

¿DÓNDE ESTÁN LAS DIPLOMÁTICAS COSTARRICENSES? UN ANÁLISIS DE PARIDAD, IGUALDAD SUSTANTIVA Y REPRESENTACIÓN, 2014-2022

WHERE ARE THE COSTA RICAN WOMEN DIPLOMATS? AN ANALYSIS OF PARITY, SUBSTANTIVE EQUALITY, AND REPRESENTATION, 2014-2022

Alejandra Arburola Cabrera¹

<https://orcid.org/0000-0002-2781-8780>

RESUMEN



El presente artículo ofrece un análisis sobre la igualdad, la representación y la paridad en la función diplomática costarricense. En particular, examina la representación y la paridad de género durante las administraciones Solís Rivera (2014-2018) y Alvarado Quesada (2018-2022), e identifica los avances alcanzados y los desafíos pendientes en esa materia desde una perspectiva de género. Asimismo, busca aportar insumos para futuras reflexiones sobre la formulación de políticas públicas de igualdad con enfoque de género en la acción exterior.

Palabras clave: diplomacia; igualdad sustantiva; mujeres; paridad; perspectiva de género; representación.

ABSTRACT



This article analyzes equality, representation, and parity in the Costa Rican diplomatic function. It examines gender representation and parity during the Solís Rivera (2014-2018) and Alvarado Quesada (2018-2022) administrations, identifying the progress achieved and the pending challenges in this area from a gender perspective. It also seeks to provide inputs for future reflections on formulating public policies for equality with a gender approach in international affairs.

Keywords: diplomacy; gender perspective; parity; representation; substantive equality; women.

¹ Máster en diplomacia, licenciada en enseñanza, bachiller en Derecho, bachiller en francés de la Universidad de Costa Rica. Diplomado en género y políticas públicas integrales de FLACSO-Uruguay. Correo: arburola.alejandra@gmail.com

Alejandra Arburola Cabrera



1. Introducción

En las últimas décadas, la comunidad internacional ha impulsado una serie de esfuerzos para posicionar la agenda de igualdad de género y promover el avance de la participación política y la representación de las mujeres en el ámbito internacional. Sin embargo, estos progresos han sido limitados; según el Índice de mujeres en la diplomacia ([Chehab, 2024](#)), solo el 21 % de las personas embajadoras y representantes permanentes son mujeres, lo cual confirma la persistente monopolización de los cargos de mayor jerarquía la tienen los hombres. Ante esta realidad, en el 2022 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución 76/269, mediante la cual el 24 de junio se declaró como el día de las mujeres en la diplomacia, un hito simbólico que reconoce la subrepresentación histórica y visibiliza los desafíos pendientes hacia la paridad.

De manera complementaria, la Conferencia General de la UNESCO había aprobado la resolución 41 C/57, en la cual estableció el 25 de enero como el Día Internacional de las Mujeres en el Multilateralismo. Esta conmemoración busca reconocer el papel esencial de las mujeres en la promoción de los derechos humanos, la paz y el desarrollo sostenible dentro del sistema multilateral.

A nivel nacional, la agenda de igualdad de género en la diplomacia también ha cobrado relevancia. En el 2022, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica (MRREE) anunció el inicio de la implementación de una hoja de ruta para el desarrollo de una política de igualdad de género en la acción exterior. Asimismo, el país posicionó la temática de la igualdad de género en sus discursos en organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas entre 2015 y el 2017 y en la Organización de Estados Americanos en el 2014 ([Arburola Cabrera, 2022](#)).

No obstante, a pesar de la adopción de estas efemérides, de los compromisos internacionales que asumen los Estados y, de algunos avances en materia de representación, las mujeres continúan subrepresentadas en el ámbito diplomático. Estos compromisos internacionales han tenido resonancia en el plano nacional, en el caso de Costa Rica, si bien se han anunciado pasos iniciales como la hoja de ruta del MRREE para la igualdad de género en la acción exterior ([Ministerio Relaciones Exteriores y Culto, 2022a](#)), persiste la ausencia de un diagnóstico público y sistemático sobre la participación de las mujeres en la carrera diplomática. Esta falta de datos plantea interrogantes clave como: ¿cuál es el nivel de representación femenina en la diplomacia costarricense?, ¿en qué puestos se concentran las mujeres y cuántas logran acceder a cargos de toma de decisiones?, ¿existen políticas específicas que busquen promover su participación?

Para responder a estas interrogantes, la presente investigación exploratoria y descriptiva analiza los avances y los desafíos pendientes en la búsqueda de igualdad, representación y paridad en la carrera diplomática costarricense.

Con este propósito, el estudio se estructura en cinco secciones. Primero, se presenta una aproximación teórico-conceptual sobre igualdad, representación y paridad que sirve de marco para el análisis. A continuación, se ofrece un breve recorrido por los principales hitos relacionados con la paridad en los contextos global y nacional. Luego, se examina la relación entre paridad y diplomacia. Finalmente, se desarrolla un análisis de la situación en Costa Rica durante los períodos 2014-2018 y 2018-2022 para concluir con una serie de reflexiones que buscan abrir el debate y señalar desafíos pendientes.

2. Metodología implementada

La investigación adopta un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-analítico para examinar la evolución de la paridad de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MRREE). Este diseño no solo contabiliza la presencia de mujeres y hombres, sino que contrasta la paridad numérica con la igualdad sustantiva en el acceso a espacios de decisión.

Para esto se emplearon el análisis documental y el análisis comparativo. Esta combinación permitió contrastar información institucional de distintos períodos y, a partir de ello, identificar tendencias, avances y limitaciones en materia de género.

Entre las técnicas de recolección y análisis, cabe destacar que se revisaron memorias institucionales, oficios, notas de prensa y publicaciones del sitio web del MRREE. Además, se tramitaron solicitudes formales de información. Con todas las fuentes se construyó una base de datos para sistematizar y comparar los registros.

El análisis se organizó en categorías que la autora definió a partir de indicadores de género, entendidos como medidas que evidencian, caracterizan y cuantifican las desigualdades; así como sus transformaciones en un contexto sociohistórico ([Instituto Andaluz de la Mujer, 2020](#)). Estos indicadores permiten describir la posición relativa de mujeres y hombres, visibilizar y medir brechas, identificar las posibles causas, y detectar cambios o tendencias. Las categorías no son exhaustivas, sino que constituyen un marco inicial susceptible de ampliación acorde al enfoque analítico y se generan a partir de la distribución porcentual por

género en ámbitos clave del MRREE: composición total del personal, personal del servicio exterior, personal del servicio interno, cargos de máxima jerarquía (ministra/o y viceministras/os), embajadoras/es jefes de misión y jefaturas de direcciones internas, cuerpo docente de la Maestría Profesional en Diplomacia del Instituto Diplomático Manuel María de Peralta y autoría por género en la Revista Costarricense de Política Exterior.

Estas dimensiones brindan una visión integral de participación y poder: toma de decisiones, representación internacional, formación diplomática y producción académica. Los indicadores son consistentes con el eje de representación del marco de política exterior feminista ([ICRW, 2020](#)).

El análisis se delimita a los períodos constitucionales 2014-2018, bajo la administración de Luis Guillermo Solís Rivera, y 2018-2022, correspondiente a la administración de Carlos Alvarado Quesada. Estos cuatrienios se escogieron porque concentran políticas y acciones relevantes en igualdad de género que marcaron hitos en la diplomacia costarricense.

Durante el primer período se destaca la presentación del III Plan de Acción de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, la declaratoria del MRREE como espacio libre de discriminación contra las mujeres, la aprobación del PLANOMI 2017-2032 y el discurso del presidente Solís ante la Asamblea General de la ONU (2015), en el cual, por primera vez, se introdujo la necesidad de una mayor representación femenina en la diplomacia internacional.

En el segundo período sobresale el anuncio de una hoja de ruta para consolidar la igualdad de género en la acción exterior, la continuidad de compromisos internacionales y la consolidación de un discurso político que vincula la igualdad de género con la agenda de los derechos humanos. Así, el MRREE se constituye en la unidad de observación central para analizar la evolución de la paridad y la igualdad sustantiva en la política exterior del país.

Estos cortes temporales coinciden con los cierres de administración y responden a criterios tanto institucionales como analíticos. De esta manera, puede ser posible sistematizar información de manera coherente y valorar las políticas de género en ciclos completos de gobierno y no en cortes intermedios.

Los datos empleados corresponden a los cierres institucionales de mayo del 2018 y mayo del 2022, coincidiendo con el final de las administraciones Solís Rivera y Alvarado Quesada. Esta delimitación temporal aporta consistencia al estudio, aunque debe señalarse una limitación importante: el MRREE carece de un sistema de recolección de datos con enfoque de género. La información

fue compilada *ad hoc* en cada solicitud, lo cual generó dificultades como formatos dispares, variaciones metodológicas por cambios de personal y vacíos puntuales de información.

3. Aproximaciones teórico conceptuales sobre igualdad, representación y paridad

Este artículo analiza la participación de las mujeres en la diplomacia costarricense desde los conceptos de igualdad, representación, paridad y democracia paritaria, en tanto categorías que permiten examinar las relaciones de poder en el ámbito político-diplomático. Estos conceptos son particularmente pertinentes porque, más allá de contabilizar la presencia numérica de mujeres, permiten indagar en la distribución del poder, la calidad de la representación y las transformaciones institucionales necesarias para alcanzar la igualdad sustantiva. Enmarcar el análisis en una perspectiva feminista resulta indispensable, pues los sistemas de género condicionan el acceso, la permanencia y el ascenso de las mujeres en los espacios de decisión internacional.

El feminismo en las Relaciones Internacionales (RR. II.) surgió en la década de 1980 luego de cuestionar el sesgo masculino de la disciplina y la invisibilización de las experiencias de las mujeres en el sistema internacional (Villaruel, 2007). Autoras como Cynthia Enloe (1989) mostraron que las mujeres siempre han estado presentes —como esposas de diplomáticos, trabajadoras en bases militares o funcionarias—, aunque relegadas a roles secundarios. Youngs (2004) subrayó que la teoría de las RR. II. fue construida desde una perspectiva androcéntrica que distorsiona la realidad social, mientras que Ann Tickner cuestionó los principios del realismo de Hans Morgenthau al evidenciar que privilegian categorías asociadas a lo masculino (poder, guerra y estrategia), invisibilizando dimensiones como la cooperación o la justicia (Villaruel, 2007). Estas críticas han sido tanto deconstructivas como reconstructivas: develan las limitaciones de los enfoques dominantes y, al mismo tiempo, generan nuevas epistemologías feministas para comprender la política internacional de manera más amplia y multidimensional.

