda una valiosa perspectiva sobre los desafíos y logros de una destacada líder y defensora de los derechos humanos. Su historia y experiencias motivan a continuar luchando por la igualdad de género y trabajar en conjunto para superar las barreras que aún persisten en el camino hacia la equidad y la justicia.

2.3.2. Elaine White Gómez⁸

*Lo que buscamos es eliminar la exclusión,
pero no porque tengamos que demostrarle nada a nadie,
es solamente por hacer real el derecho
de estar ahí sentadas ahí, donde se toman las decisiones.*

ELAINE WHITE GÓMEZ

Elaine White Gómez es una diplomática de carrera y una académica costarricense con amplia experiencia en política exterior, negociaciones internacionales, derechos humanos, desarme, gestión de organismos internacionales e integración regional. Es licenciada en Relaciones Internacionales y Política Exterior de la Universidad Autónoma de Centroamérica y máster en Estudios de Política Internacional del Middlebury Institute of International Studies at Monterrey.

Fue viceministra de Relaciones Exteriores y Culto entre 2000 y 2002 y la primera mujer en ejercer como canciller durante los primeros meses de la administración de Abel Pacheco (2002); asesora legislativa de la República de Costa Rica entre 1994 y 1998; consultora internacional en

8 Elaine White Gómez, comunicación personal, 24 de setiembre de 2020.

el Banco Interamericano de Desarrollo en integración regional, derechos humanos y seguridad regional entre 2003 y 2008; directora ejecutiva del Proyecto de Integración y Desarrollo de Mesoamérica del 2010 al 2014, embajadora y representante permanente de Costa Rica ante las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza, desde 2014 hasta 2020.

La señora White presidió con éxito la Conferencia de las Naciones Unidas que negoció y culminó con la aprobación del Tratado de Prohibición de las Armas Nucleares en 2017; un logro por el cual recibió el Premio Persona del Año 2017, por la participación y liderazgo que ejerció en la adopción del Tratado sobre prohibición de armas nucleares y el Premio de la Paz Sean MacBride, otorgado por la Oficina Internacional de la Paz, en 2019 (International Peace Bureau, 2019).

Aunado a lo anterior, cabe subrayar su trabajo como académica y profesora en la Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Costa Rica entre 2003 y 2008; consultora en el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones en 2022; investigadora del Programa Estado de la Nación y del Informe Estado de la Región Centroamericana en Desarrollo Humano Sostenible. Se desempeña, además, como profesora adjunta en el Departamento de Derecho Internacional de la Universidad para la Paz y actualmente es parte del *Advanced Leadership Initiative* en la Universidad de Harvard.

2.3.2.1. Trayectoria profesional y apoyos recibidos

Doña Elaine tiene claro que “nadie logra nada sin la ayuda de alguien más” y, en ese sentido, dice haberse encontrado con personas en la vida que creyeron en ella y le dieron espacios para desarrollarse. Además, menciona que siempre respondió a la confianza depositada en ella, trabajando con una gran convicción y un gran entusiasmo. “Creo que, desde el inicio, me gané el espacio, porque me gusta estudiar y me gusta tener acceso al conocimiento, entonces esa es un arma fundamental”.

La exembajadora comprende que el reconocimiento de desempeño también tiene un aspecto individual, en el que destaca algunos de sus mayores aportes y logros a lo largo de su propia carrera. Por ejemplo, su trabajo en la Asamblea Legislativa tuvo un impacto significativo en el tema de género gracias a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia en Costa Rica; una experiencia que la potenció y le dio seguridad sobre sus habilidades para continuar su camino profesional.

Trabajamos mucho en esa ley y esa ley se aprobó en siete meses, tiempo récord. Eso me marcó mucho porque entonces yo aprendí, asimilé, que yo estoy aquí para lograr cosas. Esa experiencia me potenció y me hizo ver que yo puedo lograr muchas cosas con mi esfuerzo, mi estudio y mi trabajo, entonces me la creí. Cada vez que llego a un lugar me propongo lograr cosas, porque ya me acostumbré a eso.

Reconoce que sus primeros pasos en el ámbito laboral tuvieron mucho que ver con espacios que le otorgaban los hombres; no obstante, siempre dependió de ella aprovechar dichas oportunidades. Ser una mujer afrodescendiente y joven dificultó muchas veces el ejercicio de autoridad, pues era común que trataran de dejar sin efecto algunas de las decisiones que tomaba, acudiendo al ministro. Pese a todo, reconoce que él la apoyaba en sus decisiones.

Como la primera afrodescendiente en el cargo y prácticamente la más joven, fue muy difícil el ejercicio de la autoridad. Yo tuve que ganarme, que demostrar que uno sabe más, que puede más, que va adelante del resto de la gente en el estudio y la capacidad de trabajo. Ese es un tema fundamental; el hombre cuando ejerce un rol de autoridad el poder viene asociado inmediatamente con ese rol. Nosotras tenemos que ganárnoslo.

Sin embargo, afirma que, al pertenecer a una generación precursora en la apertura de espacios para la mujer, ha tenido que dar pasos fuertes y actuar de forma sólida. Por esta razón, tiene claros los retos y desafíos que tuvo, pero también de su firmeza para enfrentarlos. Reconoce ser parte de “la generación post Beijín”, un grupo de mujeres muy preparadas, la primera generación que hizo propia y que se benefició y se desarrolló con el “bono de Beijín” y precisamente por eso,

Esta primera generación también ha tenido que ser cuidada en que nuestros pasos sean firmes. Si nos dan la posibilidad y no la aprovechamos, se cierra el espacio y “nos tiran el barro” a las mujeres. Yo tenía en mi condición personal, que no me podía “jalar una torta”, tenía que actuar de forma muy sólida.

2.3.2.2. Participación de las mujeres en la gobernanza internacional

De acuerdo con la entrevistada, el desarrollo de espacios para la mujer en la gobernanza internacional puede verse desde una perspectiva del vaso medio lleno o medio vacío “pero el vacío no nos puede hacer cerrar los ojos a los avances”. De esta manera, si bien el camino que falta por recorrer es largo, es un hecho irrefutable que existe una contribución del multilateralismo al progreso de la humanidad desde la Carta de las Naciones Unidas, que ha sido garante de progreso humano y diálogo global sin precedentes.

La señora White afirma que las mujeres siempre han estado presentes en las relaciones internacionales y en muchas instancias han sido “verdaderas campeonas” en los mayores hitos de la historia. Entre ellas, destaca el papel de la delegada brasileña en la Conferencia de San Francisco de 1945, quien es solo una de las mujeres que se encontraban allí en ese momento. Por ejemplo, había cuatro delegadas latinoamericanas: Minerva Bernardino (República Dominicana), Amália Caballero (México), Bertha Lutz (Brasil) e Isabel de Vidal (Uruguay). Además de ellas, se contaba con dos mujeres asesoras en la delegación venezolana: Lucila de Pérez e Isabel Sánchez. Además, cuatro de las delegadas mujeres (Minerva Bernardino, Bertha Lutz, Wu Yi-Fang y Virginia Gildersleeve) estaban incluidas entre los 160 signatarios de la Carta de las Naciones Unidas como representantes de sus respectivos Gobiernos (Pietilä, 2007).

No obstante, White considera que el camino para la verdadera representación ha sido largo, ya que no fue sino hasta 1975 que se dio la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, a la cual siguieron otros hitos importantes como la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, 1995, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994.

2.3.2.4. Roles, estereotipos y participación

A pesar de su trayectoria, del bagaje académico y profesional, sabe que si hay algo que plantea desafíos importantes para las mujeres, es el tema de los roles y estereotipos de género y la presión que se siente al tener que hacer algo.

Yo pienso que cuando fui viceministra fue lo más duro. Que eso fue lo que significó un desafío de crecimiento profesional y político muy importante. Había muchas veces que cuando a uno le da mucha ansiedad por algo que tiene que hacer, yo me acuerdo que yo me decía: “yo me he preparado toda la vida para esto”.

Ya ahí yo tenía que demostrar no solo que yo era una buena técnica, sino que yo también iba a poder consolidar para mí misma, para el propio ejercicio de mis responsabilidades políticas. Después yo crecí un poco en ese rol y me sentía más cómoda en él.

Afirma que, en la actualidad, el rol de las mujeres trasciende la reproducción, la maternidad, el cuidado de la familia y se amplía a otros roles vinculados con su condición de seres humanos.

En estas décadas, a las mujeres se nos ampliaron los roles que estamos en posibilidad de ejercer como ser humano, que van más allá de los roles de la reproducción, el de la maternidad, el cuidado de la familia, sino todos los otros que están vinculados con nuestra condición de seres humanos. Hemos multiplicado y potenciado el desarrollo de todos los roles y de todas las capacidades de la mujer; estamos a mitad del camino, este camino nunca se acaba.

Para la señora White Gómez, lo que las mujeres buscan cuando trabajan la agenda de la participación “es eliminar la exclusión, pero no porque vayamos a hacerlo mejor, no porque tengamos que demostrar nada a nadie, porque a los hombres no se les pide que demuestren nada; sólo por ser hombres, participan porque tienen su derecho ganado, lo hagan bien o lo hagan mal”.

En este sentido, demostrar algo o competir contra el hombre es algo irrelevante para doña Elaine, precisamente porque la condición de pertenencia y apertura de espacios debería ser irrefutable; no se trata de un estándar, sino de no ser excluidas solo por el hecho de ser seres humanos.

En materia de derechos humanos nunca hay un día de graduación, es un camino que no termina, hay resistencias todavía, resistencias sociales, jurídicas, institucionales, de

poder y esas resistencias se han ido moviendo a lo largo de estas décadas pero están presentes y hay que ir trabajando, diseñando instrumentos de política pública, ejerciendo la agencia nosotras como mujeres y toda la sociedad en general para ir mejorando y haciendo progresos específicos en estos temas en los que nos estamos quedando atrás.

De ahí que la participación de la mujer sea fundamental para analizar y eliminar la desigualdad salarial y la desigualdad en la participación política. Señala que otro de los temas grandes que hay que analizar y que representa un desafío especial por resolver, es hacerle un análisis muy detallado al tema de la violencia contra la mujer. Cada generación tiene sus propios retos por resolver y, desde su perspectiva, la violencia contra la mujer es uno de los primordiales.

De acuerdo con CEPAL (2022), al menos 4473 mujeres fueron víctimas de femicidio o feminicidio en 29 países y territorios de Latinoamérica y el Caribe en 2021, lo que significa al menos 12 muertes violentas de mujeres por razón de género cada día en la región. Adicionalmente, en este mismo año, hubo una tasa igual o superior a una víctima de femicidio o feminicidio por cada 100 000 mujeres en 11 países de América Latina. Cabe indicar que Honduras registró un máximo de 4,6 casos por cada 100 000 mujeres. Según la Subcomisión Interinstitucional de Prevención del Femicidio, hubo 19 femicidios (40 %), en un total de 48 muertes violentas de mujeres en Costa Rica en 2022, y la tasa anual de femicidio por cada 100 mil mujeres en el país es de 1 durante el periodo de 2012-2022 (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, s.f.).

La señora White opina que, en lo referente al manejo de poder, es más difícil lograr la igualdad para la participación de las mujeres porque las estructuras siguen siendo históricamente masculinas y eso se nota en la mayoría de los cargos de los organismos internacionales. Sobre el particular, comenta que “entre más se sube en la estructura de poder más difícil es, por eso es por lo que el secretario general de la ONU es hombre. El tema del manejo del poder sigue siendo muy masculino. Evidentemente hay exclusión”.

2.3.2.4. Importancia de visibilizar los logros y estilos de liderazgo de las mujeres

Si bien considera que no existe nada que demostrar, la señora White cree en destacar los logros importantes de mujeres. Al respecto,

y en cuanto al desempeño, opina que las mujeres “no nos vamos a poner un estándar distinto”, pero que tenemos que hacer un ejercicio generoso porque “así como puede haber muchas mujeres que no lo hayan logrado, igual que muchos hombres, hay mucho que mostrar de todo lo que han logrado las mujeres”.

En este sentido, menciona el rol de mujeres en Costa Rica como Elizabeth Odio, Sonia Picado, Christiana Figueres y el de ella misma, al consolidar la negociación para lograr una prohibición jurídica de las armas nucleares. Es relevante mencionar, también, a la ecuatoriana María Fernanda Espinoza, la cuarta mujer presidenta de la Asamblea General de las Naciones Unidas y la primera en América Latina y el Caribe desde la fundación de la organización en 1945, quien destaca por su rol en los diálogos de paz entre el Gobierno de Colombia y el Ejército de Liberación Nacional (ELN), al igual que su rol de ministra de Relaciones Exteriores de Ecuador (María Fernanda Espinoza Garcés, s.f.).

La señora White recalca que a pesar de que hay mucho que mostrar en términos de logros y contribuciones, “este proceso de destacar los logros no nos haga caer en la trampa de comparar la participación con el desempeño, porque nosotras no tenemos que demostrar, tenemos que estar”.

Doña Elaine también reconoce que además de ocupar espacios, otra aspiración debe ser la de contribuir, desde nuestro rol de mujeres, a reconocer que las vivencias y las experiencias son distintas y eso enriquece el abordaje de los temas. “Los hombres y las mujeres somos distintos, tenemos estructuras mentales diferentes, tenemos socializaciones diferentes, incluso la neurociencia ha logrado demostrar patrones de razonamiento distintos y, ciertamente vivencias personales”.

Adicionalmente, un tema que es fundamental también tiene que ver con asumir lo que se puede hacer como mujeres, con tener la conciencia sobre las diferencias del ejercicio del poder en hombres y en mujeres, pero también entendiendo y conciliando la visión y el concepto de liderazgo femenino. Doña Elaine plantea:

No hay un solo estilo para hacer las cosas, un estilo de liderazgo, el que estábamos acostumbrados a ver. Uno puede ser mujer con todo lo que uno lleva, parte genético y parte de socialización, pero asumir que eso está bien y que se vale ser líder y hablar quedito y ejercerlo de una manera propia. Ese es uno de los principales desafíos que tenemos las mujeres.

2.3.2.5. El balance entre lo personal y lo profesional

En el tema del equilibrio personal y profesional, doña Elaine considera que las mujeres pueden tenerlo todo, pero no todo a la vez y que eso plantea un gran desafío y aprendizaje, sobre todo para las nuevas generaciones; se tiene que saber en qué momento poner los énfasis a las diferentes facetas. En su caso particular, tuvo que hacer balances y encontrar una manera distinta de hacer lo que quería.

Pero no siempre es fácil; reconoce que la carrera diplomática y la forma como se ejerce y se ha enseñado en Costa Rica es para una persona “sola, soltera, sin familia”, por eso es por lo que, históricamente, ha habido más participación de hombres que de mujeres, porque es más duro para las mujeres.

La forma en la que se toman las decisiones en el servicio exterior tienden a no ser favorables para que las personas se muevan con sus familias. La estructura de salarios va más en contra de las mujeres porque es más difícil que un hombre deje su carrera para seguir la carrera de su esposa, porque hay que moverse de un lado a otro; si estas personas tienen hijos, también hay que pensar en la escuela.

Considera que esto no puede ser así y que tiene que haber una gestión del ser humano en la carrera diplomática, porque se dificulta muchísimo que las personas salgan con sus cónyuges, con sus padres, con sus hijos: por eso “hay que cambiar la cultura, porque sí dificulta muchísimo el ejercicio para las mujeres”.

Doña Elaine destaca y reconoce que existe un apoyo muy grande de otras mujeres que estaban en el mismo ámbito, en el mismo contexto, teniendo la confianza para ayudarse mutuamente, potenciarse y hacer alianzas para fortalecer su trabajo.

2.3.2.6. Conocimiento para la transformación

La señora White argumenta que uno de los instrumentos fundamentales que ha tenido la mujer para competir y ganar los espacios, es el conocimiento, el cual permite, además, eliminar diferencias. Por eso es importante democratizar el conocimiento humano, para posibilitar los avances que permitan empatar las capacidades de liderazgo y poder. Al respecto, comparte un ejemplo:

La embajadora alterna en Jamaica decide debatirles a los delegados de los países nucleares, toda la doctrina de la disuasión nuclear del mundo. Eso es democratización del conocimiento. En la medida que usted promueva igual acceso al conocimiento, usted está garantizando entonces, al menos, el primer peldaño.

El camino al conocimiento y la educación es especialmente complicado para la mujer. En el 2022, 129 millones de niñas no iban a la escuela en todo el mundo. Asimismo, la pobreza es un factor importante para determinar si una niña puede acceder a la educación y completarla. En América Latina, el índice de feminidad de la pobreza es mayor al del hombre tanto para la pobreza general (112,7) como para la pobreza extrema (115,3), que ha crecido de forma sostenida desde 2016. Además, las mujeres estudiantes tienen mayores posibilidades de exposición a la pobreza que los hombres, por lo que atender las brechas resulta urgente, no solo por una razón de acceso a recursos vitales, sino también para mejorar sus capacidades de acceder a espacios de toma de decisiones y poder (Educación de las niñas-Panorama general, 2022).

White reconoce que el camino por delante es largo y complejo. Hacen falta instrumentos específicos de política pública para el incentivo de paridad y apertura de espacios para la mujer. Además, hace falta un esfuerzo en la educación y la formación de autoconciencia de la mujer en el rol de liderazgo, sobre todo en ámbitos como el político, en donde hay tantos códigos y estructuras patriarcales, y en donde se requiere tener una conciencia de lo que significa. En este caso, ve el rol del multilateralismo como un paso para definir e incentivar normas sociales y para que los Estados puedan irse acercando al cumplimiento de esas normas; “la presión internacional juega un papel muy importante para que nosotros hagamos ciertas cosas y en el proceso de cambio en los países”.

Elaine White Gómez es un ejemplo, gracias al trabajo y liderazgo que ha demostrado tener durante su trayectoria profesional. Su insistencia, perseverancia y resiliencia son un modelo del éxito académico y profesional de una costarricense destacada. Sin embargo, lo más importante es su conciencia y su trabajo continuo para conseguir los espacios que considera como naturales para la mujer en la toma de decisiones y los espacios de liderazgo. Interpretando sus palabras, no se trata de pedir o rogar por un espacio que las mujeres *creen merecer*, sino de luchar por estos campos que, por el simple hecho de ser seres humanos, *tienen* el derecho a poseer.

Gracias a su esfuerzo, existe una historia inspiradora para las siguientes generaciones de mujeres preparadas para recordar, resguardar y seguir con su camino.

Estamos rompiendo cadenas y abriendo caminos y eso tiene unos desafíos diferentes que nosotras tenemos que conocer. La reacción de la gente, la forma en la que uno habla, la reacción de las mujeres ejerciendo la autoridad, crea más conciencia y entrenamiento.

La gente ve una mujer, no a un hombre y no se nos puede olvidar. Debemos sentirnos cómodas con ese rol de liderazgo y autoridad.

2.3.3. Alejandra Mora Mora⁹

Lo más importante es evidenciar dónde están las mujeres y que no hemos estado tomando decisiones. Si nosotras no estamos tomando decisiones sobre cómo se lleva nuestra agenda, entonces creo que la paridad debería estar en el centro de la reflexión, porque eso significa que alguien tiene que liderarla y hacerla visible.

ALEJANDRA MORA MORA

Es una jurista, activista y feminista destacada en Costa Rica y en el ámbito internacional. Su experiencia académica es amplia e incluye una licenciatura en Derecho en la Universidad de Costa Rica (1989), cursos de especialización en la Universidad de Lund and Raul Welleberg de Suecia (1997), una maestría en Derecho Constitucional en la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (2004) y un posgrado en Derechos Humanos en la Universidad de Chile (2007).

Actualmente es la secretaria ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA. Fue designada por parte de la Organización Internacional Apolitical, como una de las 100 personas más influyentes del mundo en las políticas de género “Gender Equality Top 100”.

⁹ Alejandra Mora Mora, comunicación personal, 31 de agosto de 2021.

La señora Mora tiene una amplia trayectoria laboral, que inició en el Ministerio de Justicia de Costa Rica, donde trabajó como jefa nacional del Departamento Jurídico e integrante del Instituto Nacional de Criminología entre 1989 y 1993. Posteriormente, se encargó de posicionar la violencia intrafamiliar como una prioridad de seguridad, salud y derecho humano en su puesto como asesora de la Defensoría General de Derechos Humanos del mismo Ministerio.

Sus esfuerzos continuaron entre 2007 y 2013 por medio de su trabajo como directora de Defensoría de la Mujer en la Defensoría de los Habitantes, directora de asesores del Partido Acción Ciudadana (PAC) en la Asamblea Legislativa de Costa Rica, e investigadora del Programa Estado de la Nación. A través de sus diversas ocupaciones, se enfocó en brindar un espacio a las voces y necesidades de las mujeres en la igualdad, la elaboración de leyes y la investigación.

Entre el 2014 y 2018 fungió como ministra de la Condición de la Mujer. Allí, su trabajo se centró en incluir las necesidades y las visiones de las mujeres en la agenda y discusión nacional. Este esfuerzo lo mantuvo en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) mediante el puesto de presidenta ejecutiva y, de nuevo, como directora de la Defensoría de la Mujer en la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica.

Adicionalmente, cuenta con experiencia en organizaciones no gubernamentales internacionales como la Federación Internacional de Derechos Humanos. La señora Mora cuenta con experiencia académica como profesora en la Universidad la Salle, la Universidad de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia. También, ha participado en una amplia gama de publicaciones entre las cuales destacan trabajos como su coautoría en el libro *Haciendo visible lo invisible: Compilación de casos de defensa de derechos de las mujeres* (OEA, s. f.)

Siendo ministra de la Condición de la Mujer, presidió la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA) entre 2014 y 2016. Luego, fue electa como secretaria ejecutiva de la CIM en el año 2019, donde ha tenido la oportunidad de promover la voz de la mujer en los esfuerzos regionales para un impacto globalizado. El Plan Estratégico 2022-2026 de la CIM, marcado por su liderazgo, se describe como un “enfoque en derechos humanos, complementando los enfoques de género e interseccional, que comprenda la interconexión de formas múltiples de discriminación, exclusión y desigualdad” (p. 6); esto, teniendo en cuenta la “relación entre género, clase, etnicidad, edad, ubicación geográfica, estatus migratorio, orientación sexual y discapacidad, entre otros” (p. 6).

2.3.3.1. Sobre su vida y los balances necesarios

Cuando se le preguntó quién era, doña Alejandra respondió: “Soy una mujer y decir esto con conciencia de qué es ser mujer no es poca cosa. Y eso me parece importante, porque justamente entenderme como mujer, buscarme como mujer, ver mis fortalezas, mis debilidades han sido parte de mi esfuerzo personal”.

Sabe que las luchas y el aprendizaje constituyen un proceso permanente, por eso es importante saber de dónde proviene, para tener claro hacia dónde quiere dirigirse. Se sabe heredera de una tradición femenina, liderada por su madre, a quien describe como una mujer fuerte, trabajadora, respetuosa; esposa y madre.

Soy la heredera de muchas mujeres en mi casa. Soy hija de una mujer muy fuerte que me crio sola, que tenía toda una fortaleza para trabajar, para estar conmigo, para respetar mis espacios, para dejarme ser yo misma y eso digamos, siempre ha estado como muy presente.

También soy esposa de un compañero maravilloso que conocí hace muchos años, cumplimos 30 años de ser pareja y de estar como compañeros casados. Y eso es muy importante porque yo creo que hay que tratar de tener las esferas de tu vida que te importan como bien trabajadas. Y tengo dos hijas lindas, una vive conmigo y la otra vive con el papá, por esta decisión de trabajo que tomamos como familia.

Doña Alejandra asegura que esta es una faceta que muchas mujeres en el mundo deben enfrentar: no solo son grandes y exitosas profesionales, sino también que deben encontrar un balance entre sus logros en ámbitos laborales y personales.

Uno ve muchas mujeres en este tipo de espacios que han tenido que escoger entre algunas de sus esferas que son importantes. Y entonces, ¿mantenerse significa eso? ¿Un balance y una negociación constante? Yo creo que si hay algo que sabemos hacer las mujeres es negociar todos los días.

Pero cuando hay un compañero de vida, la negociación es súper importante; hay decisiones que no son solas, son de familia, hay espacios que hay que reservar. Es decir, por más que yo quiera hacer otro montón de cosas, también tengo que poner límites en una esfera, para cuidar la otra esfera.

Adicionalmente, menciona la necesidad de identificar los obstáculos estructurales que muchas mujeres enfrentan, que son importantes puesto que se convierten en impedimento para que las mujeres se desarrollen profesionalmente, tales como el cuidado de los hijos e hijas. “Si no tenés una red de cuidado o el Estado no tiene una red de cuidado, para las mujeres las decisiones son complicadas”.

Por eso, asumir posiciones de poder y liderazgo no es tarea fácil y reconoce que existen miedos, culpas y obstáculos, no solo relacionados con su crecimiento profesional, sino también con su rol como hija, madre y esposa.

2.3.3.2. Lo que no se dice: miedos y culpas que enfrentan las mujeres

Para doña Alejandra, es preciso reconocer que las mujeres enfrentan una serie de obstáculos en su vida profesional; pero más allá de lo evidente, también existe aquello de lo que no se habla, que se guarda para la intimidad y tiene que ver con miedos y culpas que sienten al tener que postergar o poner en segundo plano su vida personal y su familia.

Creo que otra cosa que hay que trabajar es muy claramente y ahora para mí ha sido particularmente fuerte, los temas de las culpas; la culpa de dejar a mi mamá, que tiene casi 90 años y que soy hija única. La culpa de si mis hijas estaban listas o no para independientes, porque yo no estoy ahí, de que mi marido venga y vaya y que si se siente mal o no.

Entonces, ¿qué hago? Trabajo con la culpa para intentar aceptar que las cosas tienen que pasar, que hubieran sucedido aunque estuviera yo ahí. Pero claro, eso no es tan sencillo. Es fácil decirlo, pero cuando tenés responsabilidades tan grandes, sobre todo con las hijas, o con una madre adulta mayor, es otra historia. Y además, aunque las hijas

ya sean mayores, nunca sentís que están completamente listos para volar solos. Siempre estás ahí, cuidándolos, sobreprotegiendo.

La otra cosa que doña Alejandra considera que hay que trabajar es el miedo, eso que se conoce como el “síndrome de la impostora”: el no creerse lo suficientemente lista o preparada; ella lo denomina como “miedo a crecer” y dice que “es terrible”.

Yo, por ejemplo, en este puesto que significaba trasladarme a Washington DC, dejar mi espacio, lo dudaba todos los días, me quería bajar del proceso de selección, porque yo no iba a irme, me decía. Pasé la primera etapa que empezó con 36 mujeres; y pasé a la siguiente, que eran cinco y luego a la final. Cada avance de etapa significaba que estaba más cerca y quería mandar a decir que mejor no; porque el miedo a hacer cambios, te hace pensar si realmente estás lista. Yo cero que muchas mujeres no hacemos cosas por ese miedo.

Por eso doña Alejandra hace énfasis en la necesidad de trabajar las culpas y los miedos, para tener claridad de dónde se está ubicada y no quedarse sin hacer nada, porque hay espacios y decisiones que demandan mucho trabajo. Sostiene que hay que tener mucha seguridad en lo que se es y que lo que se tiene familiarmente está lo suficientemente sólido, que no se está haciendo las cosas erradamente, que se está haciendo los equilibrios necesarios. “No puede ser que yo tenga que resolver entre mi derecho a crecer y los otros espacios y las otras esferas como una cosa que son contradictorios”.

2.3.3.3. Las redes de apoyo

Doña Alejandra reconoce que las cosas tienen que estar muy claras para poder asumir los cambios y las adaptaciones que significan estos procesos y reconoce la importancia de contar con redes de apoyo, tanto a nivel profesional como personal, como las amigas.

Hay muchas amigas que te acompañan en eso. Porque las amigas son el alter ego, el que te dice un montón de cosas que a veces no querés escuchar; que son importantes para reforzar la idea que tenés que decir. Son importantes para

no vivirlo en soledad cuando tenés las dudas.

Creo que los hombres no se cuentan tanto lo que pasa por los sentimientos y por los lugares más ocultos, que significan debilidad; además, exponerse como una persona que también tiene miedo no es sencillo.

En el aspecto profesional, menciona también que, como parte del proceso de elección como secretaria ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres, encontró un “montón de gente apoyando de manera espontánea”, de organizaciones no gubernamentales, de las universidades y académicas con quienes había trabajado en el pasado. Señala también el respaldo que recibió del expresidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, a quien le parecía que ella había sido buena ministra en su gestión.

2.3.3.4. Las implicaciones de ser feminista

Doña Alejandra comparte que, desde muy jovencita, con tan solo 25 años, doña Elizabeth Odio le dio la posibilidad de asumir una jefatura en del Ministerio de Justicia; a partir de ahí ha ejercido puestos de dirección y reconoce que eso también le hace entender algunas cosas de los ejercicios de poder como mujer feminista en dichos espacios. Porque el feminismo para ella es transformación, es la posibilidad de cambiar estructuras, formas de relacionarse y de comprender las implicaciones de esos cambios.

Soy una mujer feminista y no me da miedo ese nombre. He hecho todo lo posible porque la gente entienda, en tiempos de crisis y en tiempos de interpelación al feminismo, de qué se trata el feminismo. Yo creo que es el movimiento más poderoso que existe. Yo lo compararía solo con toda la revolución de los temas de los trabajadores históricamente, porque es el espacio que ha permitido entender cuáles son los impactos distintos que tienen las mujeres y hacer una transformación de eso.

2.3.3.5. Poder, participación y voz pública de las mujeres

Si hay algo que tiene claro doña Alejandra, es que desempeñar cargos es un tema de poder, una disputa “de una silla que no está vacía, está llena y entonces, cuando hay una disputa sobre esa silla, alguien se descoloca”. Y por eso es por lo que el feminismo es tan importante, porque

contribuye a develar esa lucha, que tiene como trasfondo el poder. Implica, también, posicionar temas como los derechos humanos, considerados muchas veces como periféricos, porque los más importantes son y serán, dice ella, los económicos, la infraestructura, la competitividad, sin comprender que la inversión en las personas es fundamental.

No es lo mismo decir fue ministra de Hacienda, a decir que fue ministra de la Condición de la Mujer; parte de la gran transformación que el feminismo debe asumir es insistir en que importan más las personas que el puente o la calle. Hemos estado durante toda esta pandemia cuidando a las personas, porque las personas importan. Y eso se debe valorar y trasladarlo a lo económico, a la toma de decisiones, a que los programas y las cosas asociadas a las personas, y particularmente la mitad de la población, tiene una importancia trascendental.

Considera que la voz de las mujeres es importante, puesto que visibiliza, coloca en la agenda de discusión los temas que más les afectan. El problema es que a veces, según ella, las vocerías de las mujeres no están tan claras y por eso se requiere transformar esa construcción cultural, que ha silenciado históricamente a las mujeres: “nombrar es hacer visible algo, que por cotidiano ya ni se ve. Hacerlo visible es lo primero, a través de la metodología, de la perspectiva de género, que permite identificar los impactos diferenciados de los hombres y las mujeres en cada esfera. Se trata de un método, una herramienta, una perspectiva y un instrumento para hacer visibles a las mujeres y sus realidades”.

Sabe también que este ejercicio de poder pasa por banalizar y criticar el aspecto de las mujeres; relata como anécdota lo que ha sentido cuando en una entrevista, las personas estaban más atentas a sus uñas pintadas (“yo siempre he andado mis uñas pintadas y llenas de colores”) y a que le preguntaran sobre eso.

Por eso también se hace necesario trabajar en las nuevas formas de entender los liderazgos de las mujeres, porque empiezan a tratar de ejercer el poder de una manera distinta; afirma que en ese intercambio con otras mujeres surge la empatía y el cuidado, que debe ser llevado al mundo de lo público y resignificarlos, para que “todo lo que nosotras seguimos haciendo como mujeres y lo simbólicamente asociado a lo femenino deje de ser subvalorado. Muchas veces la forma de significarlo es con alianzas y que, además, otros empiecen a hacerlo de la misma manera”.

2.3.3.6. Importancia de las instancias especializadas y del reconocimiento de las luchas históricas

Doña Alejandra tiene claro que, a pesar de los avances y logros, aún existen muchas mujeres que desconocen las luchas que se han venido dando históricamente y, erróneamente, sienten que tienen todo lo que tienen gracias a su esfuerzo individual. Ese pensamiento, señala con vehemencia, hay que deconstruirlo.

Yo me enfrentaba a un montón de espacios de mujeres muy jóvenes que dicen, para qué una institución estratégica para las mujeres, tengo 22 años, acabo de graduarme, me acaban de mandar a traer una transnacional, te hago lo que quiera, y lo que olvidan es que lo que tienen ha sido producto de unas luchas profundas de las mujeres.

Lo que estoy planteando es que hay una serie de retos en la población o en las mujeres jóvenes en las que no ven natural la violencia, pero ahora ven natural tener un montón de derechos y creen que esos están ahí, que nacieron con ellas y que no son producto de unas profundas luchas y que no están los temas de poder.

Está convencida de que ser empoderada en un espacio laboral no necesariamente significa empoderamiento en el mundo de lo personal; por eso cuando escucha a una mujer decir “Yo no soy feminista, lo que tengo lo tengo por mi esfuerzo, por mis propias capacidades, yo no necesito ni de sus discursos ni de esas manifestaciones, o cuando escucha que cuestionan o critican la existencia de una comisión especializada como la que preside, o cuando dicen es que esos temas no son necesarios o que el tema de género no debería ser esa parte transversal, reafirma la necesidad de continuar trabajando con más ahínco, para seguir visibilizando las luchas y los derechos de todas las mujeres”.

2.3.3.7. Su trayectoria en favor de los derechos de las mujeres

Doña Alejandra considera que uno de los temas más importantes que ha trabajado desde la Comisión Interamericana de Mujeres es el de los cuidados; de hecho, es el tema estructural más importante que han logrado colocar en la agenda de discusión internacional.

Destaca el trabajo investigativo de la CIM en su publicación Covid-19 en la vida de las mujeres: emergencia global de los cuidados (2020), en el cual se afirma que el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, se recarga en las mujeres, convirtiéndose en una emergencia global. En concreto, la investigación identificó más de diez nuevos patrones de cuidados que se recargaban sobre las mujeres, situación que empeoró desde la pandemia de COVID-19. Al respecto, doña Alejandra señala:

Asumimos una serie de conocimientos generados por la pandemia. Era obvio algo que habíamos señalado, y es que todas las crisis profundizan la violencia y la discriminación, pero hacerlo evidente con datos con los ejemplos y paralelamente generar respuestas de política pública, fue algo que la CIM reposicionó, mucho del camino andado en términos de volver a colocarse en la discusión regional en tiempo real.

De acuerdo con CEPAL, las mujeres dedican más del doble de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres, y “el principal obstáculo para la participación de las mujeres en el mercado laboral está relacionado con las responsabilidades familiares, expresadas en trabajo doméstico y de cuidados” (2022b, p. 21). Asimismo, la CEPAL (2022) afirma que el trabajo doméstico y de cuidado está caracterizado por una predominancia de mujeres con respecto a hombres, una desvalorización social para quienes lo realizan y una alta interdependencia que requiere de un entorno que propicie redes de cuidado eficientes. También es imprescindible, ya que todo ser humano debe ser cuidado. Los Estados que han medido la contribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados al Producto Interno Bruto (PIB) han calculado que representaría entre el 15,9 % y el 26,6 % del PIB, y que un 70 % de dicho aporte es realizado por las mujeres (CEPAL, 2022).

Según la CIM (2020), los riesgos y las consecuencias ejemplificados pueden convertirse en oportunidades si se desarrollan estrategias que tomen en cuenta: “el derecho de las personas a ser cuidadas, el apoyo de las familias desde los sistemas de protección social, la participación de los hombres en los cuidados, el funcionamiento de las cadenas de valor que vinculan al sector productivo, y los cuidados como eje transversal” (p. 12).

Ante esta realidad, surge la pregunta: ¿cómo se supone que la mujer logre integrarse de forma plena en el mercado laboral y, especialmente, el empleo de toma de decisiones y alta importancia? A la luz de dicha interrogante, el tema destacado por la señora Mora adquiere una relevancia

indiscutible; de hecho, su trabajo con la CIM ha generado soluciones, entre ellas, una Ley Modelo que funcione como herramienta de alcance regional y que genere las bases de un nuevo pacto de organización social que promueva y proteja los derechos económicos de las mujeres. De esta forma, se busca una promoción de políticas de cuidado que creen oportunidades para la generación de empleo y la igualdad de género (CIM, 2022). Pese a que la iniciativa ya está planteada, el camino por delante es largo.

2.3.3.8. *Participación y representación*

Alejandra Mora Mora reconoce que, en temas de participación y representación, las mujeres siempre tienen “penalidad de género”, situación asociada fundamentalmente al espacio de lo privado y del cuidado lo que se ha considerado como parte de sus roles tradicionales.

