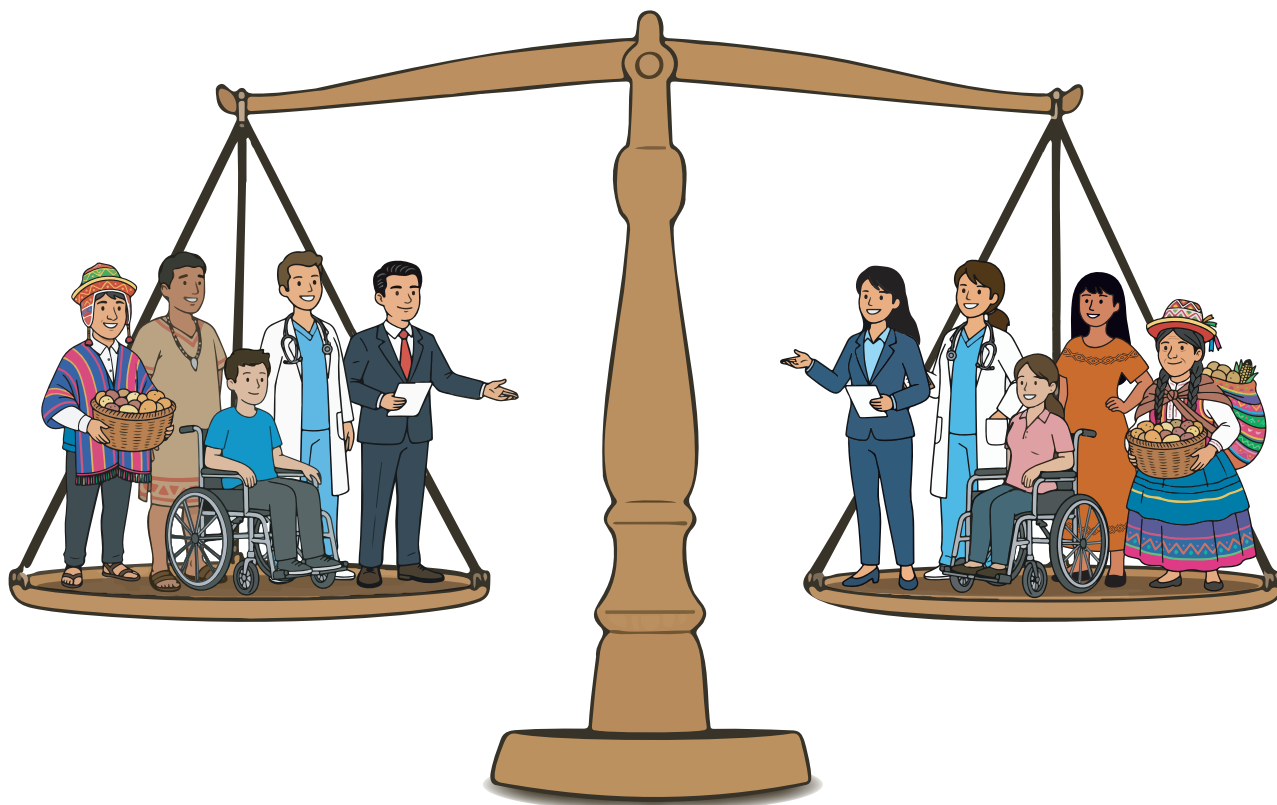




COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Recomendación general núm. 40 (2024), relativa a
la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres
en los sistemas de toma de decisiones



COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Recomendación general núm. 40 (2024), relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones

©Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán
Programa Participación Política y Descentralización
Coordinación de la publicación: Raysa Díaz Romero

📍 [Parque Hernán Velarde N° 42, Lima, Perú](#)
☎ (51 1) 433 1457
✉ postmast@flora.org.pe
🌐 www.flora.org.pe
📘 [CentrodelaMujerPeruanaFloraTristán](#)
📷 [cmpfloratristan](#)
📺 [CMPFloraTristan](#)
📺 [CentroFloraTristan](#)
📺 [CMPFloraTristan](#)
📺 [CentrodelaMujerPeruanaFloraTristán](#)

©Movimiento Manuela Ramos
Programa Poder y Políticas

📍 [Av. Antonio Miroquesada N°457 Of. 601, Magdalena del Mar, Lima](#)
☎ (51 1) 423 8840
✉ postmast@manuela.org.pe
🌐 www.manuela.org.pe
📘 [manuela.peru](#)
📺 [ManuelaRamos](#)
📷 [movimiento.manuelaramos](#)
📺 [lasmanuelas](#)

Enero 2026

Diseño e impresión: Ymagino Publicidad S.A.C.

Recopilado de: **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (2024). Recomendación General N° 40 sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en la toma de decisiones (CEDAW/C/GC/40).**

Esta publicación reproduce fielmente el contenido del documento original y tiene fines informativos y de difusión de derechos humanos.

ÍNDICE

I. Una hoja de ruta hacia la paridad total (50/50)	2	F. La transformación estructural en favor de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	13
II. La representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones como solución transformadora	4	G. La representación de la sociedad civil en los sistemas de toma de decisiones	13
A. Paz y estabilidad política	5	IV. Marco normativo en favor de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	14
B. Economía sostenible, inclusiva y basada en los derechos humanos	6	V. Obligaciones de los Estados partes en relación con la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	17
C. Cambio climático y reducción del riesgo de desastres ambientales	6	A. Obligaciones generales para lograr una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	18
D. Avances tecnológicos, incluido el auge de la inteligencia artificial	7	B. Obligaciones específicas para lograr una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	27
E. Transformación y sostenibilidad de la gobernanza y el sistema multilateral	8	VI. Rendición de cuentas y vigilancia de las obligaciones de los Estados para lograr sistemas basados en la paridad	39
III. Siete pilares de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	9	VII. Acciones para que la comunidad internacional garantice sistemas basados en la paridad	40
A. La paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones como punto de partida y norma universal	10		
B. El liderazgo juvenil efectivo con la paridad como condición	11		
C. La interseccionalidad y la inclusión de las mujeres en toda su diversidad en los sistemas de toma de decisiones	11		
D. Un enfoque integral de los sistemas de toma de decisiones en todas las esferas	12		
E. Igualdad de poder e influencia de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones	12		



UNA HOJA DE RUTA HACIA LA PARIDAD TOTAL (50/50)



1. Las mujeres tienen derecho a una representación igualitaria e inclusiva en todos los sistemas de toma de decisiones, en igualdad de condiciones con los hombres. A pesar de los grandes avances realizados por los Estados partes, este derecho sigue sin respetarse, lo que también obstaculiza gravemente la aplicación de todos los demás derechos contemplados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Además, el hecho de que el poder de decisión no se distribuya de forma igualitaria e inclusiva entre las mujeres y los hombres impide que los Estados y la comunidad internacional hagan frente de forma eficaz a los desafíos urgentes de alcance local, nacional, regional y mundial. Como se señala en el preámbulo de la Convención, la máxima participación de las mujeres en todas las esferas, en igualdad de condiciones con los hombres, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. A fin de responder a estos desafíos para las generaciones actuales y futuras, en la presente recomendación general se expone a grandes rasgos una hoja de ruta para que las mujeres disfruten plenamente de su derecho a una representación igualitaria e inclusiva en todos los sistemas de toma de decisiones.
2. En la presente recomendación general, el Comité ofrece a los Estados partes orientaciones exhaustivas para lograr, en todos los sectores, una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en el conjunto de los sistemas de toma de decisiones, con el objetivo de lograr un cambio sistémico. En ella se describen medidas legislativas, normativas y programáticas para garantizar el cumplimiento de esta obligación y superar los desafíos mundiales. La “representación igualitaria e inclusiva” se define como la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres, en toda su diversidad, en materia de igualdad de acceso y de poder en los sistemas de toma de decisiones, lo que de aquí en adelante se denominará simplemente “paridad”. También se define el término “sistemas de toma de decisiones” de modo que abarca la toma de decisiones a través de procesos tanto formales como informales en todos los sectores, incluidos los espacios políticos, públicos, económicos y digitales. Por consiguiente, para lograr la paridad es necesario tener en cuenta múltiples esferas de la toma de decisiones y cómo interactúan y combatir los obstáculos que impiden que las mujeres accedan a los sistemas de toma de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres.
3. En la presente recomendación general también se incorpora a las personas jóvenes y a las generaciones futuras en torno a una visión de la sociedad basada en la paz y la paridad. Como se señala en esta recomendación general, existe una convergencia clave entre las expectativas y los derechos de las personas jóvenes y la construcción de un sistema basado en la paridad.



LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TOMA DE DECISIONES COMO SOLUCIÓN TRANSFORMADORA



4. El Comité observa que un creciente número de desafíos disruptivos y urgentes, incluidos los relacionados con la paz, la estabilidad política, el desarrollo económico, el cambio climático, los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, y la transformación y sostenibilidad de la gobernanza y el sistema multilateral, afectan directamente a la aplicación de la Convención y transforman cada vez más las sociedades. La complejidad de estos exige que se desarrolle una inteligencia colectiva dotando a la paridad de un lugar central en la toma de decisiones. Tal y como ha afirmado el Secretario General¹, resulta esencial aumentar la paridad para facilitar la toma conjunta de decisiones y las soluciones innovadoras necesarias para construir sociedades resilientes.

A.

Paz y estabilidad política

5. A pesar de la intensificación de los conflictos y las crisis y de que las mujeres son motores clave de la paz sostenible², las mujeres siguen enfrentándose a una infrarrepresentación estructural y considerable en la prevención de los conflictos y las crisis y en las negociaciones de paz y las iniciativas de consolidación de la paz. Entre 1992 y 2019, las mujeres solo representaron el 13 % de los negociadores, el 6 % de los mediadores y el 6 % de los signatarios en los procesos de paz³. En 2022, las mujeres participaron como

negociadoras o delegadas de las partes en conflicto en 4 de los 5 procesos de paz activos dirigidos o codirigidos por las Naciones Unidas. Sin embargo, su porcentaje de representación se limitó a un 16 %, lo que supone un nuevo descenso en comparación con el 19 % de 2021 y el 23 % de 2020⁴. En 2023, ninguno de los acuerdos de paz alcanzados incluía entre sus signatarios a representantes de grupos de mujeres⁵. Las mujeres solo representan un tercio de los participantes en los foros internacionales en los que se debaten cuestiones críticas como las amenazas que suponen las armas nucleares, el aumento de los gastos militares, la proliferación de armas y municiones y la utilización de las nuevas tecnologías como arma⁶.

6. La desinformación y la polarización amenazan con agravar los conflictos. Si bien el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones políticas se traduce en un aumento de la estabilidad y la paz, una mayor capacidad de satisfacer las necesidades de la población y un incremento de la cooperación⁷, la representación política y el espacio cívico de las mujeres se ven cada vez más amenazados a causa de la imposición de restricciones a las actividades de las organizaciones de mujeres, los crecientes ataques y actos de intimidación contra las políticas, las periodistas y las defensoras de los derechos humanos y los desafíos y retrocesos observados en cuanto a los avances logrados a lo largo de generaciones en materia de derechos humanos de las mujeres y niñas.

¹ Naciones Unidas, "Secretary-General's remarks to High-level event on Women in Power", 12 de marzo de 2019, disponible en www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered.

² Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), "Women's participation and a better understanding of the political", en Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325 (2015), disponible en <https://wps.unwomen.org/participation/>; Pacto para el Futuro, resolución 79/1 de la Asamblea General, párr. 40; y ONU-Mujeres, "Facts and figures: women, peace, and security", 18 de octubre de 2024, disponible en <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures>.

³ Naciones Unidas, "Una diplomacia inclusiva", disponible en <https://www.un.org/es/observances/women-in-diplomacy-day>.

⁴ S/2023/725, párr. 9.

⁵ Universidad de Edimburgo, PA-X Peace Agreements Database, versión 7 (plus AgtID 2467), 2023, disponible en <https://pax.peaceagreements.org/>.

⁶ ONU-Mujeres, "Facts and figures: women, peace, and security".

⁷ Minna Cowper-Coles, Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy (Londres, Fundación Westminster para la Democracia, 2021).

B.

