



13%

Las mujeres en el multilateralismo 2024

A puerta cerrada

Un análisis de composición por género de los órganos de gobierno y equipos de gestión de las organizaciones multilaterales líderes en el mundo

Índice

Introducción	3
Cambios en la cúpula: elecciones en 2022-2023	5
A la vanguardia en paridad: las mujeres en los equipos directivos	7
Haz lo que yo digo, no lo que yo hago: el mundo masculinizado de los órganos de gobierno	9
En primer plano: la paridad en la Asamblea General de las Naciones Unidas y la campaña de alternancia de género de las Naciones Unidas	11
Conclusiones	13
¿Cómo lo hemos hecho?	13
Organizaciones que figuran en este informe	15
Profundizando	17
Sobre GWL Voices	18
¿Por qué lo hemos hecho? La imperiosa necesidad de la igualdad de género en los procesos multilaterales de toma de decisiones	18

Introducción

En 2023, GWL Voices puso de manifiesto la escasez de mujeres en la cúpula de las organizaciones internacionales. Nuestro informe cartografió el género de las personas que lideran 33 de estas organizaciones desde 1945 y halló que las mujeres solo han estado al frente el 12 % del tiempo.

Por supuesto, esto no era más que una instantánea muy parcial del papel que desempeñan las mujeres en estas instituciones. Las personas que dirigen las organizaciones internacionales no ejercen su autoridad de la misma forma que un director ejecutivo en una empresa privada. El poder en las organizaciones internacionales, en cambio, reside casi por completo en los órganos de gobierno para los que cada país nombra un representante formal. Estas instituciones, según su mandato, suelen elegir a la persona al frente de cada organización, aprueban presupuestos y definen las estrategias operativas que luego llevarán a cabo el personal y profesionales encargados de la gestión.

Las deliberaciones de estos órganos de gobierno y equipos directivos se producen, en la mayoría de los casos, a puerta cerrada. Sin embargo, es en estos espacios donde se toman decisiones que afectan a millones de personas; por tanto, nuestro informe de 2024, además de incluir una lista ampliada de 54 organizaciones, presenta dos nuevas secciones sobre la composición por género de los órganos de gobiernos y equipos directivos. Esta información, que nunca antes se había recopilado y expuesto, cuenta dos historias radicalmente diferentes.

La primera nos llena de esperanza y gratitud hacia las figuras líderes e instituciones que demuestran que la paridad se puede lograr rápidamente, incluso en burocracias enormes y políticamente complejas. En la página 6, se puede encontrar más información sobre las organizaciones que están abriendo camino con sus equipos directivos.

Esta información, que nunca antes se había recopilado y expuesto, cuenta dos historias radicalmente diferentes. La primera nos llena de esperanza [...]; la segunda, por desgracia, nos habla de dobles raseros y de la continua exclusión de las mujeres.

La segunda historia, por desgracia, nos habla de dobles raseros y de la continua exclusión de las mujeres. Unos 189 países han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (CEDAW), pero, como

se puede observar en la página 9, a la hora de seleccionar a sus representantes para los órganos de gobierno de las organizaciones internacionales, la mayoría de los países siguen excluyendo a mujeres cualificadas.

El conjunto de miembros de GWL Voices cree que ya es hora de terminar con esta costumbre. En colaboración con varios gobiernos y con el apoyo de cientos de entidades con ideas afines, hemos lanzado la **Campaña de Alternancia de Género de la ONU**. En nuestra sección «En primer plano», en la página 10, se explica cómo esta sencilla reforma podría traer la paridad a la presidencia de la Asamblea General de la ONU desde 2025.

Cambios en la cúpula: elecciones en 2022-2023

Cada año, GWL Voices hace seguimiento del género de las personas que lideran las organizaciones multilaterales más importantes del mundo. Exponemos estos datos empezando en 1945 para destacar los arraigados patrones de exclusión de género que han llegado a caracterizar a muchas organizaciones. De hecho, esta gráfica muestra que 21 de estas organizaciones nunca han elegido a una mujer para ocupar un cargo directivo y que 15 de ellas solo lo han hecho después de 1945.

Desde 1945, sólo el 13% de los cargos electos han sido ocupados por mujeres

Género de dirigentes de organizaciones multilaterales por año



DATOS ACTUALIZADOS POR ÚLTIMA VEZ EL 07/12/23.

SI UN CARGO ELECTO SALIÓ ELEGIDO EN 2023, PERO SU MANDATO COMIENZA EN 2024, NO SE REFLEJARÁ EN ESTOS DATOS.

El progreso ha sido lento. De hecho, la proporción media de líderes en las últimas cinco décadas del siglo pasado fue del 4 %.

Sin embargo, tras décadas de inercia, el cambio hacia la paridad está cogiendo impulso. Desde los 2000 hasta los 2010, el porcentaje medio de mujeres líderes electas en estas organizaciones escaló del 17 % al 31 % (más información en la página 15).

Solo en los dos últimos años, ocho mujeres han sido nombradas para ocupar cargos directivos en un total de 23 organizaciones que han elegido nuevos/as líderes. Siete de estas mujeres se eligieron o nombraron en 2023.