Por consiguiente, destaca una serie de temáticas pendientes, tales como la representatividad en puestos de liderazgo, aspecto en el cual, según el último informe de *Mujeres en el lugar de trabajo* de McKinsey (2022), por cada 100 hombres asignados desde un nivel de entrada a puestos de gerencia, solo 87 mujeres son ascendidas (y el número, además, disminuye con las mujeres de color a 82). Adicionalmente, menciona que en 2021 las tasas de mujeres en cargos de liderazgo que abandonaron sus empresas no solo eran mayores que las de los hombres, sino que la brecha fue la más alta que ha habido hasta el momento.

Según el mismo informe, las mujeres líderes tienen el doble de probabilidades que los hombres de ser confundidas con alguien de un cargo menor, y un 37 % de las mujeres líderes han tenido al menos un compañero de trabajo que obtuviera el crédito de sus ideas en comparación con un 27 % de los hombres líderes. Cabe destacar que estos factores son comparativamente más relevantes para las mujeres jóvenes menores de 30 años.

También se repiten temáticas como las necesidades de balance entre vida personal y profesional, ya que un 58 % de las mujeres en puestos iniciales de gerencias tienen responsabilidades de trabajo en casa en comparación con un 21 % de los hombres, y en cargos de gerencia más altos, la brecha continúa con un 52 % de mujeres en comparación con un 13 % de los hombres. Por eso, justamente, la señora Mora también considera relevante generar política pública, de forma tal que quede evidenciado que ese cuidado debería ser un tema de la familia, colectivo, y no individual, de un sistema estatal que debe ser el garante de los derechos de todas las personas y fundamentalmente de las mujeres: “Cuidar vale, y de una forma distinta, no por estar asociado a la naturaleza de las mujeres, sino porque

el mundo necesita que cuidemos a las poblaciones que lo requieren y a la madre tierra, es lo que sostiene la familia, la vida y la economía. Las mujeres aportan habilidades diferenciadas, construidas desde el cuidado milenario que ejercen, y cuando se trasladan al mundo de lo público, aportan miradas diferentes. Esa es la ruta política”.

Según el criterio de la señora Mora, los esfuerzos realizados desde la CIM han dado importantes frutos, entre ellos, reencantar a las personas con dicha entidad. Esto, gracias a la reinención efectuada por la CIM, a través de la cual han demostrado que constituyen un activo importante para la toma de decisiones. Por ejemplo, desde su punto de vista, la CIM ha evidenciado dónde están las mujeres, dónde pueden estar y por qué no lo están; al mismo tiempo, busca incidir en la apertura de más espacios. Además, ha logrado generar una serie de alianzas que permiten una mayor transversalidad en los proyectos para la mejora de condiciones para la mujer. De acuerdo con Mora, si bien “hay que tener el cuarto propio, el impacto transversal es fundamental porque la lucha está en todas partes”.

2.3.3.9. Las transformaciones necesarias

La entrevista con Alejandra Mora Mora muestra a una mujer excepcional que ha dedicado su vida a buscar formas para mejorar las vidas de otras mujeres. Consciente de su privilegio personal, de los espacios que le han sido abiertos por otras congéneres y de sus logros para hacer lo mismo, la señora Mora no se olvida del camino que queda por recorrer y se muestra determinada a no dejar a ninguna mujer atrás: “Yo creo que las crisis siempre traen transformaciones. Para nosotras es el tiempo de colocar los pactos de género en una nueva renegociación. Hay que hacerlo, hay que evidenciarlo. Que no sientan los hombres que pierden algo porque cuidan, si no que sientan que ganan, porque están cuidando y esas transformaciones son importantes”.

2.4. Gobernanza regional

2.4.1. Rebeca Grynspan Mayufis¹⁰

*Debemos sentirnos responsables también por las que vienen,
porque nosotras no hubiéramos estado aquí
si otras no hubieran luchado para que nosotras estuviéramos acá;
dejar esa idea de que todo lo que yo he logrado ha
sido solo por mi esfuerzo.
No, yo no estoy aquí solo porque yo soy muy buena,
sino porque muchas mujeres lucharon antes
para que yo tuviera el voto, para que yo pudiera estudiar,
para que yo tuviera espacios abiertos para poder tomar las decisiones
y tener más grados de libertad.*

REBECA GRYNSPAN MAYUFIS

La señora Grynspan es licenciada en Economía de la Universidad de Costa Rica y master en Economía de la Universidad de Sussex. Tiene un doctorado *honoris causa* otorgado por la Universidad de Salamanca, por la Universidad de Extremadura en 2016 y en 2018 por la Universidad Europea, como reconocimiento a su trayectoria profesional.

Es la primera mujer en ocupar el cargo de secretaria general de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) de 2014 a 2018 y reelecta por unanimidad para el periodo 2018-2021. Fue nombrada secretaria general de la Conferencia de Naciones Unidas de Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en junio 2021.

En 2010 fue elegida secretaria general adjunta de las Naciones Unidas (ONU) y administradora asociada del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Entre 2006 y 2010 fue directora regional para América Latina y el Caribe del PNUD. Ha sido también subsecretaria general y directora regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del 2006 a 2010; directora de la Sede Subregional en México de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); miembro del Consejo Directivo del Programa de Apoyo al Liderazgo y Representación de la Mujer del Banco

¹⁰ Rebeca Grynspan Mayufis, comunicación personal, 1.º de setiembre de 2021.

Interamericano de Desarrollo (BID); vicepresidenta del Consejo Directivo del International Food Policy Research Institute.

Fue viceministra de Hacienda (1986-1988), ministra de Vivienda y Asentamientos Humanos (1996-1998), ministra Coordinadora del Sector Económico (1995-1996) y del Sector Social del Gobierno (1994-1998). Fue también vicepresidenta de Costa Rica de 1994 a 1998.

Fue elegida como una de los y las cincuenta intelectuales más influyentes de América Latina (2014 y 2015); se le otorgó el Reconocimiento a la Excelencia Forbes en 2017. La revista *Forbes* la ha escogido en 2017, 2018, 2019 y 2020 como una de las cien mujeres más poderosas de Centroamérica. En 2020 recibió el premio Mujer del Año 2020 de la Asociación Women in a Legal World y pertenece además al Advisory Board del Expansion Economic Forum.

En 2016 pasó a formar parte del Patronato del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI) de la Universidad Complutense de Madrid. En 2017, el Gobierno de España le concedió la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X El Sabio, y en 2020 recibió el premio Aquí Europa-Vocento como la personalidad latinoamericana que más ha hecho por la construcción Unión Europea-América Latina.

Doña Rebeca es una reconocida defensora del desarrollo humano y desde los distintos cargos que ha desempeñado ha contribuido a centrar la atención en la reducción de la desigualdad y la pobreza, la equidad de género, la cooperación Sur-Sur como instrumento para el desarrollo y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros. Esto también la ha llevado a participar en diversas iniciativas mundiales, tales como el comité directivo del SUN Movement de UNICEF “Scaling-up Nutrition”; el Consejo de Gobierno de la Sociedad para el Desarrollo Internacional (SID), una red global de individuos y profesionales dedicados al desarrollo; la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. También es parte del grupo de líderes mundiales que integran el Panel Independiente de Alto Nivel sobre la Financiación de los Bienes Comunes Globales para la Pandemia del G20.

2.4.1.1. Familia, país y educación: los ejes de su vida

Doña Rebeca se define como una persona alegre y comprometida con lo que hace; una mamá muy dedicada y también muy orgullosa de ser una mujer profesional. Tiene claro también que lo que es, se lo debe a su familia y a su país.

Yo digo que yo soy eso, la hija de una familia migrante que tuvo la oportunidad de criarse en Costa Rica, un país que les dio la oportunidad de superarse, de ganarse la vida honestamente.

Mucho de lo que yo soy, y yo lo he dicho muchas veces, se lo debo a mi país. Porque en mi trayectoria por el desarrollo, Costa Rica me dio la fuerza para creer que la realidad se podía cambiar. Eso siempre me dio a mí una fuerza enorme, de pensar que valía la pena estar en los lugares que se proponían cambiar la realidad, para mejorar la vida de la gente.

Considera fundamental contar con espacios y ambientes para poder aprender a liderar y desarrollar habilidades. En ese sentido, recuerda haber sido líder de una organización juvenil en donde tuvo la oportunidad de asumir responsabilidades sobre otras personas y eso fue muy importante en la formación de su carácter y personalidad. Además de la “gran apuesta” de sus padres –como la llama ella– por la educación: “Yo creo que eso fue fundamental; o sea, no había ninguna duda que había que estudiar, que había que ser profesional, que había que ir a la universidad”.

2.4.1.2. Figuras que han dejado huella en su vida

Al reflexionar sobre las personas que han marcado huella, no duda en mencionar a su padre, que al tener tres hijas y a pesar de ser un “hombre de su tiempo, o sea, machista”, sintió que debía darles un instrumento para poder ser independientes en la vida. Reconoce también la gran influencia de su exesposo, con quien compartió sueños, actividades y objetivos políticos.

A pesar de ser muy jóvenes, nos fuimos haciendo juntos, pero como él era unos años mayor y estaba muy involucrado en la política nacional, entonces yo creo que eso marcó también mucho. Me metí a la política universitaria y creo que eso también tuvo una gran influencia sobre mi vida. Luego nos fuimos a estudiar juntos; él tenía siempre la ilusión de irse afuera estudiar y devolverse al país a contribuir y yo creo que eso también me marcó mucho a mí. Fue una persona muy importante siempre en mi vida.

Menciona también a sus maestros y profesores; uno de ellos, Danilo Jiménez Veiga, quien ha sido reconocido como uno de los políticos más brillantes del país, por sus capacidades negociadoras y de gestión. Señala que él la metió a la “política grande” y recuerda con cariño una anécdota de cuando ella era profesora universitaria, porque “así había pensado mi vida, ser profesora e investigadora”.

Cuando regresé de Inglaterra con mi maestría y Danilo andaba buscando un asesor económico, alguien le mencionó mi nombre y me llamaron a una entrevista. Yo me preparé para decirle que yo no era la persona que él estaba buscando.

Entonces fui, hablamos un rato y luego le dije: “Yo no soy la persona que usted busca porque yo nunca he trabajado en la administración pública. Yo no soy del partido Liberación Nacional, nunca he militado este partido. Yo le agradezco mucho que me hayan llamado, pero yo creo que no, que yo no soy la persona para este puesto de asesora suya”. Era el Gobierno de don Luis Alberto Monge.

Y Danilo me volvió a ver y me dice: “Bueno sí, yo entiendo que usted no tiene todo eso, pero algún día tiene que empezar. Venga el lunes”.

Aceptó la propuesta y reconoce que fue una experiencia muy enriquecedora pero muy intensa, en virtud de los acontecimientos que se produjeron en esa época; uno de ellos, la salida de la compañía bananera de la zona sur. En esa negociación internacional aprendió que la defensa de los intereses del país está primero, pero también, que debía atender todas las limitaciones relacionadas. Señala que la devastación que vio en la zona sur del país la marcó mucho, puesto que no había trabajo, no había fuentes de ingreso y era una situación muy desesperada. Menciona, además, que todo el tema del desarrollo la llevó a reflexionar profundamente y a buscar lo que podían hacer para ayudar a todas esas familias.

Nuevamente, las experiencias que ha vivido no solo la han marcado, sino que la prepararon para los cargos que ha desempeñado internacionalmente, pues el desarrollo y el bienestar de la gente continúan siendo, hasta el día de hoy, los ejes de su trabajo.

2.4.1.3. Conciliando lo familiar y lo profesional.

La importancia de contar con apoyos

Al reflexionar sobre los momentos clave en su vida, quiere compartir algo que considera importante para las mujeres. Cuando Fernando Naranjo, quien iba a asumir como ministro de Hacienda, la llamó para para ser viceministra de dicho ministerio, al igual que en la oportunidad anterior, rechazó la propuesta, pues tenía un hijo de días de nacido que estaba amamantando. No podía asumir el puesto en ese momento.

El señor Naranjo habló con el entonces presidente electo, don Óscar Arias Sánchez, y la volvió a llamar. Ella narra ese recuerdo así:

Que dice Óscar que cuántos meses amamantás. Entonces yo le dije seis meses. Era mi segundo hijo. Y entonces me dijo: “Vamos a esperar seis meses”.

Y probablemente yo no hubiera hecho mi carrera política después si eso no hubiera pasado, si no hubiera habido de alguna manera la flexibilidad, si yo no hubiera dicho, bueno no, amamantando no puedo ir a ser viceministra.

Eso la lleva a afirmar que debe haber flexibilidad para conciliar la familia y la responsabilidad, pero también es preciso hablar con claridad de las condiciones que pueden llevar a una mujer a no aceptar un cargo, ya que, como ella misma lo dice, no siempre se expresa lo que se siente.

Aquí también hay un tema femenino. Una amiga mía decía que nosotras era como que íbamos con un carretillo y todo mundo te decía: “Ay, me puedes hacer esto y me puedes hacer esto y me puedes hacer esto otro”. Y nosotras vamos con el carretillo ahí y nunca decimos que no, hasta que un día no lo podemos cargar. En cambio, los hombres en esto son mejores. Dicen no, ahora estoy en esto, esto no lo puedo hacer ahora.

Reconocer cuáles son las prioridades en momentos específicos también es algo que considera importante, pero, sobre todo, cuáles son los propios límites para enfrentar las situaciones. Recuerda una situación muy tensa que vivió como viceministra, negociando con el Fondo Monetario Internacional un domingo. Su hijo se había caído, se había roto la frente y había que llevarlo al hospital.

Yo me monté al auto, dejé la negociación, me fui al hospital. Mi hijo sangraba. Yo no sabía de dónde. Y ahí en el hospital, yo dije, esto no tiene sentido, ya no. Porque la demanda de un viceministerio de Hacienda es permanente. O sea, no hay problema o negociación en el Gobierno que no tenga que ver con el Ministerio de Hacienda.

Y efectivamente, después de eso fui donde Fernando Naranjo y le dije que me tenía que ir. Pero cuando yo le dije a la prensa que renunciaba, las especulaciones eran que me había peleado con el ministro, obviamente.

Y yo dije, no, yo renuncio por mi familia. Porque tengo una familia, unos hijos muy chiquitos y ya con esto no puedo más.

Tiene muy claro también que renunciar no es abandonar sueños, porque no se renuncia para siempre; considera que en la vida se debe tener la flexibilidad para poder tomar una decisión y seguir adelante con ilusión, con esperanza y con proyectos, porque renunciar a algo no significa renunciar a todo: “Yo he tenido que renunciar muchas veces. He tenido que afrontar problemas que me han hecho no poder tomar una oportunidad en un momento determinado, pero eso no quiere decir que uno no siga adelante”.

A pesar de que continuó trabajando como asesora en la Casa Presidencial y pudo negociar un horario con más flexibilidad, reconoce que hubiera podido no volverse a presentar la oportunidad. Y esos son los dilemas que siempre enfrentan las mujeres: cómo hacer los balances, cómo lograr que los espacios en los que desean desarrollarse no compitan entre sí y se vean obligadas a abandonar alguno. No todas tienen las mismas oportunidades o encuentran los apoyos necesarios.

La oportunidad volvió a presentársele, esta vez al ser elegida vicepresidente de la República durante la administración de José María Figueres Olsen, 1994-1998. Recuerda, en relación con dicha experiencia, haber tenido más capacidad de negociación sobre su vida personal y las responsabilidades de Gobierno, la cual no tenía siendo viceministra.

Yo recuerdo que José María hacía los Consejos de Gobierno, creo que a las 7 o 7:30 de la mañana, y yo le dije al presidente, pues yo a esa hora no puedo llegar. Mi hora de entrada

al trabajo es cuando yo dejo a mis hijos en el bus y ellos se van para la escuela; ellos se van a ir de la casa sabiendo que tienen mamá, porque después no me van a ver en todo el día.

Y yo llegaba a los Consejos de Gobierno tarde y José María me volvía a ver con reprobación. Hasta que muchos de los compañeros comenzaron a decirle, nosotros queremos hacer lo que hace Rebeca. ¿Por qué no hacemos los Consejos de Gobierno un poquito más tarde? Y se cambió la hora del Consejo de Gobierno.

Reconoce que en ese momento pudo hacer una cosa como esa, pero que cuando se está empezando, no se tiene esa audacia y no se sabe cómo negociar los términos. Además, destaca que la conciliación nunca fue fácil en su vida profesional, porque el tema de la familia, de los hijos y de la vida personal es una tensión permanente que siempre viven las mujeres: los afectos y la realización profesional.

2.4.1.4. Lo personal es político

Precisamente por eso es necesario reconocer que las acciones privadas pueden generar desigualdades en la esfera pública y que las decisiones públicas pueden crear desigualdad en el ámbito doméstico. A esto debe agregarse que las prácticas sociales demuestran que las mujeres no cuentan con las mismas posibilidades de acceso a puestos de decisión política, ni de participación en la toma de decisiones, ni de consideración de sus capacidades en igualdad de condiciones para ocupar puestos públicos, dado que existen roles de género que reproducen y legitiman “esquemas tradicionales”, en donde la figura masculina es la que ocupa el espacio público y la femenina está reservada a lo privado, lo doméstico. Al respecto, doña Rebeca comparte:

Yo he tenido que enfrentar colegas que han dicho “No, yo bajo el mando de una mujer no voy a trabajar. Yo no acepto eso”. Y he tenido que enfrentar el hecho de que yo llego a un puesto y la gente va a conocer quién está en ese puesto y cuando se van dicen: “No me esperaba una conversación tan interesante de una visita protocolaria”. Recuerdo que cuando esa gente se iba, yo le decía a mi gente: “¡Pero eso

es un insulto, no es un piropo!, pero ¿qué esperaban?, ¿que yo llegué aquí sin haber hecho ningún esfuerzo, sin tener una trayectoria, sin tener una experiencia, sin saber de qué se trata?

En cuanto a estas formas de subestimar y desconocer experiencia y trayectoria, doña Rebeca tiene muy claro que están vinculadas a micromachismos: esas formas a veces sutiles, pero siempre sistemáticas que pretenden disminuir o desconocer las capacidades y oportunidades de niñas y mujeres y que derivan de una estructura de poder. Por eso, considera, es importante reconocer los micromachismos, puesto que son fuente de discriminación y limitan el acceso a derechos que son inherentes a todas las personas.

Y eso, los micromachismos que llaman, esa discriminación invisible, muchas veces es mucho más difícil que la discriminación abierta. Con una frase, con una expresión, refleja lo que se espera o lo que no se espera de vos.

Es probablemente una de las cosas que cuesta más manejar, porque si uno solo lo maneja con irritación, entonces tendría que vivir irritada todo el día, porque te encasilla en una pelea permanente.

Y entonces debés decidir cuál es la mejor estrategia para vencer esos obstáculos y esa resistencia. Requiere de mucha serenidad personal”.

Tal y como lo expone Mary Bear (2018), “las mujeres todavía son percibidas como elementos ajenos al poder”, por eso es importante visibilizar las condiciones que producen desigualdad y discriminación, a fin de asegurar que las necesidades de las mujeres se tomen en cuenta en las decisiones que son de gran trascendencia. Esa lucha, sin embargo, requiere de persistencia, porque no es fácil, y tampoco el camino para llegar a ocupar cargos de decisión es directo ni lineal; tal y como lo señala doña Rebeca, es una especie de zigzag:

Nuestra vida es más en zigzag que una vida lineal. Yo creo que eso es muy importante recordarlo, porque si no, de repente parece que todo ha sido bueno y directo. Muchas veces

cuando hemos llegado a estos puestos, creemos que todo ha sido una línea recta y eso no es así. Ha sido una trayectoria con altos y bajos, donde en muchos momentos he tenido que abandonar.

Así como yo fui viceministra siendo madre muy joven, a los 2 años renuncié porque yo no dormía, pasaba todo el día trabajando, tenía un hijo recién nacido y una niña de 3 años. Yo le digo mucho esto a las mujeres jóvenes, que la vida no es lineal, que muchas veces uno tiene que tomar decisiones que son muy difíciles y especialmente para nosotras, si estamos creando una familia y si somos mujeres jóvenes, las tensiones que eso genera, las decisiones y las demandas sobre nuestro tiempo y sobre nosotras como personas, son muy grandes.

2.4.1.5. Liderazgos de las mujeres. El significado de ser feminista

Identificar que existe un sistema de poder y que este genera diversas formas de discriminación y exclusión, pasa por reconocer, también, que los roles y estereotipos construidos históricamente limitan el acceso a derechos, sobre todo a las mujeres. Doña Rebeca lo tiene muy claro, así como también que los cambios y transformaciones se producen a partir del trabajo colectivo.

Cuando yo llegué al Ministerio de Hacienda, yo iba con el síndrome de súper mujer. Yo voy a hacer lo mejor en todo; la mejor mamá, la mejor esposa, la mejor madre, la mejor hija, la mejor profesional, la mejor viceministra. Eso no es posible, es una demanda inhumana sobre nosotras. ¡Claro! se me quitó ese síndrome rápidamente. Y dije, no, no, esta es una transformación que no es individual, esto es un camino que no es individual, esto es un camino que es colectivo, que hay que pasarlo juntos. Y de verdad, me hice feminista en ese en ese momento.

Considera que además de tener una familia, las mujeres tienen derecho a su realización profesional, para hacer lo que deseen. Lamentablemente, la sociedad no está preparada en cuanto a los horarios, la infraestructura y las condiciones que las mujeres necesitan. Por eso las luchas

feministas son relevantes, para visibilizar las condiciones de desigualdad y exigir transformaciones, sabiendo, además, que el país ha logrado avances importantes, aunque no suficientes. Al respecto, señala:

Yo creo que es muy importante valorar lo alcanzado, porque el mayor desmovilizador es el pesimismo, es creer que nada es transformable y no es cierto, porque nosotros hemos transformado a la realidad y Costa Rica lo sabe. ¿Hubiéramos tenido una mujer presidenta si no hubiéramos tenido primero la ley de igualdad veinte años antes? No hay que desesperarse, hay que seguir, hay que ser persistente, no dejarse abatir por las regresiones que estamos teniendo.

En este reafirmarse como feminista, doña Rebeca subraya que las mujeres no deben esperar la aprobación de los otros.

Yo no esperaba que me dieran la aprobación para que yo creyera que lo que había dicho estaba bien o mal. Yo tenía mi propia reflexión, mi propia posición y yo no estaba esperando el *feedback* todo el tiempo, la reacción del ambiente para decidir si seguir adelante. Pensar que siempre se tiene algo que aprender y algo que aportar. No es hacerlo con prepotencia, es saber que uno tiene un papel que cumplir y que ha llegado ahí porque ha hecho bien las cosas, no porque le regalaron ese puesto. Uno no puede darles ese poder a los otros.

A pesar de esas condiciones de discriminación y de ese “ninguneo”, considera que no se debe buscar la aprobación todo el tiempo, sino demostrar las capacidades de otra manera; las peleas, nos dice, “hay que darlas, pero uno tiene que escoger las peleas que generan la transformación”. Y en esa transformación, considera que algo importante de tener en cuenta es la sororidad, “es no sentirte sola, es buscar el apoyo de otras mujeres, buscar las redes, hablar sobre esto”.

Y si de hablar se trata, la señora Grynspan insiste en que es necesario hablar de cómo las mujeres interiorizan la forma de ser masculina para ser exitosas, en lugar de defender todas las formas de liderazgo, teniendo claro, además, que no es uno solo, porque las mujeres no son una sola, son diversas y distintas y provienen de distintos lugares y regiones.

Nuestra experiencia vital, nuestra forma de liderazgo es un poco distinta. Bueno, defendámosla, porque ¿por qué tenemos que masculinizarnos? Y eso vale también para las mujeres que están bajo nosotras, ¿no? Porque muchas veces repetimos el mismo patrón que no nos gustó a nosotras cuando estábamos en esa posición, como si todas tuviéramos que sufrir lo mismo para poder ser exitosas. Y eso hay que romperlo si queremos cambiar, transformar; no solo llegar nosotras, sino transformar la sociedad.

2.4.1.6. Motivación y compromiso para lograr transformaciones

Al hacer un recuento de su trayectoria internacional, enfatiza que debe existir una mezcla de ilusión, de esfuerzo y de compromiso con lo que se hace, porque

si no te da ilusión, pues el nivel no sirve para nada, ¿no? Yo he sido muy feliz en las cosas que he hecho. No sé si orgullosa, pero me siento feliz de creer, de pensar que lo que uno hace puede tener un impacto. No es que uno piensa que lo que uno hace cambia el mundo, pero que uno puede contribuir en esa dirección, sigue siendo para mí una bandera muy importante en mi vida.

La señora Grynspan insiste en que es importante considerar que las mujeres que han alcanzado posiciones relevantes deben convertirse en mentoras de las carreras de otras mujeres, apoyarlas, estar ahí para lo que necesiten, asumir la responsabilidad del acompañamiento a otras mujeres, entendiendo que las propias experiencias pueden servirles a otras y no convertirse en obstáculo para que puedan seguir adelante con sus aspiraciones.

Destaca, además, la necesidad de ser persistentes, de no cansarse de hablar de género, de equidad, de igualdad, de trabajar por alcanzar transformaciones más profundas en la sociedad, porque es un camino largo que afecta todo, familia, trabajo y afectos; porque afectar las relaciones de poder es una cosa muy profunda y la equidad de género es muy profunda y no debe banalizarse: “Va a haber equidad cuando ya no podamos decir fui la primera, fui la segunda, fui la tercera. Cuando ya no podamos contarlas con los dedos de la mano, tal vez lleguemos al mundo de la equidad. Por el momento, todavía tenemos que romper los techos de cristal”.

2.4.2. Josette Altmann Borbón¹¹

*Si queremos que el mundo post pandemia sea distinto,
tenemos la responsabilidad de cambiarlo en lo social,
lo económico, lo político, lo cultural y lo académico.*

*Es una responsabilidad que tenemos con
nosotras mismas y con las próximas generaciones.
Para ello hay mujeres capaces, preparadas para proponer*

*las políticas que van a marcar la vida de la ciudadanía
mundial de los próximos años, y,
lamentablemente, en muchas de esas discusiones
las mujeres no están incluidas.*

JOSETTE ALTMANN BORBÓN

Doctora en Humanidades por la Universidad de Leiden de Países Bajos, Magister Scientiae en Ciencias Políticas y licenciada en Historia por la Universidad de Costa Rica. En 2016 se convirtió en la primera mujer elegida (y reelegida en el 2020) como secretaria general de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Fue coordinadora regional de Cooperación Internacional e Investigación de FLACSO de 2006 a 2012 y colaboradora activa en instituciones como el Centro de Estudios Democráticos de América Latina (CEDAL), la Comisión Regional de Asuntos Sociales de Centroamérica (CRAS) y el Consejo de Integración Social de la Región Centroamericana (CIS). Es autora y editora de más 91 publicaciones, incluyendo 19 libros, 35 capítulos y 39 artículos académicos en distintas temáticas, fundamentalmente integración, desarrollo, democracia y derechos humanos.

Condecorada en 2024 con la Orden de Bernardo O'Higgins en el grado de Gran Oficial por la República de Chile. Reconocida en 2023 por la revista *Forbes* como una de los 100 personajes destacados en Centroamérica.

11 Josette Altmann Borbón, comunicación personal, 4 de febrero de 2021.

En 2022, fue destacada como una de las 14 mujeres costarricenses en altos puestos internacionales, y en 2021 recibió el Premio Mujer de la Década en la esfera pública y liderazgo del Foro Económico de Mujeres (WEF). En 2017 fue nombrada una de las 30 mujeres intelectuales más influyentes de Iberoamérica por Esglobal.

Bajo el liderazgo de la doctora Altmann Borbón, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) ha sido reconocida por el Global Go to Think Thank Index Report como uno de los diez principales centros de pensamiento de la región, entre los cien mejores a escala internacional y entre los cinco primeros a nivel de incidencia en el acompañamiento de política pública.

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) creada en 1957, es un organismo internacional, de carácter regional, autónomo, académico y plural para promover la enseñanza e investigación en el campo de la Ciencias Sociales. Desde sus inicios ha sido concebida como un espacio regional para la producción de nuevo conocimiento; como un punto de encuentro, diálogo y cooperación entre la academia y el mundo de las políticas públicas; como un espacio privilegiado para contribuir con la integración y el desarrollo latinoamericano y caribeño.

2.4.2.1. Importancia de la participación y liderazgo de las mujeres

Doña Josette enfatiza la relevancia de la participación y el liderazgo de las mujeres en la región:

En América Latina y el Caribe hay tres grandes organismos internacionales que han acompañado por décadas a la región en sus diferentes ciclos políticos: uno es la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, otro es CEPAL, la Comisión Económica de América Latina y el otro es la Secretaría Iberoamericana, SEGIB. Son organismos que tienen un impacto positivo en lo económico, lo social, lo cultural y lo académico. La investigación, la formación y la incidencia en políticas públicas que generen bienestar y progreso son su sello, al igual que las relaciones que nos unen con España y Portugal creando la región iberoamericana (...) Por un tiempo fuimos tres mujeres las que estuvimos dirigiendo estos organismos.

Reelecta en julio de 2020, ha liderado distintos procesos, entre los cuales destaca la propuesta de una diplomacia académica como enfoque novedoso en las Relaciones Internacionales, e instrumento para generar cambios que contribuyan a construir una humanidad mejor, analizar las transformaciones en el panorama global y cómo los países pueden aprovechar estas oportunidades para promover su desarrollo y cooperación internacional. También su compromiso con la política de género y el fortalecimiento de la equidad de género dentro del sistema institucional y regional. A modo de ejemplo, menciona el logro de alcanzar la paridad de género en los cargos de dirección en el Comité Directivo de la FLACSO, espacio en donde se elaboran los planes y programas académicos, los presupuestos de las unidades académicas del organismo, y se autorizan los nombramientos del personal institucional.

Reconoce, asimismo, que su nombramiento como primera mujer secretaria general (2016-2024) marcó una nueva etapa en el organismo y expresó la voluntad política del país para presentar candidaturas de mujeres en puestos de elección de alta gerencia. Considera que la participación de la mujer en la política exterior es un tema de gran relevancia en la sociedad actual, donde muchas y valiosas mujeres han desempeñado un papel destacado en la política exterior de Costa Rica en diferentes momentos históricos.

Aun cuando Costa Rica ha aprobado leyes para fomentar la participación de las mujeres, lo cual le ha permitido al país realizar avances significativos en la paridad de género, doña Josette considera que, a pesar de estos avances, falta bastante camino por recorrer pues todavía existen barreras, estereotipos y prácticas patriarcales que dificultan que las mujeres alcancen posiciones de liderazgo en el ámbito internacional. Enfatiza en la necesidad de seguir trabajando para superar estos obstáculos y promover una participación justa y equitativa de las mujeres en tan importante espacio del país.

Doña Josette resalta la importancia de que la política exterior costarricense se convierta en una política de Estado, lo que garantizaría la igualdad en la participación de mujeres y hombres, le otorgaría sostenibilidad y “la blindaría de los caprichos y las ocurrencias que a veces suceden con los cambios de gobiernos. Para ella la política exterior de un país es un medio para defender sus intereses, pero además una forma de reivindicar una identidad. En el caso de Costa Rica, los siete principios establecidos se ubican en el núcleo de nuestra acción frente al mundo, “lo que significa que somos un país que busca reivindicar sus intereses mediante la apropiación de una identidad de país verde, democrático y pacífico”.

2.4.2.2. Sobre roles, discriminación y barreras

En relación con el tema de la discriminación por razones de género, la doctora Altmann Borbón menciona que, si bien no ha experimentado discriminación directa al llegar a su puesto, sí ha enfrentado desafíos y barreras patriarcales al desempeñar su rol. Señala que a veces se le otorga menos tiempo para hablar en comparación con sus contrapartes masculinas y que aún persisten códigos y roles tradicionales asignados a las mujeres que pueden limitar su participación.

Esa experiencia que señala la señora Altmann puede relacionarse con el artículo del *New York Times* (2017) titulado “Las mujeres y las interrupciones: el sexismo en el ámbito laboral”, donde se aborda el tema de cómo las mujeres enfrentan interrupciones y actitudes sexistas en el lugar de trabajo. El artículo destaca que las mujeres son interrumpidas con mayor frecuencia que los hombres durante las reuniones, lo cual tiene un impacto negativo en su participación y reconocimiento. Además, se menciona que las mujeres a menudo encuentran dificultades para que sus ideas y contribuciones sean valoradas y respetadas. Estos comportamientos sexistas perpetúan desigualdades y obstáculos en la carrera profesional de las mujeres. El artículo no se queda ahí, sino que resalta la importancia de abordar y cambiar estas dinámicas para lograr una mayor igualdad de género en el entorno laboral.

Sobre este tema, doña Josette señala lo siguiente:

Aprendí de primera mano que las relaciones internacionales no escapan a las estructuras que reproducen y mantienen las desigualdades, por lo que las mujeres debemos estar presentes y representadas en las negociaciones multilaterales y en los foros internacionales donde se toman decisiones que nos afectan de manera directa. El patriarcado se caracteriza por sostener creencias falsas en relación con las mujeres, como la idea generalizada de que no contamos con las mismas capacidades negociadoras y que nos dejamos llevar por emociones.

Precisamente por eso es fundamental pensar que más mujeres ocupen puestos de liderazgo y promover una política exterior con perspectiva de género que aborde las desigualdades, inequidades y las barreras que enfrentan las mujeres. Que reconozca y valore el papel cardinal de las mujeres en la construcción de sociedades más respetuosas, justas, plurales e inclusivas.

Esas creencias patriarcales deben ir cediendo ante el buen papel ejercido por mujeres nombradas como cancilleres, embajadoras o en distintos puestos políticos. Además, reconoce que en estos temas los hombres han establecido una especie de “red de cuidado”, que les permite acceder a puestos de poder y por esa razón considera que “las mujeres necesitamos también de manera solidaria construir una red de cuidado que potencie la incorporación de más mujeres, en puestos de toma de decisiones”.

2.4.2.3. Liderar para transformar

Esto implica brindar apoyo y solidaridad a las mujeres en su desarrollo profesional, evitando prácticas de competencia y fomentando la colaboración constructiva. Y esto pasa por transformaciones culturales. Doña Josette reconoce que la academia tiene un rol fundamental en el cambio cultural necesario para combatir los roles patriarcales. Destaca que es importante realizar un análisis de los estamentos académicos a nivel global y asumir la responsabilidad de impulsar la igualdad de género en este ámbito. Subraya la importancia de superar las creencias arraigadas en la sociedad sobre las capacidades de las mujeres, eliminar estereotipos limitantes y reemplazarlos por una visión inclusiva basada en méritos.

A su vez, menciona la importancia fundamental de la participación de las personas jóvenes en la promoción de cambios culturales y en la lucha por la igualdad de derechos. Considera que es inspiradora la lucha que lideran en diversas causas y reconoce su capacidad para desafiar los esquemas establecidos y cuestionar las estructuras existentes. Estima importante mirar su ejemplo, proporcionar oportunidades y abrir espacios para que participen y contribuyan a abordar los desafíos globales.

La señora Altmann Borbón enfatiza en la importancia de generar conocimiento transformador, trascender los temas tradicionales y abrirse a nuevas iniciativas y debates que estén en sintonía con el desarrollo sostenible. “Hemos logrado mucho, pero no es suficiente. Y sí, tenemos que salirnos de la zona de confort en algunos temas y trabajar en la creación de un conocimiento transformador”.

El actual contexto de grandes incertidumbres y múltiples crisis que enfrentamos como humanidad, evidencia la importancia de incorporar la perspectiva de equidad entre géneros en todas las políticas y programas de los Estados. Una política exterior feminista se presenta como un enfoque innovador y transformador en la toma de decisiones en el ámbito internacional, y como una oportunidad clave para que los países avancen en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Una política exterior feminista se basa en la premisa de que la igualdad de género es un valor fundamental y un derecho en sí mismo, así como un elemento crucial para lograr la convivencia pacífica, la seguridad y el desarrollo sostenible. Implica abordar las desigualdades de género en términos de relaciones bilaterales y multilaterales, como en el marco de la cooperación para el desarrollo y la cooperación internacional. Significa que las naciones deben asegurarse de que los proyectos de cooperación y las políticas de ayuda al desarrollo tengan una perspectiva de género transversal y contribuyan a reducir las brechas en las áreas de educación, salud, empleo, participación política e inclusión económica, entre otras.