De acuerdo con Villaruel (2007), la perspectiva feminista aporta contribuciones centrales, pues ofrece una forma alternativa de comprender el sistema internacional, coloca a las mujeres como sujetos de investigación, plantea una teoría crítica que transforma condiciones de desigualdad y produce un cambio de paradigma al cuestionar el carácter supuestamente universal del conocimiento dominante. Estos aportes han favorecido la incorporación de la agenda de

derechos de las mujeres y la igualdad de género en el plano internacional, lo cual genera un proceso de reconocimiento que va desde compromisos políticos hasta políticas públicas. En este artículo, se retoman dichas contribuciones para examinar cómo se expresan en la diplomacia costarricense, un campo en el que persisten brechas de representación.

La democracia, en tanto sistema jurídico y político, incorpora la igualdad como uno de sus valores fundamentales. [Sagot Rodríguez \(2010\)](#) señala que la relación entre democracia e igualdad es relativamente reciente y se remonta a la Ilustración, cuando surgió la idea de que solo puede alcanzarse una igualdad genuina si se reconocen las diferencias de género en la participación política y en el acceso a la representación. Desde esta perspectiva, pensadoras feministas han advertido que la transición hacia una sociedad verdaderamente democrática requiere la participación activa de las mujeres en la vida política. Las nociones de igualdad universal en democracia impulsaron, además, luchas específicas por los derechos como el acceso a la educación, a los recursos económicos, al poder político y a los espacios de toma de decisiones.

En este marco, el debate sobre la participación política de las mujeres en cargos públicos, en la toma de decisiones y en su representación en distintos espacios surge como consecuencia lógica de que, si la democracia se fundamenta en el principio de igualdad, las mujeres deben contar con una representación equitativa, y así se alcanza la paridad. La implementación de políticas públicas integrales con enfoque de género ha buscado avanzar de la igualdad formal —la mera proclamación normativa— hacia la igualdad sustantiva o de resultados, lo que implica transformar estructuras y corregir desigualdades persistentes. Como explica [Facio \(2016\)](#), este tránsito exige acciones en dos niveles: garantizar igualdad de oportunidades y, al mismo tiempo, adoptar medidas orientadas a corregir las asimetrías de poder entre hombres y mujeres.

Desde otra perspectiva, [Isabel Torres \(2008\)](#) identifica tres manifestaciones sustantivas de la participación política: el derecho a votar y ser electa o electo, el derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos y el derecho a acceder a la función pública. El Instituto Interamericano de Derechos Humanos, a través de CAPEL, ha ampliado esta definición, indicando que la participación política supone que todas las personas —independientemente de su sexo, origen étnico, condición económica o social— tengan la posibilidad real de ejercer su derecho a decidir sobre el sistema de gobierno, elegir representantes, ser electas, participar en la formulación de políticas y controlar el ejercicio de las funciones públicas.

A su vez, la representación política es un concepto clave para el análisis. Según [Becerra y Woldenberg \(2000\)](#), la representación implica condiciones de afinidad

sociológica entre representantes y representados: el electo refleja los intereses, tradiciones y proyectos de su comunidad, al funcionar como portador de rasgos ideológicos y culturales compartidos. Esta concepción permite distinguir entre representación descriptiva (la presencia de mujeres en espacios políticos) y representación sustantiva (la defensa de los intereses de las mujeres y de la igualdad de género en esos espacios).

En este contexto, emerge el principio de paridad. [Marques-Pereira \(2005\)](#) la define como el resultado de la reivindicación del derecho a la igualdad política, orientada a compartir el poder entre hombres y mujeres. No se limita a ampliar la presencia femenina, sino que busca romper con la histórica monopolización masculina de la política. [Llanos \(2013\)](#), retomando a [Cobo \(2002\)](#) y [Candela \(1999\)](#), amplía este enfoque al plantear la paridad como un proceso estratégico que no solo redistribuye el poder político, sino que transforma todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y privada. En este sentido, propone un nuevo “contrato social” entre hombres y mujeres para la organización de las sociedades democráticas.

De acuerdo con [ONU Mujeres \(2016a, 2023b\)](#), la paridad constituye un avance sustancial hacia la igualdad de género, al garantizar la representación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de poder político. Su objetivo es asegurar acceso igualitario al trato y a las oportunidades para el pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el mismo informe se desarrolla el concepto de democracia paritaria, entendido como un modelo en el que la igualdad sustantiva y la paridad son ejes vertebradores de la transformación del Estado hacia una institucionalidad más inclusiva. Sus fines son: i) la construcción de un nuevo contrato social que elimine exclusiones estructurales, particularmente contra las mujeres y niñas; y ii) el establecimiento de un nuevo equilibrio social en el que hombres y mujeres asuman responsabilidades compartidas en todas las esferas públicas y privadas.

En la misma línea, [Cascante, Beltrán y Guzmán \(2017\)](#) recuerdan que la Declaración de Atenas (1992) advertía que la subrepresentación de las mujeres en los espacios de decisión política constituye una pérdida para las sociedades, pues impide considerar plenamente los intereses y necesidades de toda la población. Una participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones enriquece los valores y comportamientos democráticos, orientándolos hacia sociedades más justas y equitativas.

En suma, los conceptos de igualdad, representación, paridad y democracia paritaria permiten hacer un análisis integral de la diplomacia costarricense desde la perspectiva de género. No se trata únicamente de medir la presencia

de mujeres en el servicio exterior, sino de evaluar si esa presencia se traduce en igualdad sustantiva y en una transformación democrática más inclusiva.

4. *Paridad de género en la esfera global y nacional: hitos y compromisos clave*

La promoción de la igualdad de género, así como la participación política y la búsqueda de una representación paritaria, ha sido impulsada con fuerza por los movimientos de mujeres en distintas regiones del mundo. Uno de sus principales aliados ha sido el sistema internacional, a través de organismos y plataformas multilaterales que han contribuido a visibilizar estas demandas, generar compromisos vinculantes y acompañar a los Estados en la adopción de marcos normativos, políticas públicas y mecanismos institucionales orientados a garantizar la participación equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

4.1 *Compromisos internacionales en igualdad de género*

Tabla 1.

Convenciones y plataformas internacionales promotoras de la paridad

Herramienta jurídica	Contenido
Convención de Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)	<p>Esta convención entró en vigor desde 1981; incluye dos normas esenciales para el reclamo de la representación igualitaria y paritaria. Los artículos 7 y 8.</p> <p>“Artículo 7, <i>Los Estados partes tomarán todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:</i></p> <p><i>a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;</i></p> <p><i>b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;</i></p> <p><i>c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”.</i></p>

Herramienta jurídica	Contenido
Resoluciones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas	<p><i>“Artículo 8</i> <i>Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”.</i></p>
Plataforma y Declaración de Beijing	<p>Aprobación de una serie de resoluciones asociadas a la participación de las mujeres y la adopción de decisiones como la 1990/04 donde se insta a aumentar el número de mujeres que forman parte de las organizaciones, instituciones y entes, así como la resolución 1990/15 que hace referencia a la participación de las mujeres en los procesos de paz y se insta a los Gobiernos, partidos políticos, sindicatos y otros grupos representativos a adoptar un porcentaje de al menos un 30 por ciento de mujeres en cargos directivos, con el objetivo de lograr la igualdad de representación.</p>
Resolución A/RES/58/142 aprobada en la 77 ^a sesión plenaria del 10 de febrero de 2004 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.	<p>La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un hito en la lucha por los derechos de las mujeres con la adopción de la Plataforma y Declaración de Beijing. Este documento reafirmó la importancia de la igualdad en la toma de decisiones, instando a los gobiernos y otros actores a promover políticas con enfoque de género. Además, destacó la necesidad de garantizar la representación paritaria de las mujeres en todos los niveles de decisión, incluidas las instituciones nacionales e internacionales involucradas en la paz y la diplomacia. La plataforma estableció dos objetivos estratégicos: asegurar la igualdad de acceso y representación de las mujeres en el poder y fortalecer su capacidad para participar en la toma de decisiones. Para su cumplimiento, se asignaron compromisos a Estados, Naciones Unidas, sindicatos, partidos políticos, academia y sociedad civil.</p>
	<p>La resolución impulsó compromisos para aumentar la participación de las mujeres, promoviendo el equilibrio de género en delegaciones internacionales, la postulación de más candidatas a altos cargos en la ONU y su acceso a puestos de toma de decisiones. Además, exhortó a los Estados y al sistema de la ONU a ampliar la presencia femenina en procesos de paz y resolución de conflictos.</p>

Herramienta jurídica	Contenido
Resolución A/RES/66/130 aprobado en la 77 ^a sesión plenaria del 19 de marzo de 2012 de la Asamblea General de las Naciones Unidas	En esta resolución se subraya la importancia de la participación femenina en los gobiernos y el aporte de las mujeres al mantenimiento de la paz y la seguridad, tanto en tiempos de paz como en contextos de conflicto. Además de reconocer el rol clave de las mujeres, la resolución establece una serie de compromisos esenciales que sirven como base para el diálogo y la acción en este ámbito.
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad	Se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la toma de decisiones dentro de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, gestión y resolución de conflictos. Ese mismo año, se creó una agencia de la ONU con el mandato de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
Objetivos de Desarrollo del Milenio	Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas eran 8 compromisos que se acordaron para el año 2015 con el fin de erradicar la pobreza. En ese sentido, se estableció el objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, con la meta específica de eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria.
Agenda 2030	La agenda 2030 para el desarrollo sostenible es un consenso multilateral sobre hacia donde debería avanzar el mundo en cuanto a estabilidad económica, social y ambiental, con 17 objetivos de desarrollo, entre ellos el objetivo 5 acerca de alcanzar la igualdad de género para el año 2030.

Fuente: elaboración propia a partir de [ONU Mujeres \(2016a, 2019, 2023a\)](#).

En el contexto latinoamericano, el proceso de conferencias regionales sobre la mujer ha representado una plataforma fundamental para consolidar compromisos y avanzar en la agenda de igualdad de género y paridad. A través de estos encuentros, los Estados han adoptado consensos clave que reconocen la paridad como un pilar de la democracia y promueven acciones concretas para garantizar la representación plena y diversa de las mujeres en todos los ámbitos del poder público.