Cuatro de estas organizaciones han hecho historia al elegir por primera vez a una mujer para ocupar un cargo directivo. Tras 157 años de liderazgo masculino ininterrumpido, la **Unión Internacional de Telecomunicaciones** ha elegido a Doreen Bogdan-Martin para el puesto de Secretaria General. Amy Pope se ha convertido en la primera Directora General de la **Organización Internacional para las Migraciones** en sus 71 años de historia. Celeste Saulo ha permitido a la **Organización Meteorológica Mundial** terminar con una racha de 73 años de Secretarios Generales exclusivamente masculinos, Nadia Calviño ha sido elegido como la primera presidenta del **Banco Europeo de Inversiones** y Gisela Sánchez se ha convertido en la primera líder del **Banco Centroamericano de Integración Económica**.

El **Banco Mundial**, el **Banco Interamericano de Desarrollo**, la **Organización para la Agricultura y la Alimentación**, el **Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola** y la **Organización Internacional del Trabajo** también han celebrado elecciones en los dos últimos años. Por el momento, permanecen en el cada vez más reducido grupo de instituciones que solo han sido dirigidas por hombres.

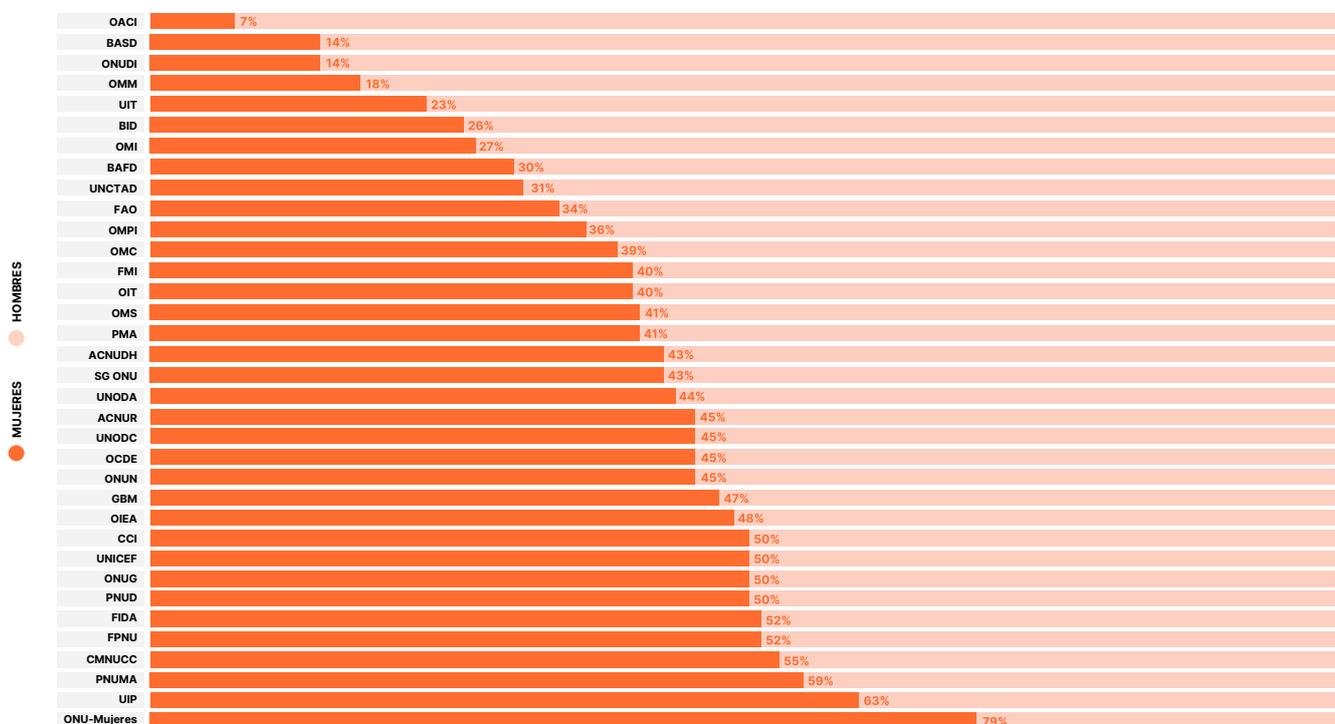
El progreso ha sido lento [...] Sin embargo, tras décadas de inercia, el cambio hacia la paridad está cogiendo impulso.

A la vanguardia en paridad:

las mujeres en los equipos directivos

La proporción media de mujeres en los equipos directivos es de un 42 %

Composición por género de 35 equipos directivos



Nos entusiasma poder informar de que casi la mitad de estas organizaciones han alcanzado o están cerca de alcanzar la paridad en sus equipos directivos. La proporción media de mujeres en los equipos directivos es de un 42 % y la mayor parte de las organizaciones oscilan entre un 25 % y un 50 %.

Resulta especialmente destacable que, en diez organizaciones, la proporción de mujeres en equipos directivos sea del 50 % o superior, mientras que solo cinco están por debajo del 25 %.

Hace solo una generación, estos porcentajes habrían sido pura fantasía y, por nuestra experiencia personal, sabemos que no ha sido accidental.

A diferencia de las personas que conforman los órganos de gobierno, que, en muchos casos, son elegidas por los gobiernos, los altos cargos de estas organizaciones suelen ser elegidos a través de procesos de selección competitivos. En los últimos años, muchas organizaciones han adoptado políticas que fomentan la paridad en estos procedimientos. Algunas incluso se han marcado objetivos y plazos específicos para alcanzarla. En conjunto, estas políticas han dado resultado rápidamente.

Nos entusiasma poder informar de que casi la mitad de estas organizaciones han alcanzado o están cerca de alcanzar la paridad en sus equipos directivos.