2.5. Gobernanza y Comercio internacional

2.5.1. Muni Figueres Boggs¹²

Hay en el aire una convicción de que la mujer educada es definitivamente fortalecedora de la sociedad, de la civilización. Tenemos que ser el agente de cambio en la estructura de poder de la familia y la sociedad

MUNI FIGUERES BOGGS

Destacada figura en el ámbito político y diplomático internacional, su trayectoria profesional se ha caracterizado por su compromiso con el comercio exterior y las negociaciones internacionales. A lo largo de su carrera, ha dejado una huella significativa como ministra de Comercio Exterior y ha sido reconocida por su liderazgo y logros en este campo. En sus palabras,

Mi mayor logro, con la ayuda de mucha gente, el haber creado la institucionalidad del ministerio de Comercio Exterior, porque me encanta la construcción de las instituciones, yo soy institucionalista fanática y creo que un país descansa sobre sus instituciones y me gusta pensar que hicimos un buen trabajo, al grado de que Costa Rica desde entonces, se

12 Muni Figueres Boggs, comunicación personal, 19 de marzo de 2021.

ha posicionado en el escenario internacional, como un país triple A en el manejo de su comercio internacional.

La señora Figueres Boggs se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de ministra de Comercio Exterior en Costa Rica durante el gobierno de Óscar Arias Sánchez (del año 2006 al año 2008). Durante su gestión, tuvo la oportunidad de darle contenido y forma a este ministerio, siguiendo el modelo del US Trade Representative de Estados Unidos. Esta figura técnica, adscrita a la Presidencia con rango de ministro, se convirtió en un actor clave en las negociaciones comerciales internacionales de Costa Rica.

El Modelo del Representante Comercial de Estados Unidos (U.S. Trade Representative, USTR) es una entidad gubernamental de los Estados Unidos responsable de desarrollar y coordinar la política comercial internacional del país. Su principal objetivo es promover y proteger los intereses comerciales de Estados Unidos en el ámbito internacional. El USTR es liderado por el representante comercial de Estados Unidos, quien es designado por el presidente y confirmado por el Senado. El representante comercial es miembro del Gabinete del presidente y asesora al presidente en materia de política comercial y negociaciones internacionales (U.S. Trade Representative, s. f.).

2.5.1.1. Sobre su trayectoria

Uno de los logros más destacados de Figueres fue su papel en la resolución de conflictos comerciales entre el Ministerio de Comercio Exterior y la Cancillería. Aunque este tipo de rivalidades son comunes en muchos países, Figueres trabajó para superar las diferencias y promover la colaboración entre ambas instituciones. Su experiencia y conocimiento en el campo del comercio exterior fueron fundamentales para lograr acuerdos beneficiosos para Costa Rica.

Como ministra, encabezó en 1990, la delegación oficial que negoció la adhesión de Costa Rica al GATT (siglas en inglés del Acuerdo General sobre Aranceles Aduanales y Comercio), la entidad predecesora de la Organización Mundial de Comercio, OMC). Este paso sentó las bases para transformar al país, en ese entonces exportador de productos agrícolas básicos (principalmente café y banano) y con pocos mercados selectivos, en la plataforma actual de negociación, exportación y atracción de inversiones diversificada y sofisticada, a escala mundial.

Además de su labor como ministra, la señora Figueres Boggs ha sido una convencida defensora de la educación como oportunidad para las

mujeres. Reconoce el impacto positivo que tuvo el gobierno de su padre, José Figueres Ferrer, al otorgar el voto a las mujeres y enfatizar la importancia de la educación para ellas. Este legado ha sido una inspiración y ha influido en su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad costarricense.

2.5.1.2. Apoyos necesarios para el avance de los derechos de las mujeres

Muni Figueres resalta la relevancia del papel de los hombres en el avance profesional de las mujeres; según ella, la visión del expresidente Óscar Arias Sánchez al establecer el Ministerio de Comercio Exterior en Costa Rica brindó a las mujeres una plataforma destacada a nivel internacional. Esta iniciativa buscaba diversificar los mercados y la producción del país más allá de los tradicionales productos de exportación, como el café y el banano.

Además, Figueres Boggs mencionó su experiencia como embajadora en Washington durante la presidencia de Barack Obama y destacó que ese periodo fue propicio para fomentar la participación de las mujeres en la política y contribuyó al reconocimiento internacional de Costa Rica como un país comprometido con el medio ambiente y la promoción de las mujeres en la esfera política.

Reflexionó también sobre la falta de apoyo que algunas mujeres dan a la carrera de otras mujeres. Figueres Boggs resaltó que no siempre son ellas las que fomentan el progreso de sus pares y que no siempre son los hombres quienes obstaculizan su avance; sin embargo, enfatizó en la importancia de romper con los estereotipos de género y reconocer los avances logrados, que han permitido a las mujeres ocupar cargos de gran relevancia económica en instituciones internacionales.

Asimismo, la señora Figueres Boggs reflexionó sobre su propia experiencia como ministra de Comercio Exterior y embajadora. Si bien reconoce que enfrentó desafíos, considera que su posición privilegiada como hija de un expresidente y su familiaridad con las personas y el entorno político, facilitaron su trayectoria. Destacó, además, la presencia de mujeres altamente competentes en su equipo ministerial, las cuales contribuyeron al éxito de su gestión.

En relación con la educación y el papel de la mujer en la sociedad, señaló que las mujeres que han tenido oportunidades educativas han recibido apoyo, tanto de hombres en su entorno como de otras mujeres. No obstante, también señaló que esta situación no siempre se presenta en

igual medida para todas, por lo que es importante que los esposos apoyen a sus esposas y fomenten el desarrollo de sus hijas.

Finalmente, Figueres Boggs reconoció que cada vez más hombres consideran que invertir en las mujeres es beneficioso no solo para ellas, sino para toda la familia. Argumenta que esto se debe no solo a razones de justicia y derechos humanos, sino también a razones económicas, ya que las mujeres constituyen una fuerza económica importante y su éxito puede influir en el éxito de sus hijos e hijas.

2.5.1.3. Temas prioritarios que requieren la participación de las mujeres

Además, se destaca el papel del sistema educativo en impulsar a las mujeres. Figueres menciona que hay una creciente convicción de que las mujeres educadas fortalecen a la sociedad en general y que la ausencia de un ejército en Costa Rica ha abierto espacios para las mujeres, ya que el clima de paz permite que tengan más oportunidades.

El liderazgo y participación de las mujeres en el ámbito del medio ambiente ha sido reconocido y respaldado por diversas fuentes y estudios. Según Figueres, la protección del medio ambiente es un tema esencialmente femenino que ha propiciado el avance de las mujeres en esta área. Informes del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo destacan la importancia de la igualdad de género en la gestión ambiental y el cambio climático. Además, se ha observado que las mujeres lideran movimientos y organizaciones que promueven soluciones sostenibles y equitativas para abordar los desafíos ambientales.

2.5.1.4. Temas pendientes en materia de comercio exterior

En cuanto al desarrollo de las competencias institucionales en materia de comercio exterior, la señora Figueres Boggs destacó la importancia de considerar el alto costo interno que conlleva la apertura comercial y cómo esto afecta a las fuerzas menos poderosas de la sociedad, generando sufrimiento y resistencia hacia la apertura. Considera que, en lugar de promover el proteccionismo, se debería fomentar una transformación inteligente y planificada de la producción interna a largo plazo.

Mencionó, además, la necesidad de que la apertura comercial se aborde como una acción conjunta de todo el Gobierno, involucrando a varios ministerios que atiendan las necesidades de aquellos sectores que

puedan verse afectados. Reflexionó sobre la necesidad de establecer un proceso de compensación y transformación de las pérdidas que enfrentarán, reconociendo que, a largo plazo, es probable que no sean competitivos tanto en el mercado exterior como en el interno, por lo que es importante brindarles apoyo desde el inicio.

A pesar de estar orgullosa de los logros obtenidos por el Ministerio de Comercio Exterior (Comex), considera que el Gobierno ha fallado al no atender la economía interna con la misma dedicación y esmero. Mencionó el ejemplo del certificado de abono tributario (un incentivo para la exportación de mercancías no tradicionales, producidas o elaboradas en el país, y que servía para pagar impuestos directos o indirectos), que fue creado sin un plan adecuado de reducción de incentivos a lo largo del tiempo, generando distorsiones y privilegios fiscales que favorecieron a ciertos grupos en detrimento de otros. Fue enfática al señalar que una decisión comercial es una decisión social que involucra a todo el país y que debe ser considerada a largo plazo.

En relación con la política pública, destacó que la entrada de Costa Rica a la OCDE es un logro importante que permitirá reequilibrar fuerzas en la economía y fortalecer la democracia del país.

2.5.1.5. Sobre los roles de género y los costos de la participación

En temas de participación de las mujeres, mencionó la importancia del papel desempeñado por las mujeres en la diplomacia y destacó que, curiosamente, se observa un mayor número de mujeres diplomáticas de África, Asia y Medio Oriente en comparación con Europa y Latinoamérica. Asimismo, se refirió al importante efecto demostración que puede tener el hecho de ver a mujeres ocupando puestos relevantes, como el caso de Janet Yellen, la primera mujer a cargo del Departamento del Tesoro en Estados Unidos y a la necesidad de revisar la proporción de hombres y mujeres en puestos de autoridad, tanto en la OMC como en Naciones Unidas.

Se planteó la pregunta sobre si en Costa Rica se tiende a ver más los errores de las mujeres y si se les cobra más caro por ellos. Reflexionó también sobre la tendencia de las mujeres a ser más duras y exigentes con sus congéneres y la necesidad de aprender a no pedir perdón por aspectos relacionados con la vida personal, como dedicar tiempo a la familia o realizar actividades que se perciben como frivolidades.

Realizó también una importante reflexión sobre el tema de los cuidados y el trabajo doméstico, históricamente vinculado a las mujeres y los roles de género asignados a ellas, una discusión que tomó relevancia en medio de las condiciones provocadas por la pandemia. Al respecto señaló:

Tenemos que buscar apoyos técnicos y tecnológicos para sustituir lo que se pueda sustituir de los deberes domésticos que son intensivos; en tiempo, en capital, en esfuerzo, en energía psíquica, es terrible lo que la domesticidad consume. Sin embargo, si no se atiende la domesticidad, la calidad de vida va a sufrir (...) Esta relación ahorita de madre servidora de sus hijos va a tener que ir cambiando (...)

La administración de un hogar es complejísima, porque tiene aspectos financieros, tiene aspectos de mantenimiento psicológico; tiene aspectos de planificación, de nutrición, etc. El reto administrativo de manejar una casa es un arte, ¿por qué no aprendemos todos cómo se hace? Si hay que aprender a votar, ¿por qué no aprendemos a manejar un hogar, que es un reto medular en la vida de todos nosotros?

2.5.1.6. Conciliar las responsabilidades familiares y profesionales

Destacó la importancia de dar prioridad a la familia y hacer valer ese espacio frente al trabajo, sin pedir disculpas por ello. Mencionó que, en ocasiones, las mujeres se sienten culpables o presionadas por la sociedad y el entorno laboral al tomar decisiones relacionadas con la maternidad y el cuidado de la familia. Enfatizó en la necesidad de que la sociedad valore y respalde el papel de las mujeres en la familia, reconociendo que no es un obstáculo para su desarrollo profesional.

Según su criterio, uno de los desafíos más importantes es el de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales que enfrentan las mujeres en la sociedad actual; por eso es necesario impulsar la negociación y el apoyo mutuo entre hombres y mujeres para lograr un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, sin olvidar la importancia de valorar y reconocer la labor de las mujeres en todos los ámbitos, fomentando su participación y su liderazgo.

Por otra parte, y vinculado con el ámbito laboral, reflexionó sobre la brecha salarial de género y la importancia de abordar este problema y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Señaló que las mujeres deben tener las mismas posibilidades de acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones, así como recibir una remuneración justa por su trabajo; de ahí que sea fundamental implementar políticas y programas que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la sociedad.

La señora Figueres Boggs invita a reflexionar sobre la importancia de construir una sociedad más equitativa, donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y puedan desarrollar todo su potencial, superando los obstáculos y prejuicios que limitan el progreso de las mujeres. Por eso es importante generar un cambio cultural que reconozca y valore el aporte de las mujeres en diversos campos, promover la colaboración y el apoyo mutuo entre ambos géneros, reconociendo que el avance de las mujeres beneficia a toda la sociedad.

2.5.2. Anabel González Campabadal¹³

Aunque existan desafíos, la colaboración de personas comprometidas pueden ayudar a superar esas dificultades abrir el camino para que las mujeres logren el reconocimiento y el éxito igualitario en el ámbito político internacional.

ANABEL GONZÁLEZ CAMPABADAL

La señora González es experta en comercio internacional y competitividad. Es licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica, con una maestría en comercio por la Universidad de Georgetown, Estados Unidos. Cuenta con estudios especializados en comercio internacional del Center for Applied Studies in International Negotiations en Ginebra y en la Universidad de Harvard.

Actualmente es vicepresidenta de países del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), antes de incorporarse al BID, se desempeñó en la Organización Mundial del Comercio (OMC) desde junio de 2021 hasta agosto de 2023 como Directora General Adjunta, con excelentes resultados, como facilitadora de negociaciones comerciales entre miembros de la OMC, incluso en aspectos de la pandemia relacionados con el comercio. Además, supervisó las divisiones de investigación económica, acceso a mercados, comercio e inversión de servicios y propiedad intelectual. La Sra. González impulsó una agenda amplia de colaboración con otras organizaciones internacionales, gestionó la relación con América Latina y el Caribe y apoyó el posicionamiento estratégico de la OMC, incluso a través de su blog “Trade Thoughts”.

13 Anabel González Campabadal, comunicación personal, 25 de setiembre de 2020.

Dentro de su carrera también destaca su rol como investigadora principal no residente en el Instituto Peterson de Economía Internacional en Washington DC (2018-2021), donde lanzó la serie virtual “Trade Winds”. Se desempeñó como asesora principal de las prácticas de ventaja global e impacto social en Boston Consulting Group.

Cuenta con una extensa trayectoria a nivel nacional e internacional en la formulación e implementación de políticas comerciales y de inversión, en la negociación e implementación de acuerdos, en la creación de capacidades institucionales relacionadas con el comercio, la mejora del clima de inversión y atracción de inversión extranjera. La revista *Forbes* la ubicó en el cuarto puesto dentro de las mujeres más poderosas de Centroamérica.

Fue ministra de Comercio Exterior (2010-2014), puesto desde el cual lideró los esfuerzos de Costa Rica para adherirse a la OCDE, además le correspondió ejercer como presidenta de la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER). De 2014 a 2016, presidió el Consejo de Competitividad del Foro Económico Mundial. También fue directora general de Comercio Exterior (1991-1997), viceministra de Comercio Exterior (1998-2001), directora de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE, 2001-2002), embajadora especial para Asuntos Comerciales con Estados Unidos y jefa negociadora del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (2002-2004). Además, se desempeñó como directora de la División de Agricultura y Commodities de la Organización Mundial del Comercio (2006-2009) y ha ocupado altos cargos en entidades internacionales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Como profesora en la Universidad de Costa Rica, introdujo los cursos de Derecho del Comercio Internacional. También es conferencista, consultora y autora de distintas publicaciones sobre comercio e inversión.

La señora González asumió el cargo de vicepresidenta de países (VPP), en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el 1 de septiembre de 2023 y será la encargada de liderar la relación con los países miembros prestatarios para el Grupo BID, por medio de la supervisión de las operaciones del Banco en el sector público, la formulación de estrategias de país y regionales y la ayuda en el desarrollo del programa de garantías no soberanas (BID, 2023).

2.5.2.1. Sobre su trayectoria

La destacada carrera de esta mujer, especialmente en el campo del comercio internacional, la ha llevado a desempeñar cargos por designación de Costa Rica como ministra de Comercio Exterior y por elección de

la administración en organismos internacionales, como directora general adjunta de la Organización Mundial del Comercio. Es claro que su experiencia le permite reflexionar sobre los desafíos y avances en la participación femenina en la gobernanza internacional.

La señora González está convencida de la importancia del sistema multilateral, así como de la Organización Mundial del Comercio (OMC); recuerda su primer contacto con la OMC a principios de los años noventa y destaca la importancia de su participación en la Conferencia Ministerial que creó la organización en Marrakech en abril de 1994. Siendo una funcionaria joven del Ministerio de Comercio Exterior en ese momento, tuvo la oportunidad de presenciar un hito crucial en el multilateralismo, ya que con la creación de la OMC se estableció un nuevo marco de reglas para gobernar el comercio de bienes y servicios, proteger la propiedad intelectual y resolver controversias. Dentro de su carrera en la OMC, González ha estado profundamente involucrada desde diferentes posiciones, como funcionaria gubernamental, como parte de la Secretaría de la OMC y como socia de otros organismos internacionales.

En 1995, González lideró el equipo de Costa Rica que llevó a los Estados Unidos ante el mecanismo de solución de controversias de la OMC, en respuesta a las restricciones impuestas a las importaciones de productos textiles costarricenses. Costa Rica ganó este caso; el primero que abordaba un área conflictiva como la industria textil; además, fue el primer caso de un país pequeño enfrentando a un país grande. Esta victoria reafirmó la relevancia de la organización y su capacidad para garantizar la justicia en el comercio internacional.

En 1999, como viceministra de Comercio Exterior de Costa Rica (mayo de 1998- abril 2001), participó en la Conferencia Ministerial de Seattle, durante la cual se le designó como presidenta de un controvertido Comité sobre Comercio y Asuntos Laborales, en medio de fuertes tensiones y posiciones encontradas entre los representantes de los 120 países presentes. A pesar de las dificultades, esta experiencia le permitió enfrentar situaciones difíciles y demostrar su liderazgo en un entorno complejo.

Después de su participación en la Conferencia Ministerial de Seattle, González continuó trabajando en la OMC. Primero como funcionaria del Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica y luego como directora de la División de Agricultura de la OMC (febrero de 2006-enero de 2009). Durante este período, estuvo involucrada en las negociaciones de la Ronda de Doha, que finalmente no llegaron a una conclusión. Su experiencia en la OMC le brindó una perspectiva valiosa sobre las dinámicas de negociación y los desafíos enfrentados en el ámbito internacional. Al respecto comenta:

En el ámbito internacional en muchos campos, básicamente está fundamentado en la búsqueda de la cooperación internacional, a la colaboración entre los Gobiernos para alcanzar fines específicos y, particularmente tratar de solventar problemas de carácter global o regional. En ese sentido, me parece a mí que muchas veces las mujeres tienen una vocación hacia la cooperación. Por lo menos en mi caso, yo soy una fiel creyente de que la cooperación entre los países es indispensable para poder abordar los desafíos más importantes que el mundo tiene que son de carácter global.

Una vez concluido su paso por la OMC, González regresó a Costa Rica y fue nombrada ministra de Comercio Exterior (mayo de 2010-mayo de 2014). Durante su mandato, participó activamente en foros y conferencias relacionadas con la OMC; destaca su participación en la Conferencia Ministerial que acordó el importante Acuerdo de Facilitación del Comercio.

Posteriormente, González aplicó y fue seleccionada como directora de la Práctica Global de Comercio y Competitividad del Banco Mundial, donde colaboró estrechamente con más de 100 países en temas comerciales y de desarrollo económico. Durante su tiempo en el Banco Mundial, mantuvo una sólida colaboración con la OMC y trabajó en la publicación conjunta de importantes documentos sobre comercio y desarrollo.

Después de su paso por el Banco Mundial, González se convirtió en investigadora del Instituto Peterson de Economía Internacional y Consultora Internacional (julio de 2019-junio de 2021). Ha continuado escribiendo y abogando por la cooperación multilateral y el papel fundamental que desempeña en un mundo cada vez más convulso. A través de eventos virtuales como *trade winds* (vientos de comercio), se ha centrado en discutir temas relacionados con la cooperación multilateral y la importancia de su defensa.

2.5.2.2. Participación de mujeres en la gobernanza internacional

La entrevistada destaca el papel fundamental que las mujeres desempeñan en la búsqueda de espacios para demostrar su capacidad en el ámbito internacional. Enfatiza que, en el ámbito de la gobernanza internacional, basado en la cooperación entre Gobiernos para abordar problemas globales o regionales, las mujeres muestran una vocación innata hacia la colaboración. Existe una inclinación natural de las mujeres para llevar

esta predisposición a nivel global o regional y contribuir a través de su participación.

La participación de las mujeres en la gobernanza internacional ha sido objeto de numerosos estudios y se reconoce como un factor clave para lograr una mayor inclusión y una toma de decisiones más equitativa y representativa. Según el Informe del Foro Económico Mundial sobre la Brecha Global de Género 2021, los países que han logrado una mayor paridad de género en el ámbito político y de liderazgo tienden a tener sociedades más estables y prósperas.

Según González, la cooperación entre países es indispensable para abordar los desafíos más importantes que enfrenta el mundo a nivel global; en este sentido, destaca la relevancia del fortalecimiento de las instituciones a nivel internacional, especialmente para países pequeños y medianos, que les permitan desenvolverse en condiciones equitativas basadas en reglas y el imperio de la ley, en contraposición a la ley del más fuerte; este enfoque motiva a muchas mujeres, incluyendo a González, a participar en el ámbito internacional.

En relación con los partidos políticos, doña Anabel menciona el ejemplo de Estados Unidos, país en el que se tienen estructuras establecidas para apoyar a las mujeres en su desarrollo profesional y proporcionar capacitación específica para desempeñarse en posiciones de liderazgo; según ella, estos programas han demostrado ser efectivos en cuanto a brindar a las mujeres las habilidades y condiciones necesarias para desenvolverse exitosamente en dichas posiciones.

En el caso de Estados Unidos, existen organizaciones como EMILY's List, que se dedican a reclutar, capacitar y respaldar financieramente a mujeres progresistas que buscan postularse para cargos políticos. A través de programas de capacitación y asesoramiento, estas organizaciones brindan a las mujeres las herramientas necesarias para construir una campaña política exitosa, establecer redes de apoyo y financiamiento y superar los desafíos y obstáculos que enfrentan en su camino hacia el liderazgo político (EMILY's List, s.f.).

Estas estructuras y programas dentro de los partidos políticos en Estados Unidos han contribuido a aumentar la representación y participación de las mujeres en la política, tanto a nivel local como nacional. Han creado espacios donde las mujeres pueden recibir capacitación, apoyo y mentoría para desarrollar sus habilidades de liderazgo y competir en igualdad de condiciones con sus colegas masculinos.

En un contexto más amplio, Anabel González subraya que aún queda mucho por hacer a nivel nacional e internacional para fomentar la

participación de las mujeres y garantizar opciones reales para que ocupen posiciones de liderazgo. Si bien se han implementado medidas para promover la igualdad de oportunidades en algunos sectores, como el Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, se requieren enfoques adicionales.

El programa IMPULSA del Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica (COMEX) es una iniciativa dirigida a fomentar la participación de las mujeres en el comercio internacional y promover su empoderamiento económico. El objetivo principal de IMPULSA es estimular el crecimiento y la competitividad de las empresas lideradas por mujeres, brindándoles herramientas, capacitación y apoyo para expandir sus negocios en el ámbito internacional (COMEX, 2022. párr. 1).

2.5.2.3. Sobre las condiciones para la participación de las mujeres

En el ámbito internacional, González ha observado la existencia de expectativas más altas para las mujeres que buscan incursionar en puestos políticos internacionales. Aunque esto puede representar un desafío adicional, reconoce que no se trata de una discriminación abierta, pero sí es algo que está presente.

Con frecuencia es que la barra es más alta. Implícitamente hay una percepción de que para que la mujer pueda ser tomada seriamente, se le pone una barra más alta y si pasa esa barra más alta, la mujer es tomada en cuenta. Como regla general eso se presenta. No diría que es una discriminación abierta, pero sí es que los parámetros son diferentes, se le tiende a exigir más a una mujer en términos de capacidad, en términos de dedicación, en términos de estar siempre presente y, eso me parece que de alguna manera lo hace más difícil.

González reconoce que el desempeño en el escenario internacional no es fácil, especialmente para quienes provienen de países pequeños como Costa Rica. No obstante, destaca que, a través de una trayectoria consistente y la presencia de atributos distintivos y sólidos, se han logrado abrir algunos espacios para las mujeres. Aunque el desafío es mayor al provenir de un país pequeño, señala que se han producido cambios en el ámbito internacional, con un aumento en la presencia de mujeres destacadas liderando delegaciones gubernamentales o trabajando en organismos internacionales.

Sin embargo, también destaca que, a pesar de estos avances, la participación de las mujeres en reuniones ministeriales y otros foros internacionales sigue siendo minoritaria. En una reunión con alrededor de 35 o 40 ministros, es común encontrar solo dos o tres mujeres, lo que demuestra la necesidad de incrementar la representación y participación femenina en estos espacios.

Agrega que se observa un cambio positivo en los últimos años y, específicamente, una creciente convicción de que la presencia femenina debe ser más fuerte, sobre todo porque las mujeres representan la mitad de la población mundial. González destaca que muchas organizaciones están trabajando activamente para promover que las mujeres ocupen cargos importantes, basándose en su capacidad, trayectoria y experiencia y por eso es crucial que el género no se convierta en un obstáculo implícito que limite las oportunidades de las mujeres. Es necesario, por lo tanto, abrir nuevas puertas y eliminar barreras para permitir una mayor participación femenina en los espacios internacionales. Al respecto, señala:

Me atrevería a decir que, en el último año, ha cobrado una fuerza muy especial esta convicción de que, siendo la mitad del mundo, habría que tener una presencia más fuerte. Me parece que en muchas organizaciones se está haciendo el propósito de que sean las mujeres las que puedan ocupar cargos importantes. Por supuesto, todo está basado en la capacidad, en la trayectoria, en la experiencia, pero de alguna manera tratando de evitar que el género se convierta en un obstáculo implícito, que de alguna manera implícitamente cierre puertas y, al ponerle atención a esto, pues están abriendo nuevas puertas y eso me parece que es lo importante.

La señora González subraya la importancia de tener mentores y defensores que brinden apoyo y oportunidades en un entorno que promueva la igualdad de género. Aunque existan desafíos, la colaboración y el compromiso de personas comprometidas pueden ayudar a superar esas dificultades y abrir el camino para que las mujeres logren el reconocimiento y el éxito igualitario en el ámbito político internacional.

2.5.2.4. Los retos que representan para las mujeres los equilibrios personales y profesionales

La visión y trayectoria de González debe ser valorada en relación con los retos que las mujeres enfrentan en la búsqueda del equilibrio entre su vida personal y profesional, así como en su participación en el ámbito político internacional; desde su perspectiva, aún queda trabajo por hacer en términos de propiciar espacios de participación para las mujeres y garantizar opciones reales para alcanzar posiciones de liderazgo. Y esto pasa también por reflexionar sobre las responsabilidades y las cargas que muchas mujeres enfrentan para conciliar lo familiar y lo profesional y la necesidad también de lograr balances.

Doña Anabel está persuadida de que todas las mujeres saben que cuando se tienen hijos pequeños, no importa la posición que se esté ocupando o el ámbito en donde se trabaje, siempre hay un desafío de coordinar la labor como madre y como profesional. En su caso particular, asegura que el apoyo de su familia ha sido fundamental, pero reconoce también que ser madre y profesional no ha sido fácil. Al respecto comenta:

Desde que empecé en mi carrera, para mí la familia ha sido un tema muy importante. En mi caso, siempre conté con el apoyo de Francisco, mi esposo, y de mi familia también. Creo que fui muy afortunada porque tuve esos esquemas de apoyo, pero, aun así, era difícil porque en estas tareas implica mucho viaje, eso siempre es un desafío. Yo procuraba estar presente para momentos importantes con mis hijas como cumpleaños o eventos especiales, pero lo cierto también, había momentos en los que no podía.

Doña Anabel también se refiere a la tensión constante que implica, para una mamá, cuidar y trabajar, la preocupación de sentir que no se está tan presente en la vida de los hijos como se quisiera o debiera, en qué consiste ser “buena mamá”. Pero como todo, también requiere de una profunda reflexión sobre las enseñanzas que como madre se les está dando y que también la propia realización profesional es importante.

Yo creo que las hijas, si uno está listo para dedicarles y apoyarles en todo momento, terminan aprendiendo y estando contentas y agradecidas. Yo donde veo a mis hijas que ya son profesionales, insertadas en el mundo laboral y que

son muchachas de bien, pues me siento orgullosa y pienso que a veces uno se preocupa más de la cuenta. Si uno está listo a darles el tiempo y la atención que los hijos merecen, me parece que los hijos también van a comprender la importancia de que su mamá también se desempeñe en el ámbito profesional se logra encontrar un balance general. Hay días que uno siente que el balance no se logra. Unos días me sentía muy buena mamá y que no estaba haciendo bien mi trabajo y a la inversa. Creo que en general encontré un buen balance.

2.5.2.5. *La importancia y el significado de la sororidad: mujeres apoyando mujeres*

La señora González destaca la importancia del apoyo que se le da a las mujeres, a través de distintos medios, entre ellos, los programas de asesoría (*mentoring*) y las redes de apoyo. Está convencida de la importancia de contar con dichas herramientas en la academia y en el sector público y privado, pues además de que permiten brindar orientación y apoyo a las mujeres, generan un ambiente de colaboración y solidaridad, pues se comparten recursos y se fomenta el crecimiento mutuo.

Es fundamental seguir fortaleciendo la red de apoyo entre mujeres y la solidaridad en el ámbito internacional. El ejemplo y la presencia de mujeres destacadas en puestos de influencia son vitales para inspirar a otras mujeres, especialmente a las más jóvenes, y motivarlas a perseguir roles similares. Además, es importante que las mujeres en posiciones de liderazgo sean conscientes de su responsabilidad en cuanto a apoyar a otras mujeres y brindarles oportunidades de desarrollo.

Conforme más mujeres ocupan posiciones importantes o se destacan de una u otra manera en el ámbito internacional, me parece que, por una parte, se da un ejemplo y eso es valioso por que otras personas, otras mujeres más jóvenes pueden decir “esto es posible” y esto las impulsa a seguir adelante. Pero, también, porque me parece que cuando se llega ahí, se cobra conciencia de que es importante apoyar a las personas. Yo hago todo lo que yo pueda por apoyar a muchachas jóvenes que están aplicando a una posición o quieren ver si se les da una carta de recomendación para entrar a la universidad, en fin, tantas maneras que puede uno ayudar a las personas.

La experiencia de Anabel González también invita a reflexionar sobre la relación entre los cambios a nivel nacional y los cambios en el contexto internacional. El fortalecimiento de la participación de las mujeres en el ámbito nacional puede abrir puertas para su inserción en el ámbito internacional, y a su vez, la presencia de mujeres en posiciones internacionales puede generar impactos positivos en el ámbito nacional. Es fundamental considerar ambas dimensiones para promover la equidad de género y reducir las brechas en el ámbito político.

Por eso la señora González considera relevante desarrollar programas y redes de apoyo o de mentoría a nivel de instituciones públicas o privadas, de manera que puedan contribuir con el desarrollo de destrezas, habilidades y capacidades de las mujeres y que se debería invertir más en formas sistemáticas de apoyar a las mujeres.

En general, la experiencia de González muestra los desafíos y logros de una mujer destacada en el ámbito político internacional, aporta importantes lecciones sobre la importancia del aporte de las mujeres a temas críticos nacionales e internacionales e inspira a trabajar en conjunto para construir un mundo donde todas las mujeres tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

En el momento que el país pueda tener mujeres preparadas, que ocupen distintos espacios que, entre más tengan, más opciones hay de participar en el ámbito internacional. Cuando una mujer llega a una posición en ámbito internacional, puede también, no solo servir de ejemplo, sino de apoyar y abrir nuevas oportunidades para más mujeres. De alguna manera hay una relación simbiótica. Una relación en doble vía. Ahora es cierto también que, si a nivel nacional no hay esas oportunidades, cuesta más en el ámbito internacional. Hay que tener alguna presencia en el ámbito nacional primero antes de pasar al ámbito internacional, hay que tener algún tipo de plataforma nacional. Quizás ahí también hay que poner un poco más de atención.

2.5.3. Gloria Abraham Peralta¹⁴

La apertura de espacios para mujeres es una evolución natural a partir de luchas concretas, pero que en la práctica no necesariamente se cumplen al 100 (...) se van abriendo espacios y hay que “ocuparlos bien ocupados.

GLORIA ABRAHAM PERALTA

Es máster en Sociología de la Universidad de Toulouse, Francia y candidata al Doctorado en esa misma especialidad. Su trayectoria en el sector agropecuario ha sido amplia, se desempeñó como la primera mujer ministra de Agricultura y Ganadería de Costa Rica en el gobierno de doña Laura Chinchilla Miranda, período 2010-2014. Se ha desempeñado, además, como representante del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) en México, de 2014 a 2019; miembro del Consejo Asesor en Seguridad Alimentaria del del director general del IICA, desde el 2020 embajadora de Costa Rica ante la OMC de 2019 a 2023. Fue electa presidenta del Comité de Agricultura en Sesión Especial de la OMC y la primera mujer en presidir ese grupo especial.

Además, fue jefa de negociación del equipo agrícola costarricense para la suscripción del Acuerdo de Asociación Unión Europea-Centroamérica, así como de los Tratados de Libre Comercio con China y Singapur.

Ha sido consultora del Banco Mundial y del PNUD, y especialista en Políticas y Comercio Agropecuario del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) en México.

2.5.3.1. *Sobre su trayectoria*

La señora Abraham Peralta ha tenido una destacada trayectoria profesional; en su rol como embajadora de Costa Rica ante la OMC, destacó como presidenta de las negociaciones agrícolas y, en ese contexto, presentó un nuevo texto, en el que se buscaba tener en cuenta las posiciones expresadas por todos los miembros de la OMC respecto de los distintos temas de las negociaciones mantenidas hasta la fecha de la ministerial MC12. Cabe indicar que las negociaciones agrícolas constituyen uno de los temas más complicados y de mayor dilación en la historia de las ne-

¹⁴ Gloria Abraham Peralta, comunicación personal, 20 de junio de 2023.

gociaciones comerciales multilaterales, y sus resultados se relacionan no solo con la definición de las disciplinas que procuran la profundización del libre comercio de productos agroalimentarios, sino también con la seguridad alimentaria global.

En estas negociaciones se manifestó la fortaleza de la señora Abraham y su vasta experiencia en el sector agropecuario, acumulada a través de los años y los puestos desempeñados; entre ellos, el de representante del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) en México, también su experiencia y conocimientos en políticas y comercio agropecuario como consultora para el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y su rol de especialista en Políticas y Comercio Agropecuario en el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).

Como puede notarse, se trata de una mujer con una amplia trayectoria en el sector agropecuario y una significativa participación en importantes negociaciones internacionales, lo que la convierte en una experta de reconocido prestigio en políticas agrícolas y comercio agropecuario.

Cabe destacar que se desempeñó como ministra de Agricultura y Ganadería de Costa Rica (MAG) durante el período 2010-2014. Al respecto, la Sra. Abraham califica su experiencia en el ministerio como “compleja” pero “entretenida”; la segunda palabra podría sorprender, pero describe la actitud positiva y fuerte de una mujer que ha utilizado estas fortalezas como armaduras en su trayectoria. Doña Gloria formó parte de un equipo de mujeres que asumieron un reto histórico en la administración de Laura Chinchilla.

Este desafío se refleja en las palabras de la presidenta Chinchilla, que al presentar su gabinete económico manifestó: “He decidido poner el 80 % del Producto Interno Bruto de este país en manos de mujeres”. Estas mujeres fueron las señoras Gloria Abraham en el MAG, Anabel González en COMEX y Mayi Antillón en el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). Un dato significativo es que las tres mujeres culminaron los cuatro años de gobierno con la presidenta, y que, por primera vez, el MAG estuvo en manos de una ministra y dos viceministras.

La señora Abraham ha tenido un papel destacado en otras importantes negociaciones comerciales internacionales; ocupó el cargo de jefe de negociación del equipo agrícola costarricense para la suscripción del Acuerdo de Asociación Unión Europea-Centroamérica, así como para los Tratados de Libre Comercio entre Costa Rica y China, y entre Costa Rica y Singapur.

2.5.3.2. *Los retos y desafíos de la participación de las mujeres*

Al responder la pregunta de cómo se describe a sí misma, lo primero que afirma la señora Abraham es ser “hija de la primera generación de mujeres que masivamente nos incorporamos en el mercado laboral en este país” y que “somos esa generación que se incorporó y que nos ha tocado meter el dedo en la puerta para que no se cierre”. De esta forma, no solo se ve como una persona con logros individuales, sino también como una precursora que estuvo segura de sus capacidades a lo largo de su vida profesional y, en el proceso, abrió y mantuvo la puerta abierta con fuerza para las siguientes generaciones de mujeres.

Tanto sus logros como sus retos fueron extensos. Por ejemplo, afirma que terminó su licenciatura embarazada y su primer año de posgrado, en Francia, yendo a clases con su hija de tres semanas de nacida porque no tenía apoyo para el cuidado. Adicionalmente, resalta el alto escrutinio hacia la mujer cuando señala que deben hacer las cosas el doble de bien porque “el metro para medir a una mujer no tiene 100 centímetros, tiene 150”. Su responsabilidad como precursora implicaba que se le daban las oportunidades y debía cumplirlas el doble de bien porque sabía que quienes venían atrás se verían afectadas por su desempeño. También, identifica temáticas persistentes como las brechas salariales y las promociones de mujeres en sus respectivos empleos.