Tabla 2.*Convenciones y plataformas en Latinoamérica promotoras de la paridad*

Instrumento jurídico	Contenido
Consenso de Quito (2007)	Adoptado en la X Conferencia Regional sobre la Mujer. Reconoce que la igualdad de género es un elemento clave para el fortalecimiento de la democracia, vinculando la equidad con el desarrollo sostenible y los derechos humanos.
Consenso de Brasilia (2010)	Adoptado en la XI Conferencia Regional sobre la Mujer. Insta a los Estados a implementar todas las medidas necesarias —incluidos cambios legislativos y políticas afirmativas— para garantizar la paridad, la inclusión y la representación étnica y racial en todos los poderes del Estado, consolidándolos como pilares fundamentales de la democracia.
Consenso de Montevideo (2013)	Insta a los Estados a adoptar acuerdos y mecanismos —incluida la paridad en los sistemas electorales— que garanticen el acceso de las mujeres al poder y a la toma de decisiones, como una condición indispensable para alcanzar la igualdad sustantiva y fortalecer la democracia.
Consenso de Santo Domingo (2013)	Adoptado durante la XII Conferencia Regional sobre la Mujer. Llama a los Estados a garantizar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de decisión mediante reformas legislativas y electorales que aseguren la paridad en los tres poderes del Estado y en los gobiernos locales. Asimismo, promueve la adopción de leyes y acciones afirmativas que fortalezcan la representación de las mujeres en partidos políticos e instituciones democráticas, consolidando la paridad como una política de Estado.
Estrategia de Montevideo (2016)	Adoptada durante la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer. Plantea que la profundización y cualificación de las democracias está intrínsecamente vinculada con la democratización de los régímenes políticos, socioeconómicos y culturales, lo cual requiere avanzar hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Fuente: [Cascante, J., Beltrán, V. y Guzmán, J. \(2017\)](#).

4.2 Compromisos nacionales en igualdad de género

A nivel nacional el avance de la paridad ha sido constante, inicia con la aplicación de leyes de la república que reconocen la igualdad hasta resoluciones del órgano constitucional, en el cual se establecen parámetros para la aplicación de la paridad en puestos de representación popular.

Tabla 3.*Normativa costarricense relacionada con participación y paridad*

Herramienta jurídica	Contenido
Ley de la Promoción de la Igualdad Real de la Mujer, N.º 7142, 1990	La Ley de Igualdad y Promoción de Oportunidades entre Hombres y Mujeres obliga al Estado a garantizar la igualdad de derechos en todos los ámbitos. Los partidos políticos deben incluir en sus estatutos mecanismos para asegurar la participación efectiva de las mujeres en procesos internos, órganos de dirección y candidaturas. Además, se requiere que promuevan la representación femenina en altos cargos estatales y que parte del financiamiento electoral se destine a la formación y participación política de las mujeres.
Reformas al código electoral sobre participación política de las mujeres, N.º 7653, 1996	Esta reforma modifica los artículos 58 y 60, obligando a los partidos políticos a incluir en sus estatutos los mecanismos necesarios para garantizar que las mujeres representaran al menos el 40% en la estructura partidaria, en las listas para cargos de elección popular y en las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales (Bolaños Barquero, 2005).
Reformas al código electoral sobre participación política y paridad, N.º 8765, 2009	En 2009 se aprobó el nuevo Código Electoral, que introduce el principio de paridad de género y el sistema de alternancia para garantizar la igualdad en la representación política entre mujeres y hombres. Esta reforma incorpora un artículo específico acerca de la participación política de las mujeres.
Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres.	Resolución 1863-99 El TSE estableció que los partidos políticos deben garantizar al menos el 40% de participación femenina en las listas de candidatos, asegurando esta proporción en cada nivel de asamblea (distrital, cantonal y provincial), no solo a nivel global. Los partidos debían reformar sus estatutos antes de las elecciones para cumplir con la norma, y el Registro Civil no inscribiría candidaturas ni validaría reformas que no respetaran estos requisitos, consolidando la obligación de garantizar la igualdad de género en la representación política.

Herramienta jurídica	Contenido
	<p>Resolución 2837-E-99 El TSE aclaró el concepto de “puestos elegibles. El Tribunal determinó que los puestos elegibles son aquellos con posibilidades reales de ser electos, calculados con base en los resultados históricos de cada partido en elecciones anteriores. Así, se evita que las mujeres sean colocadas en posiciones sin probabilidades de ser elegidas, garantizando su participación efectiva. Se reafirmó que el 40% de cuota femenina es un mínimo que puede aumentarse, pero nunca reducirse, y que los partidos tienen la obligación de promover la participación de las mujeres.</p>
	<p>Resolución 804-E2000 El TSE resolvió que, al conformar las listas de regidores y síndicos, el 40% de participación femenina debe garantizarse tanto en los cargos titulares como en los suplentes.</p>
	<p>Resolución 1543-E-01 El TSE resolvió que los partidos debían ajustar sus estatutos para garantizar el 40% de participación femenina antes de inscribir candidaturas para las elecciones de 2002. Si no lo hacían, el Registro Civil aplicaría el “método histórico” para verificar el cumplimiento de la cuota y podría rechazar las nóminas que no respetaran el porcentaje mínimo.</p>
	<p>Resolución 1544-E-01 El TSE resolvió que, según la cuota del 40% del artículo 60 del Código Electoral, la papeleta presidencial debe incluir al menos una mujer, sin importar el orden, ya que todos los puestos son elegibles.</p>
	<p>Resolución 2096-E-05. El TSE señala que la acción afirmativa establecida en el párrafo final del artículo 60 del Código Electoral fija un porcentaje mínimo obligatorio de participación femenina, el cual puede incrementarse, ya que no hay ninguna ley que lo prohíba, pero no puede reducirse.</p>
<p>Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones Solidaristas N.º 8901, 2010</p>	<p>Esta norma, aprobada En el 2010, busca garantizar que las mujeres dentro de las organizaciones puedan ocupar cargos de decisión en igualdad de condiciones que sus compañeros, tanto en las juntas directivas de asociaciones, asociaciones solidaristas como en los sindicatos.</p>
<p>Sentencia de la Sala Constitucional 2015-016070</p>	<p>La Sala sostiene que, según la interpretación literal y sistemática del Código Electoral, los partidos políticos están obligados a respetar la paridad de género no solo dentro de cada lista, sino también en el conjunto de todas las candidaturas a cargos de elección popular, lo que implica garantizar la paridad horizontal.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de [Arburola Cabrera \(2022\)](#), [Cascante, Beltrán y Guzmán \(2017\)](#) y [Zamora \(2009\)](#).

Como se observa, a escala nacional se han impulsado avances importantes en materia de participación política de las mujeres, transitando de mecanismos de acción afirmativa, como las cuotas, hacia el reconocimiento legal de la paridad. Sin embargo, estos esfuerzos se han centrado principalmente en el ámbito electoral, mientras que en otros espacios de poder —como las asociaciones, los sindicatos y, particularmente, el servicio exterior— el avance ha sido más limitado y menos sistemático.

Tal como señalan [Saavedra y Sibaja \(2024\)](#), el Plan de Acción de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030, en su eje n.º 4 sobre distribución del poder, propone acciones interinstitucionales orientadas a fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ejercicio de su ciudadanía. Estas acciones buscan crear condiciones que les permitan acceder, en igualdad de condiciones, sin discriminación ni violencia, a espacios de toma de decisiones. A la luz de este compromiso, resulta pertinente examinar en qué medida estos principios se aplican en el ámbito de la diplomacia y en específico la diplomacia costarricense.

5. *Representación de las mujeres y paridad en la diplomacia*

De acuerdo con [Erlandsen et al. \(2021\)](#), en América Latina la participación de las mujeres en altos cargos diplomáticos es baja y se ha estancado durante los últimos años. Este escenario no es distante de la realidad internacional; las autoras [Ann Towns & Birgitta Niklasson \(2018\)](#) afirmaron en *Where are the female ambassadors? Gender and Status Hierarchies in Ambassador Postings* que la proporción de mujeres designadas como embajadoras es baja, indican que el 85% de las personas embajadoras del mundo son hombres, lo cual convierte a este puesto de gran prestigio en otro cargo internacional dominado por los varones.

Las autoras señalan que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ser nombradas embajadoras en países con mayor estatus económico y militar. Este patrón no es gradual, sino que más bien se presenta como un techo de cristal.² Aunque las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de embajadoras de mayor estatus, no están especialmente sobrerrepresentadas

2 Según [Natalia Massó de Pablo \(2006\)](#), los techos de cristal responden a las barreras que no son visibles impuestas en los sistemas que ocasionan que las mujeres se estagnen en su desarrollo profesional, se les llama “de cristal” por su carácter de “invisibilidad”, dado que no existen leyes, dispositivos sociales ni códigos visibles establecidos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar

en los de menor estatus. En la misma línea, expresan que los hombres ocupan el 85 % de los puestos de embajador, particularmente los más prestigiosos, lo cual confirma que la comunidad diplomática sigue reproduciendo el vínculo entre hombres y poder predominante en las relaciones internacionales.

Esta situación no solamente se da en el servicio exterior de los Estados, sino que también se replica a nivel de los organismos internacionales, donde los techos de cristal y techos de cemento³ se presentan también como obstáculos para el ascenso de mujeres en los puestos de toma de decisiones.

Por ejemplo, desde la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), esta ha tenido nueve personas en el cargo de Secretario General, de las cuales ninguna ha sido mujer. Además, desde su fundación hasta 2017, alrededor de 81 personas han ocupado la Presidencia de la Asamblea General de la ONU, de las cuales solo tres han sido mujeres: Vijaya Lakshmi en 1953, Angie E. Brooks en 1969 y Jequesa Haya Rashed en 2006 ([ONU, 2020](#); [ONU Mujeres 2023b](#)). Todo esto ocurre a pesar de que la ONU cuenta con una Estrategia para la Paridad de Género en todo su sistema.

En la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), desde su creación en 1952, solo hombres han ocupado la presidencia del organismo. De manera similar, en el Banco Mundial, creado en 1949, las 13 presidencias han sido ocupadas por hombres, ninguna por una mujer ([NATO, 2024](#)). En el Fondo Monetario Internacional (FMI), fundado en 1946, de las 15 personas que han ocupado el cargo de director gerente, solo dos han sido mujeres: la francesa Christine Lagarde, quien ocupó el puesto del 2011 al 2019, y la búlgara Kristalina Gueorgieva, actual directora desde 2019 ([IMF, 2020](#)).