Economía sostenible, inclusiva y basada en los derechos humanos

7. La autonomía económica de las mujeres es esencial para hacer efectivos sus derechos y contribuir a un crecimiento económico inclusivo⁸, la erradicación de la pobreza, la justicia social y el desarrollo sostenible⁹. Se trata de un paso clave para lograr una economía basada en los derechos humanos. No obstante, la sobrerrepresentación de las mujeres en muchos sectores informales, mal remunerados, menos innovadores y menos lucrativos desde el punto de vista económico las excluye en gran medida de los puestos de toma de decisiones y de la configuración de la economía. Se encuentran infrarrepresentadas en la toma de decisiones de la arquitectura de gobernanza económica, las instituciones financieras multilaterales, los sistemas de servicio de la deuda, los mercados de capitales, la arquitectura de infraestructura industrial, las negociaciones comerciales y los regímenes de adquisiciones públicas. Por ejemplo, en el mercado de las adquisiciones públicas solo el 1% de los contratos gubernamentales se conceden a empresas propiedad de mujeres¹⁰ y en 2023 las mujeres únicamente representaban el 17,7 % de los inventores nombrados en las solicitudes de patentes¹¹. Las mujeres solo ocupan el 28,2 % de los puestos directivos en el mercado laboral¹², y una encuesta realizada en 185 bancos

centrales mostró que únicamente el 16 % estaban dirigidos por mujeres¹³. En 2019, solo el 2 % del capital riesgo se destinó a empresas emergentes fundadas por mujeres¹⁴. Se corre el riesgo de que la creciente importancia de la economía digital y la persistente brecha digital de género agraven esta situación y creen nuevas formas de discriminación sistémica.

C.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres ambientales

8. Como se destaca en la recomendación general núm. 37 (2018), relativa a las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático, las desigualdades de género y las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres y las niñas se ven exacerbadas por el cambio climático y los desastres, que aumentan su exposición a los

riesgos y pérdidas resultantes. En el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 también se destaca el fundamental papel que las mujeres desempeñan en la reducción del riesgo de desastres. Según las investigaciones, el aumento del número de parlamentarias en un país trae aparejado un incremento de la probabilidad de que se aprueben políticas sobre el cambio climático y la conservación de tierras y de que se ratifiquen tratados ambientales¹⁵. Del mismo modo, la presencia de un mayor número de mujeres en los consejos de administración de las empresas se ha asociado a mejoras de la eficiencia energética y a una reducción de la huella ambiental¹⁶. En las regiones agrícolas, el conocimiento tradicional e indígena de las mujeres es fundamental para adoptar prácticas de adaptación en relación con la agricultura, la gestión del cambio climático y la gestión de los recursos¹⁷. Sin embargo, las mujeres, sobre todo las jóvenes, que lideran el

activismo climático y ambiental¹⁸, se ven en gran medida excluidas de la toma de decisiones. En 2020, las mujeres solo ocupaban el 15 % de las carteras ministeriales del sector ambiental¹⁹. Las mujeres representaron el 34 % de los miembros de las delegaciones de las partes en el 28º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, una proporción que lleva diez años estancada²⁰.

D.

Avances tecnológicos, incluido el auge de la inteligencia artificial

9. La rápida evolución de la transición tecnológica, impulsada por el crecimiento exponencial de la importancia de la inteligencia artificial como motor central de la transformación digital, está cambiando la comunidad mundial. Esta quinta revolución industrial tiene un inmenso potencial para beneficiar a la humanidad si se desarrolla mediante un enfoque que se base en los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, y la accesibilidad de las personas con discapacidad. Para conseguir este objetivo, es esencial contar con diversas perspectivas y la inteligencia colectiva. Sin embargo, debido a las brechas de género en el acceso a las tecnologías, incluida la alfabetización digital, y en los estudios, las carreras y los puestos directivos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), las mujeres se han visto muy infrarrepresentadas en el desarrollo de estos avances tecnológicos. Por ejemplo, las mujeres tan solo representan el 29,2

8 ONU-Mujeres, "Hechos y cifras: empoderamiento económico", febrero de 2024, disponible en <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>.

9 ONU-Mujeres, "Hechos y cifras: empoderamiento económico".

10 Centro de Comercio Internacional (ITC), "ITC-ONU Mujeres: campaña mundial sobre la adquisición pública sensible al género", disponible en <https://www.intracen.org/es/noticias-y-eventos/campanas/mujeres-en-la-adquisicion-publica>.

11 Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, "Propiedad intelectual, género y diversidad", disponible en <http://www.wipo.int/es/web/gender>.

12 Taylor Hanna et al., "Forecasting women in leadership positions: technical brief" (ONU-Mujeres), disponible en <http://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf>.

13 Official Monetary and Financial Institutions Forum, Gender Balance Index 2024.

14 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), UNESCO Science Report: The Race against Time for Smarter Development (París, 2021).

15 Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, "New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making", 1 de marzo de 2021.

16 Silvia Lesi, "Gender and climate action", Banco Europeo de Inversiones, 28 de julio de 2023.

17 Recomendación general núm. 37 (2018), relativa a las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático.

18 Véase también A/HRC/50/25.

19 Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, "New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making".

20 WEDO, "Release: new data shows 34% women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago", 24 de enero de 2024, disponible en <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>.

% del conjunto de los trabajadores del sector CTIM, y aproximadamente el 30 % de la fuerza de trabajo del ámbito de la inteligencia artificial²¹. Solo representan el 18 % de los graduados en programas de doctorado en Inteligencia Artificial²² y el 13,83 % de los autores de artículos sobre inteligencia artificial²³. Solo el 12,4 % de las mujeres son ejecutivas de alto nivel en CTIM²⁴. También se ha demostrado que los sistemas de inteligencia artificial tienden a reflejar y agrandar los sesgos de género²⁵, lo cual da lugar a resultados discriminatorios, por lo que se corre el riesgo de que se registre un retroceso en los avances obtenidos en materia de igualdad de género y de que se creen nuevas formas de discriminación estructural.

E.

Transformación y sostenibilidad de la gobernanza y el sistema multilateral

10. Los disruptivos desafíos descritos anteriormente deben abordarse en el plano local, nacional, regional e internacional. Las normas y plataformas del multilateralismo, cuyo papel se ha ampliado de forma notable en los últimos decenios, suelen perpetuar la discriminación, incluida la infrarrepresentación de las mujeres, y no estar a la altura de la complejidad de los desafíos actuales. Para que el sistema multilateral sea eficaz, sostenible, resiliente y legítimo y rinda cuentas, se precisa un sistema basado en la paridad que esté claramente orientado en favor de la integración de las personas jóvenes y el liderazgo intergeneracional.

21 Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report 2023 (Ginebra, 2023).

22 Daniel Zhang et al., Informe 2021: Artificial Intelligence Index (Stanford, Universidad Stanford, 2021).

23 Gabriela Ramos, "Why we must act now to close the gender gap in AI", Foro Económico Mundial, 22 de agosto de 2022.

24 Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report 2023.

25 ONU-Mujeres, "Artificial intelligence and gender equality", 22 de mayo de 2024, disponible en <http://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality>.

III.

SIETE PILARES DE LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TOMA DE DECISIONES



11. Las estructuras patriarcales impiden la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones. El patriarcado es un sistema de poder profundamente arraigado en las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales que crea una jerarquía asignando, históricamente, distintos papeles, valores y cualidades a las mujeres y a los hombres. El resultado es una división del trabajo en la que las mujeres son las principales responsables de la esfera privada del hogar y la familia, mientras que los hombres son los principales agentes de la esfera pública de la política y la economía, sobre la base de la diferente ponderación asignada a los esfuerzos en los dos ámbitos. El patriarcado impregna todas las sociedades. En su forma más grave, se manifiesta como un régimen institucionalizado de opresión y dominación sistemáticas de las mujeres con la intención de mantener un régimen que cada vez más se denomina “apartheid de género”²⁶. Por ende, resulta crucial codificar el delito de “apartheid de género” para facilitar una rendición de cuentas plena por los delitos de género.

12. La adopción de un enfoque transformador para hacer frente al patriarcado, tal y como se presenta en esta recomendación general, se ajusta al artículo 5, párrafo a), de la Convención²⁷, por el que los Estados partes se comprometen a eliminar los prejuicios y las prácticas que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

13. Con este fin, el Comité señala siete pilares de la representación igualitaria e inclusiva en los sistemas de toma de decisiones: a) la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones como punto de partida y norma universal; b) el liderazgo juvenil efectivo con la paridad como condición; c) la interseccionalidad y la inclusión de las mujeres en toda su diversidad en los sistemas de toma de decisiones; d) un enfoque integral de los sistemas de toma de decisiones en todas las esferas; e) la igualdad de poder e influencia de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones; f) la transformación estructural en favor de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones; y g) la representación de la sociedad civil en los sistemas de toma de decisiones.

A.

La paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones como punto de partida y norma universal

14. Las metas de que las mujeres cuenten con una representación del 30 % en la toma de decisiones son incompatibles con el objetivo central de la Convención, consistente en eliminar la discriminación contra las mujeres, pues transmiten el mensaje de que la desigualdad entre las mujeres y los hombres es justificable. La toma de decisiones tendrá significación real y dinámica, además de un efecto perdurable, solo cuando se base en la paridad total (50/50) y se tengan en cuenta por igual los intereses de tanto mujeres como hombres. La representación igualitaria e inclusiva de las mujeres es también un importante motor de la integridad, ya que trastoca las redes colusorias preestablecidas²⁸.

²⁶ En el artículo 7, párrafo 1) h), del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional se señala que la persecución de un grupo o colectividad con identidad propia fundada en motivos de género es un acto que constituye un crimen de lesa humanidad. Cada vez se exige más, por ejemplo entre los mecanismos de derechos humanos del Consejo de Derechos Humanos y la sociedad civil, que se codifique el crimen de apartheid de género en el derecho internacional, por ejemplo en la definición de apartheid del artículo 2, párrafo 2) h), de la Propuesta de Convención Internacional para la Prevención y la Sanción de los Crímenes de Lesa Humanidad.

²⁷ A menos que se indique lo contrario, los artículos son de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

²⁸ Véase también Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Es la hora: responder a las dimensiones de género de la corrupción (Viena, 2021).

15. Como se refleja en las observaciones finales del Comité, cada vez más Estados partes han aprobado o están contemplando la posibilidad de aprobar leyes de paridad para las elecciones y otras funciones decisorias. Para conseguir la paridad, el reparto de poder pleno e igualitario (50/50) entre mujeres y hombres ha de ser una característica permanente y central en todas las esferas, incluida la vida política, pública y económica. Así pues, la legislación que garantiza la paridad no está pensada para ser eliminada una vez que se hayan reparado las desventajas históricas de las mujeres, sino que sigue siendo un principio jurídico y una característica permanente y universal de la buena gobernanza. Las referencias a la paridad de la presente recomendación general se hacen siempre en relación con la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en toda su diversidad.

B.

El liderazgo juvenil efectivo con la paridad como condición

16. Se ha demostrado que las personas jóvenes son partes interesadas vitales que contribuyen a los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la paz y la seguridad, y los Estados han subrayado la importancia de que cuenten con representación en la toma de decisiones²⁹. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Pacto para el Futuro se reconoce que las personas jóvenes son agentes fundamentales de cambios positivos que desarrollan su propio potencial y velan por un mundo apropiado para las generaciones futuras. Sin embargo, la desigualdad de género entre niñas y niños y mujeres jóvenes y hombres jóvenes pone en

²⁹ Pacto para el Futuro, resolución 79/1 de la Asamblea General; resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 32/1, 35/14, 41/13 y 51/17; resolución 2250 (2015) del Consejo de Seguridad; y resolución 76/137 de la Asamblea General.

peligro su papel en la construcción de un mundo mejor. Asimismo, los enfoques actuales de participación juvenil suelen considerar a las personas jóvenes como un grupo homogéneo, lo que refuerza las normas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad. Es necesario que se adopte un enfoque transformador en lo relativo a la participación de las personas jóvenes a fin de conseguir la paridad en la toma de decisiones para las generaciones actuales y futuras. La paridad es esencial para que las personas jóvenes puedan construir un mundo pacífico, igualitario, inclusivo y sostenible que responda a sus exigencias, haga efectivos sus derechos, garantice el liderazgo juvenil y la solidaridad intergeneracional y les permita anticiparse a las crisis y superarlas.

C.

La interseccionalidad y la inclusión de las mujeres en toda su diversidad en los sistemas de toma de decisiones

17. Con arreglo a la Convención, los Estados partes deben hacer frente a la discriminación contra las mujeres que se entrecruza con otras formas de discriminación, que también abarcan las formas de discriminación de reciente aparición. En la recomendación general núm. 28 (2010), relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención, el Comité aclara que la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones de los Estados partes, concepto que se aclara aún más en las recomendaciones generales núm. 33 (2015), relativa al acceso de las mujeres a la justicia, y 35 (2017), relativa a la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. El Comité formula sistemáticamente recomendaciones para hacer frente a las

formas de discriminación interseccionales y cambiantes, por ejemplo en relación con las funciones decisorias, y también ha formulado las recomendaciones generales núm. 18 (1991), relativa a las mujeres discapacitadas, 27 (2010), relativa a las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, 34 (2016), relativa a los derechos de las mujeres rurales, y 39 (2022), relativa a los derechos de las mujeres y las niñas indígenas, en las que aboga por una toma de decisiones igualitaria e inclusiva. Para que los sistemas de toma de decisiones sean de verdad inclusivos, las mujeres, en toda su diversidad, en especial las jóvenes, como garantes de la sostenibilidad de la paridad, han de desempeñar un papel líder en la legislación, las estrategias, las políticas y los programas destinados a hacer efectivo este derecho.