Es importante señalar algunos datos relacionados con esta realidad que señala doña Gloria. De acuerdo con la OIT (2022) en su último Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023, “la brecha salarial de género persiste en los mercados de trabajo de todo el mundo, donde las mujeres, en promedio, están peor remuneradas que los hombres” (p. 107). En Costa Rica, el porcentaje de diferencia entre el salario anual del hombre con respecto al de la mujer se mantiene en un 5,7 %, según datos de la OCDE (2021).

Por otro lado, el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance Global sobre las Tendencias del Empleo Femenino de la OIT* (2018b) establece que si bien en la actualidad las mujeres tienen una mayor presencia en cargos de dirección intermedia y superior que hace veinte años, muy pocas llegan a ocupar un puesto ejecutivo. Por ejemplo, las mujeres abarcan “... menos de una tercera parte de los cargos de dirección intermedia y superior en la mayoría de los países desarrollados, y menos del 5 por ciento de los cargos de dirección general de las empresas que cotizan en bolsa” (p. 10).

Algunas de las causas de estos fenómenos son identificadas por ONU Mujeres (s.f.b), que afirma que las mujeres tienen mayor propensión

a tener empleos a tiempo parcial, peores empleos, trabajos socialmente menos valorados. Adicionalmente, Alcaráz y Vázquez (2020) sugieren factores como los estereotipos de género, menor formación y dificultades para conciliar el cumplimiento de las responsabilidades de la vida familiar y la profesional.

Abraham analiza la apertura de espacios como una evolución natural a partir de luchas concretas, resoluciones, pero que en la práctica no necesariamente se cumplen al 100 %. La Sra. Abraham cree que se van abriendo espacios y hay que “ocuparlos bien ocupados” para profundizar en el establecimiento de la equidad. Ante esto, apela a la tarea que tienen las generaciones venideras de seguir con la lucha y los logros alcanzados hasta el momento.

A lo largo de la historia, la búsqueda de personas mentoras ha sido fundamental para el crecimiento y empoderamiento de las personas. La señora Gloria Abraham relata que en sus inicios tuvo mentores hombres, ya que en ese tiempo la mayoría de los tomadores de decisiones y profesores universitarios eran varones. Sin embargo, resalta que lo esencial es encontrar seres humanos que sean capaces de guiar, independientemente de su género. Uno de los mentores influyentes mencionados por Abraham fue Jorge Manuel Dengo, quien se destacó por su contribución al diseño de la Costa Rica moderna, su enfoque humanista y diseño de una institucionalidad que transitara hacia una sociedad más desarrollada. La experiencia de haber trabajado al lado de una persona de estas calidades, contribuyó sin duda, a forjar su confianza y su habilidad para expresar opiniones de manera segura.

Destaca que en la actualidad hay más mujeres en el rol de mentoras, lo cual resulta crucial, dado que la diversidad de perspectivas y experiencias enriquece el proceso de desarrollo personal y profesional.

La relevancia de las personas mentoras radica, por un lado, en su capacidad para transmitir conocimientos y experiencias propias, y por otro, en su presencia en momentos clave para estimular una comprensión plena de las situaciones vividas. Según se menciona en la entrevista, transmitir la experiencia puede resultar un desafío, ya que cada individuo debe recorrer su propio camino y aprender de sus propias vivencias. No obstante, el intercambio de ideas, el apoyo y la guía proporcionados por personas con trayectorias consolidadas pueden ser fundamentales para las generaciones venideras.

Gloria Abraham destaca la importancia de comprender que los liderazgos no se limitan a una sola persona, sino que son generadores de equipos. A su modo de ver, si un líder se coloca en el centro de atención de

manera exclusiva, esto indica que algo no está funcionando correctamente. Abraham ha aprendido a utilizar el lenguaje en plural, reconociendo que el proceso de liderazgo es una construcción colectiva en la que cada miembro del equipo tiene un papel crucial.

Lo señalado por la señora embajadora, visto desde el ámbito de la gobernanza, supone un rol para cada persona parte del colectivo, lo cual es esencial para abordar los desafíos y tomar decisiones informadas y equitativas. La construcción colectiva implica escuchar diferentes perspectivas, valorar la diversidad de ideas y promover un clima de confianza y respeto mutuo, pues cuando se fomenta la participación y se reconocen las contribuciones individuales, se fortalece el trabajo en equipo y se maximiza el potencial para alcanzar resultados positivos.

En conclusión, la trayectoria profesional de Gloria Abraham Peralta en el sector agropecuario y su participación en importantes negociaciones internacionales son un testimonio del trabajo y aporte de una mujer en el ámbito de las políticas agrícolas nacionales e internacionales.

Sin duda, Gloria Abraham Peralta ha dejado un legado significativo en la promoción de la equidad de género. Además, su experiencia personal como una de las primeras mujeres en incorporarse al mercado laboral en su país la ha llevado a ser una defensora incansable de la igualdad de oportunidades para las mujeres y a ocupar un papel activo en la mentoría de otras personas, tanto mujeres como hombres.

En sus palabras, es importante ocupar los espacios que se abren para las mujeres y ayudar a que otras logren llegar a ellos. Reconoce, asimismo, que la construcción de liderazgos efectivos implica el trabajo en equipo y la valoración de las contribuciones individuales. Su enfoque en plural y su convicción de que los liderazgos generan equipos, reflejan una visión inclusiva y colaborativa que promueve la diversidad de perspectivas y la toma de decisiones informadas.

A pesar de los desafíos y obstáculos que ha enfrentado a lo largo de su carrera, Gloria Abraham Peralta ha demostrado una determinación inquebrantable y una actitud positiva frente a los retos. Su experiencia como líder y negociadora ha sido fundamental para su desarrollo personal y profesional, y sus logros han allanado el camino para las generaciones futuras de mujeres que desean tomar y hacerse dueñas de ese recorrido.

Gloria Abraham Peralta ha unido su lucha por el sector agrícola con su defensa por la equidad de género y su enfoque en liderazgo colaborativo. Su ejemplo recuerda la importancia de buscar mentorías para el crecimiento y empoderamiento personal y profesional. Además, destaca la necesidad de construir liderazgos colectivos que valoren la diversidad

de perspectivas y promuevan la participación de todas las personas en la toma de decisiones. El trabajo y los logros de Gloria Abraham Peralta inspiran a seguir luchando por una sociedad más equitativa y sostenible, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial.

2.5.4. Dyalá Jiménez Figueres¹⁵

El reto de la mujer... hacer más camino o más trabajo para lograr lo mismo. Si las legislaciones, la normativa y las prácticas nacionales de los diferentes países miembros no propician una mayor igualdad, es muy difícil que en el plano internacional se pueda normalizar.

DYALÁ JIMÉNEZ FIGUERES

Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica, con una maestría en derecho internacional por la Georgetown University, se ha desempeñado como especialista en arbitraje internacional.

Actualmente es miembro del Panel de Árbitros y Conciliadores ante el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas e Inversiones, miembro de la Junta de Gobernadores del Consejo Internacional para el Arbitraje Comercial (ICCA) así como del Consejo Internacional para Arbitraje del Deporte (ICAS). Fue miembro de la Comisión de Arbitraje y Resolución Alternativa de Conflictos de la Cámara Internacional de Comercio (ICC) y de su Corte Internacional de Arbitraje y, en 2004, fue designada como la primera directora para América Latina de la Corte Internacional de Arbitraje afuera de su sede en París, encargada de la promoción del arbitraje de la ICC en toda América Latina. En cuanto a su participación en política nacional, entre 2013 y 2014, Jiménez fue asesora en el Ministerio de Hacienda de Costa Rica y en 2014, asesora en la Asamblea Legislativa. Además, fue ministra de Comercio Exterior de Costa Rica durante 2018 a 2020.

En su calidad de ministra de Comercio Exterior del Gobierno de Costa Rica destaca su liderazgo en la coordinación del proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), que

¹⁵ Dyalá Jiménez Figueres, comunicación personal, 2 de octubre de 2020.

culminó con la invitación a formar parte de esta organización; además lidió con los primeros seis meses de la Pandemia mediante, entre otras cosas, el establecimiento de una mesa ejecutiva entre el sector público y el privado, cuestión que generó un incremento en la inversión extranjera directa en nuestro país. Además, en su rol como ministra representó a Costa Rica ante diversos foros nacionales e internacionales como la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER), la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) y la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Debe destacarse su experiencia en arbitraje internacional, ámbito en el que se ha desempeñado como abogada de en procesos arbitrales y fases previas y posteriores al arbitraje pero, sobre todo, como árbitro en casos complejos internacionales entre empresas y entre empresas y Estados o entidades estatales. Ha sido reconocida por Who's Who Legal como una de las tres personas expertas de Costa Rica en arbitraje internacional en el 2016; en su trayectoria en Chile, fue designada como una de las cinco personas expertas en arbitraje internacional en el 2009, 2011 y 2012; finalmente, Chambers & Partners la ha destacado como una abogada *notable*.

2.5.4.1. Sobre sus inicios y el reto de ser mujer

La exministra reconoce comprender el “reto de la mujer” cuando mira en retrospectiva su trayectoria profesional, en la que tuvo que “hacer más camino o más trabajo para lograr lo mismo”. En ese sentido, identifica momentos en los que ha tenido una desventaja por ser mujer y latinoamericana, y destaca que hay una diferencia en la expectativa de la carrera que tendía en comparación con sus colegas, muchos de ellos hombres.

En mi caso, tal vez el reto mayor lo tuve ya grande, cuando trabajaba en un bufete internacional y en donde yo veía que tenía un doble reto: era mujer y latina, era una persona que ya tenía una maestría pero estaba haciendo una pasantía en un bufete internacional en París. Yo veía la gran diferencia en la expectativa de la carrera que iban a tener mis colegas que eran menores que yo, que eran abogados estadounidenses o europeos, y muchos eran hombres. Yo veía que ellos podían rendir más utilidades a lo largo de su carrera en el esquema de los bufetes internacionales y, en ese esquema tan piramidal (hace veinte años), y tan exigente en términos de rentabilidad que tienen este tipo de bufetes, pues yo definitivamente estaba en desventaja.

En este contexto, también reconoce la existencia de unas estructuras y unos estándares que hacían más fácil que personas con ciertas características y cierto bagaje académico puedan acceder a ciertos puestos; admite que la expectativa respecto de ese estándar se cumplía más fácilmente que con personas que agregaban diversidad. Adicionalmente, menciona “normas no escritas” que estaban muy vinculadas con el mundo de lo masculino.

Había normas no escritas como que los lunes se hablaba de fútbol y de política; muchas veces, aunque a muchas mujeres nos gusta el fútbol y la política, los temas en la mesa y el comportamiento y la manera de socializar y hacer network que es importante, la manera de hablarles a los clientes, las actividades que se hacían con los clientes, eran muy acomodadas al mundo de los varones y no al mundo de las mujeres.

Aun así, reconoce que la generación a la que pertenece ha tenido ventajas comparativas, puesto que las mujeres ya eran parte de la comunidad académica y profesional. Eran parte de una segunda y tercera generación de las mujeres que abrieron brechas: “Pero todavía nos veíamos en algunos aspectos como ‘bichos raros’ y todavía el mundo de trabajo en los bufetes estaba organizado por y para los hombres”.

2.5.4.2. Cambios en la manera de entender la inclusión y los apoyos

Doña Dyalá considera que, en la parte profesional, el espacio donde más sintió algún tipo de trato diferenciado por cuestión de género fue en los bufetes de abogados; sin embargo, sabe que dichos espacios, en la actualidad, han modificado bastante sus códigos y sus estructuras, “no solo para acomodar a la mujer, no solo porque se han dado cuenta de que la utilidad no tiene género, sino también porque el mismo hombre ha cambiado”. En este sentido, considera que “los profesionales hombres en derecho también quieren tener más tiempo con sus hijos, hacer ejercicios; quieren poder dedicarse a otras cosas y se dan cuenta de que la vida es más rica con un mayor balance y por eso creo que los bufetes, en general, tanto en Costa Rica como globalmente, están transformándose muy paulatinamente, muy despacio, pero sí lo han hecho”.

Por eso considera fundamental lograr los apoyos necesarios, no solo para incluir más mujeres, sino también para abrir los espacios a todas las personas sin excluir a ninguna. Al respecto, comenta:

Yo he tenido la gran suerte de haber contado con personas que me han apoyado, por ejemplo, el presidente de la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional, Robert Briner, un suizo-alemán; un hombre de 70 años, un hombre absolutamente feminista o neutro en términos de género, absolutamente tolerante, nombró a la primera mujer secretaria general de la Corte cuando estaba embarazada y también nos apoyaba mucho a las mujeres. Era una persona absolutamente tolerante, entendida y civilizada y eso, para todas las mujeres que trabajábamos ahí, era una garantía de que todo iba a ser meritocrático.

Recuerda también con agradecimiento el apoyo de su primer jefe en un bufete en Chile, quien apoyó un esquema de trabajo a medio tiempo cuando estaba embarazada de su segundo hijo.

Finalmente, subraya la decisión del entonces presidente, Carlos Alvarado Quesada, una persona, para ella, “feminista o cero machista”, que escogió a su gabinete 50-50, un equipo paritario entre hombres y mujeres, porque tiene esa firme convicción de que “realmente somos iguales”.

En este tema de la paridad en la conformación de los gabinetes, recuerda con claridad lo que en una oportunidad le dijo Christine Lagarde, quien en ese entonces era directora del Fondo Monetario Internacional (FMI):

La conocí en China, en Beijing, en una actividad del Gobierno chino, muy grande; yo le conté con mucho orgullo que en nuestro Gobierno éramos paritarios y ella me dijo que la clave estaba en que, cuando empezaran a renunciar ministros, porque eso pasa en todos los Gobiernos, se mantenga esa paridad. Porque la paridad al principio, en la foto del inicio es importante, pero en la foto del final, también.

2.5.4.3. La necesidad de las acciones afirmativas

Destaca la importancia de tener permanentemente la disciplina de incluir y abrir espacios, algo que es importante no solo en los Gobiernos, sino también en los organismos internacionales. La señora Jiménez considera importante promover espacios para la participación de las mujeres, pues si bien existe representación, la diferencia proporcional continúa favoreciendo al hombre.

Por eso las acciones afirmativas fueron y siguen siendo a veces tan necesarias: para ir eliminando mitos sobre la participación y los aportes de las mujeres, principalmente en Latinoamérica, donde todavía falta que en los Gobiernos haya mayor representatividad de las mujeres: “No hay que olvidarse de que las cuotas sirven y, quienes aducen que las cuotas no sirven porque se ponen a mujeres que no son aptas, pues que se fijen en los hombres que se han puesto en la historia y que no son aptos; más bien, no solo empareja la no aptitud, sobre todo empareja la meritocracia”.

También cree que los esfuerzos de organizaciones como el Banco Mundial y países miembros como Costa Rica han respondido al llamado de mayor representatividad e inclusión. Desde su punto de vista, todo reside en la modernización de las partes, un esfuerzo recíproco, tanto nacional como internacional: “Yo creo que si las legislaciones, la normativa y las prácticas nacionales de los diferentes países miembros no propician una mayor igualdad, es muy difícil que en el plano internacional se pueda normalizar. Usted debería tener todo un andamiaje jurídico, logístico y cultural para que se logre la plena igualdad”.

Ese andamiaje jurídico, logístico y cultural del que habla la exministra implica contar con normas laborales, de maternidad y paternidad, seguros de salud y de igualdad social, pero, sobre todo, implica tener un verdadero compromiso de las organizaciones, “apoyo y voluntad de parte de la comunidad que rodea esas mujeres para que las mujeres se atrevan a salir. Apoyo que pasa por leyes y por culturas, por el que los esposos y las esposas entiendan, que no haya esos sesgos nacionales en lo doméstico”.

2.5.4.4. Sobre los modelos femeninos y las implicaciones para la participación

En un contexto de arbitraje internacional, doña Dyalá ha estado involucrada en esfuerzos para la apertura de espacios para la mujer. En este ámbito, destaca su participación en la iniciativa Era Pledge (Equal representation in Arbitration Pledge), organización que, según Otero (2022), está formada por personas involucradas en el ejercicio del arbitraje internacional que tienen “... la responsabilidad de mejorar el perfil y la representación de las mujeres en el arbitraje y designar a mujeres como árbitros en igualdad de oportunidades” (párr. 3). Además de dicha organización, existen el Arbitral Women y el CEA Mujeres, que abogan por la igualdad de oportunidades para la mujer y persiguen el objetivo de mejorar su perfil, visibilidad y representación.

De acuerdo con doña Dyalá, el compromiso es lograr una representación equitativa o igualitaria en el campo del arbitraje; por eso, con esa iniciativa buscan promover prácticas de concientización y sensibilización a la hora de nombrar árbitros e incluso al momento de nombrar árbitros que van a ser los panelistas.

Durante mucho tiempo contribuí a organizar conferencias y siempre procuraba tener paridad en las conferencias, porque lo óptico y lo cosmético es sustantivo también y, que las personas jóvenes no se acostumbren a ver solo hombres blancos de cierta edad hablando de arbitraje internacional, para evitar que asocien eso con la profesión. Las personas jóvenes tienen que poder entender que aquí cabe de todo.

Los resultados de estos esfuerzos se reflejan en el informe del Consejo Internacional para el Arbitraje Comercial (ICCA) del 2020, elaborado por el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales. Este grupo reporta que el porcentaje de mujeres llamadas a arbitrar disputas ha incrementado aproximadamente un 12 % en 2015 y 21,3 % en 2019 (Otero, 2022).

Sin embargo, los retos persisten y el caso de la lista de Árbitros y Conciliadores del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias (CIADI) muestra la situación actual. Así pues, las mujeres representaron el 23 % de los nombramientos realizados en casos CIADI en el año 2022, número que se mantuvo igual al 2020, pero implicó un descenso con respecto al 2021 (27 %). Igualmente, los nombramientos efectuados por los coárbitros correspondieron a un 40 % de mujeres y un 60% de hombres; mientras que las designaciones del CIADI fueron 37 % mujeres y 63 % hombres, y las de los Estados parte fueron 32 % mujeres y 68 % hombres. Por último, los hombres representaron el 90 % de los nombramientos realizados por los demandantes y el 87 % de los designados por los demandados en el año 2022 (Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones [CIADI], 2023).

Esta afirmación la sustenta el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de CEPAL (2022), ya que, en la región, el promedio de participación de la mujer en gabinetes ministeriales se mantiene en 28,7 % en el año 2022. Lo mismo sucede en el plano legislativo, en el cual se alcanzó un promedio de 34,9 % de presencia de mujeres en órganos legislativos en noviembre de 2022. Actualmente, diez países de la región no alcanzan el 20 % de representación y dados los resultados

electorales más recientes, se estima que tomará más de cuarenta años alcanzar la paridad en los parlamentos nacionales. Además, en el plano de máximos tribunales (30,4 %), alcaldías (15,4 %) y consejerías (32,7 %), el promedio de participación se mantenía proporcionalmente menor al del hombre en el 2021.

Doña Dyalá señala que, en la mayoría de los foros internacionales, los representantes de las corporaciones y las multinacionales y de los países suelen ser hombres y que, cuando se ven mujeres, suelen ser las “vices” o las “sub”, que están representando al hombre. “No podemos acostumbrarnos a eso. La clave es que eso nos perturbe y que insistamos en que eso no está bien, yo creo que esa es la clave. Que criemos a nuestros hijos para que identifiquen esto”.

Por eso considera relevante hablar y visibilizar la participación y la representación de las mujeres. Al respecto, comparte una anécdota de cuando se mudó con su familia de Chile a Costa Rica.

Mis hijos nacieron en Chile, y cuando eran muy pequeñitos la presidenta era Bachelet y llegamos a vivir a Costa Rica cuando doña Laura era presidenta. Estábamos viendo en la televisión el primer debate presidencial para las elecciones del 2014 y eran un montón de candidatos hombres. Estábamos los cuatro, mi esposo, mis hijos y yo, y nuestros dos hijos, casi al mismo tiempo, dijeron que había algo extraño porque faltaban las mujeres. Ellos mismos se dieron cuenta de que había algo extraño. Eso es importante, que los mismos jóvenes se den cuenta que cuando no hay diversidad, no funciona la cosa, la ecuación no sale.

2.5.4.5. Feminismo y las luchas que se escogen

La experiencia profesional de la señora Jiménez es un ejemplo del camino de una mujer al éxito en un *mundo de hombres*. Sin embargo, también muestra a alguien que ha presenciado un giro importante en los paradigmas sobre la mujer y su inclusión en espacios de liderazgo, pues ha vivido el cambio y también ha colaborado y ha sido una parte fundamental para que dicho cambio suceda.

Sabe también que los avances pueden y deben ser producto de esfuerzos y compromisos colectivos, no generados a partir de la soledad y la lucha “obligada” por el reconocimiento de espacios a los cuales tienen derechos las mujeres. Al respecto, resalta: “Me gustaría ver más hombres

feministas, porque ahora es cuando más hombres feministas necesitamos. No solo en los organismos internacionales, sino en los hogares de esas mujeres. Necesitamos que las mujeres tengan plena opción de escoger el dar esas luchas voluntariamente, no porque las circunstancias las llevaron a esas luchas”.

En este sentido, reafirma que la voluntad de las mujeres para ocupar los puestos de representación y toma de decisiones pasa por “tres ingredientes”: en primer lugar, un compromiso verdadero; segundo, un ambiente y legislación propicia y tercero, que las mujeres tengan esa ambición.

La entrevista con la Sra. Jiménez deja ver diversas problemáticas con respecto a la integración de la mujer en los espacios de liderazgo en un plano estatal e internacional, al igual que un ejemplo de lucha contra *el statu quo*. Tal y como afirma la entrevistada, las problemáticas actuales y la falta de espacios deberían ser perturbadores y generadores de acción. En definitiva, uno de sus mayores aportes es la superación de barreras en los diversos ámbitos de trabajo en los que participó, y su habilidad de generar resultados, no solo en un litigio internacional o en instituciones, sino también demostrar que una mujer sí puede hacer lo que se proponga.

La inclusión de género va acompañada de una mentalidad de inclusión generalizada y de una tolerancia generalizada que además es lo que más nos conviene. Es lo ético y moralmente correcto. A la humanidad le conviene que todos seamos productivos. Para eso necesita libertad, respeto y muchas políticas públicas en materia educativa, de tecnología, productiva para que usted pueda tener una vida digna y productiva. Estamos lejos de eso aún. Todas las reformas en el marco de la OCDE van en esa línea, engranadas muy bien el tema de la mujer.

2.6. Conclusiones

Sin lugar a duda, las mujeres entrevistadas han dejado un impacto duradero en la participación de la mujer en la gobernanza internacional a través de sus acciones en puestos de representación. Sus logros y compromiso con la igualdad de género sirven como inspiración para las futuras generaciones, demostrando que las mujeres pueden desafiar barreras y ocupar roles de liderazgo en la esfera internacional. Su legado es un recordatorio constante de la importancia de promover la igualdad de género en todos los niveles de la toma de decisiones y trabajar por un mundo más equitativo y justo para todas las personas.

Cada una de ellas ha tenido sus propios retos y ha dejado su propio legado. Sin embargo, en sus respectivos contextos han encontrado formas de desafiar el *statu quo*, triunfar con seguridad y luchar por lo que se han propuesto en su carrera profesional. Adicionalmente, las entrevistas realizadas evidencian que los diversos títulos y logros son tan importantes como el camino que tuvieron que recorrer para llegar a ellos. En este sentido, otorgarles un espacio de reconocimiento resulta fundamental para resaltar sus experiencias, pero también para inspirar a las generaciones de mujeres que tendrán un lugar en el ámbito internacional.

Todas las generaciones de mujeres han sido precursoras y agentes de cambio. Desde las primeras mujeres que rompieron barreras y abrieron camino en la gobernanza, hasta las líderes actuales que continúan luchando por la igualdad de género, se puede observar una progresión en la conciencia y la acción hacia la inclusión y la equidad. En definitiva, el objetivo no es solamente abrir espacios, sino también asegurarse de que estos sean duraderos y tomados por mujeres inspiradas y preparadas para recordar, resguardar y continuar con los esfuerzos de aquellas que estuvieron antes que ellas.

Costa Rica es considerado un país pequeño en términos territoriales, con una población de aproximadamente 5 millones de habitantes; sin embargo, ha visto surgir a mujeres que, con su liderazgo, sus voces y su trabajo impactan al mundo y hacen ver al país como uno de los gigantes en el panorama internacional.

Laura Chinchilla Miranda, en su entrevista, destaca que la participación de las mujeres en la política y en espacios internacionales aún enfrenta desafíos debido a normas sociales, valores culturales y prejuicios arraigados. Señala que las mujeres a menudo se ven limitadas por sus propias creencias de no ser lo suficientemente capaces para aspirar a ciertos cargos. Además, menciona que los esquemas de discriminación y desvalorización hacia las mujeres se reproducen en diferentes contextos y organizaciones. Resalta la importancia de promover la igualdad de género y de implementar estrategias para superar estas barreras y lograr una participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones a nivel internacional.

Ana Helena Chacón Echeverría, por su parte, puede describirse como una mujer que se ha enfrentado al mundo para conseguir justicia y derechos para las comunidades más vulneradas. En definitiva, su aporte en el servicio público ha implicado constantes retos y enfrentamientos con el *statu quo* que han permitido a Costa Rica evolucionar y convertirse en un país inclusivo y respetuoso de los derechos de todas las personas

sin importar sus gustos, su procedencia, su clase social o cualquier otro factor que las haga diferentes. También, demuestra que vale la pena ser resiliente y luchar por lo correcto: una vida digna y justa para todas las personas. Como madre, jefa, mujer y, en general, en todos sus roles de vida, ha encontrado la manera de destacar y recordarle a las generaciones venideras que la vida se enfrenta con coraje. Su aporte es un ejemplo.

Los aportes de Epsy Campbell Barr han sido significativos y valiosos en la lucha por la justicia y la igualdad. Su compromiso incansable, tanto a nivel nacional como internacional, refleja su visión global y su determinación por abordar los desafíos sociales y promover un cambio positivo. Como destacada líder en la política exterior, ha demostrado que las mujeres pueden desempeñar un papel destacado en la toma de decisiones y la transformación social. Sus contribuciones en la promoción de la igualdad de género, la lucha contra la discriminación y la defensa de los derechos humanos han dejado un impacto duradero. Su enfoque positivo, su pasión y su perseverancia son ejemplos inspiradores para todas aquellas personas que buscan promover una sociedad más justa y equitativa.

Por su parte, Sonia Picado Sotela ha dejado un impacto significativo como embajadora de Costa Rica en Washington D.C. y a través de su liderazgo en el Instituto Interamericano de Derechos Humanos. A lo largo de su carrera, ha sido una ferviente defensora de los derechos humanos, especialmente de las mujeres. Ha trabajado incansablemente para fortalecer los marcos legales y políticos en favor de los derechos humanos, con un enfoque particular en la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones y la defensa de sus derechos. En su legado, destaca la importancia de abordar las desigualdades de género desde una perspectiva de derechos humanos y trabajar en pro de sociedades más justas e igualitarias. Su lucha por la igualdad de género ha abierto camino para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en la gobernanza global y contribuyan al avance de los derechos humanos en todo el mundo.

Elaine White Gómez agrega un punto fundamental a la discusión: el rol y espacio natural de la mujer en la gobernanza internacional. Si bien reconoce los retos importantes a los que se ha enfrentado a lo largo de su trayectoria profesional, también se muestra segura de su derecho de estar donde se encuentra y conseguir lo que se propone con trabajo duro y resiliencia. No obstante, muestra empatía hacia los retos urgentes como la violencia de género y la necesidad de mejora educativa y competitiva para la mujer. La señora White es una profesional con amplia formación, experiencia y dedicación, que indiscutiblemente aporta mucho al país con su lucha por la apertura de espacios e igualdad de oportunidades.

La trayectoria de Alejandra Mora Mora demuestra el esfuerzo que ha dedicado al tema de la mujer y sus derechos. Su trabajo, su rol en la CIM y sus experiencias anteriores en el servicio público la posicionan una persona que se comprometió a luchar por los derechos que muchos no tienen, especialmente las mujeres. Asimismo, destaca aspectos como el balance personal-profesional y su impacto en la apertura de espacios en la toma de decisiones y la gobernanza internacional. Sin duda, su aporte invita a cuestionarse todos los factores que implican decir: soy una mujer.

Reconocida internacionalmente por su amplia trayectoria en el ámbito del desarrollo económico y la cooperación internacional, la señora Rebeca Grynspan Mayufis ha dejado una huella imborrable en todos los espacios que ha liderado. Destacada economista y funcionaria internacional, ha desempeñado importantes cargos en organizaciones internacionales, destacándose como Secretaria General Adjunta de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y como Secretaria General de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Ha centrado su labor en temas de desarrollo sostenible, inclusión social e integración económica, lo que le ha permitido jugar un papel clave en la promoción de políticas que fomenten el bienestar económico y social, principalmente en América Latina. A lo largo de su carrera, se destaca su compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su enfoque en la cooperación multilateral, acciones que la han consolidado como una de las líderes más influyentes en el ámbito económico global.

La señora Josette Altmann Borbón ha aportado valiosas reflexiones sobre la participación de la mujer en la política exterior. Enfatiza en la presencia destacada de mujeres costarricenses en importantes organismos internacionales, lo cual demuestra su capacidad y liderazgo en el ámbito global. Además, resalta la necesidad de superar los conceptos patriarcales arraigados en la sociedad y promover la igualdad de género en todos los niveles de la política exterior. Aunado a ello, recalca la importancia de generar un conocimiento transformador, trascender los temas tradicionales y abrirse a nuevas iniciativas y discusiones. Sus reflexiones nos invitan a reflexionar sobre la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa en la política exterior.

A partir de la entrevista de doña Muni Figueres Boggs, se desprende la importancia de contar con un ministerio técnico encargado de las negociaciones internacionales en el campo del comercio exterior. Además, queda plasmada la satisfacción que se siente al ser madre y la relevancia de la educación como oportunidad para las mujeres. Asimismo, se muestra la importancia de superar las rivalidades y promover la colaboración

entre instituciones, a fin de lograr acuerdos beneficiosos para el país. En general, la trayectoria profesional de Figueres demuestra la importancia del liderazgo y el compromiso en el campo del comercio exterior y la igualdad de género.

El recorrido y legado de Anabel González Campabadal se destaca por su papel como ministra de Comercio Exterior de Costa Rica y su representación ante la Organización Mundial del Comercio (OMC). Durante su gestión, trabajó incansablemente para promover políticas comerciales inclusivas y equitativas, así como la participación de las mujeres en el comercio internacional. Sus acciones se centraron en la eliminación de barreras comerciales, la defensa de la igualdad de género en el comercio y la creación de oportunidades para que las mujeres emprendan y prosperen en el ámbito empresarial. Su legado se refleja en el impulso que ha dado a la igualdad de género en el comercio, que ha significado abrir camino para que las mujeres desempeñen roles de liderazgo en este ámbito y contribuyan al desarrollo económico y social.

El análisis retrospectivo sobre los principales logros de Dyalá Jiménez Figueres permite comprender que cada uno de sus aportes individuales, como representante de Costa Rica y como mujer, son igual de relevantes e implican un gran impacto. En términos de liderazgo, la señora Jiménez ha conseguido logros y resultados que quedarán en la historia del país, tanto por sus aportes a la política nacional como por su liderazgo indiscutible durante el proceso de adhesión a la OCDE. Adicionalmente, su experiencia en arbitraje aporta una representación de la mujer costarricense en el ámbito internacional. Cabe destacar que sus logros también se caracterizan por su carácter inclusivo, por la búsqueda insaciable de cambio y por el rechazo al *statu quo*. Jiménez continúa trabajando por y para la mujer y sigue siendo ejemplo e inspiración para las generaciones venideras.

Gloria Abraham Peralta es un ejemplo por varias razones: su desempeño en las negociaciones con la UE, China y Singapur; su papel como líder del grupo de negociaciones sobre agricultura de la OMC y su trabajo como ministra de Agricultura. Estos son solo algunos ejemplos de todos los logros de la señora Abraham, que quedarán grabados en la historia de Costa Rica. Cabe destacar, además, sus calidades humanas, pues siempre encuentra el espacio para liderar con elegancia, empatía y resiliencia, y asegurarse de inspirar y dejar la puerta abierta para las generaciones de mujeres que se preparan para tomar la estafeta de la lucha por la equidad y la apertura de espacios. En definitiva, es posible afirmar que su voz y sus logros continuarán impactando a Costa Rica y al mundo por mucho tiempo.

Es importante destacar que las entrevistas realizadas son una muestra representativa de mujeres destacadas en la gobernanza internacional. Se reconoce que existen muchas otras mujeres con trayectorias inspiradoras y valiosos aportes en diferentes contextos y generaciones, entre las cuales puede mencionarse a Elizabeth Odio Benito, política, abogada y activista costarricense que destaca por sus roles como jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y jueza de la Corte Penal Internacional; Christiana Figueres, quien quedará en la historia por su liderazgo durante el proceso de negociación que culminó en el Acuerdo de París de 2015; Gioconda Ubeda(+), con una amplia trayectoria diplomática y profesional, quien fuera la primera y única mujer a la fecha en presidir del 2010-2013, la Secretaría General del Organismo para la Proscripción de las Armas Nucleares en la América Latina y el Caribe (OPANAL).

A partir de la revisión efectuada a las historias de vida de estas valiosas mujeres costarricenses, pueden identificarse algunas coincidencias y similitudes; por ejemplo, respecto a quiénes son y cómo se identifican o describen, la importancia de la educación y la formación para aprovechar y generar oportunidades y la necesaria búsqueda de acuerdos y balances, tanto familiares como profesionales.

Todas las mujeres entrevistadas siempre tuvieron claro que el hecho de llegar a esos puestos de toma de decisión y liderazgo no era solamente una conquista individual, tributaria de sus atestados académicos y profesionales y su trayectoria, sino que su representación y designación se debía, también, al nombre y prestigio de Costa Rica y el lugar y reconocimiento que se ha ganado internacionalmente. Por eso cada una de ellas insistió en señalar la coherencia, transparencia y constancia con la cual se deben defender y fortalecer los temas de la agenda internacional que siempre han caracterizado el protagonismo de Costa Rica, muchos de ellos vinculados a las luchas históricas de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos.

A su vez, reflexionaron sobre la importancia de visibilizar el tipo de liderazgo que han ejercido, el cual no es mejor ni peor que el de los hombres, pero sí distinto, y sostienen que en esas diferencias radica principalmente el aporte que las mujeres pueden realizar a la gobernanza internacional. También reconocieron que los logros alcanzados son producto de la construcción colectiva, del esfuerzo de muchas personas que comprenden la naturaleza de los desafíos y el cómo alcanzar los objetivos; es imprescindible para ellas, por lo tanto, transformar lo simbólico de lo femenino y de los valores asociados a las mujeres, puesto que las transformaciones en las estructuras heteropatriarcales atentan contra la igualdad en la participación y la representación de las mujeres al más alto nivel.

Por eso señalan la importancia de recordar que el desempeño de cargos siempre es un asunto de poder y, por consiguiente, se requiere contar con el apoyo de padres, esposos, compañeros, familia y amistades, pero, sobre todo, con el de otras mujeres, reconociendo que la sororidad y el reconocerse como mujeres permite un acompañamiento distinto para enfrentar los retos y desafíos de una estructura que aún es desigual y discriminatoria.

En ese sentido, coinciden en señalar la existencia de problemáticas que persisten y requieren cambios y transformaciones profundas para posibilitar la participación, el acceso y la permanencia de las mujeres en los cargos de toma de decisiones; entre dichas problemáticas, mencionaron el síndrome de la “impostora”, es decir, que las mujeres suelen no sentirse lo suficientemente preparadas o con el tiempo suficiente para dedicarse a ese trabajo, debido a otras responsabilidades personales y a las labores de cuidado familiares que tienen; o los micromachismos, que intentan acallar la voz pública de las mujeres o negar su derecho a participar y tomar decisiones.

Reconocer los legados y avances de mujeres destacadas en la gobernanza internacional es importante para inspirar y motivar a las nuevas generaciones; sin embargo, también es fundamental mantener y sostener estos logros en el tiempo. Esto requiere implementar políticas efectivas, superar barreras estructurales y culturales, y promover entornos inclusivos que fomenten la participación de las mujeres. Es necesario brindar apoyo y contar con el apoyo de mentores, fortalecer los mecanismos de inclusión y liderazgo y fomentar la responsabilidad colectiva en la continuación de este trabajo. La igualdad de género en la gobernanza requiere un compromiso sostenido y una colaboración constante para avanzar hacia un futuro más equitativo y justo.