Otro organismo, aunque regional, que se puede mencionar también que en la Organización de Estados Americanos ([OEA, 2020](#)) desde 1947 han sido 11 las personas que han ejercido el puesto de Secretaría General, de las cuales ninguna ha sido una mujer. Recientemente esta organización eligió a Laura Gil, como la primera mujer en el cargo de Secretaría General Adjunta ([OEA, 2025](#)).

Como se observa, han transcurrido más de 40 años desde la aprobación de la CEDAW y, a pesar de los esfuerzos, el compromiso y los avances logrados aún no se ha alcanzado una representación paritaria de las mujeres en el Estado, en

³ Natalia Massó de Pablo (2006) define los techos de cemento son aquellos límites autoimpuestos por las mujeres para sí mismas, esto debido al alto costo personal que puede implicar promover un ascenso o asumir otro rol, estos auto límites suelen estar asociados a la esfera familiar y el hogar, en muchos casos la maternidad también coincide.

los gobiernos ni en la toma de decisiones. Muchos ámbitos y espacios de poder siguen siendo dominados por los hombres, y las políticas continúan siendo influidas por una visión antropocéntrica y patriarcal. Las barreras para lograr la paridad y una representación equitativa siguen presentes.

6. Mujeres en la diplomacia costarricense

En América Latina, la incorporación de las mujeres a la diplomacia fue tardía y marcada por los estereotipos de género que relegaban a las mujeres al ámbito privado. Aunque no existieron prohibiciones legales explícitas, sí operaron normas sociales y culturales que limitaron su acceso a los servicios exteriores (Añazco, 2018). Su ingreso comenzó a ampliarse a partir de la segunda ola feminista en los años setenta, aunque algunos países como Chile, Nicaragua y México ya habían admitido mujeres tras la Segunda Guerra Mundial (Lucero, 2012). En México, por ejemplo, las disposiciones legales de inicios del siglo XX restringían la participación femenina a puestos subalternos; recién en 1967 se eliminaron las barreras jurídicas, y en los setenta se consolidó la presencia de mujeres diplomáticas. Casos como el de Palma Guillén de Nicolau y Amalia Caballero de Castillo Ledón marcaron hitos en el país, que hasta hoy ha tenido tres mujeres al frente de la Cancillería, mientras el 75 % de las embajadas siguen ocupadas por hombres (Añazco, 2018). Situaciones similares se repiten en Chile y Argentina, donde la inclusión ha sido lenta y las cifras de representación femenina en el servicio exterior se mantienen bajas (Muñoz y Parker, 2013; Colotta, 2020). En conjunto, los datos muestran que la región aún enfrenta importantes brechas de género en la diplomacia (Towns & Niklasson, 2018).

En Costa Rica, la trayectoria de las mujeres en la diplomacia también se consolidó lentamente. Aunque la primera mujer en ejercer funciones diplomáticas fue Yvonne Clays Spoelders en la década de 1940, lo hizo sin un nombramiento formal (Acuña, 2015). Los primeros nombramientos oficiales se dieron a partir de 1946, con Ofelia Rodríguez Quirós, quien alcanzó el rango de ministra consejera y fue encargada de negocios en Portugal, y con Ofelia Segreda Castro, designada ministra plenipotenciaria en 1953. Posteriormente, Ángela Acuña Brown se convirtió en la primera embajadora del país y representante permanente ante la OEA (1958/1960), destacando también por su trayectoria como sufragista y defensora de derechos humanos (Sáenz, s. f.). Estas figuras pioneras abrieron camino en un espacio fuertemente masculinizado, aunque sin lograr revertir por completo la exclusión estructural de las mujeres.

Pese a estos avances históricos, la participación de las mujeres en la diplomacia costarricense ha seguido siendo limitada y con barreras persistentes. Desde la Segunda República, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto ha tenido 24 personas titulares, y fue hasta 2018 cuando una mujer —Epsy Campbell Barr— ocupó el cargo de canciller, aunque de forma breve. La información disponible sobre la trayectoria de las mujeres en la carrera diplomática sigue siendo escasa, con limitaciones estadísticas e históricas que dificultan un diagnóstico integral. Esta falta de datos constituye un obstáculo para identificar con claridad las problemáticas de género y proponer soluciones, lo que refuerza la necesidad de investigaciones que documenten y analicen con mayor profundidad el rol de las mujeres en la política exterior costarricense ([Arburola Cabrera, 2022](#)).

7. Representación y paridad de género en el Ministerio Relaciones Exteriores y Culto entre 2014-2018 y 2018-2022

Los autores [Erlandsen, et al. \(2021\)](#) señalan que si bien las mujeres han participado en la diplomacia desde antaño, la profesionalización de servicios exteriores en los siglos XIX y XX implicó su exclusión de roles y espacios formales de toma de decisión. Esto creó una tendencia histórica, por lo cual los autores afirman que, en América Latina, esta evolución sigue teniendo repercusiones en los servicios diplomáticos, donde persisten brechas y desigualdades de género, lo que justifica un análisis profundo de las situaciones nacionales, en este caso específico, la costarricense.

7.1 Ámbitos estratégicos para el análisis institucional de la paridad de género

7.1.1 Personal total por género en el MRREE

Entre el 2014 y el 2018, tal como se observa en la Figura 1, el porcentaje de mujeres en el MRREE se mantuvo estable, con leves fluctuaciones: 52,8 % en el 2014, 54 % en el 2015, 53,1 % en el 2016, 52,88 % en el 2017 y 55,1 % en el 2018. En términos cuantitativos, puede afirmarse que se cumple con la paridad de género e, incluso, se evidencia una ligera ventaja numérica para las mujeres en la composición total del personal. De igual forma, los datos correspondientes al período 2018-2022, presentados en la Figura 2, no difieren

significativamente del patrón observado en el período anterior, manteniéndose una mayoría femenina en la planilla institucional. En consecuencia, puede afirmarse que, durante ocho años consecutivos, el MRREE ha estado compuesto mayoritariamente por mujeres.

No obstante, si bien estos datos reflejan una ventaja numérica para las mujeres en el total del personal, es importante señalar que la paridad cuantitativa no implica, por sí sola, la existencia de igualdad sustantiva. Por ello, resulta necesario profundizar el análisis considerando otras variables, como el nivel jerárquico, las funciones desempeñadas y los cargos de toma de decisiones. Esto se debe a que, a pesar de alcanzarse una paridad numérica, podrían persistir fenómenos como los techos de cristal o la sobrerrepresentación de mujeres en puestos subalternos o de apoyo. Analizar únicamente el número global podría llevar a una generalización que invisibilice barreras estructurales de desigualdad de género dentro del servicio exterior.

Figura 1.

Distribución porcentual del personal total, por género, en el MRREE 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

Figura 2.*Distribución porcentual del personal total, por género, en el MRREE 2018-2022*

Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2022b](#).

7.1.2. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior

La representación diplomática en el extranjero constituye una de las funciones esenciales del MRREE. En este sentido, resulta clave analizar la distribución de género del personal asignado a las misiones diplomáticas, como un indicador del acceso efectivo de las mujeres a los puestos de representación internacional dentro del ámbito diplomático.

Durante el período 2014-2018, como se observa en la Figura 3, los datos reflejan una relativa estabilidad en la distribución por género, con proporciones similares entre hombres y mujeres. No obstante, solo en el año 2018 se alcanzó la paridad exacta, lo cual constituye un hito relevante dentro del período analizado.

Este panorama cambia durante la administración 2018-2022, según se muestra en la Figura 4. En esta etapa se evidencia una disminución sostenida en la proporción de mujeres nombradas en el servicio exterior, al pasar del 50 % en el 2018 al 42 % en el 2022. Esta tendencia a la baja sugiere un retroceso en términos

de paridad en una de las áreas más estratégicas del quehacer institucional y pone de manifiesto la necesidad de examinar con mayor profundidad las dinámicas que podrían estar limitando el acceso equitativo de las mujeres a estos cargos.

Figura 3.

Distribución porcentual del personal total, por género, nombrado en el servicio exterior, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

Figura 4.

Distribución porcentual del personal total, por género, nombrado en el servicio exterior, 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2022b](#).

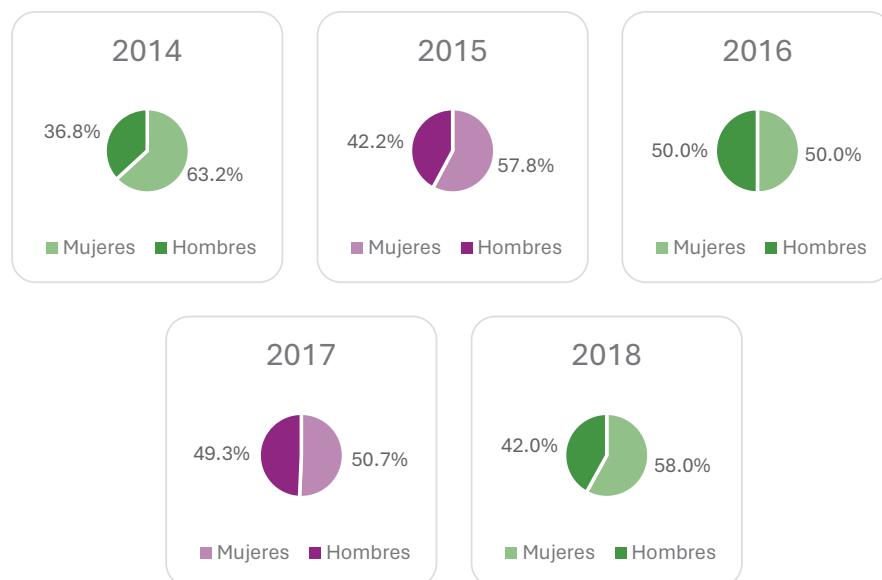
7.1.3. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno

La función diplomática del Estado costarricense se articula en dos grandes dimensiones: el servicio exterior, ejercido desde las misiones en el extranjero, y el servicio interno, que desempeña el personal diplomático desde la sede central en San José. Ambas esferas cumplen roles complementarios en el quehacer institucional, pero no necesariamente presentan las mismas condiciones de acceso, visibilidad o reconocimiento para hombres y mujeres.