Algunas de las organizaciones con mejores resultados pertenecen a sectores considerados más «apropiados» para el liderazgo femenino; sin embargo, otras se han comprometido explícitamente a invertir un largo legado de discriminación de género. Al adoptar políticas que abarcan desde procesos de selección a ciegas hasta programas integrales de desarrollo y promoción de profesionales cualificadas, muchas organizaciones han tenido un gran progreso en los últimos años.

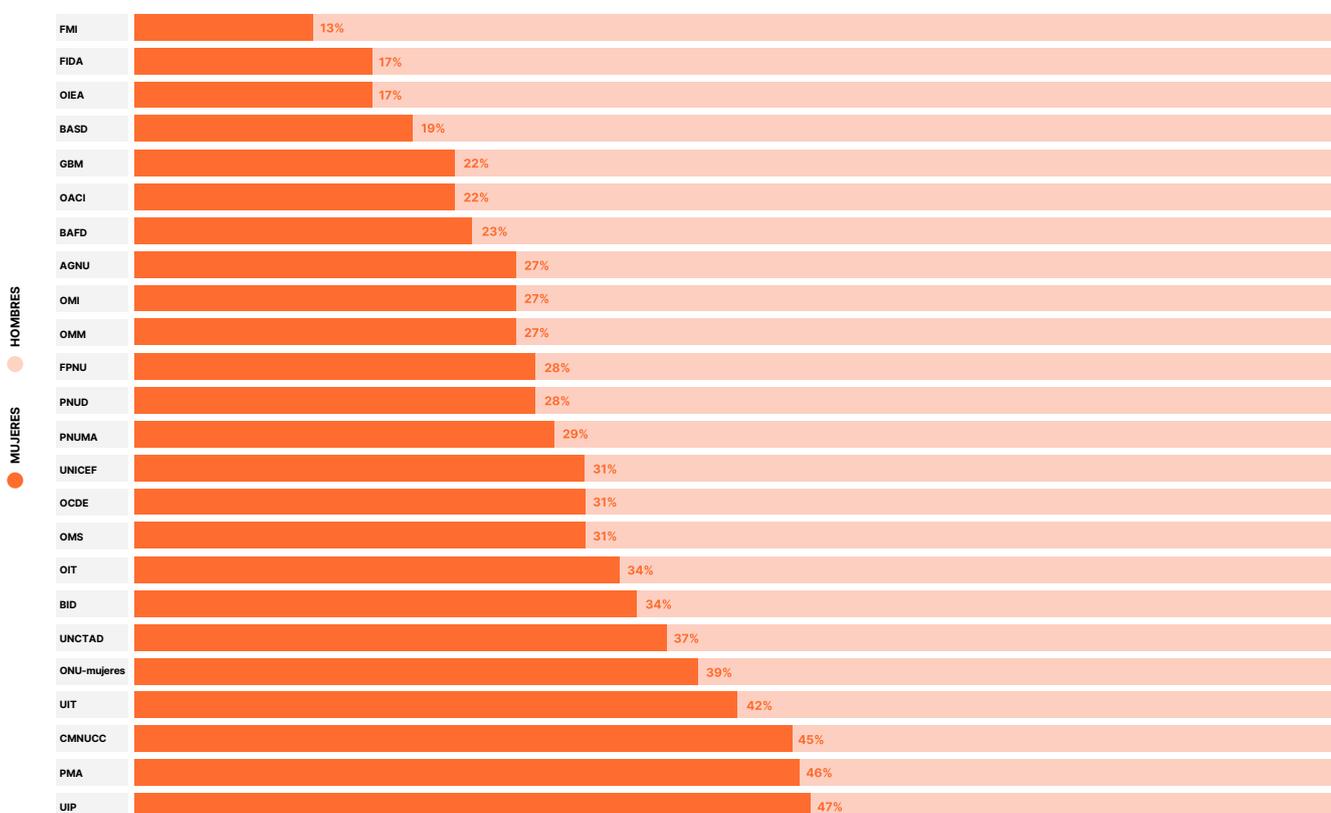
Por ejemplo, la Estrategia de paridad de género para el Sistema de las Naciones Unidas, una de las principales iniciativas del Secretario General de la ONU (António Guterres), se basa en esfuerzos previos para cumplir objetivos y plazos ambiciosos que han acelerado el progreso hacia la paridad.

Haz lo que yo digo, no lo que yo hago:

el mundo masculinizado de los órganos de gobierno

Las mujeres están infrarrepresentadas en los órganos directivos de cada una de estas organizaciones

Composición por género de 24 órganos de gobierno



A pesar de la abundancia de mujeres maravillosamente cualificadas en el sistema internacional, nuestras investigaciones muestran que los gobiernos favorecen de forma sistemática a los hombres a la hora de nombrar representantes en estos órganos de gobierno.

En muchos casos, los órganos de gobierno de las organizaciones internacionales eligen a sus líderes, determinan los presupuestos y establecen políticas críticas. Es aquí donde los países realmente ejercen su poder a nivel internacional y donde revelan sus auténticas prioridades en cuestión de igualdad de género.

A pesar de la abundancia de mujeres maravillosamente cualificadas en el sistema internacional, nuestras investigaciones muestran que los gobiernos favorecen de forma sistemática a los hombres a la hora de nombrar representantes en estos órganos de gobierno.