Cabe subrayar que cada una de las entrevistadas demuestra la multiplicidad de roles y responsabilidades que asumen las mujeres. Cada una de ellas es madre, hermana, hija, amiga o aliada y esta es una parte fundamental de la mujer en cualquier aspecto de la sociedad. Su definición se queda corta por el simple hecho de que cada una de ellas demuestra que la mujer es infinita y no tiene muros que la limitan, sino que tiene características que la hacen enfrentarse a situaciones y responsabilidades complejas, pero que la vuelven cada vez más fuerte, resiliente y única en el proceso.

Referencias bibliográficas

- Alcaráz, M, A y Vázquez, C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica* 4(1), 59-65. <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
- AmCham Costa Rica. (2021). Programa de mentoría AmCham Women. <https://www.amcham.cr/es/programa-mentoriamcham-women>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2013). Ley de Promoción de la Igualdad Social de las Mujeres. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=74761&nValor3=87981&strTipM=C
- Bakker, I., & True, J. (2013). Gender Mainstreaming and Human Security: Toward a Conceptual Framework for Gender Security. *International Studies Quarterly*, 57(4), 747-759. doi:10.1111/isqu.12070
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (12 de mayo, 2023). BID anuncia nuevo vicepresidente ejecutivo y dos vicepresidentas. [Comunicado de prensa]. <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-anuncia-nuevo-vicepresidente-ejecutivo-y-dos-vicepresidentas>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). Informe de Sostenibilidad Centroamérica 2019. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informe-de-Sostenibilidad-Centroam%C3%A9rica-2019.pdf>
- Banco Mundial (2021). Women, Business and the Law 2021: The Women, Business and the Law Index. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/49b56b1d-e46a-5419-8ed-c-b74a1f2774a0>
- Banco Mundial (2022). Educación de las niñas-Panorama general. (2022). <https://www.bancomundial.org/es/topic/girlseducation#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20de%20las%20ni%C3%B1as,desarrollo%20estrat%C3%A9gico%20del%20Banco%20Mundial.&text=Garantizar%20que%20todas%20las%20ni%C3%B1as,prioridad%20estrat%C3%A9gica%20del%20Banco%20Mundial>
- Beard, M. (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona. Editorial Crítica.
- Budlender, D., & Hewitt, G. (2017). Engendering governance and development: The role of quotas. *Gender & Development*, 25(3), 351-369. doi: 10.1080/13552074.2017.1394176
- Cámara de Industrias de Costa Rica. (2020). Programa Mujer Emprende. <https://camara.industriascr.com/mujer-emprende/>
- Campbell, E. (22 de febrero de 2022). Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible [biografía]. <https://foroalc2030.cepal.org/2022/es/epsy-campbell>

- Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones. (30 de enero de 2023). El CIADI Publica las Estadísticas de la Carga de Casos de 2022. [Comunicado de prensa]. <https://icsid.worldbank.org/es/noticias-y-eventos/comunicados/el-ciadi-publica-las-estadisticas-de-la-carga-de-casos-de-2022#:~:text=Resultados%20de%20los%20Casos,se%20terminaron%20por%20otros%20medios>
- CEPAL (2020). Panorama Social de América Latina 2020. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46550>
- CEPAL. (2021). “Poder legislativo: porcentaje de escaños ocupados en los parlamentos” [en línea]. nacionales. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-legislativo-porcentaje-escaños-ocupados-parlamentosnacionales#:~:text=Con%20datos%20a%20noviembre%20del,%25%20y%2038.3%25%2C%20respectivamente>
- CEPAL. (2022). Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio: reto clave para la construcción de una sociedad del cuidado. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (Ed.) (S.22-01013). <https://oig.cepal.org/es/documentos/poner-fin-la-violencia-mujeres-ninas-al-femicidio-o-feminicidio-reto-clave-la>
- CEPAL. (s.f.). “Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales” [en línea]. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>
- CEPAL. (2022a). Descentrar el producto interno bruto (PIB) Bienestar, cuidados y tiempo. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47941/1/S2200468_es.pdf
- CEPAL. (10 de febrero de 2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región [Comunicado de prensa]. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- CEPAL. (3 de noviembre de 2022b). La sociedad del cuidado, un horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. <https://www.cepal.org/es/notas/la-sociedad-cuidado-un-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>
- Chacón Echeverría, A. H. Vicepresidenta de la República de Costa Rica (2014-2018). <https://administracionsolisrivera.cr/vicepresidenta/>
- Chacón Echeverría, A. H. (s. f.). Inicio [página de LinkedIn] LinkedIn Recuperado 11 de julio de 2023, <https://www.linkedin.com/in/ana-helenachacon/>

- Chinchilla Miranda, L. (s. f.). *Expresidentes y expresidentas de Costa Rica*. <http://www.asamblea.go.cr/ca/Expresidentes%20de%20Costa%20Rica/Forms/DispForm.aspx?ID=27>
- Chinchilla Miranda, L. (s.f.). Inicio [página de LinkedIn]. *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/in/laurach1/?originalSubdomain=cr>
- Chira, S. (2017). Hombres que interrumpen a las mujeres, un fenómeno universal. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2017/06/20/espanol/mujeres-interrupciones-sexismo-laboral.html>
- Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*. Vol. 18 (2005): 249-258.
- Comisión Interamericana de Mujeres OEA. (2020) COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados. <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>
- Comisión Interamericana de Mujeres OEA. (2022). Ley Modelo Interamericana de Cuidados. <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2022). Plan Estratégico 2022-2026 de la Comisión Interamericana de Mujeres. https://www.oas.org/es/cim/docs/plan_estrategico_ESP_22-26.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos: Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a las parejas del mismo sexo. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Democratic National Committee. (n.d.). Women's Leadership Forum. <https://democrats.org/womens-leadership-forum/>
- El Desarrollo Sostenible 2022. <https://foroalc2030.cepal.org/2022/es/epsy-campbell>
- Enloe, C. (2019). *Empujando el patriarcado*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Figueres, C. (s. f.). <http://christianafigueres.com/#/>
- Jiménez, D. (27 de agosto de 2020). TEDxPuraVida. <https://www.tedxpuravida.org/expositores/dyala-jimenez/>
- Jiménez, D. (s. f.). Inicio [página de LinkedIn] LinkedIn. <https://www.linkedin.com/in/dyal%C3%A1-jim%C3%A9nez-b04b9888/>
- EMILY's List. (n.d.). About EMILY's List. <https://www.emilyslist.org/about>
- Espinosa Garcés, M. F. (s. f.). Inicio [página de LinkedIn] LinkedIn recuperado el 15 de junio de 2023, de <https://www.linkedin.com/in/mar%C3%ADafernandaespinosagarc%C3%A9s/>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). (s.f.). FLACSO. <https://www.flacso.org/>

- Foro Económico Mundial. (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Foro Económico Mundial (2023). Las crisis económicas están frenando los avances en igualdad de género. <https://es.weforum.org/agenda/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>
- Franceschet, S., Piscopo J. M. (2008). Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina. Cambridge University Press 1743-923X/08 https://web.pdx.edu/~mev/pdf/PS%20471%20Winter15%20Readings/Franceschet_Piscopo.pdf
- Gómez, S. (2016). De patriarcado a igualdad de género: transformaciones legales y sociales en Costa Rica. *Revista de Derecho*, (47), 185-201. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/20609>
- Heyzer, N. (2014). Women's rights are human rights: The international feminist movement at the turn of the 21st century. *Gender and Development*, 22(1), 7-23. doi:10.1080/13552074.2014.891356
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2021). Women in Parliament: 2021. <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- International Peace Bureau. (6 de septiembre de 2019). The IPB Seán MacBride Peace Award 2019 goes to Elayne Whyte Gómez and Bruce Kent [Comunicado de prensa]. <https://www.presenza.com/2019/09/the-ipb-sean-macbride-peace-award-2019-goes-to-elayne-whyte-gomez-and-bruce-kent/>
- Loaeza, L. R. (2014). El fin del poder. *Espiral* (Guadalajara), 21(60), 239-244. <https://doi.org/10.32870/espiral.v21i60.295>
- McKinsey Company. (2022) Women in the Workplace. <https://womenintheworkplace.com/>
- Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica (COMEX). (22 de julio de 2020). Embajadora de Costa Rica ante OMC presidirá el grupo de negociaciones en materia de agricultura. [Comunicado de prensa]. <https://www.comex.go.cr/sala-de-prensa/comunicados/2020/julio/cp-2511-embajadora-de-costa-rica-ante-omc-presidir%C3%A1-el-grupo-de-negociaciones-en-materia-de-agricultura/>
- Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica. (s.f.). Programa Impulsa. <https://www.comex.go.cr/impulsa/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (4 de octubre de 2019). Costarricense Alejandra Mora se presenta al Consejo Permanente de la OEA como Secretaria Ejecutiva de la CIM [Comunicado de Prensa]. <https://www.rree.go.cr/?sec=servicios&cat=prensa&cont=593&id=5089>

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (26 de mayo de 2020) Matrimonio igualitario se hace realidad en Costa Rica [Comunicado de prensa] <https://tree.go.cr/?sec=servicios&cat=prensa&cont=593&id=5543>
- Molina, L. (3 de mayo de 2023). Unicef: en Costa Rica continúa aumentando la pobreza en los hogares con jefatura femenina. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/unicef-en-costa-rica-continua-aumentando-la-pobreza-en-hogares-con-jefatura-femenina/>
- Mora Mora, A. (s.f.). <https://www.oas.org/es/cim/docs/MoraMora-ES.pdf>
- Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia-Femicidio. (s.f.). <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/femicidio>
- Odio Benito, E. (s. f.). Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/compos14/odio-benito.html>
- Odio Benito, E. (s. f.). Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/compos14/odio-benito.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). World Youth Report. <https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2020/07/2020-World-Youth-Report-FULL-FINAL.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). Costa Rica: Overview. <https://www.un.org/en/member-states/costa-rica>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Conferencias | Mujeres e igualdad de género. <https://www.un.org/es/conferences/women>
- Organización de las Naciones Unidas (2021). The Sustainable Development Goals Report 2021. https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.) Foro Permanente sobre los Afrodescendientes. <https://www.ohchr.org/es/permanent-forum-people-african-descent>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Women in Business and Management: The business case for change. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018a). Care work and care jobs for the future of decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018b). Perspectivas sociales del empleo en el mundo: Avance Global sobre las Tendencias del Empleo Femenino. Primera Edición. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo. (3 de marzo de 2020). Tener hijos retrasa la participación de las mujeres en el mercado laboral más que casarse. <https://ilostat.ilo.org/es/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo [versión completa]. <https://doi.org/10.54394/LYHG2399>
- Organización Mundial del Comercio (2021). History is made: Ngozi Okonjo-Iweala chosen as Director-General. https://www.wto.org/english/news_e/news21_e/dgno_15feb21_e.htm
- Organización Mundial del Comercio (OMC). (2021). Nueva página en la historia: Ngozi Okonjo-Iweala es elegida Directora General [Comunicado de Prensa]. https://www.wto.org/spanish/news_s/news21_s/dgno_15feb21_s.htm
- ONU Mujeres. (2020). A 25 años de Beijin: Los derechos de las mujeres bajo la lupa. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-Womens-rights-in-review-es.pdf>
- ONU Mujeres. (s.f.a). Women's Leadership and Political Participation. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation>
- ONU Mujeres. (s.f.b). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm
- ONU Mujeres. (2020). Participación de las mujeres en la toma de decisiones. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- ONU Mujeres. (s.f.). Costa Rica. <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/costa-rica>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). (s.f.). Gender wage gap [Conjunto de datos]. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). Close the Gender Gap Now. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en

- Otero, N. E. (2022). El papel de la mujer en la práctica arbitral. *Revista Registradoras*, (97), p. 82. <https://revistaregistradores.es/el-papel-de-la-mujer-en-la-practica-arbitral/>
- Pietilä, H. (2007). The Unfinished Story of Woman and the United Nations. UN. NGLS. <https://biblioteca.hegoa.ehu.es/downloads/16149/%2Fsystem%2Fpdf%2F1131%2FUnfinishedStory.pdf>
- Poder Judicial de Costa Rica. (s.f.). Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Ley n.º 7766. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC
- Presidencia de la República de Costa Rica. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. <https://presidencia.go.cr/wp-content/uploads/2019/07/Plan-Nacional-de-Desarrollo-2019-2022.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). Gender Equality. <https://www.undp.org/turkiye/gender-equality>
- Tripp, A. M., & Kang, A. (2008). The global impact of quotas: On the fast track to increased female legislative representation. *Comparative Political Studies*, 41(3), 338-361. doi: 10.1177/0010414007311973
- U.S. Trade Representative. (s.f.). About USTR. <https://ustr.gov/about-us>
- Unicef. (2022). Informe Anual 2022: Costa Rica avanza con su infancia. <https://www.unicef.org/costarica/media/6061/file/Presentaci%C3%B3n%20Informe%20Anual%20UNICEF%202022:%20Costa%20Rica%20avanza%20con%20su%20infancia.pdf>
- Unión Interparlamentaria. (2021). Women in national parliaments. <https://www.ipu.org/women-in-politics/statistics>
- White, E. Harvard Advanced Leadership Initiative. (s.f.). Harvard Advanced Leadership Initiative. <https://www.advancedleadership.harvard.edu/2022-fellows-and-partners/elayne-whyte>
- White, E. (s. f). Inicio [página de LinkedIn] LinkedIn recuperado 15 de junio de 2023, <https://www.linkedin.com/in/elayne-whyte-4ab83433/>

CAPÍTULO 3

Antecedentes de la participación de las mujeres en la diplomacia de Costa Rica: 1936-1952

Autor: Percy Kenneth Rodríguez Argüello¹⁶

Resumen

Objetivo. Este capítulo evalúa la cantidad y calidad de los nombramientos de las mujeres en la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (SRE), mediante la comparación de puestos en el período 1936-1952 y específicamente, en el intervalo abril, 1951-abril, 1952. Con este último lapso, se busca tomar una instantánea representativa de los antecedentes de la mujer en la política exterior costarricense. Abordaje teórico. Desde la teoría constructivista, el sujeto central de la investigación son las mujeres que participaron en la SRE o en la diplomacia costarricense y el objeto de estudio, sus nombramientos, en número y calidad. Método. A partir del método histórico y descriptivo, se recolectaron y analizaron datos cualitativos y cuantitativos en las memorias de la SRE y, con base en ellos, se generó una base de datos; finalmente, los hallazgos se compararon, se interpretaron y se integraron a los resultados de la investigación. Hallazgos.

¹⁶ Historiador por la Universidad de Costa Rica, escritor y ex diplomático costarricense. Máster en Relaciones Internacionales y Diplomacia y; Máster en Comunicación y Mercadeo. Profesor universitario. Se ha desempeñado como consultor e investigador de diversas instituciones gubernamentales y organismos. Autor de 25 libros; panelista y conferencista internacional.

Después de cien años, en el período 1936-1944, el patrón machista comienza a cambiar, con la designación de tres mujeres en la nómina administrativa de la SRE y con la participación de una primera dama en la política exterior de Costa Rica. En el intervalo abril, 1951-abril, 1952, se evidencia que, solo 10 de cada 100 puestos fueron ocupados por mujeres; mientras que se detectó una calidad variable, según si se trató de cargos en embajadas, consulados, organismos internacionales u otro tipo de nombramiento.

Palabras clave: diplomáticas de Costa Rica, historia diplomática de Costa Rica, política exterior de Costa Rica, relaciones internacionales, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica.

3.1. Introducción

¿Cuáles han sido los antecedentes de la participación y designación de las mujeres en la diplomacia costarricense?, es la pregunta que guio este estudio. Comienza con una descripción de los principales antecedentes en la designación de las primeras mujeres en la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (SRE) en el período 1936-1952, para luego centrarse en la investigación y análisis del tipo y cantidad de nombramientos de mujeres en la SRE, en el intervalo abril, 1951-abril, 1952, a través del estudio de las memorias de esa institución.

Este último período obedece al momento en que las mujeres, tímidamente, comienzan a alcanzar algunos puestos en la SRE y una vez que la Constitución Política de 1949 otorgó el derecho al sufragio a las mujeres costarricenses. Este lapso está comprendido dentro de la legislatura del presidente Otilio Ulate Blanco (8 de noviembre de 1948-8 de noviembre de 1953) y de su secretario de Relaciones Exteriores, Mario Echandi Jiménez (1950-1952).

Cabe destacar que la primera vez que algunas mujeres costarricenses votaron fue el 30 de julio de 1950, en un plebiscito local para determinar si las poblaciones de La Fortuna y La Tigra debían seguir formando parte del cantón de San Carlos, o bien, si se debían integrar al cantón de San Ramón. En elecciones nacionales, la concurrencia femenina sufragó por vez primera el domingo 26 de julio de 1953, en las votaciones que se disputaron Fernando Castro Cervantes, del Partido Demócrata, y José Figueres Ferrer, del Partido Liberación Nacional, fundado en 1951. Este último ganó la presidencia con el 64,71 % de los votos emitidos, pero con un abstencionismo del 32,8 % del padrón electoral. El PLN obtuvo 30 curules de las 45 que componían la Asamblea Legislativa, resultado comprensible para los ganadores de la Guerra Civil del 48.

3.1.1. Abordaje teórico-conceptual

El tema de investigación se ha abordado desde la teoría constructivista, que propone las identidades como una de sus unidades de estudio. Como postulado base, establece que las identidades son constructos sociales y políticos, que son desarrollados e identificados por los agentes y las estructuras, los niveles de análisis. Según Barbé (2008). El Estado, en tanto actor internacional, es un *role player* con una identidad endógena, que ha estado marcado por “las normas/instituciones en las que los actores están socializados” (p. 94). La estructura, por lo tanto, es el resultado de “las prácticas que se crean en el proceso de interacción” (p. 94). En este documento se asume que, en la política exterior tradicional costarricense, los valores e identidades masculinos han predominado en las designaciones de funcionarios diplomáticos varones y que la situación comenzó a cambiar lentamente a partir de la década de los cuarenta y cincuenta.

Las mujeres que participaron en la SRE o en la diplomacia costarricense son los sujetos centrales de esta investigación. Y sus designaciones, en número y clase, el objeto de estudio. El objetivo principal ha sido evaluar en qué cantidad y calidad ha evolucionado el nombramiento de mujeres en la diplomacia costarricense, mediante la comparación de puestos en dos momentos puntuales: 1936 y 1952.

Como objetivos específicos, se plantearon los siguientes: 1. Establecer los principales antecedentes en la designación de las primeras mujeres en la SRE en el lapso 1936-1952, mediante el estudio de memorias de dicha secretaria y de la Colección de Leyes, Decretos, Resoluciones y Acuerdos. 2. Determinar el tipo y cantidad de nombramientos en los que las mujeres participaron y fueron designadas en la SRE, en el período abril-1951/abril-1952, a través del estudio de las memorias de esta institución.

Para el lector no familiarizado con la diplomacia, es necesario realizar una diferenciación conceptual entre “embajada”, “misión”, “encargado de negocios”, “consulado”, “consulado honorario”, “canciller” y “servicio interno”.

La embajada es la misión diplomática de mayor categoría, encabezada por un embajador y por un cuerpo diplomático, que puede estar compuesto por ministros consejeros, consejeros, secretarios (primero, segundo y tercero) y agregados (cultural, comercial, agrícola...). La misión diplomática es un término genérico que alude a diversos tipos de representación ante otro Estado o ante un organismo internacional. El encargado de negocios es un funcionario diplomático que ocupa temporalmente la Jefatura de la Misión, en ausencia del titular.

El consulado se refiere a la representación permanente de un Estado en otro, con el objetivo de proteger y auxiliar a sus nacionales, así como promover las relaciones comerciales. La sección consular se refiere al personal de una misión que desempeña funciones consulares, en las categorías de cónsul general, cónsul, vicedcónsul y agente, ya sea con agente con funciones consulares o consular. El Consulado General es una oficina consular permanente de primera categoría, encabezado por un cónsul general, con independencia de la extensión de su circunscripción; el Consulado es una representación permanente, con una circunscripción menor a la del Consulado General. Los consulados son de dos clases: los consulados permanentes y los consulados honorarios. En estos últimos, se nombra generalmente a un extranjero o nacional del país donde se acredita y su puesto es ad honórem; puede estar nombrado en uno o más países y solo es competente para ejercer un número limitado de funciones consulares. Las funciones de las embajadas y los consulados se pueden resumir en que las primeras tienen funciones diplomáticas, es decir, representan al Estado y buscan mantener buenas relaciones; mientras que los segundos poseen funciones consulares, representan a sus nacionales y buscan proteger las personas e intereses de los costarricenses.

En las décadas del cuarenta y cincuenta, en la SRE existían los puestos diplomáticos y consulares diferenciados en distintas personas. Es decir, existían funcionarios nombrados en embajadas y otros nombrados en las secciones consulares. Trabajaban como diplomáticos o servían como agentes consulares, pero muy rara vez con ambos sombreros. A partir de los años sesenta, el Estado costarricense permitió que los funcionarios fueran investidos con los dos tipos de funciones, diplomáticas y consulares. En otras palabras, en las misiones diplomáticas se pudo recargar las funciones consulares. Así, un ministro consejero podía ser investido como cónsul general; un consejero, como cónsul general de segunda categoría y un primer secretario, como cónsul de primera categoría, por ejemplo, entre otras combinaciones posibles. A partir de 1965, con la ley N° 3530, se estableció un Servicio Exterior que comprendió indistintamente el Servicio Diplomático, el Servicio Consular y el Servicio Interno, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC). Los funcionarios de carrera pueden ser destinados al desempeño de cargos en el exterior o bien, en el servicio interno, es decir, en funciones dentro del Ministerio.

Durante el período en estudio (1936-1952), también se realizaron nombramientos en la sede central, tanto en puestos de jefaturas como administrativos, dentro de la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica. Con respecto al concepto de “canciller”, el cual se refiere en la actualidad

al jerarca del ministerio de Relaciones Exteriores, en aquel tiempo se conocía como “canciller” al encargado administrativo de la embajada o del consulado, sin que tuviera carácter diplomático.

3.1.2. Método

En este estudio se ha utilizado el método inductivo, pues son los documentos históricos los que han permitido generar una investigación exploratoria-descriptiva, a través de la cual se identificaron semejanzas y diferencias en las tipologías y nombramientos en la SRE, en el período de estudio.

Se comenzó con el establecimiento de los antecedentes de la participación de las mujeres costarricenses en la SRE, mediante el análisis de fuentes primarias, las memorias de la SRE, de la Colección de Leyes, Decretos, Resoluciones y Acuerdos, en el período 1936-1951, y de los tomos de *Historia Diplomática de Costa Rica*, de Jorge Francisco Sáenz Carbonell.

Luego, se recolectaron y analizaron datos cualitativos y cuantitativos en las memorias de la SRE, para analizar el fenómeno en el período comprendido entre abril de 1951-abril de 1952 y, con base en ello, generar una base de datos. Finalmente, los hallazgos se compararon, se interpretaron y se integraron a los resultados de la investigación, con el fin de evaluar en qué cantidad y cualidad se desarrollaron las designaciones de mujeres, mediante la contrastación de cargos en el período 1936-1952. Así las cosas, se entenderá como cantidad el número de ocasiones en que se realizaron nombramientos en un período de tiempo, y por calidad, la clase y naturaleza; es decir, el nivel de los cargos con que manifiestan los nombramientos, de acuerdo con su condición jerárquica, alta, media u operativa.

3.2. Antecedentes de las participación de las mujer en la SRE y en la diplomacia costarricense

En este apartado, se establece los principales antecedentes en la participación de las mujeres en la SRE y en la diplomacia costarricense, en el período comprendido entre 1936 y 1951. Estas precursoras participaron de distintas maneras: de forma remunerada en la SRE, como primeras damas, en misiones, en funciones diplomáticas, en misión permanente o en funciones consulares.

3.2.1. Las primeras mujeres en la nómina de la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica: 1936, 1938 y 1942

Desde la creación del Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica, el 9 de abril de 1844 y hasta 1936, ninguna mujer ocupó cargo alguno en este ministerio. Sin embargo, a partir de las administraciones de León Cortés Castro (1936-1940) y Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944), varios nombramientos comenzaron a cambiar la presencia de la mujer costarricense en esta institución.

Según Sáenz (2000b), al concluir dichas administraciones, en mayo de 1940 y mayo de 1944, los funcionarios de la SRE habían pasado de 225 a 209, respectivamente; la mayoría, de nombramiento honorario (pp. 492 y 596). En esos ocho años, solo tres mujeres fueron nombradas de forma remunerada en la SRE, como se aprecia en la tabla 5. A saber, Graciela Sancho Colombari, como mecanógrafa (Sáenz, 2000b); María Cristina Pineda, como bibliotecaria y archivera mecanógrafa (Sáenz, 200b) y Dora Guardia Carballo, como auxiliar en la Sección Consular (AL, 1942, p. 504).

Tabla 5. Costa Rica: primeras mujeres nombradas de forma remunerada en la Secretaría de Relaciones Exteriores: 1936-1944

#	Nombre	Fecha	Puesto	Despacho
1	Graciela Sancho Colombari	Del 15 de diciembre de 1936 al 01 de marzo de 1938	Mecanógrafa auxiliar	Oficialía Mayor
2	María Cristina Pineda	10 de setiembre de 1938	Bibliotecaria y archivera mecanógrafa	n.i.
3	Dora Guardia Carballo	23 de enero de 1942	Auxiliar	Sección Consular

Fuentes: (1) Sáenz, 2000b, p. 493, con base en Libro de Acuerdos de la SRE del 4 de mayo de 1936 al 3 de junio de 1940; (2). Sáenz, 2000b, p. 493 y; (3) AL, 1942, p. 504

A continuación, se presentan algunos datos biográficos de estas primeras pioneras en la SER.

Graciela Sancho Colombari nació en San José, el 31 de octubre de 1917, hija de don Juan José Sancho Guevara y doña Santa Colombari. Falleció en la capital, el 18 de octubre de 2010, a la edad de 92 años (TSE, Consultas Civiles). Fue la primera mujer costarricense en la nómina de la SRE, específicamente, como mecanógrafa auxiliar en la Oficialía Mayor;

trabajó en la institución entre el 15 de diciembre de 1936 y el 1 de marzo de 1938 (Sáenz, 2000b, p. 493).

En el caso de María Cristina Pineda, al carecerse del segundo apellido, no se ha podido acceder a más información. Fue nombrada en la SRE el 10 de setiembre de 1938, en el puesto de bibliotecaria y archivera mecanógrafa (Sáenz, 2000b, p. 493).

La primera mujer funcionaria en la Sección Consular fue Dora María del Socorro Guardia Carballo. Se nombró por medio del acuerdo n.º 16 del 23 de enero de 1942 (AL, 1942, p. 504), con un salario de 200 colones al mes (AL, 1944, p. 50). En ese mismo año, la Cancillería realizó otros 94 nombramientos de varones. Dora nació el 19 de junio de 1915, fue bautizada el 11 de julio de 1915, en la iglesia de nuestra Señora de la Mercedes, en San José. Fue hija de Miguel Guardia y Albina Carballo (Familysearch.org). Falleció a los 98 años, en Escazú, el 11 de noviembre de 2013.

En 1942, regía la Ley Orgánica del Servicio Consular n.º 46 del 7 de julio de 1925 y el Decreto n.º 7 del 2 de febrero de 1942, que disponía la jurisdicción de Consulados Generales en el continente americano: Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia (Barranquilla y Bogotá), Cuba, Curazao, Chile, Ecuador, El Salvador, New York, Miami, New Orleans, Saint Louis, Chicago, San Francisco, Idaho, Puerto Rico, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Tampico, Managua, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Al, 1942, pp. 86-88). Otros consulados estaban en Hamburgo, Budapest, Roma, Madrid, Sevilla, Barcelona, Valladolid, Málaga, Palmas de Mallorca, Valencia, Cádiz, Santa Iris (Portugal), Lisboa, Oranjestad (Aruba), Lugano (Suiza), Almería y Francia, entre otros. Costa Rica tenía además consulados honorarios en gran cantidad de lugares. El anterior recorrido da una idea del trabajo de Dora Guardia, como auxiliar de la Sección Consular.

3.2.2. Primeras damas en la diplomacia costarricense: 1936-1940 y 1940-1944

En el período 1936-1944, las primeras damas también comenzaron a participar en misiones. Doña Julia Fernández, esposa del presidente León Cortés, integró la misión que encabezó su hermano Luis Fernández, para asistir a la coronación del rey Jorge VI del Reino Unido, el 12 de mayo de 1937 (Calvo, V. cit. por Sáenz, 2000b, p. 492).



Primera dama
Julia Fernández Rodríguez

(1882-1957),

quien integró la misión que asistió a la coronación del rey Jorge VI del Reino Unido, en 1937.

(El Espíritu del 48, 2018).

Doña Julia nació en Alajuela, el 17 de mayo de 1882. Hija de don Francisco Fernández y doña Luisa Rodríguez. Casó con don León Cortés Castro, con quien tuvo dos hijos. Falleció en San José, el 27 de junio de 1957:

Fue maestra de escuela en su juventud [...]. Inspirada en los proyectos de casas cuna de Colombia, decidió poner en práctica una institución similar para facilitar la incorporación de la mujer costarricense al trabajo remunerado. Con Yvonne Clays de Calderón y otras señoras fundó la Sociedad de Damas Samaritanas, destinada a promover la formación de casas cuna y a promover la capacitación de la mujer. Fruto de sus esfuerzos fue la fundación, en 1938, de la Casa de la Madre y el Niño. También respaldó con calor las tareas de la Cruz Roja Costarricense, que le otorgó en 1937 la Cruz de

Oro de la Orden de Honor y Mérito. Asistió con su hermano Luis a la coronación del Rey Jorge VI de la Gran Bretaña, que se efectuó en 1937. Le correspondió ser la madrina de Monseñor Sanabria en su consagración episcopal. En su condición de maestra, participó en el Congreso Centroamericano Femenino de Educación, celebrado en San José en 1938 (*El Espíritu del 48*, 2018, párr. 2.).

Sin embargo, sin lugar a duda, la primera mujer -y primera dama- que participó activamente en la diplomacia costarricense fue Yvonne Clays, esposa del presidente Calderón Guardia.



Primera dama
Yvonne Clays Spoelders,
primera mujer en la diplomacia costarricense
(Acuña, 2015, p. 96)

Yvonne Clays Spoelders nació el 3 de junio de 1906, en Amberes, Bélgica y en 1927 se casó con el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, presidente de Costa Rica en el período 1940-1944: “En Costa Rica, la primera mujer que participó en la actividad diplomática fue Doña Yvonne Clays Spoelders (1907-1994), quien entre 1940 y 1944 tuvo a su cargo varias misiones especiales en los Estados Unidos de América y otros países, aunque sin ningún nombramiento oficial” (Sáenz, 2000a, p. 11).

Según Portugués (2020), Clays, en tanto primera dama, tuvo una participación excepcional en la política exterior costarricense, donde obtuvo logros concretos:

Conocida por ser la Primera Dama, más bien, la primera mujer en Costa Rica en participar activamente en las relaciones internacionales, en el periodo (1940-1944), donde la mujer no era considerada ciudadana, al no poder ejercer el derecho al voto. Yvonne Clays participa como traductora en la primera reunión del presidente Calderón Guardia con Franklin Delano Roosevelt y su esposa, donde The First Lady toma el papel de traductora ante tal reunión. De esta manera inicia la vida diplomática de Clays, donde no solo participa en reuniones con su esposo, igualmente, es enviada en varias ocasiones a Estados Unidos con la misión de servir de puente entre ambos gobiernos. De esta manera Yvonne Philomene Clays, logra entablar una gran amistad con la esposa de Franklin D. Roosevelt, amistad que permite en 1942 la firma del contrato Fernández-Pierson. Además, en 1943, logra que se instale en Costa Rica el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, hoy día Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. Cuenta también, con una amplia participación en la fundación de la Orquesta Sinfónica Nacional, y ocupa el cargo de presidente de la Junta de la misma por varios años ad honorem (párr. 6).

Clays se separó de Calderón en 1945, pero sufrió la confiscación de sus propiedades en Costa Rica, tras la Guerra Civil de 1948. Falleció en el hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, el 11 de febrero de 1994.

3.2.3. *La primera mujer diplomática en una misión permanente: 1946*

Según Sáenz (2000a), “Durante la administración de Don Teodoro Picado (1944-1948) se nombraron por primera vez mujeres en cargos diplomáticos y consulares” (p. 11) y la primera mujer costarricense diplomática en un puesto permanente (1946) fue Ofelia Rodríguez Quirós (1904-1985), primera secretaria y encargada de Negocios a. i. en Portugal:

La primera mujer que estuvo al frente de una misión diplomática permanente fue Doña *Ofelia Rodríguez Quirós*, quien en 1946 fue nombrada Primer Secretario y Encargada de Negocios ad ínterin en Portugal. La señorita Rodríguez Quirós, quien posteriormente llegó a alcanzar el rango de Ministro Consejero en la carrera diplomática de Costa Rica, también desempeñó cargos en los Países Bajos y la Gran Bretaña y formó parte de varias delegaciones a conferencias internacionales (Sáenz, 2000a, p. 11).

Doña Ofelia nació el 12 de diciembre de 1904, en San José, hija de don Luis Carlos Rodríguez Benedetti (1874-1929) y de doña Luz Quirós Quirós (1879-1955). Fue integrante de la Academia Costarricense de Ciencias Genealógicas. Falleció el 29 de marzo de 1985, en la capital.

3.2.4. *El Reglamento del Servicio Consular de Carrera de 1946*

En el gobierno de Teodoro Picado se emitió el Decreto n.º 3 del 7 de octubre de 1946, Reglamento del Servicio Consular de Carrera, que buscó instaurar una serie de requisitos para los funcionarios consulares en la Secretaría de Relaciones Exteriores. Se reglamentó la presentación de documentos de los aspirantes al Servicio Consular, entre los cuales se solicitaba el certificado de ciudadanía, el diploma de estudios superiores realizados, los antecedentes penales y civiles, así como constancias de empleadores anteriores. El secretario de Relaciones Exteriores debía instaurar las pruebas de idiomas, con pruebas orales de traducción y ejercicios escritos, así como pruebas de conocimientos legales y prácticas consulares.

Para los aspirantes a canciller (nombre con que se designaba al secretario o encargado del consulado), se exigía el título de bachillerato en Humanidades, con conocimientos de derecho constitucional y de administración pública de Costa Rica, así como nociones de contabilidad y economía política. Si no tenía el título, se debía llevar además prueba

de historia y geografía generales y de Costa Rica, redacción, ortografía y mecanografía.

A los candidatos a vicecónsul se les solicitaba, además de dichas pruebas, conocimientos sobre leyes y reglamentos consulares, leyes y normas atinentes en materia de migración, registro civil, contratos de comercio, notariado, actos de representación de la hacienda pública, estadística, principios de derecho público y privado y tratados existentes entre Costa Rica y otros Estados.

Finalmente, el reglamento de carrera consular determinaba las sanciones a funcionarios si se comprobaba alguna falta. Un puesto interesante que buscó crear ese reglamento fue el de visitador de consulados, con sueldo fijo en el presupuesto. La inspección de consulados no era una idea nueva, se había planteado ya en la administración Jiménez Oreamuno, cuando “se nombró a Manuel González Zeledón, como Inspector General honorario de los Consulados de Costa Rica en los Estados Unidos de América” (Sáenz, 2000b, p. 318).

3.2.5. Algunos nombramientos durante la Junta Fundadora de la Segunda República (8 de mayo de 1948 al 8 de noviembre de 1949)

La Junta Fundadora de la Segunda República realizó varias designaciones de mujeres en la SRE. En embajadas, destaca el nombramiento de Emilia Castro Silva de Barish, en el cargo de agregada en la estratégica embajada de Estados Unidos de América, el 9 de diciembre de 1948: “En nuestra historia diplomática solo ha habido tres Embajadores Eméritos: Don Manuel María de Peralta y Alfaro (fallecido en 1930, con cincuenta y nueve años de servicio), Doña *Emilia Castro Silva de Barish*, (jubilada en 1999, con cincuenta y un años de servicio) y Don José Luis Cardona Cooper (jubilado en 1990, con treinta y siete años de servicio, y fallecido en 1999)” (Sáenz, 2000a, p. 10).

En el campo consular, por ejemplo, se designó a Lía C. de Rovira, cónsul en Cali, el 13 de agosto de 1948; María Penón Ferrer de Abbad, vicecónsul en Willemstad, Curazao, el 12 de noviembre de 1948; Lupita de Martínez, vicecónsul en New Orleans, el 6 de diciembre de 1948 y Ofelia Segreda de Wright, cónsul general en Londres, el 12 de julio de 1948 (SRE, 1952, pp. 90-98).

El año siguiente, destaca la designación de Irene Gyemant de Sugat como cónsul honoraria en Budapest, por acuerdo n.º 34 del 7 de marzo de 1949, lo que normalizó las relaciones con Hungría (Sáenz, 2013).