Como se destaca en la Figura 5, entre el 2014 y el 2018 las mujeres estuvieron sobrerepresentadas en el servicio interno durante la mayoría de los años analizados (2014, 2015 y 2018), mientras que en el 2016 y el 2017 se alcanzó una paridad exacta. Este patrón se mantiene durante el período 2018-2022 (Figura 6), donde se evidencia una mayoría constante de mujeres en los nombramientos en el servicio interno.

Figura 5.

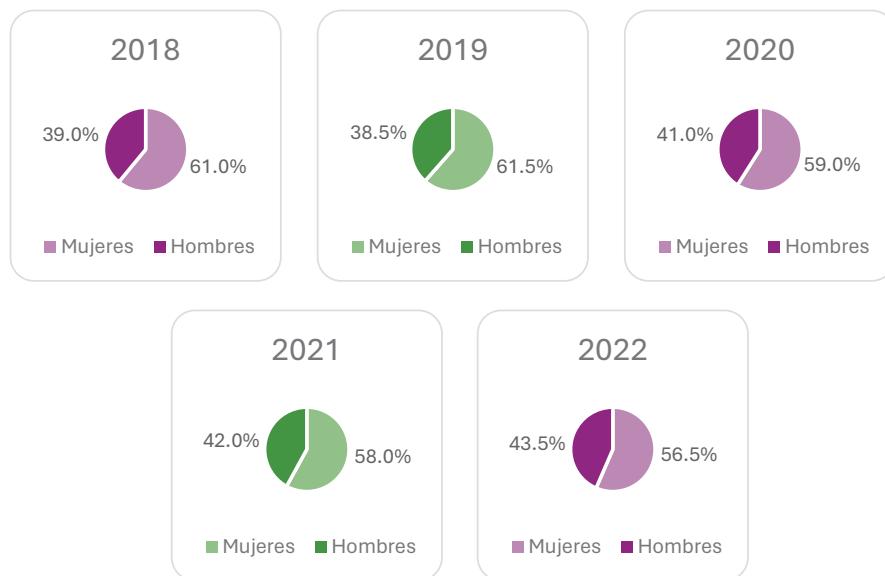
Distribución porcentual del personal total, por género, nombradas en el servicio interno, 2014-2018



Fuente: elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

Figura 6.

Distribución porcentual por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo del 2018 y mayo del 2022



Fuente: elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2023](#).

Ahora bien, aunque la mayor representación femenina en el servicio interno podría interpretarse inicialmente como un avance hacia la igualdad, es fundamental problematizar este dato a la luz de la categoría 2. Surge entonces una pregunta clave: ¿responde esta concentración de mujeres en el servicio interno a una preferencia individual por permanecer en la capital, o más bien a la existencia de barreras estructurales —sútiles o invisibles— que limitan su acceso a los puestos en el servicio exterior? Este contraste plantea la necesidad de analizar con mayor profundidad los factores que inciden en la distribución de género entre ambas esferas del quehacer diplomático, particularmente aquellos relacionados con la conciliación entre la vida personal y profesional, las dinámicas institucionales de asignación de cargos y la persistencia de estereotipos de género.

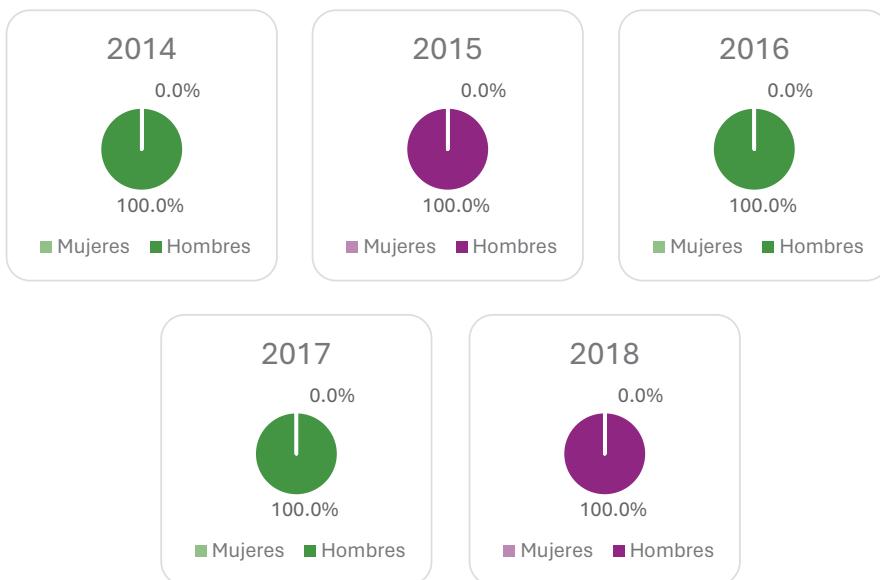
7.1.4. Distribución por género en los cargos de máxima representación de la cancillería

Como señalan [Erlandsen *et al.* \(2021\)](#), la diplomacia ha sido históricamente dominada por élites masculinas, lo cual ha configurado un campo de poder sesgado

en términos de género. Esta realidad también se ha replicado en el MRREE, donde, hasta el año 2018, ninguna mujer se había desempeñado en el cargo de ministra de Relaciones Exteriores, como se evidencia en las memorias institucionales.

Figura 7.

Distribución porcentual por género en los cargos de máxima representación jerárquica⁴ de la cancillería 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

Como lo muestra la *Figura 7*, durante este periodo, las oficinas de los despachos ministeriales y viceministeriales estuvieron ocupadas exclusivamente por hombres, lo que confirma la exclusión histórica de las mujeres de los máximos niveles de decisión en la Cancillería.

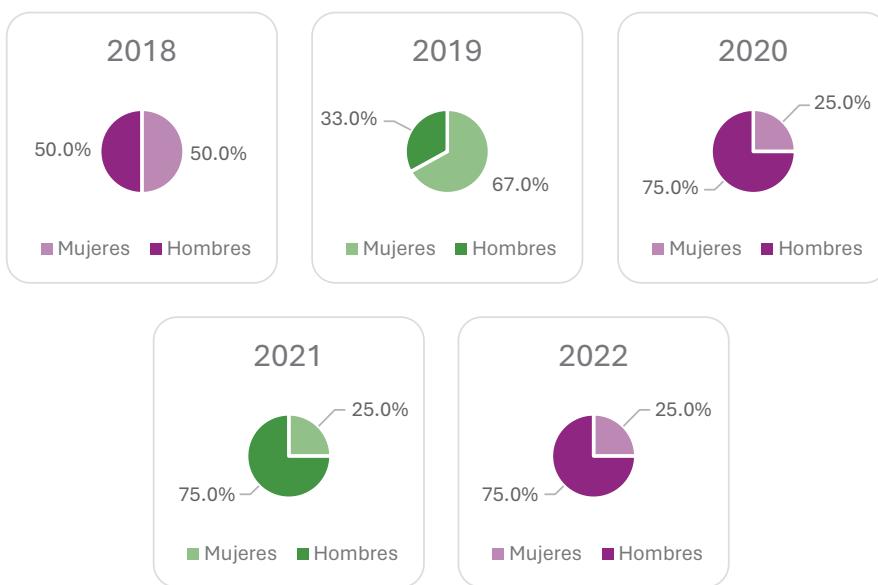
Un cambio significativo ocurre con la administración Alvarado Quesada (2018-2022), que marca un hito en la representación femenina en los puestos de más alto rango. En mayo del 2018, Epsy Campbell Barr se convirtió en la primera ministra del MRREE, al asumir como vicepresidenta y ministra. Ese año, se designa a Lorena Aguilar como viceministra y a Yorleny Jiménez como viceministra administrativa, constituyéndose por primera vez una cúpula institucional liderada por mujeres desde la fundación del Ministerio en 1844 (Figura 8).

4 Se entiende por cargos de máxima representación el de ministro/a y viceministros/as.

Aunque la renuncia temprana de Campbell Barr limitó la duración de este liderazgo femenino y, a pesar de que hubo movimientos en los puestos de cabecera, la participación de mujeres en los niveles jerárquicos se mantuvo constante en los puestos viceministeriales. Esta presencia puede interpretarse como un avance relevante, pero también pone en evidencia que la representación femenina sigue siendo parcial y susceptible de retrocesos si no se consolida como una política de igualdad sostenida en el tiempo donde se tome en consideración el equilibrio de género para el desempeño de los cargos políticos.

Figura 8.

Distribución porcentual por género en los cargos de máxima representación jerárquica de la cancillería entre mayo del 2018-mayo del 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de comunicados y notas de prensa Ministerio Relaciones Exteriores y Culto (2018-2022)

7.1.5. Personas designadas como embajadoras por género

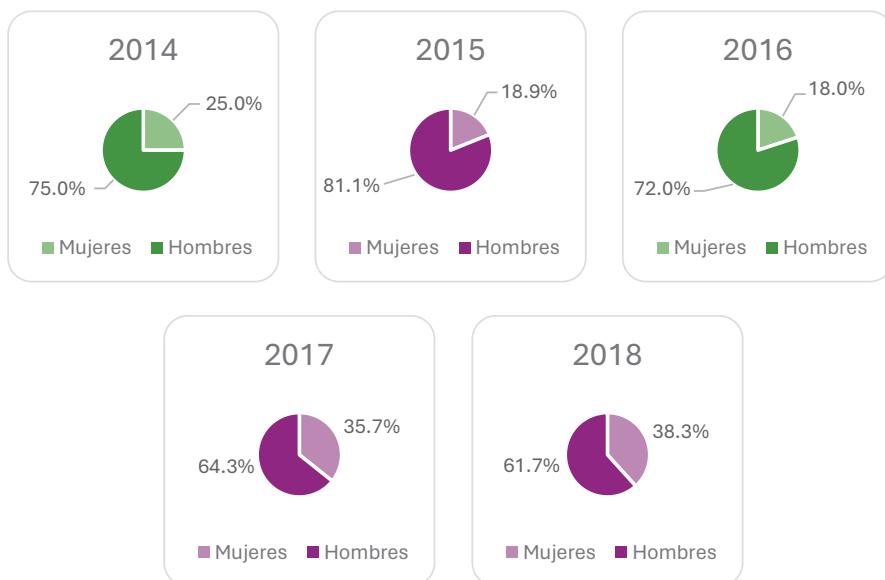
De acuerdo con el Índice Global de Mujeres en la Diplomacia 2023, las mujeres continúan estando sistemáticamente subrepresentadas en los cargos de embajadoras a nivel mundial. Apenas un 20,54 % de estos puestos eran ocupados por mujeres al momento del estudio, y en más de la mitad de los países

analizados (89 de 169), la participación femenina era incluso menor que este reducido promedio global. En el continente americano, el promedio regional se sitúa en el 25 %, aunque este porcentaje es elevado por casos excepcionales como Canadá (51 %) y Estados Unidos (41 %).