D.

Un enfoque integral de los sistemas de toma de decisiones en todas las esferas

18. La toma de decisiones abarca varias esferas interconectadas. En su recomendación general núm. 23 (1997), relativa a la mujer en la vida política y pública, el Comité aclara que las obligaciones asumidas por los Estados partes en virtud del artículo 7 comprenden todas las esferas de la vida política y pública. En el artículo 8 también se garantiza el derecho de las mujeres a representar a su gobierno en el plano internacional y a participar en la labor de las organizaciones internacionales. Si se leen de forma conjunta los artículos 7 y 8, así como 5 y 9 a 16, se dilucida un enfoque amplio en lo relativo a la representación de las mujeres en todos los sistemas de toma de decisiones. Esto concuerda con los artículos 1 y 3, que reconocen la naturaleza interrelacionada de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. El Comité también resalta la necesidad de que las mujeres cuenten con una representación igualitaria e inclusiva en todas las esferas emergentes, incluida la inteligencia artificial.

E.

Igualdad de poder e influencia de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones

19. En la Convención se estipula que las mujeres gozan de iguales derechos que los hombres. En su recomendación general núm. 23 (1997), el Comité destaca que la adopción de un enfoque simbólico resulta inaceptable: las mujeres deben participar en condiciones de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en todos los planos. Sin embargo, las normas patriarcales suelen limitar las oportunidades de las mujeres de acceder a los niveles superiores de toma de decisiones, donde podrían impulsar las agendas e influir en ellas. La distribución de las funciones decisorias también suele reflejar patrones de segregación por género: por ejemplo, la asignación de las carteras ministeriales tiende a basarse en supuestos sobre responsabilidades estereotipadas de los hombres y las mujeres. Para que la representación en la toma de decisiones sea igualitaria e inclusiva, las mujeres y los hombres han de contar con acceso a todas las funciones a todos los niveles. También se deben revalorizar y priorizar cuestiones, así como garantizar la paridad en relación con ellas.

F.

La transformación estructural en favor de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones

20. En el preámbulo y los artículos 5 y 11, párrafo 2 c), se afirma que para lograr la plena igualdad es necesario modificar los roles de género estereotipados en la sociedad y la familia, además de reclasificar el trabajo. En su recomendación general núm. 23 (1997), el Comité explica cómo el trabajo doméstico y las obligaciones de cuidados, la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres y los horarios de trabajo largos e inflexibles obstaculizan el acceso igualitario e inclusivo de las mujeres a la toma de decisiones. Para cambiar estos estereotipos y normas se precisa una transformación estructural de los roles y responsabilidades de género en las esferas pública y privada, de modo que se fomente un contexto en el que mujeres y hombres puedan conciliar de forma igualitaria sus obligaciones y competencias profesionales y sus responsabilidades familiares y otras responsabilidades de cuidados, por ejemplo mediante una nueva organización del trabajo y la reconfiguración de los conceptos de productividad, monetización y economía del cuidado.

G.

La representación de la sociedad civil en los sistemas de toma de decisiones

21. La representación de las mujeres en la sociedad civil es esencial para integrar una perspectiva de género en la toma de decisiones y para asesorar a los Estados para que formulen una legislación y unas políticas que respondan a las cuestiones de género. En particular, el papel de las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y de las defensoras de los derechos humanos debe considerarse igual de importante que el de las demás organizaciones de la sociedad civil, y también debe lograrse la paridad en las organizaciones de la sociedad civil. Para crear formas de gobernanza más inclusivas, los Estados deberían abrir vías y eliminar cualquier obstáculo, poner fin al creciente cierre del espacio cívico, velar por que se protejan los derechos y brindar apoyo financiero y oportunidades de creación de capacidades a las organizaciones de mujeres y niñas y a las defensoras de los derechos humanos, con miras a que puedan participar de forma sustantiva en todos los ámbitos de la toma de decisiones, de modo que se aborden las cuestiones percibidas, de forma limitada, como “cuestiones de mujeres” pero también se vaya más allá de ellas. También se debería facilitar apoyo a las demás organizaciones de la sociedad civil para que instauren un sistema basado en la paridad, a fin de que consideren que tienen la responsabilidad de desarrollar su capacidad para trabajar en favor de la paridad.



IV.

MARCO NORMATIVO EN FAVOR DE LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TOMA DE DECISIONES



22. El derecho de los tratados internacionales de derechos humanos garantiza a las mujeres el derecho a una representación igualitaria e inclusiva en los sistemas de toma de decisiones. En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se afirma la igualdad de derechos de las mujeres a participar en la vida política y pública, incluida la toma de decisiones de alcance internacional y relativas a la paz y la seguridad, así como su igualdad de derechos a participar en la toma de decisiones relativas al sector económico. La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer otorga a las mujeres igualdad de derechos para votar, presentarse a elecciones y ocupar cargos públicos sin discriminación³⁰. En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se establece la igualdad de derechos civiles y políticos entre hombres y mujeres, por ejemplo en relación con la toma de decisiones en las esferas política y pública³¹. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también se estipula el igual título de los hombres y las mujeres a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales, por lo que también se incluye la toma de decisiones en estas esferas³². En convenciones regionales, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y su Protocolo relativo a los Derechos de la Mujer en África, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las

³⁰ Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, arts. 1 a 3.

³¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 1, párr. 1), y 3.

³² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 3.

Mujeres y la Violencia Doméstica³³, se garantizan protecciones similares. De acuerdo con un enfoque interseccional, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se reconoce que las mujeres con discapacidad se enfrentan a múltiples formas de discriminación y se estipula que los Estados partes deben asegurar que todas las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos³⁴. En la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial se prohíbe la discriminación racial en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública³⁵.

23. Las cuatro Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), han configurado el papel de las mujeres como agente igualitario en la toma de decisiones. En la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing se señala la participación de las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones como uno de los objetivos estratégicos. Se exhorta a los gobiernos a que eliminen todos los obstáculos que dificultan la participación plena y en pie de igualdad de las mujeres en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política, de modo que mujeres y hombres compartan el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional³⁶. En su resolución 1325

³³ Convenio Europeo de Derechos Humanos, art. 14; Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1 y 23; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, arts. 4 y 5; Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, arts. 2 y 13; Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África, art. 9; Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 21, 23, 39 y 40; y Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, preámbulo y arts. 1 y 6.

³⁴ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 6 y 29.

³⁵ Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 5.

³⁶ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, párrs. 1, 190 y 192.

(2000), y resoluciones posteriores, el Consejo de Seguridad insta a los Estados a velar por la representación igualitaria de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones para la prevención, la gestión y la solución de conflictos. Las metas 5.5 y 16.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible persiguen la participación y el liderazgo plenos de las mujeres en la toma de decisiones políticas, económicas y públicas, y el seguimiento de los avances en el logro de esas metas se realiza a través de métricas representativas basadas en el género, la edad, la discapacidad y el grupo de población³⁷. En las conclusiones convenidas de su 65º período de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a que se adoptaran medidas para lograr el objetivo de un equilibrio de género del 50 % a todos los niveles

de los cargos electivos³⁸. En virtud de la acción 8 del Pacto para el Futuro, los Estados se han comprometido a asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública³⁹. En la acción 19 se reconoce que la participación plena, igualitaria, significativa y sin riesgo de las mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles de las actividades relacionadas con la paz y la seguridad es esencial para lograr una paz sostenible⁴⁰. En la Declaración de Kigali, aprobada en la 145ª Asamblea de la Unión Interparlamentaria, los parlamentos se comprometieron a alcanzar la paridad en la toma de decisiones políticas.

V.

OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARTES EN RELACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TOMA DE DECISIONES



³⁷ Véase https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets_and_indicators.

³⁸ E/2021/27, cap. I., apartado A.

³⁹ Resolución 79/1 de la Asamblea General, párr. 27 b).

⁴⁰ Ibid., párr. 40.

A.

Obligaciones generales para lograr una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones

1 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD SUSTANTIVA

24. En los artículos 1 a 4 se afirman los principios de no discriminación e igualdad sustantiva. En el artículo 1 se define la no discriminación, mientras que en los artículos 2 y 3 se consagran las obligaciones de adoptar medidas legislativas y de otro carácter para lograr la no discriminación y la igualdad sustantiva en todas las esferas. En el artículo 4 se establece que las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva no se considerarán una forma de discriminación. En su recomendación general núm. 25 (2004), relativa a las medidas especiales de carácter temporal, el Comité explica que la obligación de no discriminación exige que los Estados partes garanticen que no haya discriminación directa ni indirecta en las leyes y que las mujeres estén protegidas contra la discriminación en el ámbito público y el privado. En su recomendación general núm. 28 (2010), el Comité aclara que es necesario evaluar la situación de jure y de facto de las mujeres y aplicar políticas en favor de la igualdad sustantiva que se basen en garantías constitucionales y legislativas y se vean apoyadas por planes de acción.

25. Para lograr la igualdad sustantiva, en su recomendación general núm. 5 (1988), relativa a las medidas especiales temporales, el Comité insta a los Estados partes a que hagan uso de medidas especiales de carácter temporal, como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos. En la recomendación general núm. 25

se aportan más ejemplos de medidas especiales de carácter temporal. Si bien a veces se interpreta erróneamente que las medidas especiales de carácter temporal entran en conflicto con la igualdad constitucional o los sistemas basados en los méritos, en la recomendación general núm. 25 (2004) el Comité aclara que en ocasiones es necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar las desigualdades construidas por la sociedad y la cultura que obstaculizan el logro de un sistema que de verdad se base en los méritos. El Comité subraya la necesidad de crear un marco jurídico sólido, que incluya medidas especiales específicas de carácter permanente y temporal, para prevenir la discriminación y hacerle frente y garantizar la igualdad sustantiva, a fin de lograr la paridad total (50/50) en los sistemas de toma de decisiones en un plazo definido con claridad. En la actualidad, dicho marco jurídico es insuficiente o presenta una aplicación o institucionalización deficiente.

26. El Comité recomienda que los Estados partes:

- Velen por que la Convención se aplique de forma plena, por ejemplo aboliendo todas las disposiciones legislativas discriminatorias y garantizando la igualdad ante la ley, incluso en la Constitución, revocando todas las reservas a la Convención, aprobando legislación y adoptando otras medidas para lograr la igualdad sustantiva en todos los ámbitos, incluidas todas las esferas y tecnologías de reciente aparición, y armonizando el derecho consuetudinario con la Convención;
- Modifiquen la Constitución y los marcos legislativos para institucionalizar la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la toma de decisiones;
- Aprueben una estrategia de paridad en el plano local, nacional, regional e internacional y los correspondientes planes nacionales de acción sobre paridad en todas las esferas y a todos los niveles de la toma de decisiones, con el objetivo tangible de lograr la

paridad para 2030, sobre la base del análisis y la actualización de datos transversales, exhaustivos, desglosados y de vanguardia, vigilando los avances y retrocesos, y publiquen periódicamente esos datos y los incluyan en los informes periódicos al Comité;

- Promuevan el apoyo a las medidas de carácter temporal y permanente en favor de la paridad y la comprensión de su naturaleza no discriminatoria a través de medidas educativas y de sensibilización sobre la igualdad sustantiva;
- Garanticen la paridad, la transparencia y la integridad en los procesos de postulación y selección para los puestos de toma de decisiones en el plano local, nacional, regional e internacional;
- Velen por que se cumplan los requisitos de paridad creando órganos de vigilancia o reforzando los existentes y estableciendo sanciones en caso de incumplimiento.