Como ilustra esta gráfica, la mayoría de estos órganos parecen haber quedado anclados en la primera mitad del siglo XX. Las mujeres están infrarrepresentadas en todas y cada una de las organizaciones que se han analizado. La proporción media de mujeres en los equipos directivos es de un 30 % y, en siete organizaciones, las mujeres representan menos del 25 % de los órganos de gobierno.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, posiblemente el órgano de gobierno más importante de todos, es paradigmática de este problema: las mujeres solo constituyen el 27 % del total de embajadores. Cada año, los estados miembros eligen a un(a) presidente/a que preside la Asamblea General. Desde 1946, se han elegido a 74 hombres y tan solo a cuatro mujeres para ocupar este puesto.

El año pasado, GWL Voices lanzó una Campaña de Alternancia de Género de la ONU que garantizaría que, cada dos años a partir de 2025, la presidencia de la Asamblea General de la ONU recayera en una mujer. En la Asamblea General celebrada en septiembre de 2023, Eslovenia, Botsuana y España respaldaron esta propuesta.

En nuestra sección «En primer plano», sobre la Asamblea General de la ONU, se presenta el concepto de alternancia de género, junto con nuestras reflexiones acerca de las próximas elecciones de la Secretaría General de las Naciones Unidas en 2026.

En primer plano:

la paridad en la Asamblea General de las Naciones Unidas y

la Campaña de Alternancia de Género de las Naciones Unidas

Cualquier evaluación del movimiento hacia la paridad en el sistema de las Naciones Unidas se enfrenta inmediatamente a una paradoja.

Ninguna organización internacional ha tenido más trascendencia en la lucha por los derechos de las mujeres y las niñas que las Naciones Unidas. Desde su creación en 1947, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU ha sido el principal organismo mundial de creación de políticas para la igualdad de género. Hitos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000) han sentado las bases legales de los derechos de las mujeres en todo el mundo. Al articular principios fundamentales con el respaldo de todos los países miembros, la ONU ha contribuido a legitimar los esfuerzos de innumerables individuos y organizaciones que luchan cada día por la igualdad de género.

En los últimos años, el sistema de la ONU también ha estado al frente del esfuerzo global para fomentar la paridad en el trabajo. Continuando el trabajo de sus predecesores, el Secretario General António Guterres lanzó en 2017 una ambiciosa estrategia de género que ha ayudado a muchas agencias de la ONU a colocarse en lo más alto de nuestro ranking. Gracias a estas políticas, así como al incansable esfuerzo de miles de funcionarios de las Naciones Unidas en puestos directivos, los equipos directivos de muchas organizaciones del sistema de la ONU ya han alcanzado la paridad.

Sin embargo, este impresionante legado queda eclipsado por tres flagrantes incongruencias. Ninguna mujer ha ostentado jamás el puesto de Secretaria General de la ONU desde su fundación en 1945. En la Asamblea General de las Naciones Unidas, que funciona como órgano de gobierno, las mujeres constituyen solo el 27 % de todos los representantes permanentes. Un total de 74 hombres y solamente cuatro mujeres han ostentado la presidencia de la Asamblea General, una posición clave que los miembros eligen anualmente. De las 21 vicepresidencias de la Asamblea General, solo un 14 % están ocupadas por estados miembros con mujeres como representantes permanentes.

La discordancia entre lo que predica la ONU en términos de género y lo que pone en práctica en sus altos cargos directivos es extremadamente dañino, ya que las Naciones Unidas no son una organización internacional más. Ningún otro organismo internacional iguala el carácter global de la labor de las Naciones Unidas, su compromiso a la hora de abordar una serie de problemas mundiales ni su plataforma para que los países miembros participen en la diplomacia y la cooperación a escala mundial. La composición universal de la ONU y su condición de principal organización internacional la convierten en un barómetro de cómo actúan otras instituciones mundiales en cuanto a liderazgo.

Irónicamente, la Asamblea General de la ONU siempre ha prestado gran atención a la equidad y la representación en ámbitos distintos del género. Para asegurar que la presidencia de la AGNU no está monopolizada por países de una región del mundo, por ejemplo, hace tiempo de los países miembros acordaron una norma oficiosa por la que este cargo rota anualmente entre cinco regiones (África, Asia, Europa del Este, América Latina y el Caribe y Europa Occidental y Otros Estados). Este sencillo pero eficaz acuerdo garantiza que todas las regiones tienen un acceso constante y proporcional a la presidencia de la AGNU, que juega un papel crítico en el equilibrio de las demandas de los principales órganos de decisión de la ONU (incluyendo el Consejo de Seguridad y la Oficina de la Secretaría General) y en la determinación de los votos necesarios para aprobar resoluciones, entre otras responsabilidades.

Igual que la rotación regional ha contribuido a garantizar la diversidad geográfica y geopolítica de la AGNU, la alternancia de género aseguraría una proporcionalidad en cuanto a diversidad de género.

El concepto de rotación regional ha servido de inspiración para la Campaña de Alternancia de Género de GWL Voices, que fue propuesta por primera vez el año pasado en un artículo de Susana Malcorra. Igual que la rotación regional ha contribuido a garantizar la diversidad geográfica y geopolítica de la AGNU, la alternancia de género aseguraría una proporcionalidad en cuanto a diversidad de género. A la vez que se preserva la tradición de la rotación regional, este nuevo acuerdo garantizaría que, desde 2025, el género de la presidencia de la AGNU cambiaría cada año. **En este enlace** se explica cómo unirse a la familia de países y organizaciones que trabajan para que esta propuesta se someta a votación en la ONU.