Un caso particular que conviene mencionar es el nombramiento de Virginia Páez Umaña como canciller o encargada administrativa de la Embajada en Estados Unidos Mexicanos, el 18 de enero de 1949, así como el de María Eugenia Hilkemeir, como canciller en el Consulado General en Panamá, el 9 de marzo de 1948 (SRE, 1952).

La Junta también estableció un Estatuto de Servicio Civil, cuyas disposiciones debían ser acatadas por los funcionarios del servicio diplomático interno y externo, “con excepción de los jefes de misiones diplomáticas en misión temporal” (Sáenz, 2013, p. 79).

3.3. Hallazgos acerca de la participación de mujeres en embajadas, consulados, misiones especiales y organismos internacionales: 1951-1952

En este apartado, se investigó el tipo y número de nombramientos en los que participaron y fueron nombradas mujeres en la SRE, tanto en su sede en San José como en el servicio exterior, diplomático o consular. Con estos datos, no se pretende estudiar la totalidad de la administración Ulate Blanco (1949-1953), sino únicamente un intervalo. Se busca tomar una muestra, una imagen, una fotografía, del período comprendido entre abril de 1951 y abril de 1952.

Tabla 6. Costa Rica: Número de nombramientos de mujeres en misiones y consulados en el extranjero, entre abril, 1951-abril, 1952

Nombramientos de mujeres	Número
Embajadas	5
Consulados	22
Organismos Internacionales	3
Observadoras	2
Misión especial	1
Sede la Secretaría de Relaciones Exteriores, en San José	4
TOTAL	37

Fuente: Elaboración propia, con base en SRE, 1951-1952.

En este lapso de estudio, se nombraron 37 mujeres en misiones y consulados de Costa Rica en el extranjero, según la siguiente distribución: cinco, en embajadas; veintidós, en consulados; tres, en organismos internacionales; dos, como observadoras; una, en misión especial, y cuatro, en la sede de la SRE en San José (ver tabla 6). En los ítems siguientes, se estudiarán estos puestos de forma desagregada, para analizar la cantidad y calidad del otorgamiento de credenciales por género.

3.3.1. *Nombramientos de mujeres en embajadas: 1951-1952*

Se halló que, en el período comprendido entre abril-1951/abril-1952, la Secretaría de Relaciones Exteriores realizó 40 designaciones en embajadas costarricenses, pero solo cinco fueron mujeres.

Estos nombramientos fueron de diverso rango: ocho, embajadores extraordinarios y plenipotenciarios; cinco, enviados extraordinarios y ministros plenipotenciarios; cuatro, encargados de negocios a. i.; cinco, consejeros; cuatro, primeros secretarios; dos, segundos secretarios; nueve, agregados y tres, cancilleres de embajada.

Tabla 7. Costa Rica: nombramientos en embajadas, por género y tipo de puesto, nombrados (abril, 1951-abril, 1952)

Tipo de puesto en la misión	Número de nombramientos	Misiones de Costa Rica acreditadas	H	M
Embajador extraordinario y plenipotenciario	8	El Salvador, España, Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá	8	0
Enviado extraordinario y ministro plenipotenciario	5	Cuba, Francia, Gran Bretaña, Italia, Santa Sede	5	0
Encargado de Negocios a. i.	4	Argentina (consejero), España, Francia (secretario), Italia	4	0
Consejero	5	Chile, Estados Unidos de América, Guatemala, Paraguay, Uruguay	5	0

Primer secretario	4	El Salvador, Estados Unidos Mexicanos, Nicaragua, Panamá	4	0
Segundo secretario	2	El Salvador, Estados Unidos Mexicanos	1	1
Agregado cultural	1	El Salvador	1	0
Agregado comercial	3	El Salvador, Estados Unidos Mexicanos, Nicaragua	3	0
Agregado civil	3	Estados Unidos Mexicanos, Italia, Nicaragua	3	0
Agregado agrícola	1	Estados Unidos Mexicanos	1	0
Agregado	1	Estados Unidos de América	0	1
Canciller de embajada	2	Estados Unidos Mexicanos (2), España (1)	0	3
TOTAL	40 nombramientos	17 países	35	5

Nota 1: Costa Rica mantuvo misiones permanentes acreditadas ante Gobiernos extranjeros de dos tipos, embajadas y legaciones. Embajadas en El Salvador, Estados Unidos, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá. Legaciones en Argentina, Cuba, Chile, Francia, Gran Bretaña, Italia, Paraguay, Vaticano y Uruguay.

Nota 2: Se llamaba “canciller” al encargado o encargada administrativo de la embajada o del consulado, sin que tuviera carácter diplomático.

Nota 3: La canciller en España fue nombrada hasta el 12 de marzo de 1952.

Fuente: Elaboración propia, con base en la Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (1952). Memoria abril, 1951-abril, 1952, Imprenta Nacional, pp. 24-26.

Como se desprende de la tabla anterior, de las designaciones en embajadas costarricenses en el extranjero, en el período en estudio, solo el 12,5 % correspondió a mujeres. A saber, dos (como funcionarias diplomáticas: segunda secretaria y agregada) y tres como encargadas administrativas en la Embajada de Costa Rica en México. En la tabla 8, con el objetivo de visibilizar la participación de las mujeres pioneras en este campo, se ofrece el nombre de las diplomáticas y encargadas administrativas de las embajadas costarricenses en EE. UU., El Salvador, España y México.

En esa época, el país tenía misiones en 17 países: Argentina, Cuba, Chile, El Salvador, España, Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos, Francia, Gran Bretaña, Guatemala, Honduras, Italia, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Santa Sede, Uruguay. Nuestro país contaba con 27 misiones extranjeras permanentes: 21 con residencia en San José y seis con sede en México y Guatemala.

Tabla 8. Costa Rica: Designación de mujeres en embajadas, por nombre, puesto y fecha de reconocimiento (abril,1951-abril, 1952).

Nombre	Puesto	Embajada	Fecha de reconocimiento
Virginia Páez Umaña	Canciller	Estados Unidos Mexicanos	18 de enero de 1949, vigente en 1951
Virginia Prestinary Gotay	Segunda secretaria	El Salvador	5 de abril de 1951, SRE (1951-1952), p. 25. Fue ministra en Gran Bretaña en el período 1954-1956
Soledad López	Canciller, <i>ad honorem</i>	Estados Unidos Mexicanos	Acuerdo n.º 82 del 14 de junio de 1951
Matilde Pozuelo Marín	Canciller, <i>ad honorem</i>	España	Acuerdo n.º 35, del 12 de marzo de 1952
Emilia Castro Silva	Agregada	Estados Unidos de América	Aceptada su renuncia al cargo, por el acuerdo n.º 938, del 17 de marzo 1952. Estuvo en servicio hasta 1999.
Mirtha Virginia Chacón Cantón	Secretaria	Estados Unidos de América	Acuerdo n.º 38, del 17 de marzo de 1952. En reemplazo de Emilia Castro en EE. UU.

Nota 1: En la memoria de la SRE, 1951-1952, se indica, en la página 25, que el puesto de Emilia Castro era de agregada en la Embajada de Costa Rica en Washington; sin embargo, en la misma memoria, en la página 44, se menciona que era secretaria. Se pensionó como diplomática en 1999.

Nota 2: En 1952, se llamaba “canciller” al encargado o encargada administrativo de la embajada o del consulado, sin que tuviera carácter diplomático.

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional, pp. 24-26.



Mirtha Virginia Chacón Cantón

(1929-2019),

primera secretaria en la Embajada de
Costa Rica en EE. UU., en 1951. Trabajó
48 años en esa embajada.

(Archivo Barboza Grasa, 2019)



Emilia Castro Silva,
segunda secretaria de la Embajada de Costa Rica
en Estados Unidos de América, en 1951.
Primera embajadora emérita de Costa Rica
(Sáenz, s.f., p. 1)



Ángela Acuña Braun
(1888-1983),
primera embajadora de Costa Rica
(AL, 2021a)

Es menester aclarar que ninguna mujer costarricense había alcanzado aún el cargo de embajadora. Esta posición la ocupó, luego, doña Ángela Acuña Braun: “la primera Embajadora fue la Licenciada Doña Ángela Acuña Braun de Chacón, destacada luchadora por los derechos de la mujer, quien fue Representante Permanente en la OEA de 1958 a 1960 y durante muchos años fue miembro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos” (Sáenz, 2000a, p. 11).

La señora Acuña Braun es Benemérita de la Patria por acuerdo n.º 191 del 28 setiembre de 1982, publicado en *La Gaceta* n.º 199 del 18 octubre de ese año.

3.3.2. Nombramientos de mujeres en Consulados: 1951-1952

En el período de estudio, Costa Rica tenía 150 consulados en 37 países, muchos *ad honorem*. De 241 funcionarios consulares, las mujeres solo tuvieron participación en 21 puestos (ver tabla 9). Es decir, 8,71 % de los nombramientos fueron para ellas, contra 91,28 % (220 hombres). Pese a lo anterior, es importante destacar que los puestos en los que fueron nombradas aumentaron en jerarquía. De los 21 puestos, 13 fueron designadas en puestos de alto rango consular: una, como cónsul general; dos, en el puesto de cónsules y 10, como vicecónsules. Ocho mujeres fueron asignadas como encargadas de las oficinas consulares.

De las 21 designaciones vigentes en ese momento, cinco procedían del tiempo de la Junta Fundadora de la Segunda República (una cónsul general, una cónsul, dos vicecónsules y una canciller). Al inicio de la administración Ulate Blanco, se nombró una vicecónsul en Veracruz y el resto de los nombramientos vigentes se realizaron en el período de estudio.

Tabla 9. Costa Rica: Designación de mujeres en consulados (abril,1951 y abril, 1952)

Nombre	Puesto	Consulado	Fecha de reconocimiento
Lía C. de Rovira	Cónsul	Cali	13 de agosto de 1948, vigente en abril de 1952. SRE (1951-1952), p. 77.
María Penón Ferrer de Abbad	Vicecónsul y en 1951, Cónsul, <i>ad honorem</i>	Willemstad, Curazao	12 de noviembre de 1948, como vicecónsul. Cónsul según acuerdo n.º 93, 16 de julio de 1951.
Lupita de Martínez	Vicecónsul	Nueva Orleans	6 de diciembre de 1948, vigente en abril de 1952. SRE, (1951-1952), p. 79.
Ofelia Segreda de Wright	Cónsul General	Londres	12 de julio de 1948, vigente a abril de 1951. SRE (1951-1952), p. 80.
María Eugenia Hilkemeir	Canciller en Consulado General	Panamá	9 de marzo de 1948, vigente a abril de 1952 SRE (1951-1952), p. 81.

Ofelia O. de Deschamps	Vicecónsul	Veracruz, México	8 de febrero de 1950, vigente a abril de 1952. SRE (1951-1952), p. 81.
Elida E. de Murillo	Canciller del Consulado	Miami	28 de febrero de 1951. SRE, p. 79.
Elena Martín de Drew	Vicecónsul, <i>ad interim</i>	Kingston	Acuerdo n.º 74, del 6 de junio de 1951
Clemencia Jinesta de Pescot	Canciller en el Consulado General	Bogotá	Acuerdo n.º 104, del 20 de agosto de 1951
Mercedes Quesada	Vicecónsul, <i>ad honorem</i>	Managua	Acuerdo n.º 122, del 14 de setiembre de 1951
Isabel Vargas Facio de Iglesias	Vicecónsul, <i>ad honorem</i>	México	Acuerdo n.º 133, del 15 de octubre de 1951
Flora López-Calleja Umaña	Canciller del Consulado General	Chicago	Acuerdo n.º 135, del 3 de octubre de 1951
Virginia Masis de Rojas de Pinto-Parra	Vicecónsul, <i>ad honorem</i>	Bucaramanga, Colombia	Acuerdo n.º 138 del 26 de octubre de 1951
Mercedes Lara de Sáenz	Vicecónsul, <i>ad honorem</i>	Nueva Orleans	Acuerdo n.º 159, del 10 de diciembre de 1951
Virginia Ureña de Ortiz	Vicecónsul, <i>ad honorem</i>	Nueva Orleans	Acuerdo n.º 159, del 10 de diciembre de 1951
Aida Hine Pinto	Canciller en el Consulado General	San Diego	Acuerdo n.º 7, del 28 de enero de 1952
María Schmidt Schmidt	Encargada de la Oficina Consular a. i.	Hamburgo	Acuerdo n.º 9, del 29 de enero de 1952

Ruth Urbizo	Canciller en Consulado General	Tegucigalpa	Acuerdo n.º 41 del 3 de abril de 1952
Virginia Jiménez de Alvarado	Canciller en Consulado General	Nueva York	Acuerdo n.º 49 del 3 de abril de 1952
Ángela Araya	Vicecónsul	Puerto Armuelles, Panamá	SRE (1951-1952), p. 81.
Rita C. de Howell	Canciller en Consulado	Montevideo	SRE (1951-1952), p. 81.

Nota: En 1952, se llamaba “canciller” al encargado administrativo de la embajada o del consulado, sin que tuviera carácter diplomático.

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional, pp. 24-26.

El gobierno Ulate Blanco nombró a Ofelia Segreda de Wriqth como cónsul general en Londres, el puesto de más alto rango consular que una mujer ocupara en el lapso analizado. El resto de las funcionarias consulares se distribuían así: dos cónsules estuvieron en Cali y Willemstad; tres vicecónsules fueron designadas en New Orleans (3) y una vicecónsul en cada una de las ciudades de Veracruz, Kingston, Managua, México, Bucaramanga y Puerto Armuelles.

3.3.3. Nombramientos de mujeres en Organismos Internacionales Especializados: 1951-1952

Como se detallará más adelante, en 1951 se creó una Sección de Organismos Internacionales dentro de la SRE. Las representaciones de nuestro país en ese ámbito se restringían a la asistencia a las reuniones de los órganos y organismos especializados de la ONU, la Unión Panamericana, algunas organizaciones y a la participación en reuniones centroamericanas. En estas últimas, se preparaba la Carta de San Salvador, por medio de la cual se fundó la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), organismo regional constituido por Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, el 14 de octubre de 1951.

En el período 1951-1952, de 25 reuniones internacionales a las que el Gobierno de Costa Rica envió delegaciones, solo en una se nombró a

mujeres. En total, se nombraron 50 varones como delegados y cinco mujeres en dos delegaciones; a saber, ante la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Según el acuerdo n.º 62 del 21 de mayo de 1951, se designó a la señora Ester María Salas Weiss y a la señorita Esterlinda Quiroga para que, en calidad de observadoras, representaran a Costa Rica en la Asamblea Anual de la CIM, que se celebró en Santiago de Chile, a partir del 31 de mayo de ese año.

La CIM había sido fundada en 1928, en la Sexta Conferencia Internacional Americana, llevada a cabo en La Habana, como un organismo especializado de la Unión Panamericana, de carácter permanente e intergubernamental:

En los años cincuenta, con la batalla por el sufragio femenino en las Américas casi ganada, las prioridades de la CIM se volcaron hacia los derechos sociales y económicos. El cambio representaba una comprensión más cabal de las desigualdades por razón de género y de origen, así como de las medidas necesarias para mejorar la situación de la mujer. Los esfuerzos de la CIM llevaron a una concientización más profunda de la realidad que la mayoría de las mujeres de América Latina y el Caribe confrontaban: la “doble jornada de trabajo” y la necesidad de legislación social que les garantizara una remuneración justa y condiciones de trabajo aceptables. Este enfoque siempre había formado parte del programa de la CIM y de las feministas de la región. En los años sesenta y setenta, junto con el apoyo que los Estados miembros de la OEA brindaban a los esfuerzos de las mujeres para lograr el cumplimiento de lo establecido en las Convenciones de 1948, de obtener la igualdad de derechos políticos y civiles en los Estados miembros de la OEA, la CIM comenzó a fomentar proyectos de cooperación técnica. Los programas de la CIM ofrecían a las mujeres que trabajaban cursos de capacitación organizativa y cooperativa. La CIM apoyaba proyectos que generaran ingresos y que también ofrecieran los medios y la capacitación necesaria para que las mujeres urbanas y rurales lograran modificar su situación. Se hacía hincapié en la igualdad de remuneración por igual trabajo como la base para considerar toda política económica que afectara a la mujer (OEA, 2021b, p. 6).

Esta comisión fue el “primer órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres” (OEA, 2021a, párr. 1). Está constituida por delegadas de cada Estado miembro de la OEA, organismo que hereda muchas de las funciones de la Unión Panamericana y realiza un acuerdo con la CIM en junio de 1953, para establecer las relaciones entre ambas entidades. Las delegadas son de nombramiento de sus respectivos Gobiernos, por un período de tres años. Se reúnen en su Asamblea Ordinaria cada tres años y extraordinariamente, cuando su reglamento permite convocarla.

Tabla 10. Costa Rica: Designación de mujeres en Organismos Internacionales Especializados (entre abril, 1951 y abril, 1952).

Año	Nombre	Puesto	Organismo	Acuerdo
1951	Ester María Salas Weiss	Observadora	Asamblea Anual de la Comisión Interamericana de Mujeres, Santiago, 31 de mayo de 1951	Acuerdo n.º 62 del 21 de mayo de 1951.
1951	Esterlinda Quiroga	Observadora	Asamblea Anual de la Comisión Interamericana de Mujeres, Santiago, 31 de mayo de 1951	Acuerdo n.º 62 del 21 de mayo de 1951.
1951	Margarita Ortiz de Macaya	Delegada alterna de Costa Rica (renuncia)	Comité Interamericano de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (OEA)	Acuerdo n.º 133, del 29 de octubre de 1951
1951	María Teresa Obregón Zamora	Delegada alterna de Costa Rica (nombrada en sustitución de Margarita Ortiz)	Comité Interamericano de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (OEA)	Acuerdo n.º 133, del 29 de octubre de 1951
1952	Irma Morales Moya	Secretaría- Coordinadora de los asuntos sociales, económicos y culturales de la Delegación Permanente costarricense, cargo <i>ad honorem</i>	ONU	Acuerdo n.º 28, del 20 de febrero de 1952

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional, pp. 24-26.

Según el acuerdo n.º 133, del 29 de octubre de 1951, el presidente Otilio Ulate aceptó la renuncia de la señora Margarita Ortiz de Macaya de su cargo de delegada alterna de Costa Rica ante el Comité Interamericano de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (OEA) (ver tabla 10). El presidente Ulate Blanco ofreció sus “más expresivas gracias por sus servicios” (SRE, 1951-1952, p.41) y nombró a la señora María Teresa Obregón Zamora para sustituirla.

Es menester indicar que la señora María Teresa Obregón Zamora fue una de las tres diputadas electas en las votaciones de 1953, en las cuales –como se ha dicho– las mujeres costarricenses sufragaron por primera vez en elecciones nacionales. En esa ocasión, también fueron nombradas doña Estela Quesada Hernández y Ana Rosa Chacón.



Dra. Irma Morales Moya,

Secretaría-Coordinadora de los asuntos sociales,
económicos y culturales de la Delegación Permanente
costarricense, cargo *ad honorem*, ante la Organización de
Naciones Unidas (ONU), en 1952
(INUMU, 2002).

En 1952, el Gobierno nombró a la doctora Irma Morales Moya como Secretaria-Coordinadora de los asuntos sociales, económicos y culturales de la Delegación Permanente costarricense, cargo *ad honorem*, ante la Organización de Naciones Unidas (ONU). La señora Morales “atendió las sesiones del Status de la Mujer de la Oficina de las Naciones Unidas y fue agregada cultural de nuestro consulado en Nueva York” (INAMU, 2002, párr. 7).

3.3.4. *Nombramientos de mujeres en Misión Especial: 1951-1952*

El 6 de febrero de 1952 falleció Jorge VI, el rey del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda, último emperador de la India y primer jefe de la Mancomunidad de Naciones. Esta última, compuesta por decenas de países independientes, o bien, de dominios, con cierta autonomía. Este suceso hizo que varios países se apresuraran a nombrar delegados para los funerales, que se celebraron el 15 de febrero en el Palacio de Westminster y para el posterior entierro, realizado en la Capilla de San Jorge del Castillo de Windsor. En el caso de Costa Rica, el Gobierno nombró a la señora Ofelia Segreda de Wright, para entonces cónsul general en Londres, como enviada extraordinaria y ministra plenipotenciaria en Misión Especial (ver tabla 11). Según la memoria de la SRE (1951-1952):

Con motivo del fallecimiento del Rey Jorge, el Gobierno Inglés tuvo a bien invitar al nuestro para los actos funerales llevados a cabo en forma oficial y pomposa en Londres. Todos los países enviaron misiones especiales a tan significantes actos. Costa Rica, al no poder enviar una delegación, nombró a la Señora Ofelia Segreda de Wright, nuestro Cónsul General en Londres, Enviado Extraordinario y Ministro Plenipotenciario en Misión Especial en representación de Costa Rica.

La Señora de Wright presentó personalmente, en nombre del pueblo y Gobierno de Costa Rica, las condolencias de estilo, a la Real Familia. Fue invitada por Su Majestad, la Reina Isabel II, a la Iglesia de Windsor donde fue depositado el cuerpo, *ocupando nuestra representante un lugar prominente entre los Embajadores* (p.18).

Un año antes, desde el 31 de mayo de 1951, Gran Bretaña había establecido una legación permanente en Costa Rica, bajo la gestión del enviado extraordinario y ministro plenipotenciario Henry Brockholst Livingston, (SRE, p. 37), quien puso su residencia en la Quinta Jiménez, en Escazú. El nombramiento de la señora Segreda se realizó de acuerdo con las normas de reciprocidad internacional.

Tabla 11. Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica: designación de mujeres en misiones especiales (entre abril, 1951 y abril, 1952).

Año	Nombre	Puesto	Misión especial	Contexto
1952	Ofelia Segreda Castro	Cónsul general en Londres, como enviada extraordinaria y ministra plenipotenciaria en Misión Especial en representación de Costa Rica	Reino Unido	Fallecimiento del rey Jorge, necesidad de enviar una misión especial a los funerales.

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional, pp. 24-26.

Según Sáenz (2000a), “La primera costarricense que tuvo el rango de Ministro Plenipotenciario fue Doña Ofelia Segreda Castro de Wright, quien representó a Costa Rica en los funerales del Rey Jorge VI de la Gran Bretaña” (p. 11).

Curiosamente, en Costa Rica, el Gobierno declaró duelo nacional, mediante el Decreto n.º 2 del 6 de febrero de 1952, ordenando que “durante tres días consecutivos permanezca el Pabellón Nacional izado a media asta y enlutado, en los edificios públicos, como sincero testimonio de sentida condolencia del Gobierno y Pueblo de Costa Rica al Gobierno y Pueblo del Imperio Británico” (SRE, 1951-1952, p. 43). Para la coronación de la reina Isabel II, en junio de 1953, el Gobierno costarricense nombró al señor Roberto Jiménez Quesada, quien encabezó la delegación. En esta, con menor rango, acompañó la señora Segreda Castro.

3.3.5. *Nombramientos de mujeres en la sede central de la SRE:* **1951-1952**

En 1951, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto se dividía jerárquicamente en cinco áreas principales: el despacho del ministro, la Oficialía Mayor y tres jefaturas; a saber: 1) Jefatura de la Sección Diplomática y Dirección de Protocolo; 2) Jefatura de la Sección Consular y 3) Jefatura de la Oficina de Organismos Internacionales. De estos puestos, cuatro estaban encabezados por hombres y solo uno, por una mujer: la señorita Lilly M. Rudin Ceregatti, jefa de la Oficina de Organismos Internacionales.

Esta oficina, según la misma jefa Rudin Ceregatti (1951), se creó ante la necesidad de velar por la actuación de las delegaciones costarricenses en las reuniones con los Organismos Internacionales:

Con base en experiencias anteriores en cuanto a la actuación de las delegaciones costarricenses en reuniones de carácter internacional y en cuanto a las oportunidades de obtener informes y asistencia técnica que se perdían debido a la falta de una Oficina encargada especialmente de estos asuntos, el Ministerio decidió crear una sección para atender exclusivamente la coordinación de las relaciones entre las oficinas de Gobierno y aquellas organizaciones de carácter internacional (Rudin, en SRE, 1951, p. 48).

La Sección de Organismos Internacionales se creó como órgano central de distribución y coordinación de las instancias de la ONU, la Unión Panamericana y otras organizaciones internacionales. Para dar una idea de la dimensión de su trabajo, la ONU estaba integrada por seis órganos principales y trece organismos especializados; mientras que la Unión Panamericana, por tres consejos interamericanos y cinco organismos especializados.

Las sesiones de la Asamblea General de la ONU también requerían de coordinación entre la delegación costarricense y la Oficina, pues como regla general, a principios de los años cincuenta, la misión costarricense actuaba dentro del bloque latinoamericano, ya fuera apoyando una candidatura ante el Consejo de Seguridad, ante el Comité de Tutela o ante la Corte Internacional de Justicia. En pocas ocasiones la delegación se separó del grupo latinoamericano para emitir su voto, como al apoyar a Francia en el Consejo de Seguridad, cuando se enfrentó a Marruecos.

El trabajo de esta oficina dirigida por la Srta. Rudin abarcaba las reuniones en donde Costa Rica era parte activa; por ejemplo, la Reunión de Ministros de Relaciones Exteriores de Centroamérica, realizada en El Salvador (1951), que incluía temas como la tarjeta centroamericana de migración, los tratados comerciales recíprocos, la flota mercante centroamericana, el tránsito vial terrestre, así como las recomendaciones sobre la creación de organismos superiores de unificación cultural, el apoyo al Consejo Superior Centroamericano de Universidades y el sistema de educación en la región.

La recopilación del trabajo de las misiones de asistencia técnica que llegaban al país, procedentes de la ONU y la Unión Panamericana, principalmente, también requirieron de la Oficina de la Srta. Rudin. Se comenzó con la firma de acuerdos de asistencia técnica con esos organismos, lo cual dio pie, a su vez, a la firma otros acuerdos suplementarios que incluían la ampliación de programas de entrenamiento de funcionarios costarricenses en los campos de servicio social, económico y administrativo.

Tabla 12. Costa Rica: designación de mujeres en la sede central de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en San José (entre abril, 1951 y abril, 1952).

Nombre	Nombramientos y traslados	Acuerdo
Lilly M. Rudin Ceregatti	Oficial del Protocolo y traductor del Ministerio	Acuerdo n.º 71, del 6 de junio de 1951
	Jefa de la Oficina de Organismos Internacionales	SRE, 1951-1952, p. 2
Hannie Isabel García Álvarez	Traslado de auxiliar de la Sección Diplomática al puesto de auxiliar de la Sección Consular	Acuerdo n.º 71, del 6 de junio de 1951
Ana Isabel Gutiérrez Pacheco	Traslado del cargo de auxiliar del Ministerio al de auxiliar de la Sección Diplomática	Acuerdo n.º 71, del 6 de junio de 1951
Ofelia Chacón Castro	Auxiliar segundo oficial mayor	Acuerdo n.º 84, del 25 de junio de 1951

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional, pp. 24-26.

Como se observa en el período de estudio solo cuatro mujeres recibieron nombramientos o traslados en la sede de la SRE, en San José. Una ocupó un cargo de alto rango como jefe de la Oficina de Organismos Internacionales.

Lilly M. Rudin Ceregatti nació en San José, el 25 de junio de 1926, hija de don Alberto Rudin Heft y doña Ángela Ceregatti Laurati. Casó en la capital, en 1958, con Raphael Herman Segall Stern. Falleció en Turrialba, el 11 de mayo de 2003, a los 76 años. (TSE, consultas civiles).

3.5. Discusión

1. Durante casi cien años, los puestos diplomáticos y consulares costarricenses, así como las plazas en la SRE, fundada en 1844, estuvieron en manos de varones. En el período 1936-1944, el patrón comienza a cambiar, pues se realizaron tres designaciones en la nómina administrativa de la SRE y de ellas, solo una era una mujer. Yvonne Clays, en tanto primera dama, tuvo una importante participación en la política exterior de Costa Rica entre 1940 y 1944. Dos años después, se nombró a una mujer costarricense diplomática en un puesto permanente; se trató de doña Ofelia Rodríguez Quirós, quien asumió como encargada de Negocios a. i. en Portugal. Con la participación de estas primeras mujeres se abrió el portillo para que otras pioneras ingresaran a la SRE y obtuvieran cargos en el exterior. No obstante, la paridad de género en los nombramientos aún estaba lejos de lograrse, pues los valores masculinos y las identidades asociadas a ellos predominaron en los cargos de funcionarios durante las décadas siguientes.
2. Tras la equiparación de los derechos políticos entre hombres y mujeres promulgada por la Constitución Política de 1949, el Estado continuó dando preferencia a los varones en los puestos de alta jerarquía, mando medio, supervisión, profesionales y técnicos; nombrando a pocas mujeres en embajadas y legaciones, o haciéndolo en los niveles más bajos del escalafón, es decir, en cargos operativos y de apoyo. Fue una práctica creada por los procesos de interacción dentro de las normas e instituciones costarricenses. Este *role player* se evidencia en la SRE, en el período comprendido entre abril de 1951 y abril de 1952, tanto en el número (cantidad de nombramientos de mujeres por año), como en el nivel de calidad en el puesto (posición jerárquica de las designaciones, alto, medio, operativo):

a) Cantidad

- Embajadas: de 39 nombramientos diplomáticos en un año, solo cinco fueron mujeres (12,5 %).
- Consulados: de 241 funcionarios consulares, solo 21 eran mujeres (8,71 %).
- Organismos internacionales: de 55 delegados, solo cinco en cinco casos, se nombraron mujeres (9 %).

Estos datos evidencian solo un 10 % de designaciones de mujeres en el total de cargos de la SRE. Dicho de otro modo, solo 10 de cada 100 puestos fueron ocupados por mujeres, en el período de estudio. Estos datos duros disminuyen si se considera que solo una mujer participó en una misión especial.

b) Calidad

- Embajadas: tres diplomáticas en puestos de bajo perfil en el escalafón; dos, como secretarías y una, como agregada. Otras dos, como cancilleres de embajada.
- Consulados: aumentaron en jerarquía. De 21 funcionarias consulares; 13 fueron designadas en puestos de alto rango consular; a saber, una, como cónsul general; dos, en el puesto de cónsules y 10, como vicecónsules. Ocho mujeres fueron asignadas como encargadas o cancilleres de las oficinas consulares.
- Organismos internacionales: de 25 misiones, solo en dos participaron mujeres.

Esta información permite establecer que el grado de calidad con que se manifiestan los nombramientos difiere si se trata de diplomáticas en misiones, o bien, en consulados. En el primero de los casos, los puestos se encuentran en el escalafón operativo y medio; es decir, no hay casos de mujeres diplomáticas como embajadoras, ministras consejeras, únicamente consejeras o primeras secretarías. De hecho, ocupan plazas de baja categoría en la estructura diplomática; por ejemplo, como segundas secretarías o agregadas. Con respecto a la representación ante organismos internacionales, la baja intensidad se refleja en la temática, pues las mujeres fueron designadas como delegadas y observadoras para representar

al país en los comités o comisiones interamericanas de la mujer. En el segundo caso, el consular, se aprecia que el nivel de calidad es alto, pues aumentó la jerarquía que ocuparon la mayoría de las mujeres, que ostentaron cargos en puestos de elevado mando en los consulados.

3. En el caso de la sede central de la SRE, se observó solo la designación de cuatro funcionarias en el intervalo 1951-1952; distribuidas de la siguiente forma: tres auxiliares y una jefatura. Esta última, de alta jerarquía, pues después del ministro y el oficial mayor, solo existían tres jefaturas.
4. Comparativamente, entre los períodos 1936-1944 y 1951-1952, existe una leve mejoraría en términos de número y naturaleza de las designaciones. En la nómina de la SRE, se pasó, por ejemplo, de una a cuatro funcionarias; en las embajadas, de cero a cinco cargos, y en consulados, de cero a 21 puestos. El aumento en la calidad en los puestos se observa en el nombramiento de mujeres en posiciones de alto rango en algunos consulados y misiones, así como en una de las jefaturas de la SRE. Como ya se ha indicado, estos cambios sugieren un paso importante para las mujeres pioneras y esbozan los antecedentes de la participación de las mujeres en la diplomacia de Costa Rica.

Referencias bibliográficas

Fuentes Primarias

- Asamblea Legislativa (1925). Ley Orgánica del Servicio Consular No. 46 del 07 de julio de 1925.
- Asamblea Legislativa (1940). Colección de Leyes y Decretos. Imprenta Nacional.
- Asamblea Legislativa (1941, I Sem.). Colección de Leyes y Decretos. Imprenta Nacional.
- Asamblea Legislativa (1942, I Sem.). Colección de Leyes y Decretos. Imprenta Nacional.
- Asamblea Legislativa (1942). Decreto No. 7 del 02 de febrero de 1942, que disponía la jurisdicción de Consulados Generales en el continente americano.
- Asamblea Legislativa (1944). Colección de Leyes y Decretos. Imprenta Nacional.
- Asamblea Legislativa (1946). Decreto No. 3 del 07 de octubre de 1946.
- Familysearch (2021). Acta de bautizo de Dora Guardia Carballo. En: <https://www.familysearch.org/ark:/61903/3:1:S3HT-DCN9-ZN-L?i=95&cc=1460016>

MREC (2020a). Memoria del Ministerio de Relaciones Internacionales y Culto de Costa Rica: 2019-2020. <https://www.rree.go.cr/files/incluides/files.php?id=1800&tipo=documentos>

Secretaría de Relaciones Exteriores de Costa Rica (abril, 1951-abril, 1952). Memoria de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Imprenta Nacional.

Bibliografía

- Acuña, M. (2015). Primera Dama Yvonne Clays, Primera mujer diplomática de Costa Rica. Revista n.º 26. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto / Instituto del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. <https://www.rree.go.cr/files/incluides/files.php?id=933&tipo=documentos>
- Archivo Barboza Grasa Sitio web de arte y humanidades. (2019, 20 ago.). Mirtha Virginia de Perea, de Washington a Zaragoza y Goya. <https://www.facebook.com/228603097278634/posts/1446749498797315/>
- Asamblea Legislativa (AL). (2021a). Ángela Acuña Braun <http://www.asamblea.go.cr/ca/Benemritos%20de%20la%20patria/Forms/DispForm.aspx?ID=9>
- El Espíritu del 48 (2018). Julia Fernández Rodríguez. <https://elespiritudel48.org/julia-fernandez-rodriguez/>
- INAMU (2002), Irma Morales Moya (1909-1998). <https://www.inamu.go.cr/irma-morales-moya-1910-1998->
- OEA (2021a). Misión y Mandato. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). <http://www.oas.org/es/cim/nosotros.asp>
- OEA (2021b). Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres. CIM. [http://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory[SP].pdf)
- Portuguez, José David (2020, ene. 22). La mujer en la política costarricense – Primeras huellas en la diplomacia. *La Revista.cr* <https://www.larevista.cr/jose-david-portuguez-la-mujer-en-la-politica-costarricense-primeras-huellas-en-la-diplomacia/>
- Sáenz-Carbonell, Jorge Francisco. (s.f.) Biografía Doña Emilia Castro Silva de Barish, primera Embajadora Emérita de Costa Rica. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/files/incluides/files.php?id=19&tipo=documentos>
- Sáenz-Carbonell, Jorge Francisco (2000a). La Cancillería de Costa Rica. [word] <https://www.rree.go.cr/?sec=ministerio&cat=acerca&cont=406>
- Sáenz-Carbonell, Jorge Francisco (2000b). *Historia Diplomática de Costa Rica (1910-1948)*. Tomo II. Ed. Juricentro.
- Sáenz-Carbonell, Jorge Francisco (2013). *Historia Diplomática de Costa Rica (1948-1970)*. Escuela de Relaciones Internacionales, Universidad Nacional (UNA).

Capítulo 4

Género: de los discursos a las acciones, el caso de Costa Rica

Autores: Gerald Solano Aguilar¹⁷
y Gabriela Navarro Alpízar¹⁸

Resumen

Este capítulo aborda lo referente al marco normativo y la participación política de la mujer en Costa Rica durante las administraciones 2010-2022. La perspectiva de género y la lucha por la igualdad y equidad de género data de muchos años atrás, pero su sistematización, análisis y debate ha tomado mayor fuerza en los últimos treinta años y por su marco normativo sólido, Costa Rica es reconocida internacionalmente como un referente en este aspecto.

Este capítulo aborda la temática desde una perspectiva académica, basada en una revisión bibliográfica centrada en artículos científicos relacionados con la perspectiva de género y la participación de las mujeres en la política en Costa Rica. Además, se revisaron artículos históricos, con

17 Actualmente realiza sus estudios doctorales en Gobierno y Política Pública en la Universidad de Costa Rica, Costa Rica; máster en Gerencia del Comercio Internacional por el Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible (CINPE), Costa Rica, licenciado en Relaciones Internacionales con énfasis en Comercio Internacional y bachiller en Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional, Costa Rica. Cuenta con una especialización en Investigación Interdisciplinaria por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México.