2 INTERSECCIONALIDAD Y DIVERSIDAD ENTRE LAS MUJERES

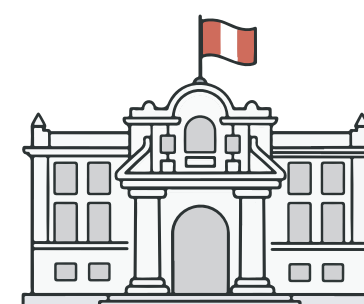
27. En la Convención se reconoce que las mujeres pueden enfrentarse a formas múltiples e interseccionales de discriminación, y se menciona a las mujeres en situación de pobreza (preámbulo), a las mujeres con un estado civil particular (artículos 9, 11 y 16), a las mujeres embarazadas (artículos 11 y 12) y a las mujeres rurales (artículo 14). La mención de grupos específicos de mujeres deja claro que, para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, los Estados partes también deben abordar todos los posibles factores

interseccionales de discriminación. En varias recomendaciones generales y observaciones finales, el Comité observa cómo la discriminación contra las mujeres interactúa con otras formas de discriminación, por ejemplo por motivos de raza, etnia, condición indígena, religión, creencias, salud, condición, discapacidad, edad, clase, casta, orientación sexual, identidad de género, opinión política, origen nacional, estado civil o maternidad, condición socioeconómica y condición de persona refugiada, solicitante de asilo, desplazada o migrante. Esa lista no es exhaustiva y puede variar de un país a otro y a lo largo del tiempo e incluir nuevas formas de discriminación, como la ejercida contra las personas que son refugiadas climáticas. El Comité también ha destacado de forma específica y constante el derecho de las mujeres, en toda su diversidad, a participar en la toma de decisiones a todos los niveles.

28. El Comité observa que las mujeres sometidas a formas interseccionales de discriminación se enfrentarán a obstáculos adicionales para acceder a las funciones decisorias. También señala la falta de datos estadísticos sobre las mujeres en la toma de decisiones, desglosados por otros motivos de discriminación. Asimismo, destaca que todos los aspectos de la presente recomendación general deben interpretarse en el contexto de un marco interseccional.

29. El Comité recomienda que los Estados partes:

- Adopten medidas legislativas y de otro tipo, por ejemplo de sensibilización y educativas, para prevenir y erradicar



las formas interseccionales de discriminación y garantizar la igualdad sustantiva;

- b) Desarrollen e integren una perspectiva de género interseccional en todas las esferas y a todos los niveles de la toma de decisiones, sobre la base de la recopilación y el análisis de datos interseccionales sobre las mujeres;
- c) Desarrollen estrategias de contratación que garanticen la igualdad de acceso de las mujeres en toda su diversidad a los cargos públicos en todas las esferas de la toma de decisiones, y orienten a las partes interesadas del sector privado para que pongan en marcha igualmente dichas estrategias de contratación, por ejemplo mediante la legislación, la sensibilización sobre la relación de refuerzo mutuo existente entre la diversidad y la integridad y la importancia y la eficacia de los equipos diversos, e incentivos financieros y de otro tipo;
- d) Difundan información, desde una perspectiva interseccional, sobre mujeres referentes en materia de liderazgo.

3 COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

30. En virtud del artículo 5, los Estados partes deben eliminar todas las formas de estereotipos de género en todas las esferas⁴¹. El Comité observa la gran prevalencia de los estereotipos de género en todas las esferas de la sociedad, incluida su perpetuación y agravación a través de representaciones de las mujeres en los medios de comunicación que refuerzan la posición dominante de los hombres. El aprendizaje de la inteligencia artificial, un sector de rápida aparición que incluye la inteligencia artificial generativa, los sistemas de visión artificial, la inteligencia artificial de generación de

texto y audio, los sistemas de robótica y control, los sistemas especializados de IA y los sistemas híbridos de IA, se basa en datos de entrenamiento que suelen incluir sesgos de género, como resultado de lo cual la discriminación de género se traslada del mundo analógico al digital, por lo que, a este respecto, urge adoptar una perspectiva basada en los derechos humanos que incluya los derechos de las mujeres. Además, algunas interpretaciones erróneas de la religión y la cultura pueden dar pie a estereotipos de género. El Comité pone de relieve que los estereotipos de género constituyen un obstáculo fundamental para la igualdad de acceso de las mujeres a la toma de decisiones.

31. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Lleven a cabo campañas de sensibilización dirigidas a las partes interesadas pertinentes —y cooperen con ellas—, incluidos los titulares de cargos públicos, los partidos políticos, el sector público, los medios de comunicación, los docentes, los líderes comunitarios, religiosos y confesionales, los miembros de los órganos electorales, los representantes del sector privado, los sindicatos, el poder judicial y las fuerzas del orden, para que se adopte un discurso positivo sobre la paridad, y ayuden a

comprender que la plena participación de las mujeres en todas las esferas de la toma de decisiones, en igualdad de condiciones con los hombres, es esencial para que las mujeres puedan disfrutar de sus derechos humanos y beneficioso para toda la comunidad;

- b) Lleven a cabo las campañas de sensibilización correspondientes, como en el subpárrafo a), para llegar al público general de todas las edades, con el objetivo de que las mujeres, las niñas, los hombres y los niños se conviertan en agentes transformadores de cambio en favor de la igualdad de género;
- c) Fomenten la participación de los líderes religiosos y agentes confesionales en la gestión de las esferas en las que pueden surgir tensiones entre algunas interpretaciones de las tradiciones religiosas y los derechos humanos, por ejemplo mediante el marco Fe para los Derechos, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos;
- d) Tomen medidas legislativas y normativas de inmediato y adopten marcos internacionales y nacionales para construir un futuro digital con igualdad de género y sostenible en el que la paridad y la inclusión radical ocupen un lugar central. Esto incluye el logro de la paridad en el desarrollo de una inteligencia artificial sin sesgos,

sensible a las cuestiones de género y accesible y la corrección de los sesgos de la inteligencia artificial, mediante la aplicación de conocimientos especializados interdisciplinarios sobre los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, y la correspondiente evaluación continua del impacto, desde el principio y en cada fase del desarrollo y la difusión para evitar sesgos, incluidos el sesgo de los datos de entrenamiento, el sesgo algorítmico y el sesgo cognitivo. En este marco, también se deben establecer mecanismos independientes de regulación basados en los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, para auditar el proceso de eliminación de sesgos;

- e) Aprueben legislación y cooperen con los medios de comunicación para condenar y vigilar los actos sexistas y misóginos y garantizar la rendición de cuentas conexas, ya sea en el discurso público o en los medios de comunicación tradicionales o los medios sociales, a fin de lograr la paridad en los comités editoriales y los organismos reguladores de los medios de comunicación y con vistas a mejorar la capacidad de los profesionales de los medios de comunicación y los medios digitales para evitar la perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres en la toma de decisiones y velar por que estas gocen de una visibilidad y una valoración igualitarias y por que se vean representadas de forma objetiva;
- f) Combatan los estereotipos y establezcan la paridad en el deporte y la expresión artística en lo que respecta a la toma de decisiones, la financiación y el salario, y velen por que las mujeres puedan desarrollar sus actividades en un entorno seguro y propicio;
- g) Establezcan programas de mentoría, por ejemplo de carácter intergeneracional, sobre campañas políticas, liderazgo y negociación para las mujeres y niñas, en toda su diversidad, que dejen ocupar puestos decisorios o ya los ocupen, o amplíen los existentes.

⁴¹ En su recomendación general núm. 41, que se formulará próximamente, el Comité abordará de forma concreta los estereotipos de género en diversos sectores, por ejemplo en relación con los medios de comunicación, la digitalización y la inteligencia artificial.



4 REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN TODA SU DIVERSIDAD EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LOS HOMBRES

32. En el preámbulo y los artículos 7 y 8 de la Convención se reconoce el derecho de las mujeres a participar en las mismas condiciones que los hombres en la vida política, social, económica y cultural de su país. En su recomendación general núm. 23 (1997), el Comité aclara que mediante el reparto igualitario del poder de decisión debe evitarse que se adopten enfoques simbólicos, en los que se incluye a las mujeres pero se las limita a funciones menos influyentes o estas consiguen su puesto gracias a las conexiones que tienen con familiares varones. En ella se establece que los Estados partes tienen la responsabilidad de nombrar a mujeres en cargos ejecutivos superiores. El Comité observa que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos a todos los niveles y que, cuando se las incluye, a menudo se las limita a funciones menos influyentes o a puestos directivos en esferas que, según estereotipos, se asocian a la feminidad y se consideran menos importantes.

33. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Revisen, de forma estructural, los sistemas de postulación, promoción y gestión de la carrera, mediante la imposición de un requisito de paridad y de la rotación de género en los puestos directivos;
- b) Nombren a mujeres para que ocupen cargos superiores en todas las esferas de la toma de decisiones, evitando los enfoques simbólicos a fin de que las mujeres ejerzan estas funciones de forma plena y en igualdad de condiciones, y garanticen la igualdad de oportunidades para las personas jóvenes;
- c) Establezcan canales colectivos para que las mujeres influyan en todos los órganos decisorios, por ejemplo reconociendo a los grupos, secciones

y comités en favor de la igualdad de género y proporcionándoles una financiación y un apoyo logístico adecuados;

- d) Establezcan salvaguardias para evitar que la asignación de funciones decisorias a mujeres y hombres se vea influenciada por estereotipos de género;
- e) Adopten medidas múltiples, que incluyan reformas jurídicas e incentivos financieros y de otro tipo para que el sector privado nombre a mujeres para que ocupen puestos directivos, sobre todo cargos que no atiendan a estereotipos.

5 EDUCACIÓN EN FAVOR DEL EMPODERAMIENTO Y EL LIDERAZGO

34. La igualdad de acceso a todos los niveles y aspectos de la educación se consagra en el artículo 10 y se desarrolla en la recomendación general núm. 36 (2017), relativa al derecho de las niñas y las mujeres a la educación. Se trata de una condición previa fundamental para acceder a los sistemas de toma de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres y los niños. Sin embargo, el Comité observa que muchas mujeres y niñas siguen sin acceder a la educación o participar en ella en igualdad de condiciones, tanto en la legislación como en la práctica. La discriminación interseccional agrava aún más la violación de este derecho, como se observa, por ejemplo, en el caso de las mujeres y niñas con discapacidad.

Incluso cuando se brinda un acceso igualitario, los estereotipos de género prevalecen en el sistema educativo, por ejemplo en los materiales de enseñanza y aprendizaje, las prácticas en el aula, la formación docente y las actitudes sesgadas hacia las niñas y las mujeres tanto dentro como fuera del entorno escolar, de forma que se las orienta hacia ámbitos de estudio tradicionales y comportamientos sesgados desde el punto de vista del género. Esta situación no solo hace que las mujeres sigan sin acceder a ciertas disciplinas fundamentales para configurar el futuro, como las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, sino que también impide que se imaginen a sí mismas cumpliendo funciones decisorias. Una de las tareas clave de todo sistema educativo consiste en integrar una “educación para el empoderamiento”, de forma que se garantice que niñas, niños, mujeres y hombres reciban las herramientas necesarias para lograr la paridad y ejercer el liderazgo de manera igualitaria, responsable y ética.

35. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Garanticen la paridad en la toma de decisiones sobre el sistema educativo, en relación con las políticas, los planes, los presupuestos y los procesos de seguimiento del sector, y superen los patrones de segregación de género en las disciplinas y entre ellas;
- b) Integren los derechos de las mujeres, su liderazgo y la igualdad de género, así como la comprensión de las pedagogías transformadoras en materia de género y

el compromiso con ellas, en la formación docente a todos los niveles, incluida la eliminación de los estereotipos de género en los contenidos de enseñanza y en el aula;

- c) Eliminen los estereotipos de género en los materiales de enseñanza y aprendizaje e integren la eliminación de los estereotipos en los materiales didácticos, prestando especial atención a la educación de la primera infancia;
- d) Promuevan de forma proactiva la igualdad de género en todos los niveles de educación y en todos los ámbitos y asignaturas, e incluyan cursos obligatorios sobre la igualdad de género y la prevención y eliminación de los estereotipos de género en todos los niveles de los planes de estudios;
- e) Integren la enseñanza de los derechos de las mujeres, el liderazgo ético, la integridad y las aptitudes cívicas en los planes de estudios de todos los niveles, de modo que se respalde el empoderamiento de todos los estudiantes;
- f) Garanticen, por ejemplo mediante iniciativas de sensibilización y formación, la plena autonomía de las mujeres y niñas en la toma de decisiones;
- g) Difundan información sobre mujeres referentes en la toma de decisiones;
- h) Promuevan entornos de aprendizaje transformadores en materia de género, seguros e inclusivos, por ejemplo integrando en los planes de estudios de todos los niveles de educación contenido sobre el uso ético, seguro y responsable de las tecnologías digitales, mediante una clara perspectiva de género, y sobre la prevención de la violencia en línea y la defensa contra ella;
- i) Logren la paridad entre los docentes universitarios e incluyan como disciplina académica estudios sobre las mujeres, el derecho y el liderazgo;
- j) Hagan frente, por ejemplo adoptando medidas especiales de carácter temporal, a las disparidades de género e interseccionales en todos los ámbitos educativos velando por que las niñas y las mujeres en toda su diversidad



tengan las mismas oportunidades que los niños y los hombres para acceder a una educación de calidad en todos los niveles y beneficiarse de ella, en particular en la educación superior y en disciplinas que conducen a puestos decisorios;