Costa Rica aparece en la posición 26 de los 169 países evaluados, con un 26 % de sus embajadas lideradas por mujeres, por encima de la media global, pero aún lejos de alcanzar una representación equitativa. Este dato parece alentador, aunque se debe considerar que muchas embajadas estaban vacantes al momento de la evaluación.

Figura 9.

Distribución porcentual por género de personas designadas como embajadoras por género 2014-2018

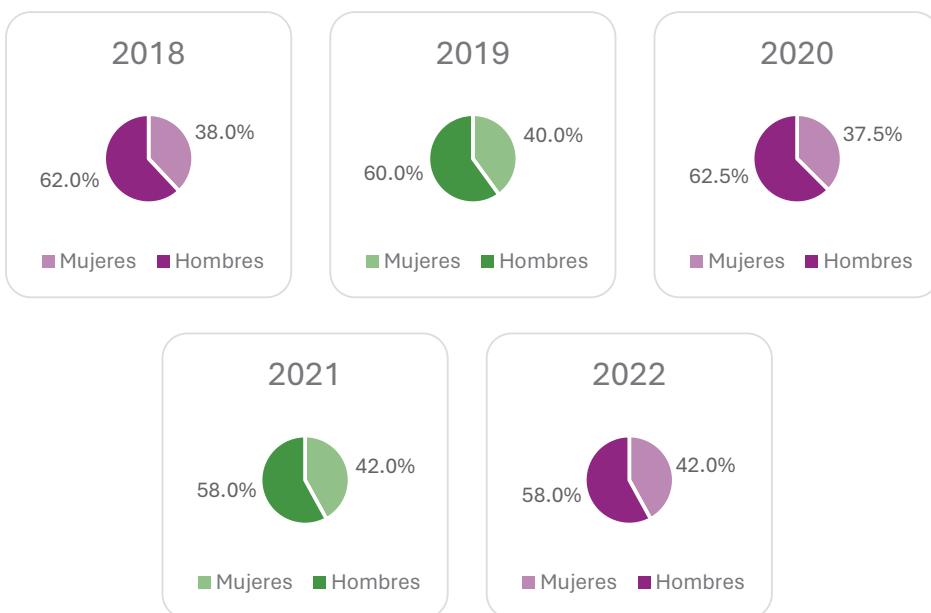


Fuente: Elaboración propia a partir [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

La revisión de los datos históricos (Figura 9) confirma una tendencia sostenida de sobrerrepresentación masculina en los cargos de jefatura de misión. Entre el 2014 y el 2018, los hombres ocuparon entre el 61 % y el 81 % de las embajadas. Aunque se observó una leve mejora hacia el final del período (38,3 % de mujeres en el 2018), la brecha siguió siendo significativa.

Figura 10.

Distribución porcentual por género de personas designadas como embajadoras por género, 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2022b](#).

Durante la administración de Alvarado Quesada (Figura 10), esta brecha se mantuvo y en ningún momento se alcanzó la paridad. No obstante, en comparación con la administración anterior hubo un incremento progresivo en la representación de mujeres embajadoras: del 19 % en el peor año de Solís (2015) al 37,5 % en el peor año de Alvarado (2020), y un máximo de 42 % en el período 2021-2022. Este avance de 18,5 puntos porcentuales entre administraciones es relevante, pero sigue estando lejos de una transformación estructural paritaria del liderazgo diplomático y aunque aumenta la proporción de mujeres en el servicio exterior, ¿qué tipo de misiones se les asignan?, ¿se les confía la representación en países clave o en organismos multilaterales estratégicos, o se concentran en plazas de menor peso geopolítico?

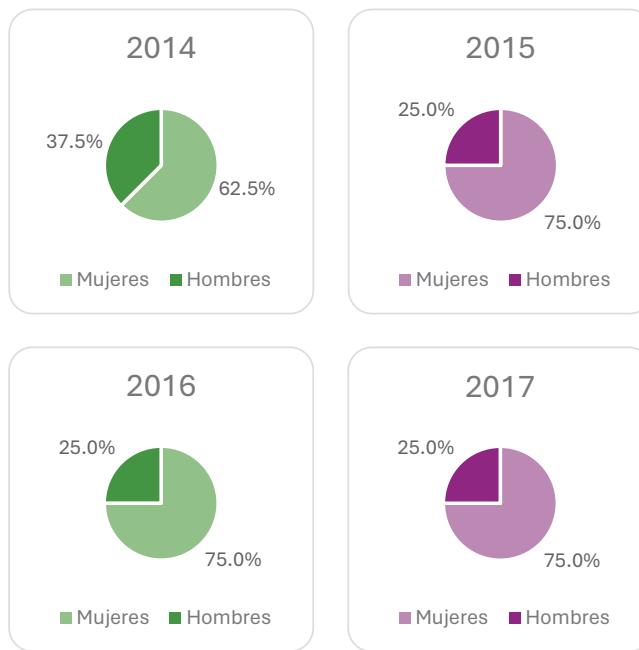
7.1.6. Jefaturas por género de las direcciones del MRREE

Al analizar la ocupación de los cargos de dirección interna del Ministerio de Relaciones Exteriores entre el 2014 y el 2022, se revela una dinámica

que contrasta fuertemente con la distribución de poder en el ámbito del servicio exterior. Mientras que las embajadas continúan siendo espacios predominantemente masculinos, las direcciones internas han sido, en su mayoría, lideradas por mujeres.

Figura 11.

Personas designadas como jefatura de Dirección del MRREE por género, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores y Culto, Memorias Institucionales 2014-2018](#).

Durante el período 2014-2018, según se constata en la *Figura 11*, las mujeres ocuparon entre el 62,5 % y el 75 % de las jefaturas de Dirección, manteniéndose una presencia mayoritaria y constante. Esta tendencia se repite en el 2018 y el 2019, y alcanza la paridad en el 2020 y el 2021. No obstante, en el 2022, por primera vez en este período, los hombres pasaron a liderar la mayoría de estas jefaturas.

Figura 12.

Distribución porcentual del personal por género designado como jefatura de Dirección del MRREE, 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio Relaciones Exteriores, Memorias Institucionales 2018-2022.

Estos datos deben ser analizados en conjunto con la ausencia de políticas de conciliación de vida laboral y vida familiar en el Servicio Exterior. Este tema es abordado en el Análisis de Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto 2014-2018 (Arburola Cabrera, 2022). En este análisis se incluye la entrevista a mujeres que han alcanzado altos rangos en la carrera diplomática y estas señalan que hay algunas barreras que podrían atenderse tales como: la situación de cuidados de personas dependientes como pueden ser hijos o sus padres, la dificultad para conformar redes de apoyo, ya que las normativas no contemplan acompañantes fuera del núcleo familiar tradicional, impidiendo que las diplomáticas puedan trasladarse con familiares que históricamente han sido su red de respaldo. Otras limitaciones del ejercicio de la carrera diplomática para las mujeres en el extranjero son las condiciones del servicio, como los períodos de rotación, horarios extendidos, cenas oficiales o trasladados abruptos, afectan directamente la estabilidad de la vida familiar y el desarrollo educativo de hijas e hijos, obligándolas en ocasiones a cambiar de país a mitad del ciclo lectivo o asumir los costos de educación privada por motivos de idioma, nivelación o seguridad. Asimismo, las diplomáticas señalaron, por ejemplo, que, cuando las mujeres diplomáticas tienen pareja, especialmente si es un varón, deben enfrentar estereotipos de género profundamente arraigados que dificultan que sus compañeros asuman un rol activo en los cuidados o acompañen de manera estable su carrera, lo cual genera tensiones que pueden incluso derivar en la renuncia a la carrera diplomática.

En síntesis, el análisis detallado de los distintos ámbitos estratégicos de la institucionalidad del MRREE permite constatar que la paridad numérica en la composición total del personal no se traduce automáticamente en igualdad sustantiva. Persisten importantes brechas de género en los espacios de mayor jerarquía, visibilidad y toma de decisión, especialmente en el servicio exterior y en los cargos de representación internacional. Si bien se han registrado avances puntuales, como el nombramiento de la primera ministra de Relaciones Exteriores o el incremento progresivo de embajadoras en los últimos años, estos hitos aún no configuran una transformación estructural.

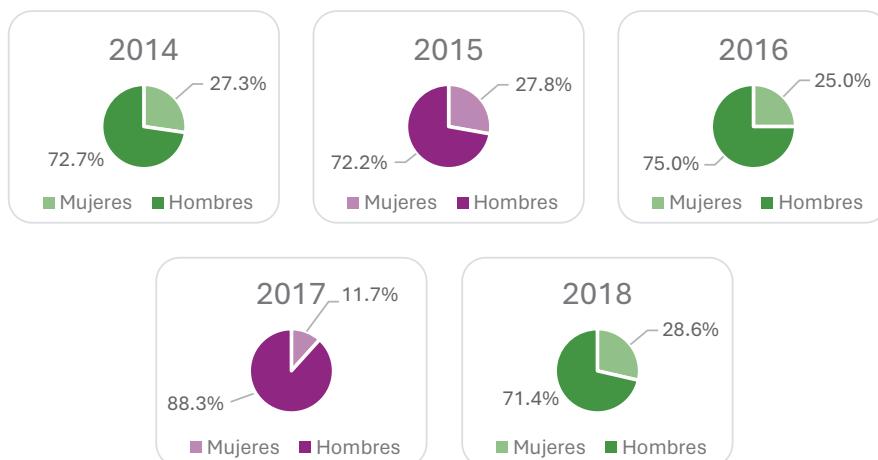
7.2 ¿Desigualdad en la *enseñanza diplomática*?