Con un espíritu similar, GWL Voices está empezando a concienciar a la opinión pública mundial sobre las próximas elecciones de la Secretaría General de la ONU, prevista para 2026.

Conclusiones

¿Cómo lo hemos hecho?

Recopilación de datos

La información recogida en este informe se basa en fuentes de acceso público, así como en datos proporcionados por las organizaciones. Los datos sobre las personas líderes de las organizaciones multilaterales desde 1945 se han obtenido de fuentes abiertas (principalmente, páginas web institucionales). GWL Voices contacta con las organizaciones de forma sistemática para solicitar datos sobre sus equipos directivos y órganos de gobierno mediante un formulario online de recopilación de datos. La fecha de validez concreta de la información proporcionada por cada una de las organizaciones se indica en la lista de la página 14.

Los datos de este informe se recogieron entre **abril y octubre de 2023**. Dado que los nombramientos individuales de los órganos de gobierno y los equipos directivos cambian continuamente, la información de este informe debe entenderse únicamente como una instantánea que ilustra las tendencias generales de varios años. Agradecemos las actualizaciones y correcciones de nuestra información y nos esforzamos por introducirlas inmediatamente en nuestras bases de datos. Nuestro objetivo es proporcionar un panorama lo más claro posible del papel de las mujeres en estas organizaciones.

Criterios de selección

Se han seleccionado las organizaciones mediante una combinación de criterios cuantitativos y cualitativos. La selección definitiva incluye organizaciones con presupuesto de, al menos, 10 millones de dólares en ayuda al desarrollo según el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE y organizaciones que desempeñan un papel estratégico en cuestiones clave de desarrollo internacional y cooperación multilateral. Esta selección incluye fondos y programas, departamentos y oficinas, y agencias especializadas de la ONU, así como otras entidades de esta organización. También recoge información de instituciones financieras internacionales y de otras organizaciones multilaterales clave.

Nuestro objetivo es proporcionar un panorama lo más claro posible del papel de las mujeres en estas organizaciones.

Un apunte sobre nuestros datos

Aunque nos esforzamos de forma continua para contactar con cada organización, algunas no han respondido a nuestras preguntas. Aunque es posible determinar la identidad de las personas líderes de las organizaciones a través de fuentes de acceso abierto, la composición de sus órganos de gobierno y equipos directivos no suele estar disponible. A día 20 de octubre, la Agencia Internacional de la Energía y la UNESCO no nos habían enviado la información solicitada, que esperamos poder incluir en futuras ediciones de este informe.

Nuestro informe incluye datos de las personas líderes de 54 organizaciones, aunque que la muestra de los equipos directivos y de los órganos de gobierno es más reducida. Esperamos incluir la totalidad de las 54 organizaciones en nuestra base de datos de equipos directivos y órganos de gobierno en futuras ediciones. En este informe, solicitamos información de equipos directivos y órganos de gobierno a 38 organizaciones, de las cuales 30 nos proporcionaron los datos al completo; 6, información parcial; y dos, ninguna.

El informe hace un seguimiento de la paridad en tres niveles: cargos directivos de organizaciones, equipos directivos y órganos de gobierno. Los cargos de las personas líderes de las organizaciones varían en gran medida, desde presidentes/as o directores/as generales hasta altos/as comisarios/as y directores/as ejecutivos/as. En todos los casos, seleccionamos la figura de más alto nivel que capitanea cada organización. Algunas de estas figuras son elegidas por los órganos de gobierno; otras son nombradas, como es el caso en muchas de las entidades de la ONU en las que el Secretario General nombra a los altos cargos. Este informe no incluye líderes de organizaciones en calidad de interinidad.

Los equipos directivos se han definido como los cuatro niveles superiores de personal de cada organización, excluyendo la dirección. En la ONU, estos cargos son SGA, SSG, D2 y D1. Como las organizaciones utilizan una amplia variedad de denominaciones, solicitamos a los participantes que proporcionasen datos según sus propias definiciones de estos cuatro niveles superiores.

A nivel de órganos de gobierno, pedimos a las organizaciones que aportasen datos de la composición por género de los órganos a través de los que los estados miembros supervisan la organización y/o que eligen a las personas que lideran la organización. En la mayoría de los casos, utilizamos el género de la persona representante permanente de cierto órgano de gobierno, pero, en otros, las organizaciones facilitan información que refleja el género de las personas que lideran la delegación de la reunión más reciente de sus órganos de gobierno.

Además, las dimensiones y la naturaleza de los órganos de gobierno y de los equipos directivos varían de forma significativa entre organizaciones, lo cual también debe tenerse en cuenta a la hora de analizar y comparar los datos.