- k) Pongan fin al abandono escolar entre las niñas haciendo frente a sus causas fundamentales, como la pobreza, las tasas de matrícula escolar, el trabajo infantil, el matrimonio infantil y el embarazo precoz, y garanticen un entorno escolar seguro e instalaciones sanitarias adecuadas;
- l) Proporcionen una educación inclusiva para las mujeres y niñas con discapacidad en todos los niveles de educación y en todos los sectores, y combatan todas las demás formas de discriminación en el sistema educativo;
- m) Superen la brecha digital de género, entre otras cosas brindando acceso a un Internet gratuito o asequible, integrando la alfabetización digital en todos los niveles de educación, desarrollando medidas de sensibilización para combatir las actitudes que impiden que las mujeres accedan a Internet y a los dispositivos móviles, concediendo subvenciones para facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a los dispositivos móviles y a los planes de datos y brindando acceso a actividades de aprendizaje permanente sobre la alfabetización digital;
- n) Garanticen la inclusión radical de las niñas con miras a lograr la paridad en los programas de estudios en

ámbitos tradicionalmente asociados a los hombres y niños y dominados por ellos, en particular el sector CTIM, y eliminen los casos de sesgos de género, segregación laboral y acoso en dichos ámbitos, por ejemplo invirtiendo grandes cantidades en iniciativas de sensibilización y orientación profesional para que la sociedad comprenda que estos ámbitos son igual de relevantes para las mujeres y las niñas; integrando fundamentos y posibilidades de especialización en CTIM accesibles y adaptados a cada edad en los planes de estudios de todos los niveles, incluida la educación de la primera infancia; acabando con la compartimentación entre disciplinas en la educación en CTIM; adoptando medidas especiales de carácter temporal para lograr la paridad en los estudios y carreras de CTIM, incluidas subvenciones económicas para sufragar los costos adicionales de la educación en CTIM; y eliminando los obstáculos a la movilidad y apoyando el empleo de las mujeres jóvenes y una trayectoria dinámica, entre otras cosas mediante la cooperación con el sector privado, la enseñanza y formación técnica y profesional y la iniciativa empresarial en estos ámbitos.

6 ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y EL ACOSO

36. La violencia de género contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres porque

son mujeres o que las afecta en forma desproporcionada⁴². Esta impide gravemente que las mujeres gocen de derechos y libertades en pie de igualdad con los hombres. En su recomendación general núm. 35 (2017), el Comité afirma que la violencia de género contra las mujeres adopta múltiples formas, a saber, actos u omisiones destinados a o que puedan causar o provocar la muerte o un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, acoso, coacción y privación arbitraria de la libertad. Este tipo de violencia se puede producir en todas las esferas de la interacción humana, ya sean públicas o privadas, entre ellas los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos. También puede producirse en línea y en otros entornos digitales, y también se manifiesta en forma de violencia estructural, emocional y económica. Además, con frecuencia se dirige contra las defensoras de los derechos humanos, las políticas, las activistas y las periodistas. La prohibición de la violencia de género contra las mujeres ha pasado a ser un principio del derecho internacional consuetudinario, como se ilustra en la recomendación general núm. 35 (2017).

37. El Comité observa que con frecuencia no se cuenta, total o parcialmente, con legislación que aborde la violencia de género contra las mujeres y que, cuando sí existe, a menudo no se aplica de forma plena. La violencia de género contra las mujeres en la esfera pública y privada impide que las mujeres den los primeros pasos necesarios para verse representadas en la toma de decisiones. Cuando se ejerce contra mujeres que ocupan cargos decisorios, puede expulsarlas de dichos puestos y disuadir a otras mujeres de intentar ocupar dichos puestos. Con frecuencia se carece de legislación que aborde

específicamente la violencia de género contra las mujeres en la vida política y pública, por ejemplo contra las defensoras de los derechos humanos, las políticas, las activistas, las periodistas y las votantes. El Comité resalta el papel de los medios de comunicación y las plataformas de medios sociales en la comisión, la perpetuación y la normalización de la violencia de género contra las mujeres, y el papel de los partidos políticos en la banalización de dicha violencia, incluidos el acoso sexual y otros comportamientos misóginos, en sus filas. También reconoce que la violencia de género contra las mujeres, por ejemplo en la toma de decisiones, suele agravarse en el caso de las mujeres que sufren discriminación interseccional.

38. El Comité destaca que la violencia de género contra las mujeres, si bien por sí misma es un acto de discriminación, es el resultado de un sistema desigual y discriminatorio que se basa en la dominación y la exclusión estructurales de las mujeres. El Comité pone de relieve la importancia de aprobar y aplicar leyes sólidas para hacer frente a la violencia de género contra las mujeres y, al mismo tiempo, insta a los Estados partes a que adopten un enfoque integral y hagan efectivos todos los derechos contemplados en la Convención, incluida la institucionalización de la paridad, como salvaguarda clave contra este tipo de violencia.

39. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Aprueben y apliquen leyes integrales, por ejemplo de índole penal, y adopten medidas de sensibilización y educativas, para prevenir y eliminar todas las formas de violencia de género contra las mujeres y niñas y proporcionar a las víctimas todos los servicios necesarios y acceso a la justicia;
- b) Prevengan e investiguen todas las formas de violencia de género contra las mujeres, intimidación y discurso de odio en la toma de decisiones y contra las mujeres que se postulen como candidatas o que ocupen cargos públicos y enjuicien y castiguen a



⁴² Recomendación general núm. 19 (1992), relativa a la violencia contra la mujer.

los responsables de su comisión, y combatan la cultura del silencio y la impunidad;

- c) Introduzcan códigos de conducta, con una perspectiva interseccional, en los parlamentos, gobiernos, los partidos políticos y los consejos regionales y locales, los servicios públicos y las empresas del sector privado a fin de eliminar todas las formas de violencia de género contra las mujeres y discurso de odio, con mecanismos independientes de denuncia y servicios de asesoramiento confidencial, y proporcionen la formación correspondiente a todos los funcionarios y miembros del personal;
- d) Faciliten servicios eficaces de reparación y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género en la toma de decisiones;
- e) Ofrezcan formación en materia de seguridad, ciberseguridad y defensa digital para mujeres que ocupen cargos decisorios, por ejemplo respaldando grupos de pares para mujeres jóvenes que se enfrentan a la violencia de género contra las mujeres a causa de desequilibrios de poder en el lugar de trabajo;
- f) Garanticen la seguridad en las mesas de votación y durante las elecciones y prevengan la violencia relacionada con las elecciones y castiguen tales actos;
- g) Velen por que las empresas de medios sociales dispongan de sistemas, adaptados al contexto de la región y el país donde se utilicen, para responder de inmediato y con eficacia y eficiencia al contenido generado por usuarios e inteligencia artificial que constituya un acto de violencia de género contra las mujeres y acoso en línea, y garanticen la rendición de cuentas mediante la aprobación y aplicación de leyes y normativas internacionales que adopten un enfoque basado en los derechos humanos, en particular en los derechos de las mujeres;
- h) Recopilen y publiquen, de forma sistemática, datos desglosados sobre el alcance, las causas y los efectos de la violencia de género contra las mujeres en la toma de decisiones, y sobre la eficacia de las medidas de prevención

y respuesta, y adapten y mejoren los sistemas y las medidas en consecuencia;

- i) Velen por que en todas las medidas tomadas se adopte una sólida perspectiva interseccional.

7 REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

40. En sus recomendaciones generales núm. 23 (1997), 30 (2013), relativa a las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, 34 (2016), 37 (2018) y 39 (2022), el Comité exhorta a los Estados partes a que velen por que se consulte a los representantes de la sociedad civil y por que estos puedan participar activamente en la formulación, la aplicación y el seguimiento de políticas en todos los ámbitos y a todos los niveles. En la actualidad, se cuenta con escasos espacios para celebrar consultas con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas, a menudo estos no están institucionalizados y las consultas se suelen limitar a cuestiones que se perciben, de forma limitada, como “cuestiones de mujeres”, en lugar de abarcar toda la gama de cuestiones normativas locales, nacionales, regionales e internacionales.

41. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Garanticen espacios seguros e independientes para que las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y las niñas, incluidas las organizaciones juveniles y dedicadas a la gente joven, y las defensoras de los derechos humanos puedan contribuir de forma directa y significativa a la formulación de políticas sobre todas las cuestiones locales, nacionales, regionales e internacionales;
- b) Institucionalicen la celebración periódica de consultas seguras e independientes con las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y niñas y

las defensoras de los derechos humanos, por ejemplo en relación con los desafíos nuevos o crecientes observados en los ámbitos de la política, la seguridad, la economía, la tecnología, la salud y el medio ambiente;

- c) Proporcionen acceso a iniciativas independientes de creación de capacidades para ampliar los conocimientos especializados de las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y niñas y de las defensoras de los derechos humanos para que participen en todas las esferas de la toma de decisiones, incluidas aquellas que no se perciben, de forma limitada, como “cuestiones de mujeres”, y para ampliar los conocimientos especializados sobre los derechos de las mujeres de todas las demás organizaciones de la sociedad civil;
- d) Velen, de forma proactiva, por que las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y las defensoras de los derechos humanos que representan a mujeres y niñas que se enfrentan a la discriminación interseccional puedan participar en igualdad de condiciones en dichos espacios y por que se tengan en cuenta de forma igualitaria sus puntos de vista.

B.

Obligaciones específicas para lograr una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones

1 PARIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES POLÍTICAS Y PÚBLICAS

a. Derecho a votar

42. En el artículo 7 a) se garantiza el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones y referéndums. No obstante, a pesar de las reformas jurídicas llevadas a cabo, las mujeres

siguen topándose con obstáculos para ejercer plenamente este derecho. En su recomendación general núm. 21 (1994), relativa a la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, el Comité señala que las leyes de nacionalidad pueden privar a las mujeres de su derecho a votar en función de su estado familiar o civil, y, en su recomendación general núm. 23 (1997), el Comité resalta diferentes obstáculos, como el limitado acceso de las mujeres a la información sobre los candidatos, las dificultades para inscribirse en el censo electoral debido a sus responsabilidades de cuidados y las restricciones financieras que limitan el tiempo del que disponen para estar al tanto de las campañas y acudir a votar, así como los estereotipos que disuaden a las mujeres de votar o que llevan a los hombres a intentar influir en su voto o controlarlo. Las mujeres también pueden enfrentarse a obstáculos adicionales para votar por no disponer de los documentos de identidad necesarios o no tenerlos bajo su control.

43. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Deroguen las leyes discriminatorias de voto y nacionalidad y velen por que las mujeres puedan ejercer su derecho a votar en igualdad de condiciones que los hombres;
- b) Pongan en marcha campañas de educación cívica, por ejemplo dirigidas a la juventud, para promover la inscripción electoral, los conocimientos sobre las elecciones y la participación electoral y combatir los estereotipos sobre el papel de las mujeres en la vida pública;
- c) Recopilen y publiquen datos desglosados sobre la participación en las votaciones de las mujeres en situación de marginación con miras a desarrollar medidas eficaces que impulsen dicha participación;
- d) Faciliten la inscripción y la participación electorales de las mujeres ayudándolas a obtener documentos de identidad y velen por que los nacimientos de las niñas se registren de forma sistemática;

- e) Detecten y eliminen otros obstáculos que dificultan la inscripción electoral de las mujeres y su participación en las elecciones, por ejemplo ampliando los horarios de votación, permitiendo el voto anticipado, habilitando mesas de votación cerca de los domicilios de las mujeres, facilitando un transporte público gratuito y accesible, y habilitando el voto por correo y tecnologías de voto a distancia, según proceda;
- f) Desarrollen estrategias para que las mujeres analfabetas puedan inscribirse y votar;
- g) Reconozcan la capacidad jurídica de las mujeres con discapacidad para votar y habiliten mesas y procedimientos de votación accesibles mediante ayudas técnicas, como el braille y la lengua de señas;
- h) Contraten a mujeres como escrutadoras y, cuando proceda, creen mesas de votación exclusivas para mujeres a fin de impulsar su participación;
- i) Garanticen la integridad y la transparencia de los procesos de votación y combatan la corrupción en los procesos electorales;
- j) Luchen contra la posible coacción de las mujeres votantes prohibiendo el voto familiar y garantizando los derechos de las mujeres a la privacidad y confidencialidad de voto, por ejemplo velando por que dispongan de un control pleno sobre su documento de identidad, en formato tanto físico como digital;
- k) Incluyan en los planes de estudios y en campañas de sensibilización dirigidas al público general y a los titulares de cargos públicos la historia del sufragio femenino y del derecho de las mujeres a presentarse a las elecciones.

b. Derecho a presentarse a las elecciones

- 44.** En el artículo 7 a) se establece el derecho de las mujeres a presentarse a las elecciones de cualquier órgano público. Sin embargo, el Comité observa que el número de candidatas sigue viéndose limitado por cuestiones estructurales y que las candidatas siguen sufriendo una discriminación significativa en esta esfera.

45. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Aprueben leyes de paridad o fortalezcan las existentes, por ejemplo alternando entre candidatas y candidatos en las elecciones, mediante listas que fomenten la paridad vertical y horizontal, y rechazando las listas que no cumplan los requisitos establecidos;
- b) Lleven a cabo campañas de sensibilización para rechazar las excusas de que no hay suficientes mujeres disponibles o cualificadas para presentarse como candidatas;
- c) Garanticen la integridad de las elecciones y combatan todas las formas de corrupción y abuso de poder;
- d) Proporcionen un apoyo financiero y de otro tipo igualitario a las candidatas, por ejemplo mediante topes de gasto y publicidad asequible a fin de garantizar la igualdad de condiciones en las campañas políticas;
- e) Ajusten la edad de voto y la edad requerida para presentarse a las elecciones a fin de alentar a más mujeres y a mujeres más jóvenes a que participen en el proceso;
- f) Reconozcan la capacidad jurídica de las mujeres con discapacidad para presentarse a las elecciones y faciliten ajustes razonables.



c. Derecho a participar en la formulación y la ejecución de las políticas gubernamentales

- 46.** En el artículo 7 b) se garantiza el derecho de las mujeres a participar en la formulación y la ejecución de las políticas gubernamentales, lo que incluye las responsabilidades del parlamento, los consejos locales y regionales y otros órganos decisorios comunitarios. El artículo 11 exige que los Estados partes concilien la vida laboral y personal, y, en la recomendación general núm. 25 (2004), el Comité recomienda que las leyes, las políticas y los programas tengan en cuenta aspectos de la vida de las mujeres que pueden diferir de los de los hombres. A pesar de los avances observados, las mujeres siguen ocupando solo el 27 % de los escaños en los parlamentos nacionales⁴³ y representando el 35,5 % de los miembros elegidos de los gobiernos locales⁴⁴. Solo ocupan el 24,1 % de las presidencias parlamentarias⁴⁵ y el 18,9 % de las presidencias de los comités parlamentarios de defensa, finanzas, relaciones exteriores y derechos

⁴³ Unión Interparlamentaria, "Global and regional averages of women in national parliaments", base de datos Parline, disponible en <https://data.ipu.org/women-averages> (consultado el 25 de octubre de 2024).

⁴⁴ ONU-Mujeres, "Hechos y cifras: liderazgo y participación política de las mujeres", 2 de octubre de 2024, disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>.

⁴⁵ Unión Interparlamentaria, "Las mujeres en el parlamento en 2023", disponible en <http://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023>.

humanos⁴⁶. Suelen representar menos del 15 % de los alcaldes y gobernadores en el plano local y provincial. Pocas mujeres ejercen de presidenta y primera ministra, y, a escala mundial, solo el 23,3 % de los ministros son mujeres⁴⁷.

47. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Aprueben leyes de paridad para todos los nombramientos y elecciones;
- b) Aprueben normas que garanticen la paridad en los puestos directivos de los parlamentos, los consejos locales y regionales y otros órganos decisorios comunitarios;
- c) Tengan en cuenta las obligaciones familiares de los parlamentarios, los funcionarios gubernamentales, los representantes de los consejos locales y regionales y los miembros del personal de esos titulares de cargos públicos, por ejemplo ofreciendo horarios de trabajo que tengan en consideración los cuidados, guarderías cerca del lugar de trabajo y la posibilidad de votar por poder y a distancia;
- d) Encarguen auditorías de género de los parlamentos, las oficinas públicas y los consejos locales y regionales para evaluar la receptividad a las cuestiones de género y la paridad en el reparto de responsabilidades, y, en consecuencia, encomienden reformas y las adapten para lograr la paridad en todas las esferas y a todos los niveles de la toma de decisiones;
- e) Aprueben legislación sobre la licencia parental remunerada de los parlamentarios, funcionarios gubernamentales, representantes de los consejos locales y regionales y miembros del personal de esos titulares de cargos públicos;
- f) Impartan formación sobre la prevención y el tratamiento de los sesgos y estereotipos implícitos a los parlamentarios, funcionarios

⁴⁶ Unión Interparlamentaria, "Women speakers of national parliaments", base de datos Parline, disponible en <https://data.ipu.org/women-speakers> (consultado el 25 de octubre de 2024).

⁴⁷ ONU-Mujeres, "Hechos y cifras: liderazgo y participación política de las mujeres".

gubernamentales, representantes de los consejos regionales y locales y miembros del personal de esos titulares de cargos públicos;

- g) Establezcan mecanismos de igualdad de género en los órganos decisorios e impartan formación sobre el análisis de género y la integración de la perspectiva de género a los legisladores y al personal para que la legislación, las políticas públicas y los presupuestos se formulen de modo que respondan a las cuestiones de género.

d. Derecho a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas

48. En el artículo 7, párrafo b), se estipula el derecho de las mujeres a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones gubernamentales, otra esfera en la que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos.

49. El Comité recomienda que los Estados partes:

- Aprueben leyes y adopten otras medidas para garantizar la paridad en los puestos de toma de decisiones a todos los niveles en la administración pública y el poder judicial, incluidos los sistemas de justicia locales, consuetudinarios e informales, e incluyan la capacidad de eliminar los estereotipos de género y realizar análisis de género e integrar la perspectiva de género en la formación y los exámenes relativos a dichos nombramientos;
- Encarguen auditorías de género para evaluar la receptividad a las cuestiones de género y encomienden reformas en favor de la igualdad de género, que comprendan el establecimiento de horario de trabajo que tengan en consideración los cuidados y modalidades de trabajo flexibles, en la administración pública y el poder judicial a todos los niveles;
- Integren sistemáticamente los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la capacidad de interpretar la ley desde una perspectiva de género en la formación inicial y la capacitación recurrente de jueces, fiscales, docentes

y estudiantes de derecho, fuerzas de policía y otras fuerzas del orden y funcionarios públicos, con vistas a hacer frente a los sesgos y estereotipos de género y velar por que en la toma de decisiones judiciales y administrativas se dé respuesta a las cuestiones de género.

e. Derecho a participar en organizaciones no gubernamentales y en asociaciones públicas y políticas

50. En virtud del artículo 7, párrafo c), las mujeres tienen derecho a participar en organizaciones no gubernamentales y asociaciones que se ocupen de la vida pública y política. En las recomendaciones generales núm. 23 (1997), 33 (2015) y 39 (2022) se proporcionan más orientaciones a este respecto. En la actualidad, existen escasas disposiciones que exijan que los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales garanticen la paridad en sus órganos decisorios o las existentes se aplican de forma limitada. Los representantes de las organizaciones de la sociedad civil y las defensoras de los derechos humanos también suelen enfrentarse a restricciones jurídicas y a amenazas, ataques y represalias.

51. El Comité recomienda que los Estados partes:

- Creen un entorno institucionalizado y propicio y un marco regulatorio que permita que las organizaciones de la sociedad civil se establezcan y desarrollen sus actividades de forma libre e independiente, incluidas las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres;
- Garanticen la seguridad personal de las representantes de las organizaciones de la sociedad civil y de las defensoras de los derechos humanos, proporcionen garantías y protección jurídica para que puedan llevar a cabo su labor sin sufrir violencia de género contra las mujeres, intimidación ni represalias y velen por que tengan acceso a la justicia;
- Fomenten la aprobación de normas de

paridad aplicables a las organizaciones no gubernamentales y asociaciones públicas y políticas, incluidos los grupos de presión y los grupos de reflexión;

- Impongan requisitos de paridad en los órganos decisorios de los partidos políticos y los sindicatos y velen por su cumplimiento, por ejemplo mediante sanciones e incentivos;
- Apoyen la creación de secciones femeninas en los partidos políticos y los sindicatos y el fortalecimiento de las existentes, por ejemplo a través de fondos afectados;
- Creen espacios participativos que faciliten las contribuciones de las mujeres jóvenes, prestando especial atención a los grupos en situación de marginación.

2 PARIDAD EN LOS PROCESOS INTERNACIONALES DE TOMA DE DECISIONES

52. El Comité resalta que, dado que la toma de decisiones fundamentales se produce cada vez más en el plano mundial, en los procesos internacionales conexos se ha de establecer la paridad y tomar la iniciativa en relación con ella.

a. Derecho a representar a su gobierno en el plano internacional

53. En el artículo 8 se exige que los Estados partes garanticen a las mujeres la igualdad de oportunidades para representar a su gobierno en el plano internacional. En 2023 las mujeres ocupaban el 20,54 % de los puestos de embajador⁴⁸. En las Naciones Unidas, el 39 % de los jefes y jefes adjuntos de misión eran mujeres en 2023⁴⁹. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los servicios diplomáticos y de relaciones exteriores de la mayoría de los Estados partes, sobre todo en los puestos de mayor categoría, y suelen ser designadas como embajadoras en lugares considerados

menos importantes para las relaciones exteriores de su país.

54. El Comité observa con aprecio que algunos Estados partes han aprobado una política exterior feminista, que trata de promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres mediante la política exterior y la participación multilateral.

55. El Comité recomienda que los Estados partes:

- Logren y mantengan la paridad en los nombramientos de diplomáticos y embajadores y cónsules y en la composición de todas las delegaciones internacionales;
- Incluyan la capacidad de eliminar sesgos y estereotipos de género y de realizar análisis de género e integrar la perspectiva de género en la formación y los exámenes relativos a los nombramientos de diplomáticos y embajadores;
- Proporcionen las mismas prestaciones familiares y conyugales, incluida la licencia parental, a mujeres y hombres en el servicio exterior;
- Apliquen una política exterior feminista, de modo que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituya un eje central de la política gubernamental en el exterior, entre otras cosas trabajando para lograr la paridad en la prevención de los conflictos y el extremismo violento, garantizando la igualdad de derechos económicos y el empoderamiento de las mujeres, protegiendo los servicios de salud y derechos sexuales y reproductivos y creando nuevas alianzas nacionales e internacionales en favor de la paridad, por ejemplo con respecto a las políticas de desarrollo, la deuda y las sanciones económicas.

b. Paridad en la labor de las organizaciones y negociaciones internacionales

56. En el artículo 8 se estipula la igualdad de oportunidades para que las mujeres participen en la labor de las organizaciones internacionales, lo que

48 Academia Diplomática Anwar Gargash, "Women in Diplomacy Dashboard", disponible en <https://womenindiplomacy.ae>.

49 ONU-Mujeres, "Facts and figures: women, peace, and security".

también incluye a las organizaciones universales y regionales. En su recomendación general núm. 23 (1997), el Comité afirma que la infrarrepresentación de las mujeres se debe a que no se siguen criterios y procesos objetivos de nombramiento y promoción a puestos importantes. En la actualidad, faltan mecanismos concretos para lograr la paridad en el plano internacional.

57. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Institucionalicen leyes de paridad y procedimientos transparentes en el plano nacional para la postulación y selección para puestos en las organizaciones internacionales, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo en las organizaciones regionales, en los períodos de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, en los mecanismos internacionales y regionales, en las instituciones de arbitraje internacional e instituciones financieras internacionales, incluidos los bancos multilaterales de desarrollo, los tribunales y los órganos cuasijudiciales, y en todas las delegaciones que asisten a reuniones multilaterales, incluidos la difusión oportuna de información sobre vacantes, descripciones exhaustivas de los puestos, la inclusión de la paridad de género como criterio y procedimientos de selección basados en los méritos;
- b) Recopilen, vigilen y publiquen datos desglosados sobre la representación y las categorías de las mujeres en las organizaciones internacionales.

3 PARIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES SOBRE LA PAZ Y LA SEGURIDAD

58. En el preámbulo se afirma que la causa de la paz precisa la máxima participación de las mujeres en todas las esferas, en igualdad de condiciones con los hombres. Sobre la base de la Convención, su recomendación general núm. 30 (2013) y la resolución 1325 (2000), y posteriores, del Consejo de Seguridad, el Comité pone de relieve el

carácter esencial de la paridad en todos los sectores como requisito previo para garantizar la paz y la seguridad. Sin embargo, las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en todos los sistemas de toma de decisiones relativas a la paz y la seguridad.

59. El Comité observa que, a raíz de la naturaleza cada vez más compleja y cambiante de los conflictos, las nuevas amenazas para la seguridad planteadas por las nuevas tecnologías, incluidos los ciberataques y los sistemas de armas autónomos letales impulsados por la inteligencia artificial, que también pueden exacerbar los desequilibrios de poder y los sesgos existentes, la emergencia climática, las pandemias, la creciente exploración del espacio ultraterrestre y los diversos cambios en el panorama geopolítico, urge ampliar la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad para dar respuesta a las nuevas amenazas, incluidas las que van más allá de la prevención de los conflictos armados. La agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad debe aplicarse a escala tanto nacional como internacional y tanto en la prevención de los conflictos armados como en la creación de resiliencia ante todas las situaciones de crisis inminentes e imprevistas.