7.2.1 Docentes por género en la Maestría Profesional de Diplomacia

La Academia Diplomática Manuel María Peralta tiene un rol fundamental para la formación de nuevas personas diplomáticas, en ese sentido, resulta relevante analizar algunos elementos como la configuración del cuerpo docente y la producción del conocimiento diplomático. Los datos revelan una fuerte brecha de género en la composición del cuerpo docente, como se observa en la *Figura 13* durante el período 2014-2018, el porcentaje más alto de mujeres docentes apenas alcanzó el 28,6 %, y en el 2017 se registró el nivel más bajo con solo un 11,7 %.

Figura 13.

Distribución porcentual de las personas docentes de la Maestría Profesional de Diplomacia, por género, 2014-2018

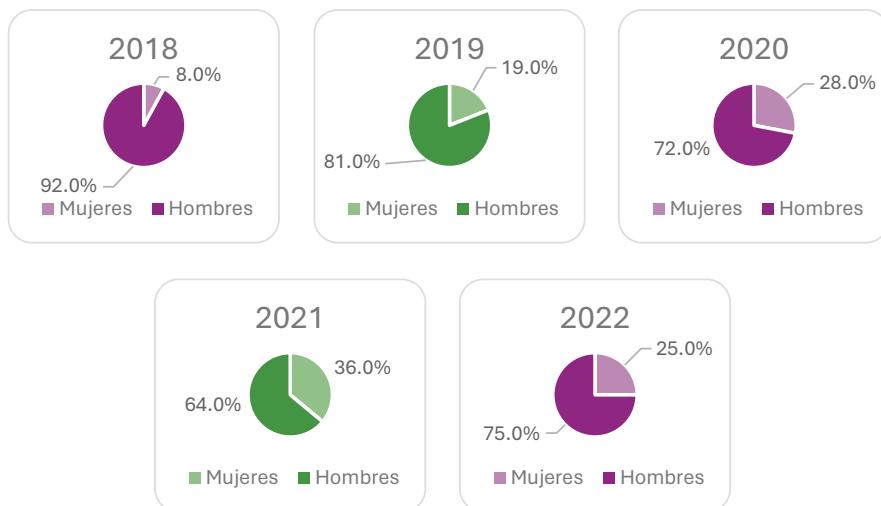


Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores, 2020](#).

Entre el 2018 y el 2022, se observan ligeras mejoras (Figura 14), sin embargo, no se logra una representación paritaria. Esto evidencia la masculinización histórica del saber diplomático, donde los hombres continúan siendo las voces autorizadas y siguen dominando los espacios de enseñanza de manera que se legitima su conocimiento profesional en mayor medida que el de las mujeres.

Figura 14.

Distribución porcentual de las personas docentes, por género, de la Maestría Profesional en Diplomacia, 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de [Ministerio Relaciones Exteriores y Culto, 2022b](#).

*Para el año 2022 se toma en cuenta únicamente las personas docentes nombradas en el I cuatrimestre.

Estos datos invitan a una reflexión crítica sobre la incorporación del enfoque de género en la enseñanza diplomática. En primer lugar, si la voz dominante continúa siendo masculina, es altamente probable que se estén excluyendo otras narrativas y experiencias, particularmente las de las mujeres. Esto no solo empobrece el proceso formativo, sino que también limita la diversidad de miradas necesarias para comprender y ejercer la diplomacia en un mundo complejo y cambiante.

En segundo lugar, los propios datos evidencian una paradoja: aunque las mujeres representan la mayoría dentro de la institución, no acceden en igual medida a los espacios docentes. Esta brecha plantea una pregunta fundamental: ¿quiénes son considerados referentes en el ámbito diplomático costarricense, y bajo cuáles criterios se legitima esa autoridad? La ausencia de mujeres en estos espacios no es casual, sino el reflejo de estructuras que aún privilegian ciertas trayectorias, saberes y voces sobre otras.

7.3 Autoría por género de las publicaciones de la *Revista Costarricense de Política Exterior*

La Academia Diplomática cuenta con una revista, en la cual se promueve y difunden los saberes y conocimientos diplomáticos; en ese sentido, también se procedió a analizar con enfoque de género las autorías de los números publicados en el período estudiado y de la conformación del consejo editorial.

Entre el 2018 y el 2021, el consejo editorial de la revista estuvo marcado por una baja presencia femenina. En la mayoría de las ediciones, solo una de las cinco o seis personas integrantes era mujer. Fue hasta el 2022 cuando, por primera vez, las mujeres ocuparon dos de los cinco espacios, acercándose a la paridad. Este lento avance evidencia que, incluso en espacios de pensamiento y producción académica sobre política exterior, las voces femeninas han sido incorporadas con lentitud.

Durante el período 2014-2018, el 89,7 % de los artículos publicados fueron escritos por hombres. Apenas el 2,9 % tuvo autoría exclusivamente femenina y el 7,3 % fue de autoría compartida con mujeres. Esto demuestra una alta subrepresentación femenina en los espacios de divulgación del conocimiento institucional.

Figura 15.

Autoría por género de las publicaciones de la Revista Costarricense de Política Exterior, 2014-2018

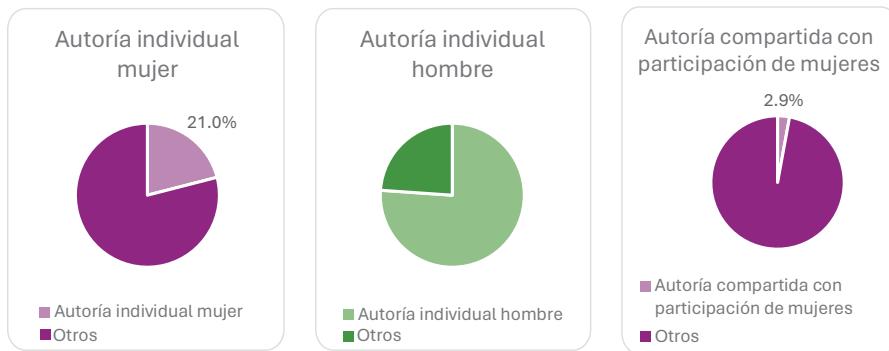


Fuente: Elaboración propia a partir de Academia Diplomática del Servicio Exterior (Revista Costarricense de Política Exterior, n° 22-28).

Posteriormente, entre el 2018 y el 2022, según la Figura 16, se observa un avance (21 % de autoría femenina y 2,9 % compartida), los porcentajes siguen estando lejos de la paridad. El progreso es insuficiente y revela persistencias estructurales de exclusión en la producción del conocimiento.

Figura 16.

Distribución porcentual las autorías por género de las publicaciones en la Revista Costarricense de Política Exterior del Instituto Diplomático Manuel María Peralta en el período 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de [Academia Diplomática del Servicio Exterior](#) (Revista Costarricense de Política Exterior, n.º 29-38).

La diplomacia costarricense, guiada por compromisos históricos con los derechos humanos, la igualdad y el multilateralismo, no puede permanecer indiferente ante la subrepresentación de las mujeres en la producción de conocimientos sobre relaciones internacionales. Esta omisión resulta aún más preocupante considerando que las mujeres están ampliamente representadas en la carrera diplomática. En este contexto, se vuelve urgente elevar los estándares de participación y abrir espacios para voces diversas que enriquezcan y reconfiguren las discusiones contemporáneas desde una perspectiva más inclusiva.

Asegurar la presencia activa de las mujeres en la reflexión, el análisis y la producción escrita no es solo una cuestión de equidad, sino una condición para una diplomacia más representativa, legítima y transformadora. Para ello, resulta fundamental cuestionar las barreras estructurales y culturales que podrían estar limitando su participación. ¿Por qué las mujeres están menos presentes en las publicaciones académicas? ¿El peso del trabajo doméstico y de cuidado limita su disponibilidad para escribir? ¿Cuentan con las herramientas, el respaldo institucional y los incentivos necesarios para hacerlo? ¿Son sus artículos igualmente valorados por los consejos editoriales? ¿Qué temáticas suelen abordar cuando logran publicar?

Responder estas preguntas, desde una mirada crítica y con enfoque de género, es esencial para comprender las dinámicas que perpetúan estas desigualdades y para transformar el campo diplomático en un espacio verdaderamente plural.

8. Consideraciones finales

Los esfuerzos en materia de igualdad de género, paridad y representación han avanzado de forma considerable en las últimas décadas. Sin embargo, persisten importantes desafíos para alcanzar una participación equitativa y sustantiva de las mujeres tanto al interior del Estado como en los organismos internacionales.

Superar esta brecha implica reconocer las limitaciones tanto en el plano práctico como en el simbólico. En el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MRREE), pese a que existe una narrativa institucional que promueve la igualdad de género, persisten obstáculos estructurales que dificultan su concreción. Entre ellos destacan la ausencia de recolección sistemática de datos con enfoque de género, la inexistencia de una política institucional específica sobre igualdad y la falta de mecanismos de seguimiento que respondan a barreras persistentes y a los avances alcanzados.

Entre los logros institucionales se destaca haber alcanzado la paridad en la composición general del personal, así como estar por encima del promedio regional de representación femenina en cargos de embajadoras en América. No obstante, estos avances deben analizarse de forma crítica: al no derivar de una estrategia institucional deliberada, sino de dinámicas orgánicas, carecen de sostenibilidad a largo plazo.

Otra consideración clave es reflexionar sobre qué tipo de mujeres están accediendo a los puestos de representación en la carrera diplomática. Si bien este artículo no se propuso abordar esta cuestión resulta imprescindible cuestionarse si las mujeres que alcanzan espacios de toma de decisiones representan realmente la diversidad que existe en la sociedad costarricense. Es decir, ¿están accediendo también mujeres afrodescendientes, con discapacidad, rurales, de la diversidad sexual o de distintos contextos socioeconómicos? Sin una mirada interseccional, la paridad corre el riesgo de quedarse en un conteo numérico, sin transformar verdaderamente las estructuras de poder ni garantizar una representación más inclusiva y justa hacia la igualdad sustantiva.

Como se analizó, las mujeres acceden en mayor proporción a puestos de jefatura en el servicio interno, mientras que su presencia en el servicio exterior —particularmente en cargos de embajadora— es más limitada. Esto plantea la necesidad de revisar las estructuras y condiciones laborales que obstaculizan el acceso a estos nombramientos. La falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar representa una barrera concreta, en tanto las mujeres siguen siendo sujetas a roles de género tradicionales y a la carga desproporcionada del

trabajo doméstico y de cuidados. Es urgente abrir esta discusión e incorporar buenas prácticas adoptadas por otros servicios exteriores que han avanzado hacia condiciones más justas y equitativas.