18 Máster en Gestión Educativa con énfasis en Liderazgo por la Universidad Nacional, Costa Rica; licenciada en Administración Aduanera y Comercio Exterior y bachiller en Administración Aduanera y Comercio Exterior por la Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Cuenta, además, con una especialidad en Economía y Geopolítica de Asia.

el fin de observar la línea cronológica de lucha y acceso a puesto de poder en el país; artículos de prensa que sirvieron como base para el análisis de discurso y las acciones llevadas a cabo y artículos jurídicos que analizan las reformas al Código Electoral.

El análisis de contenido se basó en diferentes criterios de inclusión o exclusión del tema en estudio. Una vez identificados los artículos, se utilizaron aquellos que aportaban a los periodos de análisis y se referían a mujeres o perspectiva de género y fundamentos teóricos, entre otros.

La pregunta de investigación que guio este trabajo fue: ¿se ha pasado del discurso a las acciones con respecto a la perspectiva género en Costa Rica en cuanto a participación política? Para ello, se efectuó una revisión del abordaje teórico-conceptual de la perspectiva de género, y luego se analizó el marco normativo. El periodo de estudio incluye las administraciones Chinchilla Miranda (2010-2014), Solís Rivera (2014-2018), Alvarado Quesada (2018- 2022) y el primer año de la administración Chaves Robles (2022-2026).

Palabras clave: Perspectiva de género, Igualdad de género, Equidad de género, Marco normativo, Participación política, Poder legislativo y Poder ejecutivo.

4.1. Perspectiva de género: desde lo teórico-conceptual

La comprensión de la perspectiva de género conlleva pensarse desde el otro, verse como iguales y reconocer que más allá de las diferencias propias de los hombres y las mujeres, resulta necesario establecer una visión analítica que permita identificar, diagnosticar y evaluar una serie de condiciones que viven hoy mujeres y hombres (particularmente, los sexualmente diversos), tales como: discriminación, desigualdad y exclusión; pero que en el caso de las mujeres, existe, consciente o inconscientemente, una exigencia y demanda mayor, dado que ellas “deben” cumplir varios roles a la vez: mujer, madre, esposa, hermana, hija, amiga y profesional.

Al respecto, resulta necesario comprender que la perspectiva de género, en cuanto a su contextualización y enfoque teórico-conceptual, se entiende como “aquella que reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática” (Lagarde 1996, p. 16). Por su parte, Popper (2001), principal exponente del racionalismo crítico señala que “las teorías científicas son enunciados universales

que, como todas las representaciones, constituyen sistemas de signos o símbolos, los cuales constituyen una suerte de ‘redes que lanzamos para apresar aquello que llamamos el mundo’: para racionalizarlo, explicarlo y dominarlo” (p. 57).

Es decir, al analizar el género, la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género, son una derivación de la concepción feminista del mundo y de la vida. Dicha concepción tiene como fin contribuir a la construcción subjetiva y social que busca establecer una nueva configuración, pero que requiere definitivamente darle un nuevo significado a la historia, la sociedad, la cultura y la política, desde las mujeres y con las mujeres, dado que la concepción androcéntrica de la humanidad dejó por fuera a la mitad del género humano: a las mujeres (Lagarde, 1996).

En este sentido, González (2017) señala que es necesario, entonces, no hablar de mujeres “solo por hablar”, pero que centrarse únicamente en lo que hacen los activistas o los movimientos feministas tampoco es la salida; podría afirmarse, por lo tanto, que la perspectiva de género es sinónimo de enfoque de género, visión de género, mirada de género y que contiene, además, el análisis de género.

Y en ese sentido, según González (2017), es necesario “darle la vuelta a la forma de contar todo: desde los feminicidios, hasta las historias que hay detrás de esos casos terribles o de las cifras que dicen que la mujer de hoy lleva las riendas de la familia”. Por lo tanto, la sensibilización de la sociedad en estos temas es fundamental, pues permite concretar mayores logros y otorgarles a las mujeres y hombres, incluyendo en dicho enfoque a las personas sexualmente diversas, más oportunidades e igualdad de condiciones.

Ahora bien, si tomamos el marco referencial de la perspectiva de género para comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, se podrá entonces dimensionar, en este orden, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades. Y de esta forma, como señala Lagarde (1996), se comprenda que “una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica” (p. 13).

Sin embargo, las estructuras de poder no se han modificado de manera sustancial y aún persisten, en la región latinoamericana particularmente, distinciones de género profundamente arraigadas en las sociedades, las cuales, lamentablemente, se reflejan en las diferencias de clase, de etnia y generacionales, entre otras. Por ello, para alcanzar mayores niveles de democracia, es necesario superar esta noción vigente de universalidad y se impone, además, establecer el reconocimiento de los derechos de las

mujeres como componente fundamental de los derechos humanos, que debe ser expresado simbólicamente, normativa e institucionalmente (Benavente y Valdés, 2014). Desde esta perspectiva, la inclusión de las demandas de igualdad de género en las políticas representará la mayor muestra de una transformación de los discursos a las acciones.

Si bien en la última década las sociedades latinoamericanas han experimentado cambios radicales en el sentido de que el rol de la mujer pasó de ser secundario a protagónico (González, 2017), desde un análisis antropológico, es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y, a fin de cuentas, todas las personas, tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura.

A la luz de lo anterior, puede entonces afirmarse que la academia aporta al debate una visión ontológica que, bajo la perspectiva del ser, su existencia y la realidad, sintetiza la teoría y la filosofía liberadora, creadas por las mujeres, y forma parte de la cultura feminista, por lo que:

La perspectiva de género exige además nuevos conocimientos. Irrita a quienes no quieren aprender, estudiar y hacer esfuerzos intelectuales, a quienes quieren todo facilito, simple y esquemático. Como exige pensar de otra manera y desarrollar comportamientos distintos y un nuevo sentido de la vida, choca también la perspectiva de género con quienes creen que es una técnica o una herramienta para hacer su trabajo, un requisito y nada más (Lagarde, 1996).

A partir de la concepción teórica, en el siguiente punto se analiza el caso de Costa Rica, su discurso y acciones en cuanto a género, y se toma como referencia de análisis la participación de la mujer en procesos político-electorales durante las administraciones Chinchilla Miranda (2010-2014), Solís Rivera (2014-2018), Alvarado Quesada (2018-2022) y la conformación de lo que será la administración Chaves Robles (2022-2026).

4.2. Género y política en Costa Rica

Costa Rica es un pequeño país, de tan solo 51,100 km² ubicado en América Central, que actualmente cuenta con una población de 5 057 999 habitantes, de los cuales un 49,59 % son mujeres y un 50,41 % son hombres (INEC, 2019). El país alcanzó su independencia el 15 de setiembre de 1821 y, desde entonces, había sido gobernado exclusivamente por hombres, al

menos hasta el 2010. Es importante señalar que, durante el siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX, las mujeres ni siquiera podían participar de los procesos electorales mediante su voto. Sin embargo, de acuerdo con Rodríguez (2005), el presidente José Joaquín Rodríguez planteó, por primera vez, la necesidad de aprobar el voto femenino, en su discurso legislativo sobre reformas electorales. Así, basado en una óptica liberal igualitaria, justificaba la necesidad de promover el sufragio femenino como una decisión consecuente con: "... la civilización moderna y el avance de los principios democráticos, ... [porque] la mujer está dotada de iguales facultades y sentimientos que el hombre, y por tanto es tan capaz como él para ejercer sus derechos y tener justas y legítimas aspiraciones..." (Discurso del presidente José Joaquín Rodríguez, 4/6/1890, en Masís, 2015).

No obstante, a pesar de su visión vanguardista, esto no se logra; es más, de acuerdo con el proyecto de reforma constitucional del artículo 49 de la Constitución de 1871, se evidencia que en 1913:

el diputado Álvaro Quirós propone la reforma al Artículo 49 de la Constitución Política: 'El sufragio es función esencialmente política y corresponde a los ciudadanos en ejercicio de sus derechos y a las mujeres que tengan esos requisitos: Primero: ser mayor de edad y poseer un modo conocido y honesto de vivir. Segundo: acreditar los conocimientos que se adquieren en la enseñanza primaria con el certificado de conclusión o documento análogo o poseer un capital no menor de tres mil colones en bienes inscritos o ser viuda y madre de cinco hijos por lo menos. Tercero: estar inscritas en el Registro Civil del Cantón de su domicilio. El voto, como acto personal, solo puede emitirse por el propio sufragante que tenga derecho a darlo' (La Información, 3/12/1913). El proyecto es desechado por 20 votos en contra y 16 votos a favor (Masís, 2013).

Como puede observarse, los intentos por alcanzar un derecho tan elemental como el voto encuentran proponentes con criterios diferenciados e incluso algunos de ellos hasta podrían catalogarse como "risibles". Ahora bien, en 1923 surge la Liga Feminista de Costa Rica, primera organización que proclamó la lucha por la emancipación y por los derechos de las mujeres y de los infantes, liderada por la abogada Ángela Acuña Braun (1888-1985) (Masís, 2013).

En 1949, después de una guerra civil, mediante una Asamblea Constituyente, se logra incluir a nivel constitucional el derecho al voto universal y se reconoce este para las mujeres. En la elección de 1950 (30 de julio), se registra, por primera vez en la historia costarricense, la participación de una mujer: Bernarda Vásquez Méndez, quien ejerce su derecho al sufragio, y a María Teresa Obregón, Ana Rosa Chacón y Estela Quesada, como las primeras diputadas electas (Masís, 2013). De acuerdo con Chaverri (2017), durante los 16 periodos constitucionales comprendidos entre 1953 y 2014, 142 mujeres han sido electas como diputadas a la Asamblea Legislativa.

Ahora bien, como señalan Benavente y Valdés (2012), la participación e inclusión de las mujeres en cargos de elección popular fue muy baja hasta 1990, treinta años después de la primera elección en que se eligen mujeres. En la década de 1980, la cifra había aumentado a seis, apenas un 10,5 % del total de legisladores. Y a nivel municipal, las mujeres representaban en 1990 un 14 % del total de regidores electos.

En la historia del poder legislativo, se registran únicamente cuatro presidentas del congreso: Rosemary Karspinsky Dondero (1986-1987), Rina Contreras López (2000-2001), Carolina Hidalgo Herrera (2018-2019) y Silvia Hernández Sánchez (2021-2022) (Asamblea Legislativa, 2022). Por su parte, en el Poder Ejecutivo, se registran ocho vicepresidentas, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 13. Vicepresidentas de la República

Vicepresidencia		Periodo
Primera	Segunda	
	Mary Munive Angermüller	2022-2026
Epsy Campell Barr		2018-2022
	Ana Helena Chacón Echeverría	2014-2018
Laura Chinchilla Miranda		2006-2010
Lineth Saborío Chaverri		2002-2006
Astrid Fischel Volio	Elizabeth Odio Benito	1998-2002
	Victoria Garrón Orozco	1986-1990

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar con base en información de Asamblea Legislativa. (2022).

Por último, en este apartado debe señalarse que Laura Chinchilla Miranda, después de ejercer la vicepresidencia, resulta candidata y electa presidenta de la República. Cabe indicar que es la única persona, en la historia del país, que renuncia a una vicepresidencia para aspirar por la silla presidencial y lo logra.

a) Marco normativo

Al revisar la evolución histórica, principalmente del segundo cuarto del siglo XVIII, los ideales que sustentan las grandes reformas de Francia fueron la fraternidad, libertad e igualdad, entendiendo esta última como una promulgación de la “igualdad entre hombres” que, tal como señalan Cambronero y Chinchilla (2018): “da visos *ad initio* de una inequidad en las condiciones, oportunidades y derechos de quienes no eran justamente eso: hombres”; y, además, citando a Lenin, “uno de los espacios donde con mayor facilidad se desnudan las asimetrías entre el arquetipo democrático burgués y el modelo socialista es la posición de la mujer” (p. 93).

Por lo anterior, puede decirse entonces que el problema tiene un trasfondo histórico-conductual y surge en los cimientos de la sociedad, dado que conforme se avanzó en la construcción e implementación de la Revolución Industrial, los métodos de producción variaron, aunque, en general, les otorgaron a las mujeres un rol de “sexo oprimido”, dando un protagonismo excesivo al hombre en cuanto a obtención de capital, liderazgo y posicionamiento público, respaldado por instituciones sociales como la Iglesia y la familia (Reed, 1970). Si bien el avance en cuanto a las oportunidades de acceso a cargos de elección popular se permitía, se considera relevante comprender y analizar esta variable, ya que, aunque no es la única, es un reflejo de la representatividad y solidez del sistema político del país. En este sentido, conviene recordar lo indicado por Ortega y Gasset (2006), quien afirmaba que “la salud de las democracias, cualesquiera que sean su tipo y grado, depende de un mísero detalle técnico: el procedimiento electoral”.

A la luz de lo anterior, en el siguiente apartado se expone los elementos centrales de dos reformas al Código Electoral: i) Ley 7.653 (1996) y ii) Ley 8.765 (2009), acciones ejecutadas por el país con miras para alcanzar mayor igualdad y equidad, así como generar mejores oportunidades para las mujeres en cuanto a participación y acceso a las estructuras de poder.

i. Reformas al Código Electoral

Como se ha señalado, el marco normativo refleja varios aspectos: qué tan identificado está un país con la lucha por la igualdad y equidad de género, qué tan progresista es en cuanto a su visión inclusiva y qué tan respetuoso es de los derechos humanos. Así las cosas, en este apartado es fundamental exponer las reformas al Código Electoral de Costa Rica (véase tabla 14), mediante la Ley 7.653 y la Ley 8.765 (conocida como Ley de Paridad). Ambas representan un nuevo peldaño en la lucha por mayor igualdad en cuanto a derechos políticos, dado que se logra introducir una cuota de participación de 30 % para las mujeres (Benavente y Valdés, 2012). Ahora bien, esto no es suficiente y, además, debido a la falta de un mecanismo de aplicación de esas cuotas, se recurre a la Sala Constitucional y al Tribunal Supremo de Elecciones para avanzar y lograr que se aprobaran las siguientes modificaciones al Código Electoral, sintetizadas a continuación:

Tabla 14: Avances y modificaciones del Código Electoral, Costa Rica

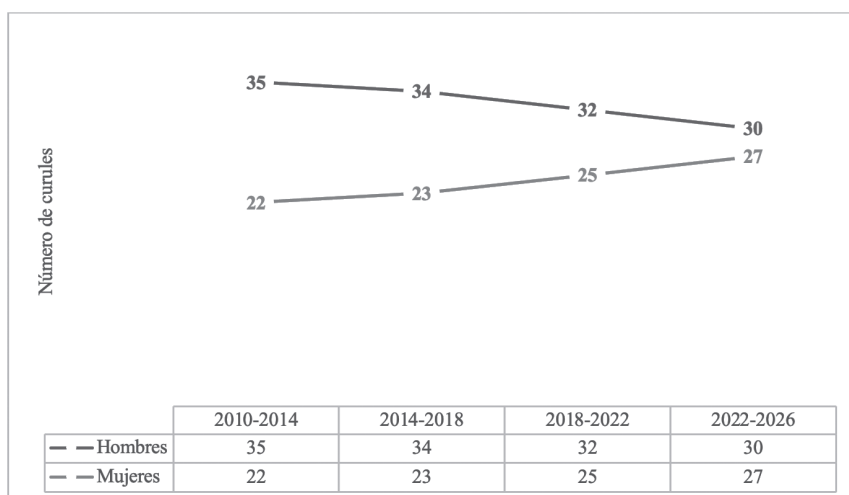
	Avance	Modificación
1.	Utilización del lenguaje inclusivo	Transversalización de “género”, en todo el Código.
2.	Definición de principios que regirán la participación política de las mujeres.	La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano.
3.	Definición de qué se entenderá en Costa Rica por paridad, haciendo la diferencia entre órganos, nóminas o delegaciones pares e impares y así evitar interpretaciones como paridad flexible (60-40).	La participación se regirá por el principio de paridad, que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres, de forma tal que la diferencia entre el total no podrá ser superior a uno.
4.	Definición clara del mecanismo de alternabilidad.	Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer).

5.	Contribución estatal para periodos no electorales enfocada en la capacitación política permanente y paritaria de hombres y mujeres, pero con la inclusión del temario.	La forma en la que se distribuye en el período electoral y no electoral la contribución estatal de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política deberá ser paritaria, estableciendo mecanismos para que tanto hombres como mujeres accedan a capacitaciones.
6.	Inclusión de sanciones para los partidos políticos que incumplan con los principios de igualdad, no discriminación y el mecanismo de alternancia.	La Dirección General del Registro Electoral no inscribirá los partidos políticos, los estatutos, ni renovará la inscripción a los partidos políticos que incumplan los principios de igualdad, no discriminación, paridad y el mecanismo de alternancia en la conformación de las estructuras partidarias.
7.	Conformación de instancias partidarias paritariamente.	Todas las delegaciones de las asambleas cantonales, provinciales y nacionales de los partidos políticos y todos los órganos de dirección y representación política estarán conformados en forma paritaria.
8.	Sanción si no cumplen con la capacitación en los temas previstos en la ley.	Los partidos políticos garantizarán, en sus respectivas liquidaciones, que los gastos que realicen en el rubro de capacitación durante el período no electoral están siendo destinados, en sus montos y actividades, a la formación y promoción de ambos géneros en condiciones de efectiva igualdad, según el inciso p) del artículo 52 de este Código.
9.	Paridad en las nóminas de elección popular y alternabilidad.	Todas las nóminas de elección popular y las nóminas a cargos en órganos de dirección y representación política estarán integradas en forma paritaria y alterna.
10.	Sanción sino cumplen la paridad.	La dirección general del registro electoral no inscribirá las nóminas de elección popular por provincia, cantón y distrito de los partidos políticos que incumplan la participación paritaria y alterna.

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar con base en información de Hernández, H. (setiembre, 2009). Participación política de las mujeres en Costa Rica. Mujeres en Red. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1792>

Como bien se observa, hay avances importantes en cuanto al fortalecimiento del marco normativo; no obstante, debe entenderse que, aunque las leyes se encuentren en el papel, si los diferentes sujetos de derecho, a quienes tutelan, desconocen los mecanismos para exigir y defenderlas, no se obtendrá algo realmente significativo. Un ejemplo de lo anterior es lo señalado en la tabla 14, donde se establece que, en delegaciones, nóminas u órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no deberá ser superior a uno; pero en la práctica esto no se cumple, pues si se observa la conformación de la Asamblea Legislativa de las últimas cuatro administraciones (2010-2022), la diferencia es más de uno, como se muestra a continuación.

Figura 4. Participación en las diputaciones, según género, periodo 2010-2022



Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar con datos del Tribunal de Supremo de Elecciones. 2022.

En este apartado, se demostró que el país cuenta con un marco normativo electoral inclusivo que busca alcanzar mayores niveles de igualdad y equidad, con el objetivo de brindar oportunidades de acceso a las mujeres para ocupar cargos públicos; no obstante, en la práctica ha quedado demostrado las deficiencias de su aplicación. Los retos que tiene el país en esta materia son enormes; por ello, en el siguiente apartado se analizará la perspectiva de género en las administraciones Chinchilla Miranda (2010-2014), Solís Rivera (2014-2018), Alvarado Quesada (2018-2022) y Chaves Robles (2022), en cuanto a la conformación de la Asamblea Legislativa, del Gabinete y algunas de las acciones ejecutadas durante sus mandatos.

4.3. El caso de Costa Rica: ¿retórica o pragmatismo?

Cuando se habla de Costa Rica, en materia de derechos humanos, se elogia su amplia trayectoria; de hecho, se le considera un referente a nivel de la región y del mundo. Sin embargo, a pesar de que el país ha mostrado grandes avances en estos temas, también falta mucho por alcanzar. Es fundamental ser críticos y cuestionar si, en gran medida, ese discurso es retórica.

4.3.1. *Periodo 2010-2014*

La campaña electoral de 2009 pasó a la historia del país por ser la primera en que una mujer se convertía en candidata a la presidencia de la República con posibilidades reales de alcanzarla. Si bien esta situación despertó emociones y motivó la participación de más mujeres en la justa electoral, los grupos feministas consideraron que Laura Chinchilla Miranda no representaba precisamente la lucha de los ideales y principios que sustentan estos movimientos; de hecho, se llegó a afirmar que “la estrategia de la oligarquía es colocar a mujeres en altos puestos como en el Congreso o instituciones públicas para impulsar propuestas conservadoras y neoliberales bajo el pretexto de que ya se cumple la equidad de género” (Salas, 2010).

A pesar de ello, Chinchilla gana la elección de forma contundente, con un 46,91 % de los votos, muy por encima del 25,06 % del candidato más cercano, y se convirtió en la primera, y única mujer, a la fecha, en alcanzar este puesto (Tribunal Supremo de Elecciones, 2010a). Si bien se esperaba un mayor número de mujeres en su Gabinete, la presidenta incorporó en su equipo a nueve ministras, que representaban un 33,33 % de 27 ministerios. Se le critica que cuando se vio en la necesidad de sustituir a alguna que, por diversas razones, tuvo que dejar el cargo, nombró a un hombre, lo que significó que su administración terminara con un 25,9 % de mujeres (Ministerio de Hacienda, 2014), con lo cual se alejó del 50,00 % de paridad establecido en la Ley de Paridad.

La primera presidenta del país tuvo que lidiar con diferentes retos y, como todo Gobierno, se enfrentó a problemáticas complejas y estructurales; sin embargo, hay que cuestionarse si a ella, por su condición de mujer, se le midió diferente.

Por citar algunos ejemplos, en una entrevista realizada por Irene Vizcaíno, esta le consulta: “Usted ganó con casi un millón de votos, caso

único en la historia. ¿Cree que parte del atractivo fue el hecho de ser mujer?”. Más adelante le pregunta: “¿La han medido diferente?”, ‘¿Y usted ve novelas?, ‘¿Votaría por una mujer?’ (La Nación, 18 de noviembre de 2013). Como puede observarse, el foco de atención de la entrevista es su condición de mujer y lo “accesorio”, pero no las acciones, los logros y los alcances, o bien, las expectativas de su gestión.

En cuanto a la composición de la Asamblea Legislativa durante su administración, de las siete provincias del país, en cuatro no se cumple con la Ley de Paridad; en las provincias de Limón y Heredia, las curules fueron impares: en la primera, se cumple la paridad a favor de los hombres y en la segunda, a favor de las mujeres (tabla 15). Ahora bien, ya a nivel de partidos, la fracción oficialista del Partido Liberación Nacional (PLN) cumple con la paridad en todas las provincias, no así en la totalidad de las curules ganadas en la Asamblea, y esto sucede porque en la lista de candidatos a diputados por la provincia de San José se incluyen con paridad flexible, es decir, hombre-mujer-mujer-hombre (Tribunal Supremo de Elecciones, 2010b).

En la siguiente tabla se describen las diputaciones –según partido y provincia– que conformaron la Asamblea Legislativa del periodo constitucional 2010-2014:

Tabla 15. Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2010-2014

Partido/Provincia	Mujeres	Hombres	TOTAL
PLN	11	13	24
Alajuela	2	3	5
San José	4	3	7
Cartago	1	2	3
Guanacaste	1	2	3
Puntarenas	1	1	2
Limón	1	1	2
Heredia	1	1	2
PAC	5	6	11

San José	2	2	4
Alajuela	1	1	2
Puntarenas	0	1	1
Cartago	0	1	1
Heredia	1	1	2
Limón	1	0	1
PML	4	5	9
Limón	0	1	1
Alajuela	1	1	2
Puntarenas	0	1	1
Cartago	0	1	1
Guanacaste	0	1	1
San José	2	0	2
Heredia	1	0	1
PUSC	1	5	6
Puntarenas	0	1	1
Alajuela	0	1	1
San José	1	1	2
Cartago	0	1	1
Limón	0	1	1
PASE	1	3	4
Alajuela	0	1	1
San José	1	1	2
Cartago	0	1	1
PRN	0	1	1
San José	0	1	1

PFA	0	1	1
San José	0	1	1
PRC	0	1	1
San José	0	1	1
TOTAL	22	35	57

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. 2022.

Además, a partir de la información presentada, se evidencia que durante el periodo 2010-2014, el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) no cumple con la paridad de género, al menos en términos de la conformación de las diputaciones electas; es decir, al conformar las listas se buscó el cumplimiento de colocar hombre-mujer-hombre, pero de manera tal que las oportunidades reales de elección se ven limitadas, como se demostró en la tabla anterior.

4.3.2. *Periodo 2014-2018*

En cuanto a este periodo, debe señalarse que, para elegir el candidato a la presidencia del Partido Acción Ciudadana (PAC) del 2013, se presentaron cinco precandidaturas, con una sola participación femenina: Epsy Campbell Barr. Por otra parte, el partido oficialista, el PLN, opta en esta ocasión por un candidato (Johnny Araya Monge), quien no alcanza el 40 % establecido en la Constitución Política y debe enfrentarse al candidato del PAC en una segunda ronda. Empero, Araya Monge “renuncia” y no realiza campaña electoral (*La Nación*, 5 de marzo de 2014), y de esta forma Luis Guillermo Solís Rivera se convierte en el 47 jefe de Estado y de Gobierno de la República de Costa Rica.

Ya en el poder, el presidente Solís Rivera conforma un Gabinete en el que incluye nueve mujeres y 14 hombres (las primeras representan un 39,1 % de 23 ministerios (*La Nación*, 5 de mayo de 2014).

En el período analizado, debe resaltarse el rol protagónico de la segunda vicepresidenta de la República, Ana Helena Chacón Echeverría, en cuanto a su lucha por los derechos humanos, tanto para las mujeres como para las poblaciones más vulnerables (personas con discapacidad y LGTBIQ+). Dichas poblaciones constituyeron su principal campo de acción durante el periodo 2014-2018, tal como lo reportó Murillo (*Semanario Uni-*

versidad, 30 de junio de 2018). Se reafirmó, de ese modo, lo prometido en campaña: “En las urnas dijimos que no queremos ciudadanos de segunda categoría, aunque aún muchas personas no miran con ojos de igualdad. Será esta una marcha de fuerza para entender que hay derechos adquiridos que no deben ser arrebatados. Cada vez son más grandes las manifestaciones de apoyo a las luchas por la dignidad”.

Lo anterior no solo se convirtió en un discurso de campaña, sino que durante la administración se ejecutaron varias acciones que buscaron garantizar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, ampliando el enfoque de género al involucrar a la población LGTBIQ+. En la tabla 16 se indican algunas de las acciones ejecutadas en pro de este colectivo:

Tabla 16. Acciones ejecutadas por la administración Solís Rivera, para población LGTBIQ+, 2014-2018

Acción	Año
Día de la Homofobia, Lesbofobia y Transfobia	2014
Seguro Social para parejas del mismo sexo	2014
Se iza la bandera de la diversidad en la Casa Presidencial	2014
Norma Nacional para la atención de la salud LGTBIQ+	2016
Cambio de nombre según sexo autopercebido	2016
Resguardar la identidad de género de acoso y burla	2016
Solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana de DH	2017
Cambiar sexo a los 12 años sin autorización de los padres	2017
Crea la “Comisión Institucional para la igualdad y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa”	2018
Corte Interamericana emite opinión consultiva sobre el matrimonio igualitario	2018

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar con base en revisión de las acciones de la administración Solís Rivera. 2022.

De acuerdo con lo anterior, durante la administración Solís Rivera se realizaron y ejecutaron acciones que tienen un especial significado y trascendencia para la población LGTBIQ+; por ejemplo, el simbolismo de izar la bandera de la diversidad, en la Casa Presidencial, representó un espaldarazo a la lucha por los derechos de este colectivo; además, durante esta gestión se realizó la opinión consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos acerca del matrimonio igualitario, y se recibió la respuesta¹⁹ correspondiente, la cual representa un hito en la historia del país.

Por otra parte, en la tabla 17 se incluyen algunas de las acciones más importantes en relación con las mujeres, ejecutadas durante la administración Solís Rivera:

Tabla 17. Acciones ejecutadas por la administración Solís Rivera, para mujeres, 2014-2018

Acción	Año
Implementación del sello de igualdad	2014-2018
Implementación del programa FOMUJERES con la entrega capital semilla (recursos no reembolsables) para emprendedurismo de las mujeres	2014-2018
Reconocimiento y visibilización del trabajo no remunerado de las mujeres a través de los resultados de la encuesta del uso del tiempo	2014-2018
Fortalecimiento del liderazgo país en el marco del Sistema de Naciones Unidas con la presidencia en el panel de alto nivel para el empoderamiento económico de las mujeres por parte de Luis Guillermo Solís Rivera	2014-2018
Creación e implementación de la Guía para la Dirección de Inspección con perspectiva de género	2014-2018
Impulso de destrezas, conocimientos científicos y tecnológicos de mujeres adolescentes, así como la promoción de carreras científicas para las mujeres	2014-2018
Implementación del programa Escuelas para el Cambio, el cual se ha puesto en ejecución en todas direcciones regionales del Ministerio de Educación Pública	2014-2018

19 Este tema, aunque no es el centro de análisis de este capítulo, requiere mencionarse, pues marca el rumbo de la campaña electoral de 2018.

Implementación del objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del desarrollo de las políticas públicas de igualdad y violencia	2014-2018
Política Nacional para la Equidad e Igualdad de Género (PIEG)	2014-2018
Política Nacional para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032	2014-2018
Fomento de masculinidades positivas y la erradicación de la violencia en contra de las mujeres	2014-2018
Implementación del sistema de Igualdad y el sello de igualdad	2014-2018
Aumento de la cobertura del Programa Avanzamos Mujeres, para el fortalecimiento individual de cada una de ellas	2014-2018
Creación de una plataforma telefónica con personal especializado (abogadas y psicólogas)	2014-2018
Creación del nuevo servicio para mujeres en riesgo y tentativa de femicidio, denominados CLAIS	2014-2018
Prohibición de Relaciones Impropias, con la ley del Fortalecimiento de protección legal de niñas y adolescentes asociadas a relaciones abusivas	2014-2018
Modificación de la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres en el delito de fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales	2014-2018
Paridad de género y capacitación partidaria	2015
Informe de Costa Rica sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing	2015
Postulación de Ana Elena Chacón al Fondo de Población de las Naciones Unidas	2017
Costa Rica promueve acciones mundiales para igualdad de las mujeres y defensa de la naturaleza	2017

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar con base en revisión de ejecutadas por la administración Solís Rivera, 2022.

En cuanto a la composición de la Asamblea Legislativa del periodo constitucional de 2014-2018, cabe destacar que 15 de los partidos que participaron en esas elecciones, mencionan la paridad en sus estatutos orgánicos; empero, de acuerdo con Cascante, Beltrán y Guzmán (2017), “no se muestra una diferencia importante en el promedio de encabezamientos entre los que mencionan el tema de la paridad en su normativa interna y los que no lo hacen” (p. 43). Por lo anterior, al observar la conformación de las diputaciones, se confirma que, a pesar de que los partidos en su mayoría buscan cumplir con la paridad, se continúa con la incidencia de formar las listas, de manera que los hombres tengan mayores posibilidades de alcanzar la curul. Esto se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 18. Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2014-2018

Partido/Provincia	Mujeres	Hombres	TOTAL
PLN	9	9	18
Alajuela	2	2	4
San José	3	2	5
Puntarenas	1	1	2
Limón	0	1	1
Cartago	1	1	2
Guanacaste	1	1	2
Heredia	1	1	2
PAC	6	7	13
San José	2	3	5
Alajuela	1	2	3
Cartago	1	1	2
Heredia	1	1	2
Puntarenas	1	0	1
PFA	4	5	9
Alajuela	1	1	2
Puntarenas	0	1	1

Limón	0	1	1
Cartago	0	1	1
San José	1	1	2
Guanacaste	1	0	1
Heredia	1	0	1
PUSC	1	7	8
Alajuela	0	1	1
Puntarenas	0	1	1
Limón	0	1	1
Cartago	0	1	1
San José	1	1	2
Guanacaste	0	1	1
Heredia	0	1	1
PML	2	2	4
Alajuela	0	1	1
San José	1	1	2
Limón	1	0	1
PRC	0	2	2
San José	0	1	1
Limón	0	1	1
PREN	1	0	1
San José	1	0	1
PASE	0	1	1
San José	0	1	1
ADC	0	1	1
Cartago	0	1	1
TOTAL	23	34	57

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar, con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. 2022.

Por otra parte, si se analiza al PLN, que pasa a ser la mayor fracción de oposición en esta administración, este partido logra alcanzar una paridad de 50,00 % en el total de diputaciones, una vez que Antonio Álvarez Desanti renuncia a su curul para perseguir la candidatura a la presidencia de la República para el periodo 2018-2022. Por su parte, la fracción oficialista nuevamente cumple con la paridad, no solo a nivel general de las diputaciones, sino también por provincia.

Otro aspecto importante por destacar es que desde el gobierno de Federico Tinoco Granados (1917-1919), de acuerdo con May (*Delfino.cr*, 18 de mayo de 2018), al cónyuge de la persona que ostenta la presidencia de la República se le conoce como *primera dama o primer caballero*; y es hasta en 1983 que se registra un decreto ejecutivo en el que se menciona la “Oficina de la Primera Dama”, instancia que históricamente se dedicó a temas sociales. No obstante, es en esta administración, en 2015, que el presidente Luis Guillermo Solís Rivera firmó el decreto ejecutivo 38977-MP, asignándole formalmente funciones al despacho de la primera dama.

Por lo anterior, el rol de la primera dama, en el caso de Mercedes Peña Domingo, resultó ser atípico, dado que se involucró en temas de desarrollo municipal (que responde a su especialidad y profesión) y aquellos que afectan a la mujer, tal como lo indicó el periodista José Romo (*El Mundo*, 15 de marzo de 2015). Ahora bien, a pesar de que se le asignen funciones a la primera dama, ya sea vía decreto o propias de las acciones sociales que realiza, lo cierto es que no recibe un salario por parte del Estado, debido a que no se le asigna ninguna plaza a nivel del servicio civil; no obstante, May (*Delfino.cr*, 18 de mayo de 2018) señala que no existe ninguna prohibición para que el presidente nombre a su cónyuge en una de confianza. Esta misma condición se replica en la administración Alvarado Quesada, como veremos en el siguiente apartado.

4.3.3. Periodo 2018-2022

Luego de varias situaciones complejas que sucedieron durante la administración Solís Rivera, cuestionamientos, denuncias civiles y penales, llegó la campaña electoral para los comicios de 2018. Esta se caracterizó por una contienda llena de exabruptos, momentos incómodos y debates llenos de ideas generales, pero débiles en propuestas, lo cual no logró motivar mucho al electorado. Por ello, el candidato del PAC (partido oficialista) se encontraba entre las opciones con menor intención de voto, con un 6 %, entre 13 candidatos y una candidata (*La Nación*, 23 de enero de 2018).

A pesar de lo anterior, y ante la respuesta a la opinión consultiva realizada a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la campaña electoral “calentó” en las últimas semanas, pero polarizando al país, y de esta manera el candidato oficialista comienza a subir en las encuestas. Los debates se centraron más en temas referentes al matrimonio igualitario que en discutir las principales problemáticas del país. De esta forma, los costarricenses salieron a las urnas a elegir a su 48 jefe de Estado y de Gobierno; no obstante, para asombro y sorpresa de muchos, el candidato conservador, Fabricio Alvarado Muñoz, obtiene la mayor intención de voto, seguido del candidato oficialista, con una diferencia de 3,25 % de votos y una participación de 65,66 % (Tribunal Supremo de Elecciones, 2018c).

Por lo anterior, el país fue convocado a un balotaje, viéndose ante la encrucijada de elegir presidente entre el desencanto y el fervor religioso, como titulara en aquel momento Álvaro Murillo, en *The New York Times* (*The New York Times*, 2 de febrero de 2018); es decir, la elección del 2018 se la disputaron, por una parte, la derecha conservadora, y por otra, la centroizquierda progresista, al cabo de lo cual la presidencia recayó en el candidato oficialista, Carlos Alvarado Quesada.

Cabe destacar que la primera dama, Claudia Dobles Camargo, jugó un papel protagónico durante la administración Alvarado Quesada, pues la Presidencia de la República le asignó un rol protagónico, así como proyectos claves, dada su formación profesional y capacidad altamente demostrada como arquitecta. Al respecto, la presidencia señala que:

como Primera Dama desarrollará una agenda urbana, cuya función será articular procesos que mejoren la calidad de vida de las personas en las ciudades. En ese contexto, proyectó su labor en tres ejes primordiales, a partir de su experiencia y formación como arquitecta: 1) movilidad urbana, 2) vivienda y asentamientos humanos y 3) ordenamiento territorial y gobiernos locales. (Presidencia de la República, s.f.)