Organizaciones que figuran en este informe

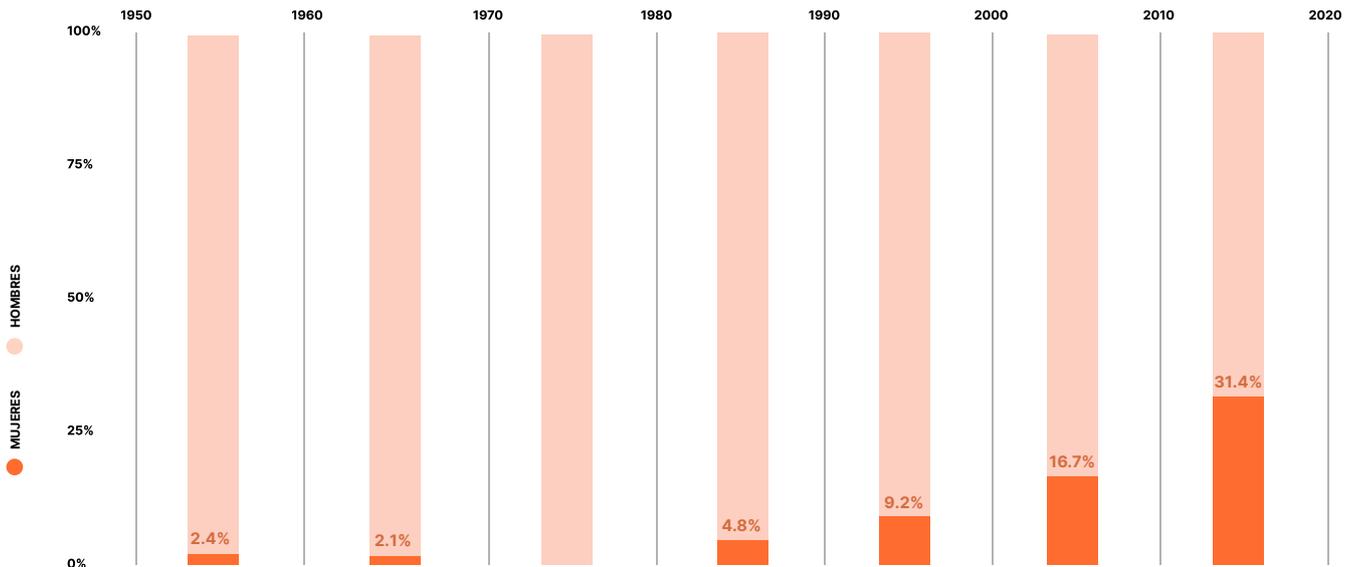
ORGANIZACIÓN	SIGLAS	PERSONA LÍDER		ÓRGANO DE GOBIERNO		EQUIPO DIRECTIVO
		PUESTO	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS	NOMBRE	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS
El Banco Africano de Desarrollo	BAFD	Presidencia	07/12/2023	Junta de Gobernadores	01/08/2023	01/08/2023
El Banco Asiático de Desarrollo	BASD	Presidencia	07/12/2023	Board of Governors	15/11/2023	31/12/2022
Banco Asiático de Inversión en Infraestructura	BAII	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco de Desarrollo del Caribe	CDB	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco Centroamericano de Integración Económica	BCIE	Presidencia Ejecutiva	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco de Desarrollo de América Latina	CAF	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo	BERD	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco Europeo de Inversiones	BEI	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura	FAO	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	07/07/2023	17/03/2023
Banco Interamericano de Desarrollo	BID	Presidencia	07/12/2023	Directorio Ejecutivo	10/08/2023	10/08/2023
Unión Interparlamentaria	UIP	Presidencia	07/12/2023	Comité Ejecutivo	12/10/2023	05/06/2023
Organismo Internacional de Energía Atómica	OIEA	Dirección General	07/12/2023	Junta de Gobernadores	10/2023	24/07/2023
Organización de Aviación Civil Internacional	OACI	Secretaría	07/12/2023	Consejo de la OACI	13/06/2023	13/06/2023
Agencia Internacional de Energía	AIE	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	No aporta datos
Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola	FIDA	Presidencia de la FIDA	07/12/2023	Consejo de Gobernadores	30/06/2023	30/06/2023
Organización Internacional del Trabajo	OIT	Dirección General	07/12/2023	Órgano de gobierno de la OIT	06/2023	31/12/2022
Organización Marítima Internacional	OMI	Secretaría General	07/12/2023	Asamblea de la OMI	12/2021	16/06/2023
Fondo Monetario Internacional	FMI	Dirección Gerente	07/12/2023	Junta de Gobernadores	30/06/2023	30/06/2023
Organización Internacional para las Migraciones	OIM	Dirección General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Unión Internacional de Telecomunicaciones	UIT	Secretaría General	07/12/2023	Consejo	Reunión del Consejo en 2023	16/06/2023
Centro de Comercio Internacional	CCI	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	N/A	N/A	19/07/2023
Joint UN Programme on HIV/AIDS	UNAIDS	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	ACNUDH	Alto Comisionado	07/12/2023	N/A	N/A	20/07/2023
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	OCDE	Secretaría General	07/12/2023	Consejo de la OCDE	20/07/2023	20/07/2023
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	UNICEF	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	Junta Ejecutiva	16/10/2023	10/2022
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	UNCTAD	Secretaría General	07/12/2023	Junta de Comercio y Desarrollo	13/07/2023	14/06/2023
Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas	DOP	Secretaría General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida

ORGANIZACIÓN	SIGLAS	PERSONA LÍDER		ÓRGANO DE GOBIERNO		EQUIPO DIRECTIVO
		PUESTO	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS	NOMBRE	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS	FECHA DE VALIDEZ DE LOS DATOS
Departamento de Asuntos Políticos y Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas	DPPA	Secretaría General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Oficina de Coordinación del Desarrollo	OCD	Subsecretaría General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	PNUD	Administración	07/12/2023	2023 Junta Ejecutiva	06/09/2023	6/2023
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura	UNESCO	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	No aporta datos
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	PENUMA	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	Asamblea	13/07/2023	30/06/2023
Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático	CMNUCC	Secretaría Ejecutiva	07/12/2023	Mesa de la COP, CMP y CMA	19/07/2023	19/07/2023
Asamblea General de las Naciones Unidas	AGNU	Presidencia	07/12/2023	Asamblea General	30/10/2023	N/A
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados	ACNUR	Alto Comisionado	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	01/07/2023
Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial	ONUDI	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	03/12/2021	31/12/2022
Oficina de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas	UNODA	Dirección General	07/12/2023	N/A	N/A	21/06/2023
Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos	UNOPS	Dirección General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	UNOG	Alto/a Representante	07/12/2023	N/A	N/A	07/08/2023
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	ONUN	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	N/A	N/A	01/05/2023
Oficina para la Coordinación de Asuntos Humanitarios	OCHA	Subsecretaría General	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	UNODC	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	24/07/2023
Fondo de Población de las Naciones Unidas	FPNU	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	Junta Ejecutiva	21/06/2023	21/06/2023
Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en Oriente Próximo	UNRWA	Ejecutiva	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Secretaría de las Naciones Unidas	Secretaría de las Naciones Unidas	Secretaría General	07/12/2023	N/A	N/A	31/08/2023
ONU Mujeres	ONU Mujeres	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	Junta Ejecutiva	01/09/2023	6/1/2023
ONU-Habitat	ONU-Habitat	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Banco de Desarrollo del África Occidental	BOAD	Presidencia	07/12/2023	No incluida	No incluida	No incluida
Grupo del Banco Mundial	GBM	Presidencia	07/12/2023	Junta de Gobernadores	12/10/2023	21/09/2023
Programa Mundial de Alimentos	PMA	Dirección Ejecutiva	07/12/2023	Junta Ejecutiva	30/06/2023	31/05/2023
Organización Mundial de la Salud	OMS	Dirección General	07/12/2023	Junta Ejecutiva	02/08/2023	31/12/2022
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual	OMPI	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	27/06/23
Organización Meteorológica Mundial	OMM	Secretaría General	07/12/2023	Congreso	30/08/2023	30/08/2023
Organización Mundial del Comercio	OMC	Dirección General	07/12/2023	No aporta datos	No aporta datos	12/10/2023

Profundizando

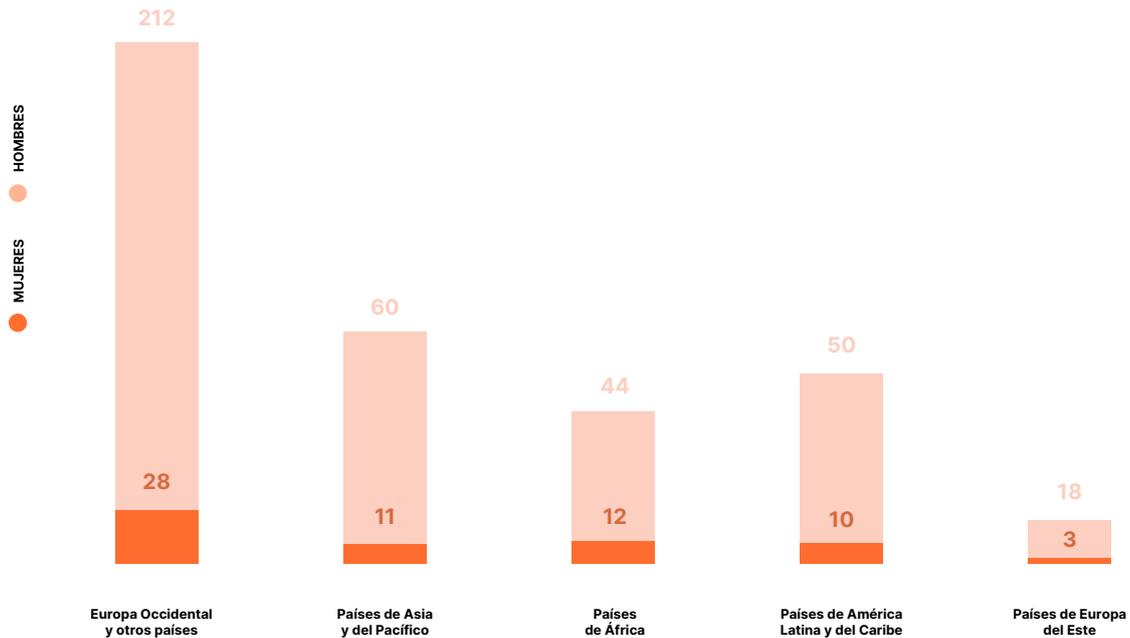
Tras décadas de inercia, la paridad está cogiendo impulso