De cara al futuro, resultaría relevante explorar nuevas líneas de investigación, entre ellas la posibilidad de establecer mecanismos de paridad en el servicio exterior, similares a los existentes en otras esferas de representación política. Esto permitiría reflexionar, por ejemplo, sobre la necesidad de asegurar paridad no solo en la designación de embajadoras, sino también en la conformación de las misiones diplomáticas, las jefaturas y otros cargos de decisión. La discusión en sí misma puede generar insumos valiosos para robustecer las herramientas democráticas y avanzar hacia una diplomacia verdaderamente representativa.

Asimismo, podría profundizarse en el análisis de la distribución de funciones entre hombres y mujeres dentro del MRREE, su relación con el prestigio, la visibilidad y el poder institucional, así como las trayectorias profesionales que históricamente han sido asignadas a las mujeres en razón de los estereotipos de género.

En la misma línea de medir la presencia femenina en la diplomacia, resulta necesario indagar si las embajadoras son nombradas en misiones de alta relevancia para el país, como parte de una verdadera igualdad sustantiva en el acceso a la toma de decisiones.

En este sentido, es imprescindible recordar que Costa Rica ha asumido compromisos internacionales firmes en materia de igualdad de género, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 sobre igualdad de género. Estos compromisos no son solo declaraciones de principios, sino obligaciones que deben traducirse en acciones concretas y medibles a nivel institucional.

Para concluir, se puede afirmar que dentro del MRREE se ha logrado alcanzar la paridad en algunos ámbitos, no obstante, el esfuerzo por lograr la igualdad sustantiva debe ser profundizado. Las conquistas simbólicas deben traducirse en políticas institucionales con perspectiva de género que eviten retrocesos y promuevan condiciones estructurales para alcanzar la igualdad.

La presencia numérica de mujeres no garantiza, por sí sola, la incorporación de un enfoque de género en la institución, sino que deben ser mujeres interesadas en formarse en igualdad de género y seguir construyendo condiciones para otras mujeres dentro de la carrera diplomática. Sin esta mirada, la paridad corre el riesgo de convertirse en un conteo numérico, sin transformar las estructuras de poder.

Para lograr esa tarea hay un elemento fundamental a considerar: la voluntad política de las administraciones, en sus manos está que los avances no sigan dependiendo de decisiones coyunturales y que no se continúe reproduciendo la desigualdad histórica bajo una narrativa y apariencia de inclusión.

Referencias

- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2014). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 22). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2015). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 23). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2016). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 24). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Disponible en: <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2017). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 25). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2018). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 26). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2017). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 27). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2017). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 28). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2018). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 29). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>

- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2018). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 30). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2019). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 31). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2019). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 32). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2020). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 33). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2020). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 34). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2021). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 35). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Academia Diplomática del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (2021). *Revista Costarricense de Política Exterior* (n.º 36). Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=boletines&cont=1284>
- Acuña, M. (2015). *Primera Dama Yvonne Clays Primera Mujer Diplomática de Costa Rica*. Primera dama Yvonne Clays.pdf
- Añazco, G. (2018). *Presencia de la mujer en la diplomacia: Una perspectiva feminista de las relaciones internacionales*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6225>

- Arburola Cabrera, A. (2022). *Análisis de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto entre 2014-2018*. [Trabajo final de investigación aplicada para optar al grado y título de Maestría Profesional en Diplomacia, Universidad de Costa Rica] Kérwá. <https://kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/86362>
- Becerra, R. y Woldenberg, J. (2000). *Representación política*. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos & Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Eds.), *Diccionario electoral* (2.^a ed., Tomo II, p. 958). IIDH-CAPEL. https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/Democracia/Tercera%20Edicion%20Diccionario%20Electoral%20II%20Tomo.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Bolaños Barquero, A. (2005). Las Cuotas de Participación Política de la Mujer en Costa Rica, 1996-2005- *Derecho Electoral* (1), 1-17. <https://www.tse.go.cr/revista/art/1/bolanos.pdf>
- Candela, M. (1999). Presentación del panel «*Democracia paritaria, recorrido histórico y planteamiento actual*» en el seminario *Hacia una Democracia Paritaria: Análisis y Revisión de las Leyes Electorales Vigentes*, organizado por la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM). Toledo, 8 y 9 de mayo de 1999.
- Cascante, M.J., Beltrán, V. y Guzmán, J. (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)*. <https://repositorio.inamu.go.cr/handle/123456789/1568>.
- Chehab, S. (2024). *Women in Diplomacy Index*, Anwar Gargash Diplomatic Academy.
- Cobo, R. (2002). *Democracia paritaria y sujeto político feminista. Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 36, 29–44. <https://pdfs.semanticscholar.org/ec9c/0ce25327c44188646f5512110605a3995f79.pdf>
- Colotta, M. (2020). *Diplomacia argentina, mujeres y liderazgo*. En Colotta, Lascano y Vedia (compiladores). *Contrapuntos para comprender las relaciones internacionales en el siglo XXI. Un análisis crítico de la política internacional*. <https://www.teseopress.com/contrapuntos/chapter/7-diplomacia-argentina-mujeres-y-liderazgo/>
- Erlandsen, M., Hernández, M., y Schulz, C. (2021). *Brecha de género en la Diplomacia Latinoamericana: causas y vías de solución*. Ciper Académico. <https://www.ciperchile.cl/2021/03/04/brecha-de-genero-en-la-diplomacia-latinoamericana-causas-y-vias-de-solucion/>
- Facio, A. (2016). *La responsabilidad estatal frente al derecho humano de la igualdad*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. https://piensadh.cdhcm.org.mx/images/2016_libro_responsabilidadestatal.pdf

- International Center for Research on Women (ICRW). (2020). *Política exterior feminista: un marco*. https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2021/07/FFP_Framework_ES_June2021update.pdf
- International Monetary Fund. (2020). IMF *Managing Directors*. <https://www.imf.org/en/About/senior-officials/managing-directors>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2020). *Indicadores de género*. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.html
- Llanos, B. (2013). A modo de introducción: Caminos recorridos por la paridad en el mundo. En M. Choque, I. Torres y S. Goyes. (Eds.). *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica*. <http://www.oas.org/es/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>
- Lucero, M. (2012). *Mujeres en diplomacia: una introducción al tema*. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/40310/Mujeres_en_diplomacia.pdf?sequence=1
- Marques-Pereira, B. (2005). La paridad, una nueva práctica de ciudadanía: entre la individuación y la identidad suscrita. *Ciudad México*, 23(69), 755–765.
- Massó de Pablo, N. (2016). *Techos de cristal y cemento, los frenos del talento femenino*. Generando Igualdad. <http://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (2015). *Canciller de la República declara al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto como espacio libre de discriminación contra las mujeres*, San José. <https://rree.go.cr/?sec=servicios&cat=prensa&cont=593&id=3919>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (2020). *Nota oficial MD-38-2020*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (2022a). *Cancillería propone política institucional de igualdad de género en la acción exterior de Costa Rica*. <https://www.rree.go.cr/?sec=servicios&cat=prensa&cont=593&id=6538>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (2022b). *Nota oficial DM-0961-2022*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. (2023). *Nota oficial DG-0209-2023*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2015) *Memoria Institucional 2014-2015*, San José. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2016) *Memoria Institucional 2015-2016, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2017) *Memoria Institucional 2016-2017, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2018) *Memoria Institucional 2017-2018, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2019) *Memoria Institucional 2018-2019, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2020) *Memoria Institucional 2019-2020, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2021) *Memoria Institucional 2020-2021, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2022) *Memoria Institucional 2021-2022, San José*. <https://www.rree.go.cr/?sec=transparencia&cat=informes&cont=1113>

Muñoz, C. y Parker, C. (2013, diciembre 7). Género y política exterior: una asignatura pendiente. *El mostrador*. <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2013/12/07/genero-y-politica-exterior-una-asignatura-pendiente/>

North Atlantic Treaty Organization (NATO). (2024). *NATO Secretary General*. <https://www.nato.int/en/about-us/organization/who-we-are/nato-secretaries-general>

Organización de los Estados Americanos (OEA) (2025, mayo 5). OEA elige a la Embajadora Laura Gil como la primera mujer Secretaria General Adjunta. [Comunicado de prensa]. https://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-024/25

Organización de Estados Americanos (OEA). (2020). *Autoridades* <https://www.oas.org/es/acerca/autoridades.asp>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020). *Presidentes de la Asamblea General*. <https://www.un.org/es/ga/president/presskit/listpast.shtml>

ONU MUJERES. (2023a). *Reglas y normas mundiales*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards>

- ONU MUJERES. (2023b, noviembre 1). *Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- ONU Mujeres (2019). Breve historia sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- ONU Mujeres (2016a). *La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México*. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2017/DEMOCRACIA%20PARITARIA.PDF>
- ONU Mujeres (2016b). *Norma marco de Democracia Paritaria*. <https://iac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Norma%20Marco%20de%20Democracia%20Paritaria.pdf>
- Saavedra, H. y Sibaja, J. (2024). *Resultados y Análisis del Proceso Electoral Municipal*.
- Sáenz, J. (s. f.). *La Cancillería de Costa Rica*. <https://www.rree.go.cr/files/includes/files.php?id=248&tipo=contenido>
- Sagot Rodríguez, M. (2010). Demandas desde la exclusión: representatividad democrática y cuotas de participación política en Costa Rica. *Revista De Ciencias Sociales*, (130). <https://doi.org/10.15517/rcc.v0i130.4153>
- Torres, I. (2008). Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad. *Revista IIDH* 47, 252-240. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23830.pdf>
- Towns, A. & Niklasson, B. (2018). “Where are the female ambassadors? Gender and Status Hierarchies in Ambassador Postings”, Gotenburgo, p 39.
- Villarroel, Y. (2007). Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales. *Politeia*, 30(9), 65-86.
- Youngs, G. (2004). *Feminist International Relations: a contradiction in terms?* Or: why women and gender are essential to understanding the world ‘we live in’. *International Feminist Journal of Politics, and International Affairs*, 80, pp 75-87. <https://academic.oup.com/ia/article-abstract/80/1/75/2434834>
- Zamora, E. (2009). *Derechos políticos de la mujer en Costa Rica: 1986-2006*, San José. Ahora bien, Estados Unidos, Rusia y China ven en las universidades un medio para crear, utilizar y diseminar conocimientos estratégicos que afectan campos y distintos niveles del ejercicio del poder.