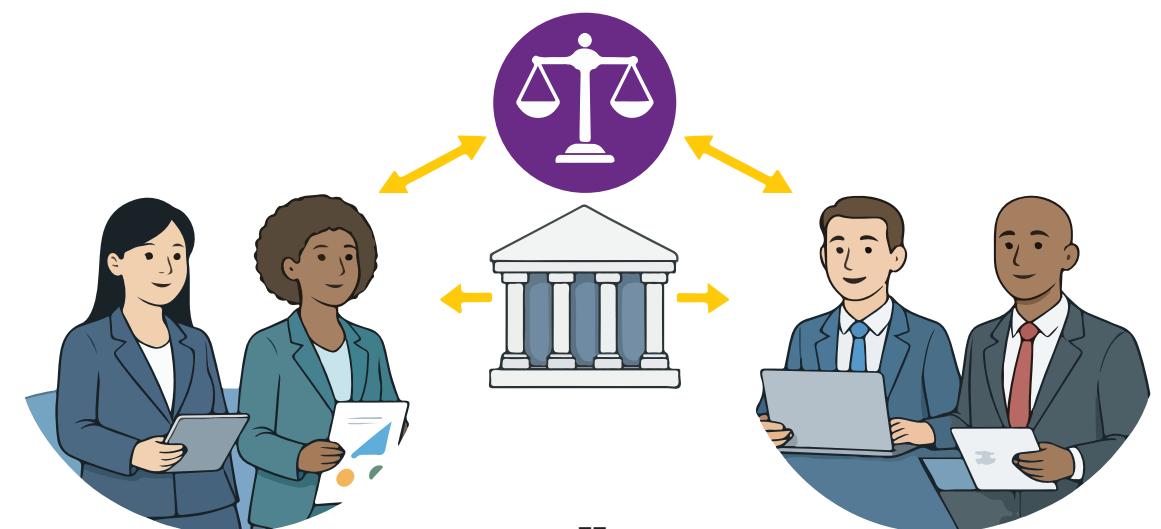
60. El Comité subraya que el grado de priorización y aplicación de los derechos de las mujeres en tiempos de paz se encuentra estrechamente relacionado con el trato que reciben en tiempos de conflicto. Las políticas nacionales, exteriores y transnacionales también guardan una estrecha relación y repercuten en la vida de las mujeres a escala transfronteriza y mundial. Por consiguiente, también es esencial aplicar la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad con una nueva comprensión interdisciplinar de la naturaleza interconectada de estas dinámicas y utilizarla como herramienta para garantizar los derechos de las mujeres y una paz que responda a las cuestiones de género en todos los contextos, a través tanto del desarrollo internacional como de las políticas nacionales.

61. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Adapten y amplíen la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad a la naturaleza cambiante de los conflictos y a las nuevas amenazas para la paz y la seguridad, y apliquen la agenda de forma integral y como una agenda sobre los derechos humanos de las mujeres en todas las situaciones de toma de decisiones y formulación de políticas;
- b) Reconozcan el papel crucial de las mujeres como motor de la paz sostenible en la prevención, gestión y solución de los conflictos, y garanticen la paridad en todos los aspectos y etapas y a todos los niveles de la toma de decisiones sobre la paz y la seguridad, incluidas las reuniones confidenciales (la denominada “diplomacia paralela”), siempre garantizando la plena inclusión de las mujeres en situaciones de marginación, incluidas las mujeres en situación de pobreza, refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas y con discapacidad, y velen por que las mujeres que participan en los procesos paralelos se vean representadas en los procesos de paz formales;
- c) Garanticen la paridad en el personal directivo, el desarrollo, la aplicación y la evaluación de las políticas y los programas que tienen por objetivo superar las causas profundas de las crisis y los conflictos, lo que incluye las amenazas previstas e imprevistas, la diplomacia preventiva, la seguridad y la defensa y los sectores estratégicos de la prevención de conflictos;

- d) Garanticen la paridad y la aplicación estricta del enfoque sobre las mujeres y la paz y la seguridad en la regulación y aplicación del control de armamentos, incluidos la no proliferación de armas y el desarme, lo que abarca el desarme urgente de todas las armas nucleares⁵⁰, y garanticen la paridad y la aplicación estricta del enfoque sobre las mujeres y la paz y la seguridad en la urgente finalización de un instrumento jurídicamente vinculante para prohibir los sistemas de armas autónomos letales que funcionen sin control o supervisión humana y que no puedan utilizarse de conformidad con el derecho internacional humanitario y para regular todos los demás tipos de sistemas de armas autónomos;
- e) Garanticen la paridad en el personal directivo en todas las disciplinas de la prevención de las crisis en relación con la salud, el medio ambiente, la economía, el espacio, la ciberseguridad, las finanzas y la tecnología, incluidas todas las nuevas tecnologías de vanguardia;
- f) Garanticen la paridad en el mantenimiento y la consolidación de la paz, por ejemplo en las negociaciones de paz formales e informales, la mediación, la justicia transicional y la reconstrucción, los diálogos intercomunitarios y los órganos decisorios de transición, incluidos los procesos de verdad y reconciliación, las comisiones, los consejos, los órganos

⁵⁰En el marco de los avances hacia la igualdad plena, el Comité prevé “el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo”, consagrado en el preámbulo de la Convención y en el párrafo 28 de la Declaración de Beijing.



de vigilancia, los mecanismos de verificación y los grupos de vigilancia nacionales, internacionales, regionales e híbridos, los procesos de preparación de elecciones y políticos, los programas de desmovilización y reintegración, las reformas judiciales y del sector de la seguridad y los procesos más amplios de reconstrucción posconflicto;

- g) Eliminen todos los obstáculos a la paridad, entre otras cosas ofreciendo servicios de guardería, seguridad y flexibilidad en cuanto a la ubicación, y proporcionen apoyo activo, por ejemplo asegurando financiación para la representación de las organizaciones de la sociedad civil de defensa de los derechos de las mujeres;
- h) Amplíen los mecanismos de alerta temprana de crisis y conflictos desde una perspectiva de género, de modo que tengan en cuenta señales como la disminución del número de mujeres en puestos directivos y en espacios públicos y el aumento del discurso de odio y la violencia sexual;
- i) Velen por que el ejercicio de los derechos de las mujeres y el logro de la paridad no se traten en ningún caso como secundarios a otras prioridades;
- j) Den prioridad al diseño y la aplicación de programas de reparación basados en los derechos de las mujeres y la paridad que tengan un efecto transformador en los procesos de desarme, desmovilización y reintegración;

- k) Reformulen los planes nacionales de acción sobre las mujeres y la paz y la seguridad de manera que la paridad sea uno de los principios fundamentales, velando por que incorporen una política feminista en el plano tanto nacional como exterior, por ejemplo mediante un enfoque feminista para afrontar la seguridad, la prevención de conflictos y la paz, y por que se adapten a las amenazas emergentes, incluidas aquellas que van más allá de la prevención de los conflictos armados y de la consolidación de la paz en sentido estricto; basen los planes nacionales de acción en indicadores específicos centrados en los pilares de la agenda ampliada sobre las mujeres y la paz y la seguridad, así como en la paridad a todos los niveles de los gobiernos y los parlamento locales y nacionales, los sistemas de seguridad y defensa, los sectores innovadores y las ciencias de la vida; celebren consultas con las organizaciones de la sociedad civil de defensa de los derechos de las mujeres sobre la elaboración de los planes nacionales de acción, financien adecuadamente dichos planes y los doten de plena eficacia a escala nacional e internacional; y presenten informes periódicos sobre ellos y su aplicación al Comité;
- l) Diseñen las políticas sobre las mujeres y la paz y la seguridad de forma que tengan en cuenta la edad, a fin de que se tengan en cuenta el importante papel que las mujeres jóvenes desempeñan

en la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz y sus necesidades específicas, tal y como se reconoce en la resolución 2250 (2015) del Consejo de Seguridad, relativa a la juventud y la paz y la seguridad.

4 PARIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES ECONÓMICAS

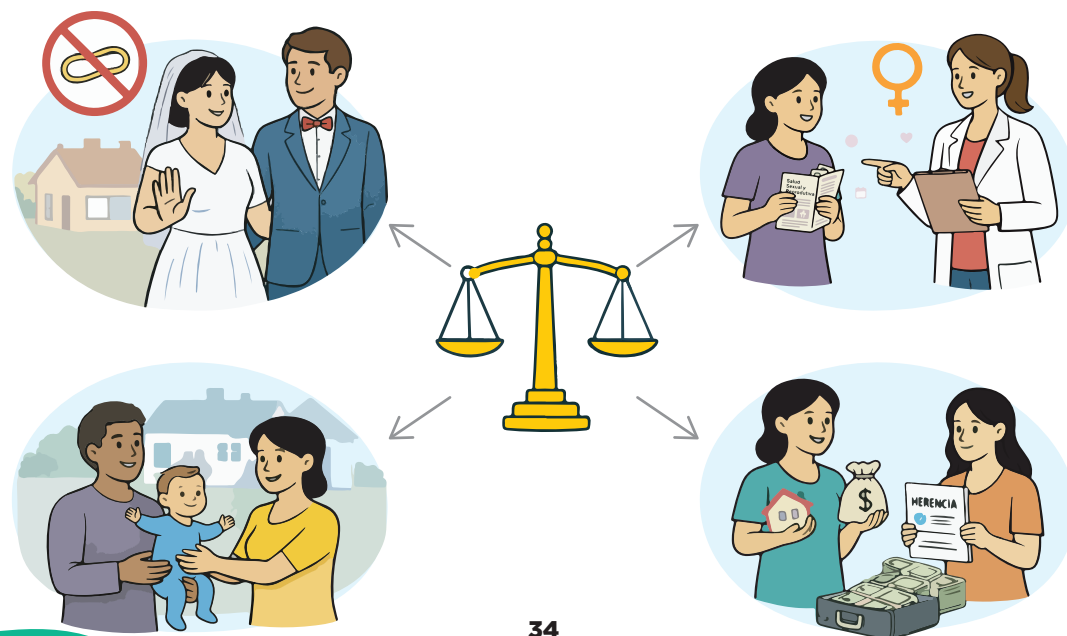
62. La obligación de eliminar la discriminación y lograr la igualdad sustantiva que figura en los artículos 1 a 3, interpretada en relación con la igualdad de derechos de las mujeres en la toma de decisiones que se consagra en los artículos 7 y 8 y con sus derechos específicos con respecto a la educación, el empleo y el empoderamiento económico de conformidad con los artículos 10, 11 y 13, implica la paridad en la toma de decisiones económicas. Esto se subraya y explica en mayor medida en las recomendaciones generales núm. 13 (1989), relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor, 16 (1991), relativa a las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, 17 (1991), relativa a la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto, 36 (2017) y 39 (2022).

63. El Comité reconoce las medidas positivas adoptadas por el sector privado y las principales instituciones económicas para aplicar los marcos empresariales y de derechos humanos,

pero considera que el sector privado tiene la responsabilidad específica de establecer la paridad a todos los niveles. La autonomía de las mujeres y la paridad son una condición previa para que estas puedan combinar positivamente sus insumos productivos, su carrera y sus decisiones personales, por ejemplo en lo que respecta a la maternidad. El hecho de que el personal directivo superior presente un mayor equilibrio de género también se asocia a la adopción de medidas anticorrupción más sólidas y a una mayor transparencia, lo que claramente beneficia a las organizaciones del sector privado⁵¹.

64. La discriminación de jure y de facto y las importantes lagunas existentes en los marcos económicos y los sistemas de gobernanza mundiales y nacionales impiden que las mujeres sean capaces de configurar el mercado económico, acceder a él en igualdad de condiciones y asumir funciones decisorias en él. También se traducen en un ejercicio inefectivo de los derechos económicos de las mujeres y en un desaprovechamiento de las contribuciones y los insumos productivos de las mujeres. Asimismo, el trabajo de

⁵¹ Scott Berinato, "Banks with more women on their boards commit less fraud", Harvard Business Review, mayo-junio de 2021, disponible en <https://hbr.org/2021/05/banks-with-more-women-on-their-boards-commit-less-fraud>; y Kellie A. McElhaney y Sanaz Mobasser, "Women create a sustainable future", octubre de 2012, disponible en https://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women_Create_Sustainable_Value.pdf.



cuidados no remunerado, del cual se encargan de forma desproporcionada las mujeres, constituye un factor clave que impide que estas disfruten de las mismas oportunidades económicas que los hombres y que debe revalorizarse y repartirse de forma igualitaria.