Proporción de mujeres y hombres elegidos como líderes por década



Las mujeres están infrarrepresentadas en todo el mundo

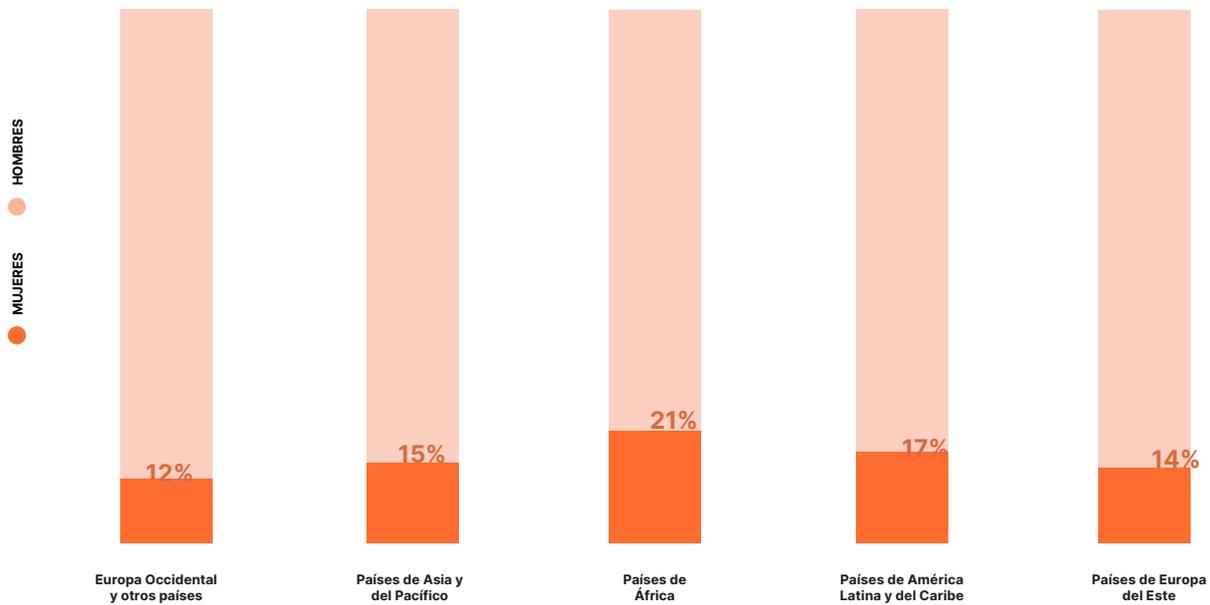
Total de mujeres y hombres que lideran organizaciones multilaterales por región de origen desde 1945.



ESTE ANÁLISIS NO RECOGE BANCOS DE DESARROLLO REGIONAL

Las mujeres están infrarrepresentadas en todo el mundo

Total de mujeres y hombres que lideran organizaciones multilaterales por región de origen desde 1945.



ESTE ANÁLISIS NO RECOGE BANCOS DE DESARROLLO REGIONAL

Sobre GWL Voices

GWL Voices es una organización de mujeres líderes de todas las regiones y de diversos orígenes, comprometidas con la construcción un sistema internacional igualitario a nivel de género que responda de forma eficaz a los retos de desarrollo sostenible, paz, seguridad y derechos humanos.

¿Por qué lo hemos hecho?

La imperiosa necesidad de la igualdad de género en los procesos

multilaterales de toma de decisiones

GWL Voices cree firmemente que un sistema internacional eficaz, fuerte e inclusivo necesita basarse en la representación igualitaria de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Es una cuestión de justicia demográfica y también de eficiencia y de generar un impacto positivo. Hay, al menos, ocho beneficios asociados a un sistema internacional igualitario a nivel de género:

1. Inclusión y diversidad en la toma de decisiones

El fomento de la inclusión y diversidad en la toma de decisiones contribuye a tomar decisiones informadas y equilibradas al incorporar perspectivas variadas.

2. Corrección de los desequilibrios

Una mayor representación de las mujeres permite rectificar los desequilibrios de poder en términos de género mediante sus contribuciones en políticas y regulaciones innovadoras. Esto conduce a estructuras de toma de decisiones más equilibradas e igualitarias.

3. Mejora de la resolución de problemas

La igualdad de género estimula la diversidad de pensamiento, que da lugar a estrategias innovadoras y eficaces de resolución de problemas. Los procesos de toma de decisiones inclusivos recurren a numerosas experiencias y conocimientos que mejoran la calidad y la sostenibilidad de las decisiones.

4. Reflexión sobre realidades globales

Un sistema internacional igualitario garantiza que los órganos de toma de decisiones reflejen las diversas realidades alrededor del mundo. Las organizaciones se benefician de un liderazgo que comprende y aborda los retos únicos a los que se enfrentan personas de todos los géneros..

5. Mejora de la cultura institucional

La igualdad de género promueve una cultura institucional positiva al fomentar la colaboración, el respeto y la comprensión mutua. Un entorno inclusivo favorece la relevancia y la eficacia general de las organizaciones internacionales.

6. Legitimidad y credibilidad

Las organizaciones internacionales ganan legitimidad y credibilidad cuando su liderazgo refleja la diversidad de las comunidades a las que sirven. Una perspectiva feminista refuerza el compromiso con los derechos humanos y con la igualdad, así como la autoridad moral de la organización.

7. Desarrollo sostenible a largo plazo

La igualdad de género se reconoce como un componente crucial del desarrollo sostenible. Una toma de decisiones que integra principios de igualdad y equidad contribuye a crear políticas y estrategias que fomentan la sostenibilidad social, económica y medioambiental a largo plazo.

8. Reputación global y alianzas

Las organizaciones internacionales que priorizan la igualdad de género suelen crear alianzas más robustas. Al demostrar su compromiso con la igualdad de género y los derechos de las mujeres, se refuerza la reputación de la organización y se promueve la colaboración con gobiernos, ONG y otros grupos de interés.

El liderazgo equilibrado entre hombres y mujeres en la toma de decisiones dentro de las organizaciones internacionales se ajusta a los principios de igualdad y justicia. También se traduce en beneficios prácticos, al permitir una comprensión más completa de los problemas mundiales, promover soluciones innovadoras y contribuir a un mundo más justo y sostenible.



www.gwlvoices.com