Ante esta decisión, surgieron ciertos cuestionamientos del rol asignado a la primera dama, a raíz de lo cual Eric Rodríguez Steller, diputado independiente, formuló una consulta a la Procuraduría General de la República (PGR) con varias preguntas relacionadas con las funciones de la primera dama de la República, la naturaleza del cargo y, en particular, acerca de su labor en el Proyecto del Tren Eléctrico de Pasajeros. En el documento expresaba su interés de “conocer los alcances de ese nombramiento y cuáles deberes y derechos tiene la persona que es designada como

Primera Dama de la República” (Procuraduría General de la República, 2020). Al respecto, la PGR señala que:

La doctrina también sostiene que la institucionalidad que rodea al cargo está compuesta por dos aspectos centrales. El primero se centra en el cargo en sí mismo, específicamente el hecho de que es un puesto no electo, de exclusiva confianza del presidente y, en la que quizás es la nota más controvertida, sin rendición de cuentas. Es decir, para ciertos autores, la primera dama no es responsable ante el Congreso, ni puede ser convocada ante comisiones investigadoras o ser interpelada.

El segundo aspecto, de acuerdo con el mismo estudio de referencia, se centra en la oficina donde trabaja la primera dama, la cual le entrega apoyo técnico y político dentro de la presidencia, determinando que las funciones de esta oficina se han ido expandiendo con el tiempo por exigencias de los presidentes, de las propias primeras damas y en algunos casos del Congreso, volviéndose más profesional e incrementando su integración con el mismo Despacho del Presidente de la República. (párr. 3-4)

Además, sin ser esta la intención del diputado Rodríguez Steller, este tema resultó de vital importancia para respaldar la decisión de las últimas dos administraciones de otorgar un mayor protagonismo profesional a sus cónyuges; en este sentido, la PGR identifica cuatro roles de la primera dama:

se ha identificado que la primera dama cumple los siguientes cuatro roles: i) acompañante, donde son mencionadas solo como compañía de sus esposos; ii) protocolar, en el que la primera dama participa en la organización de eventos sociales, ceremoniales y diplomáticos; iii) benéfico, donde ellas se preocupan de obras de caridad y de apoyar a los más desvalidos (como personas sin hogar, niños y ancianos); iv) y, finalmente, el rol en políticas públicas, en el que ellas formulan, desarrollan e influyen políticas públicas y programas de gobierno. Siendo que, una primera dama puede elegir cuál de estos roles enfatiza, ya que son complementarios. (párr. 5)

Y es que, ante las consultas planteadas, se abre un espacio de discusión y análisis del alcance de la decisión presidencial de otorgar responsabilidades y funciones a la figura de la primera dama, a lo que la PGR responde:

así como la Primera Dama puede tener una participación pública incrementada en una determinada Administración presidencial, puede no tener ninguna en otra futura; y ni siquiera es necesario que haya una Primera Dama, pues ello implicaría fijar un requisito relativo al estado civil para el cargo de Presidente no previsto por la Constitución Política (ver sus artículos 131 y 132).

Es decir, con independencia de la capacidad intelectual y los atestados profesionales que pudiera tener la primera dama, su posible involucramiento en la gestión pública no responde a un nombramiento a base de idoneidad comprobada en los términos exigidos por el artículo 192 de la Constitución Política; sino, como se dijo, a ser la esposa del Jefe de Gobierno y que este la participe de algún asunto particular de su administración (párr.4-5).

Lo anterior es fundamental para sostener decisiones futuras, como se verá más adelante en la administración Chaves Robles.

4.3.3.1. Vicepresidencia de la República

Ahora bien, debe indicarse en este apartado que el discurso de campaña del entonces candidato Carlos Alvarado Quesada se respaldó con acciones; por ejemplo, se hizo acompañar en la fórmula por Epsy Campbell Barr, como primera vicepresidenta, quien se convierte así en la primera mujer afrodescendiente del continente americano en ejercer este puesto (*CRhoy.com*, 1.º de abril de 2018). Además, una vez que comienza la conformación de su Gabinete, el presidente nombra a Campbell Barr, como ministra de Relaciones Exteriores y Culto, siendo así la primera mujer en convertirse en la máxima autoridad de exteriores del país, como lo relata la periodista Tatiana Gutiérrez (*La República*, 9 de mayo de 2018).

Siete meses después de ejercer como ministra, la vicepresidenta tuvo que renunciar al cargo de jefa de exteriores, tras fuertes cuestionamientos por nombramientos que se venían realizando de la misma manera

desde el 2000 (*Delfino.cr*, 11 de diciembre de 2018). El periodista Sebastián May relató que la vicepresidenta se enfrentó a varias situaciones directamente relacionadas con su condición de mujer, pues a un canciller hombre nunca se le había reclamado que su pareja le acompañara a una gira oficial (*Delfino.cr*, 17 de setiembre de 2019).

4.3.3.2. *Conformación de Gabinete*

Además de los hitos señalados anteriormente, debe resaltarse que el PAC ha abanderado los temas de paridad, igualdad y equidad de género en sus decisiones, como se evidenció en la administración anterior, logrando consolidar la paridad en la conformación de las diputaciones en el Poder Legislativo; pero en esta administración, se hizo también con el Gabinete. Este estuvo inicialmente conformado, por primera vez en la historia del país, por 14 mujeres y 10 hombres; representando así una distribución de 56,25 % de mujeres y un 43,75 % hombres (*La República*, 9 de mayo de 2018). Sin embargo, conforme pasa la administración, las renunciaciones y salidas del Gobierno comienzan a darse y esto conlleva al nombramiento de nuevas personas en los distintos cargos, que no necesariamente fueron mujeres. De hecho, al cierre del periodo gubernamental, a pesar de los esfuerzos por mantener un Gobierno paritario, se termina con un Gabinete compuesto por 53,12 % hombres y 46,84 % mujeres (ver tabla 19).

Es importante destacar que todo lo anterior se dio en un contexto en el que la administración Alvarado Quesada buscó mantener espacios abiertos y de diálogo con varios sectores de la sociedad, y que los temas referentes a minorías vulnerables se mantuvieron en la mesa de discusión y agenda del Gobierno, incluyendo a poblaciones afrodescendientes, tema liderado desde la Vicepresidencia de la República, así como la permanencia del Comisionado Presidencial LGTBIQ+, figura instaurada en la administración Solís Rivera.

Tabla 19. Conformación del Gabinete de la administración Alvarado Quesada

Ministerio	Inicia	Finaliza
Presidencia	Hombre	Mujer
Relaciones Exteriores y Culto	Mujer	Hombre
Hacienda	Mujer	Hombre
Educación Pública	Hombre	Hombre
Salud	Mujer	Mujer
Trabajo y Seguridad Social	Hombre	Mujer
Ambiente y Energía	Hombre	Hombre
Comunicación	Hombre	Hombre
Turismo	Mujer	Hombre
Justicia y Paz	Mujer	Mujer
Comercio Exterior	Mujer	Hombre
Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones	Hombre	Mujer
Deportes	Hombre	Mujer
Bienestar Social	Mujer	Hombre
Condición de la Mujer	Mujer	Mujer
Niñez y Adolescencia	Mujer	Mujer
Seguridad, Gobernación y Policía	Hombre	Se mantiene
Obras Públicas y Transporte	Hombre	Se mantiene
Economía, Industria y Comercio	Mujer	Se mantiene
Agricultura y Ganadería	Hombre	Se mantiene
Cultura y Juventud	Mujer	Se mantiene
Planificación Nacional y Política Económica	Mujer	Se mantiene
Vivienda y Asentamientos Humanos	Mujer	Se mantiene
Desarrollo Humano	Mujer	Se mantiene
Coordinación con el Sector Privado	Hombre	Se mantiene
Coordinación Económica	Mujer	Se mantiene
CCSS	Hombre	Se mantiene

INA	Hombre	Se mantiene
INCOFER	Mujer	Se mantiene
BCCR	Hombre	Se mantiene
TOTAL	32	32
Hombres	14	17
Mujeres	16	15
% Hombre	43,75 %	53,12 %
% Mujeres	56,25 %	46,84 %

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar. 2022.

Por último, el establecimiento de un Gabinete paritario durante la administración Alvarado Quesada ha sido un hito significativo en la búsqueda de la equidad de género e inclusión en la toma de decisiones gubernamentales, ya que esta decisión demostró la voluntad política del presidente Alvarado de promover la igualdad de género y garantizar que las voces de las mujeres sean escuchadas en todos los niveles de Gobierno. En definitiva, el equilibrio de género en su Gabinete ha logrado simbolizar una representación más justa de la sociedad costarricense, lo que a su vez ha contribuido a políticas más inclusivas y a una visión de futuro más diversa, rica en perspectivas, lo cual refleja el compromiso del país con la igualdad y la justicia en su liderazgo político.

4.3.3.3. Conformación de la Asamblea Legislativa

En las administraciones anteriores, independientemente del partido en gobierno, la conformación de la Asamblea Legislativa ha estado marcada por la creación de listas, elaboradas de manera tal que no se beneficie la llegada de más mujeres al Congreso. Para el periodo constitucional 2018-2022, se eligen 25 mujeres de 57 diputaciones; si bien no se alcanza la paridad, hay un aumento importante en el número de mujeres electas para ocupar una curul (véase tabla 20).

En este caso, el PAC no alcanza la paridad, dado que logra 10 diputaciones, de las cuales cuatro son mujeres y seis hombres; por su parte, el PUSC, que hasta el momento no la había alcanzado, logra cuatro curules para mujeres y cinco para hombres. Cabe señalar que el Partido Restauración Nacional (PREN), del candidato conservador, gana 14 diputaciones,

las cuales cumplen con la paridad. En el caso del PLN, mantiene su paridad con ocho mujeres de 17 diputaciones, tal y como se puede observar a continuación:

Tabla 20. Distribución de las diputaciones, según partido político y provincia, periodo 2018-2022

Partido/Provincia	Mujeres	Hombres	TOTAL
PLN	8	9	17
San José	2	2	4
Alajuela	1	2	3
Limón	1	1	2
Cartago	1	1	2
Puntarenas	1	1	2
Guanacaste	1	1	2
Heredia	1	1	2
PREN	7	7	14
San José	2	2	4
Limón	1	2	3
Alajuela	1	1	2
Puntarenas	1	1	2
Cartago	1	0	1
Guanacaste	1	0	1
Heredia	0	1	1
PAC	4	6	10
San José	1	3	4
Heredia	1	1	2
Alajuela	1	1	2
Cartago	1	1	2
PUSC	4	5	9

San José	2	1	3
Alajuela	1	1	2
Cartago	0	1	1
Puntarenas	0	1	1
Heredia	1	0	1
Guanacaste	0	1	1
PIN	2	2	4
San José	1	1	2
Alajuela	0	1	1
Cartago	1	0	1
PRSC	0	2	2
San José	0	1	1
Alajuela	0	1	1
FA	0	1	1
San José	0	1	1
TOTAL	25	32	57

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. 2022.

Por último, en su gobierno se avanzó en temas de igualdad de género y derechos LGBTIQ+, pues además de legalizar el matrimonio igualitario, se promovieron políticas inclusivas, por lo que puede señalarse que el presidente Alvarado Quesada demostró valores progresistas y una visión de futuro, buscando una Costa Rica más igualitaria, sostenible y próspera.

4.3.4. Período 2022-2026²⁰

La campaña electoral de Rodrigo Chaves Robles fue notable por su enfoque en la renovación política y la promoción de una gestión más eficiente del Gobierno. Así, durante su candidatura, Chaves Robles se presentó como un candidato *outsider* que buscaba cambiar la forma en que se hacía política en el país, con un énfasis en la transparencia y la reducción del gasto público. Puede decirse que su propuesta estuvo centrada en la necesidad de tomar medidas para mejorar la economía, impulsar la inversión extranjera y crear empleos, lo que atrajo a muchos electores que buscaban un cambio en el *statu quo* político. Aunque el tema de la paridad de género no estuvo en su discurso de campaña, lo que sí es cierto es que, a pesar de las denuncias y evidencias de acoso sexual durante su paso por el Banco Mundial (BM), no afectaron su pase a la segunda ronda electoral, en la cual se enfrentaría al expresidente José María Figueres Olsen, candidato del PLN, a quien eventualmente derrotaría.

Cabe destacar que a pesar de la destacada carrera profesional de la primera dama Signe Zeikate, reconocida economista con más de treinta años de experiencia profesional; el presidente Chaves Robles decide otorgarle responsabilidades tradicionales –como las que históricamente se le han asignado al despacho de la primera dama–, referentes a cuidado, salud o educación. En este caso, Zeikate se centra en programas que apoyan el desarrollo holístico de los niños, niñas y jóvenes, con el objetivo de “reducir la desigualdad educativa, mejorar la calidad de la enseñanza bilingüe, cerrando las brechas tecnológicas, construyendo puentes entre la niñez y la cultura y promoviendo oportunidades recreativas para la ciudadanía, dando prioridad a los niños, niñas y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica” (Presidencia, 2022, párr. 2).

La situación descrita es llamativa, dado que el perfil de la primera dama es muy interesante y a partir de una visión mucho más inclusiva pudo otorgársele un mayor protagonismo, dada su experticia y trayectoria profesional; máxime porque, tal como señala la Presidencia:

Signe pasó veinte años trabajando en el Banco Mundial antes de convertirse en la Primera Dama de Costa Rica, en mayo de 2022. Los últimos cinco años trabajó como especialista superior en gestión de la deuda pública dirigiendo equipos, proporcionando asistencia técnica específica para cada país

20 Se incluye la conformación del gobierno y gabinete para el primer año de gobierno (2022).

y formación multinacional, es decir, regional, sobre diversos temas relacionados con la gestión de la deuda pública, el alivio de la deuda y la sostenibilidad. Ha trabajado extensamente para países de bajos ingresos en África, Asia Oriental y las regiones del Pacífico.

Antes de incorporarse al Banco Mundial fue Jefa del Departamento de Finanzas Subnacionales del Ministerio de Hacienda de Letonia. Dirigía la unidad que supervisaba y evaluaba la viabilidad financiera de los gobiernos subnacionales y representaba al Ministerio de Hacienda en la Junta Estatal de Deuda y Garantías Subnacionales (párr. 3, 4).

Como se señaló anteriormente, de acuerdo con la PGR, el presidente Chaves Robles cuenta con el respaldo constitucional y normativo para decidir lo referente a las funciones y rol de la primera dama, y lo hace rompiendo con el precedente marcado por sus antecesores inmediatos. Con respecto a la conformación del Gabinete, si bien el presidente Chaves busca la paridad, el cambio en el enfoque es evidente. Este tema se abordará con mayor detalle en el siguiente apartado.

4.3.4.1. Conformación de Gabinete

Aunque el presidente Chaves no hizo promesas durante su campaña electoral con respecto los temas referentes a la paridad y perspectiva de género, su Gobierno parece mantener la tendencia que viene desde la administración Chinchilla Miranda. No obstante, debe indicarse que el presidente Chaves Robles, tras ser electo mandatario, “pidió disculpas” por su historial profesional y la sanción recibida en el Banco Mundial (BM) por acoso sexual, exclamando, en su toma de posesión, “que no tolerará ‘actos de acoso’ como los que sufren (las mujeres) cada día en todos los espacios” (Le Lous, 2022). Pese a ello, una vez en el poder, nombra un número importante de mujeres, consiguiendo un Gabinete paritario, con balance incluso favorable a las mujeres.

En este sentido, es importante señalar que el incremento en la cantidad de ministras nombradas por los Gobiernos de las últimas cuatro administraciones ha sido sostenido, en comparación con lo sucedido durante los años 90 y los inicios de los 2000 (Le Lous, 2022), y el de Rodrigo Chaves Robles no es la excepción. Empero, dado que la administración está en curso, eso podría cambiar en los años restantes del periodo constitucional. En la

siguiente tabla puede observarse la conformación del Gabinete inicial de esta administración, así como los cambios sufridos en sus primeros seis meses de gestión.

Tabla 21. Conformación del Gabinete de la administración Chaves Robles

Ministerio	Inicia	Cambio
Presidencia	Mujer	Se mantiene
Relaciones Exteriores y Culto	Hombre	Se mantiene
Hacienda	Hombre	Se mantiene
Educación Pública	Mujer	Se mantiene
Salud	Mujer	Mujer
Trabajo y Seguridad Social	Mujer	Hombre
Ambiente y Energía	Hombre	Se mantiene
Comunicación	Mujer	Hombre
Turismo	Hombre	Se mantiene
Justicia y Paz	Hombre	Se mantiene
Comercio Exterior	Hombre	Se mantiene
Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones	Hombre	Mujer
Deportes	Mujer	Hombre
Condición de la Mujer	Mujer	Se mantiene
Niñez y Adolescencia	Mujer	Mujer
Seguridad, Gobernación y Policía	Hombre	Hombre
Obras Públicas y Transporte	Hombre	Se mantiene
Economía, Industria y Comercio	Hombre	Se mantiene
Agricultura y Ganadería	Mujer	Hombre
Cultura y Juventud	Mujer	Se mantiene
Planificación Nacional y Política Económica	Mujer	Se mantiene
Vivienda y Asentamientos Humanos	Mujer	Se mantiene
Desarrollo Humano e Inclusión	Mujer	Se mantiene
INCOPESCA	Hombre	Se mantiene
JPS	Mujer	Se mantiene

INS	Mujer	Se mantiene
CCSS	Mujer	Se mantiene
CNP	Hombre	Se mantiene
ICE	Hombre	Se mantiene
AYA	Hombre	Se mantiene
INDER	Hombre	Se mantiene
JAPDEVA	Mujer	Se mantiene
TOTAL	32	32
Hombres	15	18
Mujeres	17	14
% Hombre	46,87%	56,25%
% Mujeres	53,12%	43,75%

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. 2022.

Ahora, a pesar de que la administración Chaves mantiene una paridad relativa, como se ha indicado, debe señalarse que representa un retroceso al enfoque tradicional, ya que sus nombramientos los hace en áreas como el Ministerio de la Condición de la Mujer, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), el Ministerio de Salud, el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MVAH), el Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) y el Ministerio de Educación Pública (MEP), entre otros, relegando nuevamente el rol de la mujer a temas meramente sociales. Esto representa una clara contraposición con la administración Alvarado Quesada, que en su Gabinete inicial incorporó mujeres en ministerios clave, dado el contexto económico e internacional del país. Las nombró, por ejemplo, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), el Ministerio de Hacienda (MH), el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), entre otros; aunque debe señalarse también que al final de la administración, tres de cuatro ministras fueron sustituidas por hombres, y la restante se mantuvo durante toda la gestión.

Por último, otro ejemplo de este retroceso es el caso de la primera dama que, con el currículum, experticia y experiencia que posee, ha sido relegada a atender temas sociales; contrariamente a sus experiencias laborales anteriores, en donde le dieron un mayor protagonismo en temas estratégicos del país, sacando provecho de su capacidad y formación profesional.

4.3.4.2. Conformación de la Asamblea Legislativa

La administración 2022-2026 será recordada, hasta la fecha, como una de las más emblemáticas para las mujeres costarricenses y, en particular, para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el país. La conformación de la Asamblea Legislativa para este periodo constitucional presenta el mayor número de mujeres diputadas en la historia; específicamente, 27. La siguiente tabla muestra el detalle.

Tabla 22. Conformación de la Asamblea Legislativa, periodo 2022-2026

Partido/Provincia	Mujeres	Hombres	TOTAL
PLN	10	9	19
San José	2	3	5
Alajuela	2	1	3
Cartago	2	1	3
Heredia	1	1	2
Guanacaste	1	1	2
Puntarenas	1	1	2
Limón	1	1	2
PPSD	5	5	10
San José	2	2	4
Alajuela	1	1	2
Cartago	1	0	1
Heredia	1	0	1
Guanacaste	0	1	1
Puntarenas	0	1	1
PUSC	4	5	9
San José	1	1	2
Alajuela	1	1	2
Cartago	0	1	1
Heredia	0	1	1
Guanacaste	1	0	1
Puntarenas	0	1	1
Limón	1	0	1

PNR	3	4	7
San José	1	1	2
Alajuela	1	1	2
Puntarenas	0	1	1
Limón	1	1	2
FA	3	3	6
San José	2	1	3
Alajuela	1	0	1
Cartago	0	1	1
Heredia	0	1	1
PLP	2	4	6
San José	1	2	3
Alajuela	0	1	1
Cartago	1	0	1
Heredia	0	1	1
TOTAL	27	30	57

Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpizar con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. 2022.

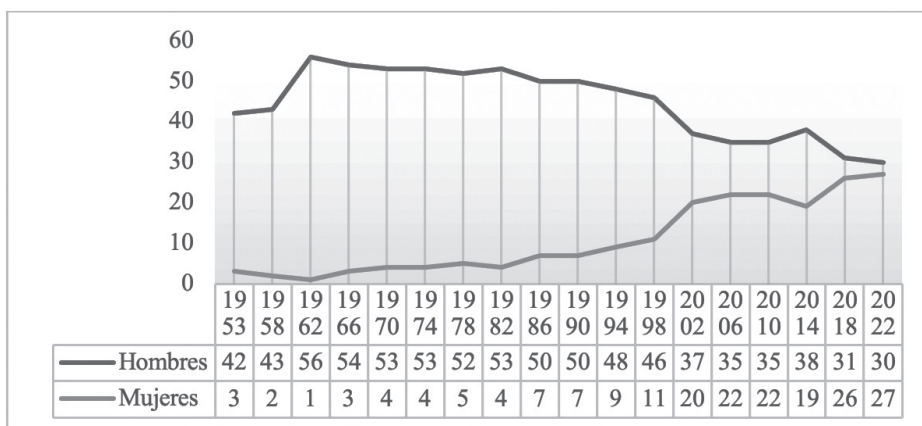
Ahora bien, como se detalla en la tabla anterior, la conformación de la Asamblea Legislativa representa un avance en el acceso de las mujeres al primer poder de la República, y a la vez muestra que el avance a lo interno de los partidos políticos es asimétrico. Por ejemplo, se puede observar que una de las seis fracciones tiene mayoría de diputadas, en dos paridades absolutas y en otras dos, al menos un 40 % de las curules están representadas por mujeres; y solo en un partido se presenta una relación dispar, con un tercio de las diputadas, del total de sus asientos en la Asamblea Legislativa.

Esta conformación es producto del Código Electoral aprobado en el año 2009, como se ha señalado, que incorporó la paridad vertical y horizontal con la alternancia en las nóminas de elección popular y del Voto de la Sala Constitucional 16070-2015, el cual obligó a los partidos políticos a conformar nóminas cumpliendo la paridad vertical y horizontal; no obstante, debe indicarse que aún no se logra la paridad real (50 %), debido a que en la conformación de nóminas de elección popular, al aplicar la paridad

horizontal no se aplica la alternancia como lo establece los artículos 2, 52 inc. o, 148, además del artículo 143 del Código Electoral.

Por ello, en el transcurso de la vida política del país, el acceso de las mujeres al poder, en particular a los puestos más emblemáticos, ha sido un proceso complejo. Si bien se ha avanzado, esto no necesariamente significa que aún no falte camino por andar. Lo anterior, queda demostrado al considerar que antes de que se implementara dicha regla, los costarricenses nunca eligieron a más de 22 diputadas para un mismo periodo. En las 11 elecciones que se realizaron entre 1958 y 1998, las mujeres obtuvieron menos del 20 % de los escaños. En la siguiente figura se muestra lo anterior.

Figura 5. Hombres y mujeres electos en la Asamblea Legislativa 1953-2022



Fuente: Elaborado por Gerald Solano Aguilar y Gabriela Navarro Alpízar con base en datos de Chinchilla Cerdas, S. (10 de febrero 2022)

Puede y debe observarse que la brecha ha ido disminuyendo. En 1953, cuando se realizó la primera elección de la Asamblea Legislativa con la Constitución Política vigente, solo resultaron electas tres legisladoras: María Teresa Obregón Zamora, Estela Quesada Hernández y Ana Rosa Chacón González, las tres por el Partido Liberación Nacional (PLN); mientras que para el periodo 2022-2026, resultaron electas 27 diputadas.

En el caso de la presidencia de la República, los retos y desafíos parecen ser aún mayores, pues, como se ha señalado, solo hemos tenido una presidenta, y en las siguientes elecciones, la participación de mujeres para la primera magistratura ha sido prácticamente nula, o bien, sin opciones reales de alcanzar la silla en Zapote.

Definitivamente, para las mujeres en Latinoamérica, incluyendo el caso de Costa Rica, alcanzar la presidencia resulta difícil, debido a que se enfrentan a una serie de desafíos arraigados en profundas estructuras culturales y políticas. En primer lugar, una persistente desigualdad de género; además, las mujeres a menudo enfrentan barreras en su acceso a la educación, recursos y oportunidades de liderazgo. Por otra parte, esta desigualdad histórica ha perpetuado estereotipos de género que desalientan a las mujeres a buscar puestos de alto poder político. Además, la tradición política latinoamericana está fuertemente marcada por figuras masculinas, lo que dificulta la aceptación de liderazgo femenino en la esfera pública.

Por último, debe indicarse que otro factor importante es la falta de representación en los partidos políticos, o bien, la falta de oportunidades reales de acceso a las estructuras partidarias y la escasez de redes de apoyo sólidas para las mujeres aspirantes a la presidencia. En muchas ocasiones, las mujeres enfrentan resistencia dentro de sus propios partidos, lo que limita su capacidad para avanzar en sus carreras políticas; además, las campañas electorales a menudo son costosas y requieren de una exposición mediática significativa, lo que pone a las mujeres en desventaja debido a la falta de financiamiento y el sesgo mediático. Por ello, finalmente, superar estos desafíos requerirá de compromiso a largo plazo para cambiar las estructuras políticas y culturales y, de este modo, promover, una mayor igualdad de género y fomentar el empoderamiento de las mujeres en la política.

4.4. Conclusiones

En este capítulo se partió de una concepción de género ontológica que permitió analizar las acciones afirmativas en cuanto a la participación y roles de la mujer en las estructuras políticas del país. En ese sentido, queda demostrado que Costa Rica cuenta con un marco normativo sólido, que no solo respalda su trayectoria y reconocimiento internacional en cuanto a su promoción y defensa de los derechos humanos, sino también en cuanto al acceso y oportunidades para las mujeres con respecto a su participación política. No obstante, se concluye que, aunque ha habido avances importantes, aún resulta necesario fortalecer más las bases, capacitar mejor a todas las personas y dar especial atención al modo en que se conforman las listas de candidaturas a diputaciones.

Otro hallazgo que queda demostrado es que a pesar de que se haya logrado el hito histórico de llevar a la presidencia de la República a una mujer, el camino para lograrlo ha estado lleno de tropiezos y, una

vez alcanzado, el reto es mayor. Esto, porque precisamente la misma estructura patriarcal que domina las esferas políticas, económicas y sociales, se encargó de reiterar que la administración Chinchilla Miranda no fue buena, que no se había hecho mucho, y se centró en cuestiones superficiales y no en lo verdaderamente importante. La presidenta Chinchilla se enfrentó a una sociedad machista, misógina, mezquina y sufrió la violencia política, algo muy distinto a lo vivido por sus antecesores.

Por otra parte, se concluye que el Partido Acción Ciudadana (PAC) ha sido el abanderado, en términos prácticos, del cumplimiento de la Ley de Paridad, ya que si bien es cierto el Partido Liberación Nacional (PLN) impulsó y aprobó el voto femenino y ha llevado a la presidencia a la primera mujer, así como a las primeras diputadas y vicepresidentas de la República, en lo pragmático ha sido tortuoso el camino para alcanzar la paridad de forma plena y clara. Es una lucha y discusión que aún está pendiente a lo interno de la agrupación.

En cuanto al Partido Unidad Social Cristiana (PUSC), es importante señalar que ha sido, en la historia del país, el único que ha incluido a dos mujeres como candidatas a la vicepresidencia en la fórmula presidencial. Los partidos denominados minoritarios, como se demostró en este capítulo, logran prácticamente solo diputados hombres y esto, podría deducirse, es producto de su cálculo político-electoral a partir del cual se valora las posibilidades reales de obtención de una curul. De ahí que en esos espacios se coloque a hombres, garantizando, de forma consciente o inconsciente, la predominancia masculina.

Por ello, se recomienda discutir una reforma en cuanto a la manera en que se eligen las candidaturas a las diputaciones. Esto, debido a que, al realizarse mediante listas cerradas, las bases eligen a sus representantes y estos pasan a una lista que se le presenta al electorado nacional; empero, las diputaciones se van obteniendo en el orden que se incluyeron, y de acuerdo con la cantidad de votos, así se irán concretando las diputaciones elegidas. Este mecanismo limita la posibilidad real de las mujeres de llegar a una curul.

Otra de las conclusiones derivadas de la investigación es la persistente asignación de puestos políticos a mujeres en áreas que responden a su “rol de género”, por lo que los nombramientos en las carteras de Gobierno se dan tradicionalmente en áreas como política social, bienestar social, salud, cultura y educación, entre otras, y rara vez son asignadas a carteras como seguridad, economía o relaciones internacionales. Así las cosas, a pesar de que se logra registrar un aumento en la participación de las mujeres, las actividades con mayor visibilidad y reconocimiento

social terminan siendo protagonizadas por hombres y las de menor visibilidad y proyección, por mujeres. Esto demuestra que aún se requieren más acciones afirmativas para mejorar la posibilidad de acceso y equidad real de las mujeres en las políticas del país.

Se puede llegar a tener la equivocada percepción de que las leyes que buscan la paridad en los espacios políticos pueden llegar a ser discriminatorias, ya que tratan de “forzar” la participación femenina en los espacios políticos; sin embargo, muy por el contrario, estas normativas se han convertido en acciones afirmativas que permiten contrarrestar las desigualdades, pues buscan garantizar condiciones igualitarias para tratar de asegurar la igualdad efectiva, y no meramente a nivel de discurso. Como se ha evidenciado a lo largo del capítulo, si bien Costa Rica aún tiene camino por recorrer para alcanzar una paridad real, la Ley de Paridad ha logrado cumplir su cometido y se ha reflejado el crecimiento de la participación femenina en la política costarricense en los últimos diez años.

Por último, con esta revisión bibliográfica se logra concluir que, aunque los partidos políticos han venido realizando ajustes en cuanto a su designación en las candidaturas a diputaciones, es preciso seguir trabajando para alcanzar una paridad real, es decir, que una mujer realmente tenga las mismas oportunidades, en las mismas condiciones y que sea elegida por sus méritos y capacidades y no por su género. Con ello, no se está diciendo que no es relevante el que por medio de la ley se “obligue” a la paridad, sino que esto es precisamente el reflejo de que se debe acudir a la coerción para que la ciudadanía sea consciente de la necesidad de luchar por un mundo más justo, por una sociedad más equitativa e igualitaria, inclusiva y solidaria, que sirva, además, como un recordatorio de que aún estamos lejos de ser la humanidad que aspiramos. Las sociedades se construyen y deconstruyen, en ellas se aprende y se desaprende, para volver aprender.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. Expresidentes y expresidentas de la Asamblea Legislativa. Acceso el 17 de octubre de 2022. <http://www.asamblea.go.cr/ca/presidentes%20de%20la%20asamblea%20legislativa/forms/allitems.aspx>
- Benavente, María Cristina y Alejandra Valdés. *La política de paridad y alternancia en la Ley Electoral de Costa Rica. Un avance en la garantía de la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres*. Chile: CEPAL, 2012. https://oig.cepal.org/sites/default/files/politicaelectoral_costarica.pdf

- Benavente, María Cristina y Alejandra Valdés. *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Chile: CEPAL, 2014. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf
- Cambronero, Andrei y Jeffrey Chinchilla. 2018. La participación política de la mujer en Costa Rica: Un breve abordaje desde el materialismo histórico. *Revista Derecho Electoral*, 26, (julio-diciembre): 87-106: https://www.tse.go.cr/revista/art/26/cambronero_chinchilla.pdf
- Carmona, Jorge Ulises. 2005. Panorama breve sobre la retórica, su naturaleza y evolución histórica. En *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz. Derecho internacional y otros temas*, editado por Jorge Sánchez Casas, 29-81. Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídica.
- Cascante, María José, Vanessa Beltrán y Jesús Guzmán. 2017. *Análisis de resultados sobre la aplicación del principio de paridad y del mecanismo de alternancia para las elecciones cantonales y nacionales (periodo 2010-2016)*. Costa Rica: CIEP-INAMU-TSE: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/579761/Analisisresultadosaplicacionparidad20102016/dd03490a-30b7-4602-9e8f-ad27c35e5ce0>
- Chaverri, Esteban. 2017. *Mujeres diputadas*. Costa Rica: Asamblea Legislativa: <http://www.asamblea.go.cr/sd/Documentos%20compartidos/Mujeres%20diputadas.pdf>
- González, Mónica. 2017. 6 recomendaciones de Mónica González para abordar temas de género, acceso 17 de octubre de 2019, <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2017/03/6-recomendaciones-para-abordar-temas-de-genero>
- Guzmán, Maricela y Augusto Pérez. 2007. La teoría de género y su principio de demarcación científico. *Cinta Moebio*, 30 (diciembre), 283-295. <https://www.moebio.uchile.cl/30/guzman.html>
- Hernández, Haydee. Participación política de las mujeres en Costa Rica. *Mujeres en Red*. septiembre, 2009. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1792>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. 2019. Proyección de población al 30 de junio de 2019, acceso el 17 de octubre de 2019, <http://www.inec.go.cr/>
- Lagarde, Marcela. 1996. El género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, 13-38. Barcelona, España, Anthropos Editorial.
- Marengo, Leda. 2012. *Género y participación política de las mujeres*. Costa Rica: Instituto de Formación y Estudios en Democracia: https://www.tse.go.cr/pdf/fasciculos_capacitacion/genero-y-participacion-politica-de-las-mujeres-IFED.pdf

- Masis, María Elena. 2013. El voto femenino en la democracia costarricense, acceso 17 de octubre de 2019, <http://www.museocostarica.go.cr/boletin/entrevistas/59-voto-femenino.html#sthash.d5i6aOsD.dpbs>
- Ministerio de Hacienda. 2014. Ministros administración Laura Chinchilla Miranda, acceso 17 de octubre de 2019, <https://www.hacienda.go.cr/comprared/INHIBIDOS1014.pdf>
- Presidencia de la República de Costa Rica. 2019. Primera Dama Claudia Dobles Camargo, acceso 17 de octubre de 2019, <https://presidencia.go.cr/primeradama/>
- Reed, Evelyn. 1970. La mujer: ¿Casta, clase o sexo oprimido? *Internacional Socialist Review*, 31 (septiembre): 5-17. <https://www.marxists.org/espanol/reed-evelyn/1970/a.htm>
- Salas, Otto. Feministas proponen agenda a gobierno de Laura Chinchilla. *Oficina de Divulgación de la Universidad de Costa Rica*. 26 de mayo de 2010. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2010/05/20/feministas-proponen-agenda-a-gobierno-de-laura-chinchilla.html>
- Treminio, Ilka. 2016. El PAC al poder: elecciones 2014 y los principales cambios en el Sistema Político Costarricense. *Península*, 11 (enero-junio):103-126. <https://doi.org/10.1016/j.pnsla.2016.01.005>
- Tribunal Supremo de Elecciones. (2010a). Declaratoria de elección de Presidente y Vicepresidentes de la República para el período constitucional comprendido entre el ocho de mayo de dos mil diez y el ocho de mayo de dos mil catorce, acceso 18 de octubre de 2019, <https://www.tse.go.cr/juris/electorales/1310-E11-2010.htm>
- Tribunal Supremo de Elecciones. (2010b). Declaratoria de elección de Diputados a la Asamblea Legislativa para el periodo constitucional comprendido entre el primero de mayo de dos mil diez y el treinta de abril de dos mil catorce, acceso 18 de octubre de 2019, <https://www.tse.go.cr/juris/electorales/1820-E11-2010.pdf>
- Tribunal Supremo de Elecciones. (2018c). Resultados provisionales, acceso 18 de octubre de 2019, <http://resultados2018.tse.go.cr/resultados/#/presidenciales>

Este libro es un testimonio del compromiso de sus autoras y autores por visibilizar el camino que se ha recorrido en el proceso de reducción de brechas de cara a la promoción de la igualdad de género en la gobernanza y la política internacional, así como de señalar los obstáculos y los triunfos alcanzados y dejar evidencia de los retos pendientes. Además, constituye un valioso reconocimiento a la contribución al campo de la gobernanza, la política internacional de valiosas mujeres costarricenses. La igualdad de género en estos ámbitos no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia fundamental para abordar desafíos complejos y aprovechar plenamente el potencial humano. A través de un enfoque integral que aborde los desafíos persistentes y promueva políticas inclusivas y plurales, la participación de las mujeres puede impulsar una transformación significativa en la gobernanza y el comercio internacional. Avanzar en esta dirección es esencial para crear un entorno que fomente la igualdad de oportunidades y la toma de decisiones compartida, y resulte en una convivencia social más justa e igualitaria para la totalidad de sus ciudadanos. Esperamos que estas páginas inspiren a nuevas generaciones de lideresas a seguir trabajando por un mundo más equitativo y justo.

¡Que disfruten de la lectura!

Dra. Vicki G. Ross