65. El Comité también señala que la economía digital, incluidos la transición y el desarrollo tecnológicos y el uso de la inteligencia artificial, es un ámbito clave en el que se precisa una representación igualitaria e inclusiva de las mujeres. Se trata de algo crucial para evitar que se perpetúen los estereotipos de género y que se creen nuevas formas de discriminación.

66. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Construyan un marco innovador en el plano local, nacional, regional e internacional, sobre la base de una economía sostenible, inclusiva y basada en los derechos humanos que se sustente en la paridad;
- b) Garanticen la plena autonomía de las mujeres en la toma de decisiones económicas asegurando la igualdad de derechos y eliminando todas las formas de discriminación económica de jure y de facto, incluidas las relativas a la remuneración, la fiscalidad, los modelos económicos y sociales, las normativas y las prácticas que subordinan a las mujeres como agentes económicos;
- c) Impliquen plenamente a las mujeres en la lucha contra la corrupción y los flujos financieros ilícitos;
- d) Garanticen la igualdad de acceso de las mujeres a todos los recursos, financieros y de otro tipo, como la información y los recursos tecnológicos y energéticos, incluida la facilitación de una electricidad y un acceso a Internet fiables, para que, en igualdad de condiciones, participen en las actividades económicas, accedan a los recursos productivos, configuren los modelos económicos y ejerzan de líderes;
- e) Garanticen la igualdad de acceso de las empresas propiedad de mujeres a las oportunidades de contratación de los sectores público y privado, por ejemplo mediante medidas especiales

de carácter permanente y temporal, reformas regulatorias e incentivos;

- f) Adopten medidas innovadoras para lograr la paridad en los nombramientos de puestos de responsabilidad económica, incluidos los consejos de administración de las empresas, y en la dirección general de empresas estatales y de empresas privadas que cotizan y no cotizan en bolsa;
- g) Pongan en marcha soluciones digitales, por ejemplo de gobernanza electrónica y tecnología de cadenas de bloques, para reforzar los sistemas de integridad, haciendo frente a los riesgos de abuso de poder, que socavan la paridad y otros derechos de las mujeres;
- h) Establezcan un diálogo entre las empresas y los sindicatos para institucionalizar la paridad con metas e indicadores claros en la cultura y los procedimientos empresariales, por ejemplo promoviendo nuevos modelos de trabajo y liderazgo económico;
- i) Institucionalicen leyes y políticas de paridad en el lugar de trabajo y erradiquen los patrones de segregación de género horizontal y vertical a todos los niveles de la toma de decisiones para complementar, si es necesario, los acuerdos entre las empresas y los sindicatos;
- j) Aprueben leyes y normativas que incentiven a los empleadores a formalizar y apoyar modalidades de trabajo flexibles, manteniendo todos los derechos laborales y una cobertura plena de las prestaciones sociales, para los padres y otros cuidadores en el marco de un índice de productividad, y promuevan, entre otras cosas a través de

incentivos y medidas de sensibilización, una cultura empresarial basada en la paridad como factor del desarrollo sostenible, sobre la base de indicadores que integren los valores sociales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de los valores económicos, como meta de la empresa y objetivo por el que se mide el éxito empresarial;

- k) Desarrollen y fomenten la participación de las empresas en auditorías de género a fin de evaluar su sensibilidad de género, su receptividad a las cuestiones de género y el grado de paridad en el reparto de responsabilidades y la cultura empresarial, incentivando los buenos resultados, y soliciten a las empresas que presenten informes anuales sobre las medidas adoptadas para institucionalizar la paridad;
- l) Establezcan un marco de acción estratégico a escala nacional e internacional para garantizar la autonomía profesional y el liderazgo de las mujeres en el sector informal, por ejemplo aumentando los servicios y las prestaciones de índole económica, aprovechando el poder de las mujeres como consumidoras y mejorando los incentivos fiscales, garanticen la facilitación de crédito y protección social a las mujeres en la economía informal y apoyen su paso a la economía formal;
- m) Garanticen la paridad en la toma de decisiones sobre el uso y la redistribución de la tierra, los recursos naturales y la mitigación del cambio climático y la “transición justa”;
- n) Adopten medidas legislativas, por ejemplo especiales de carácter temporal, para lograr la paridad en la economía

digital y en el desarrollo, la gestión y la toma de decisiones de la transición tecnológica, incluidos el desarrollo y la difusión de productos de inteligencia artificial;

- o) Adopten medidas proactivas, por ejemplo especiales de carácter temporal, para garantizar la igualdad de acceso a todos los sectores innovadores y de vanguardia, a las solicitudes de patentes y a las oportunidades en materia de propiedad intelectual y creación de empresas, incluso en relación con el medio ambiente y el espacio;
- p) Proporcionen formación empresarial, profesional y práctica, programas de mentoría, programas de desarrollo empresarial, programas de pasantías y patrocinio y redes de apoyo para las niñas y mujeres jóvenes, prestando especial atención a las personas jóvenes en situación de marginación;
- q) Aprueben legislación sobre la licencia parental remunerada para mujeres y hombres que ofrezca la posibilidad de volver al mismo puesto de trabajo y a la misma categoría, e inviertan en iniciativas de sensibilización sobre la igualdad de responsabilidad de las mujeres y los hombres en la crianza de los hijos y el plano doméstico;
- r) Presten apoyo específico, por ejemplo a través de medidas especiales de carácter temporal, a los progenitores solos para que desarrollen carreras en el sector privado y público;
- s) Inviertan en infraestructuras sociales que permitan que las mujeres y los hombres participen en las actividades económicas y compartan las responsabilidades de cuidados y apoyo, por ejemplo mediante la prestación de cuidados gratuitos o asequibles de calidad para los niños, e inviertan en sistemas de cuidados y apoyo, incluidos los basados en el hogar, que respondan a las cuestiones de género y tengan en cuenta la edad y la discapacidad, sobre la base de una visión de la sociedad que se sustente en la paridad y del reconocimiento de los derechos de quienes prestan y precisan cuidados y apoyo y de los cuidados como una necesidad social universal;
- t) Amplíen la protección social de modo que se incluya a las mujeres que realizan



trabajos domésticos, agrícolas y no remunerados de otro tipo;

- u) Establezcan mecanismos para reconocer las competencias y experiencias multisectoriales que se ven reforzadas por las funciones que los padres desempeñan durante la licencia parental cuando estos se reincorporan al mercado laboral, y brinden acceso a cursos opcionales de formación continua para los padres durante la licencia parental.

5 LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LA ESFERA PRIVADA COMO CONDICIÓN PREVIA PARA ACCEDER A LA TOMA DE DECISIONES

67. El control de las mujeres sobre su propio cuerpo y su propia vida y su igualdad de derechos, por ejemplo en cuanto a su condición y capacidad jurídica en todos los ámbitos, incluida la esfera familiar y comunitaria, quedan consagrados en la Convención y son fundamentales para el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluido su derecho a acceder en igualdad de condiciones a la toma de decisiones. El Comité observa que, a pesar de los avances conseguidos, el disfrute de los derechos de las mujeres y las niñas en estas esferas sigue siendo a menudo muy limitado. También subraya, en sus recomendaciones generales núm. 21 (1994) y 29 (2013), relativa a las consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución, que la desigualdad de derechos en las relaciones familiares subyace en todos los demás aspectos de la discriminación contra las mujeres.

68. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Garanticen la igualdad de derechos de las mujeres en el matrimonio y las relaciones familiares, por ejemplo derogando o modificando las leyes relativas a la condición personal, incluidas las leyes sobre la custodia y la capacidad jurídica, que discriminan a las mujeres y las niñas;
- b) Prohíban el matrimonio forzado y el matrimonio infantil fijando la edad mínima para contraer matrimonio en 18 años para mujeres y hombres, sin excepciones;

- c) Faciliten información gratuita, inclusiva, accesible, exhaustiva y precisa sobre la atención de la salud a las mujeres, las niñas, los hombres y los niños, por ejemplo integrando la educación sobre salud y derechos sexuales y reproductivos adecuada a la edad en los planes de estudios;
- d) Garanticen el pleno acceso a los servicios de salud y derechos sexuales y reproductivos y eliminen los obstáculos jurídicos y prácticos, incluida cualquier denegación de la capacidad jurídica de las mujeres y las niñas, incluidas aquellas con discapacidad, para tomar decisiones sanitarias;
- e) Deroguen las leyes de nacionalidad discriminatorias que afectan a las mujeres;
- f) Velen por que las mujeres y las niñas tengan los mismos derechos que los hombres y niños a adquirir, poseer, utilizar y heredar bienes, tanto en la legislación como en la práctica;
- g) Lleven a cabo campañas de sensibilización y educativas, dentro y fuera del contexto escolar, para dar a conocer el derecho de las mujeres y las niñas a tomar sus propias decisiones en todos los aspectos de su vida, la necesidad de un reparto igualitario de las responsabilidades entre las mujeres y los hombres y la igualdad de derechos de las mujeres en el matrimonio y en todas las relaciones familiares;
- h) Velen por que los progenitores solos cuenten con prestaciones sociales adecuadas;
- i) Tipifiquen todas las prácticas nocivas y todas las demás formas de violencia de género contra las mujeres y las niñas, de modo que se adopte una actitud de tolerancia cero ante todas las formas de violencia, incluidas las que a menudo toleran las normas y prácticas culturales y sociales⁵².

⁵² Véanse también la recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño (2019), aprobadas de manera conjunta, relativas a las prácticas nocivas.

VI.

RENDICIÓN DE CUENTAS Y VIGILANCIA DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARA LOGRAR SISTEMAS BASADOS EN LA PARIDAD

69. El Comité subraya la urgencia de lograr la paridad en todos los sistemas de toma de decisiones para que los Estados partes cumplan las obligaciones pendientes que han asumido en virtud del derecho internacional, así como para construir, de manera colectiva, sociedades igualitarias, resilientes y prósperas.

70. El Comité recomienda que los Estados partes:

- a) Asuman un compromiso expreso y movilicen los recursos necesarios para cumplir las obligaciones contempladas en la presente recomendación general, y aprueben planes nacionales de acción sobre la paridad en todas las esferas de la toma de decisiones para 2030;

- b) Movilicen a las organizaciones regionales en favor de la aplicación de la presente recomendación general;

- c) Desarrollen mecanismos para vigilar y evaluar los avances en la aplicación de la presente recomendación general, por ejemplo mediante la recopilación y publicación periódica de datos sobre la representación de las mujeres en todas las esferas y a todos los niveles de la toma de decisiones, desglosados por edad y origen étnico y socioeconómico, entre otros factores, y difundan ampliamente esa información, por ejemplo al Comité.

VII.

ACCIONES PARA QUE LA COMUNIDAD INTERNACIONAL GARANTICE SISTEMAS BASADOS EN LA PARIDAD

71. Sobre la base de los compromisos existentes, el Comité observa que existen varias oportunidades para que la comunidad internacional y las organizaciones regionales tomen medidas con el fin de impulsar la base jurídica y normativa que respalda la paridad en la toma de decisiones en todas las esferas y a todos los niveles.

72. El Comité recomienda que la comunidad internacional:

- a) Cumpla los compromisos contraídos en virtud de la Convención y los demás tratados de derechos humanos sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres y la universalidad de los derechos;
- b) Afiance el principio de paridad en la toma de decisiones, en todas las esferas y a todos los niveles, en todos los futuros marcos internacionales y procesos de reforma y en la aplicación e interpretación de los ya existentes, incluido el Pacto Digital Global;
- c) Ponga en marcha mecanismos de paridad en relación con la composición de todos los órganos y mecanismos de las Naciones Unidas, como las Comisiones Principales de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social y los órganos de expertos, incluidos los

órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, y los tribunales internacionales, en el nombramiento de grupos de trabajo independientes o de relatores especiales o para los países y en el personal directivo de las instituciones multilaterales;

- d) Garantice la paridad en la contratación a todos los niveles en las organizaciones internacionales;
- e) Ponga en práctica una cooperación internacional y políticas de desarrollo innovadoras acordes con los objetivos de la presente recomendación general, de modo que se refuercen las capacidades nacionales y el apoyo de la sociedad civil;
- f) Integre el marco descrito en la presente recomendación general sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, incluido el enfoque ampliado sobre las mujeres y la paz y la seguridad, en el orden del día o el programa y en las futuras resoluciones del Consejo de Seguridad, la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos, y se plantee la posibilidad de establecer nuevos mecanismos sobre paridad para seguir apoyando la participación internacional.

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Recomendación general núm. 40 (2024), relativa a
la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres
en los sistemas de toma de decisiones

