

Washington D.C., 28 de abril de 2023

**Alejandra Mora Mora**  
Secretaría Ejecutiva  
Comisión Interamericana de Mujeres

**Ref.: Consulta para la elaboración de un informe sobre paridad de género y representación en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

Estimada Alejandra Mora Mora:

[GQUAL](#) es una campaña global cuyo objetivo es superar la subrepresentación de mujeres en los tribunales internacionales y órganos de monitoreo. Para eso, la campaña busca fortalecer las garantías al derecho a la igualdad en la participación en los espacios de toma de decisiones<sup>1</sup> y promover procesos de selección a nivel nacional e internacional que sean transparentes, participativos e incluyan la paridad de género como criterio fundamental para la selección de personas candidatas. A su vez, busca garantizar la idoneidad, la independencia, la imparcialidad y el balance geográfico en los mecanismos.

[Desde su lanzamiento en el 2015](#), GQUAL ha tenido un rol importante en evidenciar la subrepresentación de mujeres en tribunales internacionales y órganos de monitoreo. Mediante la colaboración con diversos actores relevantes, incluidos los Estados, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y la academia, hemos contribuido a la elaboración de directrices y prácticas para mejorar los procesos de selección y el alcance de las obligaciones internacionales de los Estados en lo que respecta a la paridad de género. La [Declaración](#) fundacional de GQUAL y posterior [Plan de Acción](#) reflejan la convicción de que la paridad de género es un componente necesario del derecho a la igualdad y una condición necesaria para la legitimidad y el impacto de la justicia internacional.

GQUAL celebra la labor de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en la elaboración de un informe sobre buenas prácticas y recomendaciones que guíen a la Organización de Estados Americanos (OEA) a garantizar la paridad de género, representatividad geográfica y de los diferentes sistemas jurídicos en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en virtud de lo solicitado por la Asamblea General de la OEA mediante resolución adoptada en la sesión 52, celebrada en octubre del 2022 en Lima, Perú<sup>2</sup>.

Consideramos que este informe representa una oportunidad única para que la OEA y los Estados Parte avancen en medidas concretas que puedan garantizar la paridad en estos

---

<sup>1</sup> Martin, C., (2015). Artículo 8 de la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer" Un escalón esencial en asegurar la paridad de género en órganos y tribunales internacionales. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2022/03/3-Claudia-Martin-Final-Espanol.pdf>. Además véase: GQUAL, (2023). Aporte escrito al Comité CEDAW, Future General Recommendation on the equal and inclusive representation of women in decision-making systems. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-17-GQUAL-Written-SubmissionCEDAW.pdf>

<sup>2</sup> OEA, Asamblea General 53, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi.

órganos de tanta importancia para la región, en forma consistente con las obligaciones internacionales de los Estados respecto del derecho a la igualdad, la importancia de fortalecer estos espacios de justicia interamericana, y las propias políticas de paridad desarrolladas por la OEA con activa contribución de la CIM.

Teniendo en cuenta el proceso de consulta iniciado por la CIM para recabar insumos para este informe y los aprendizajes de la campaña en la temática, aportamos en este documento nuestras consideraciones respecto de: I. Las pautas y medidas que el informe podría desarrollar y recomendar a los Estados y, II. Las pautas y medidas que el informe podría recomendar a la OEA a fin de garantizar y sostener la paridad de género en la integración de la CIDH y la Corte IDH.

Asimismo, aportamos en forma de Anexos una sistematización de los datos compilados por la campaña respecto de los niveles de representación de mujeres en los órganos de derechos humanos de la OEA y de los principios y estándares de derecho internacional de los derechos humanos que pueden ser relevantes para el desarrollo del informe por parte de la CIM.

## **I. PAUTAS Y MEDIDAS QUE EL INFORME PODRÍA RECOMENDAR A LOS ESTADOS PARTE.**

En su mayor parte, la nominación de candidatos/as a la CIDH y la Corte IDH comparte características similares a los procesos de nominación en otros organismos internacionales, como los Órganos de Tratados de Naciones Unidas, y los Tribunales Internacionales. La nominación parte de una decisión soberana del Estado, el cual evalúa el interés y la posibilidad de presentar una candidatura. Esta decisión suele recaer en un número limitado de actores estatales, generalmente dentro del Poder Ejecutivo, especialmente del Ministerio de Relaciones Exteriores. En la mayoría de los casos, no existen procesos específicos para la nominación de candidatos/as, ni se realizan esfuerzos sostenidos para publicitar la vacante y/o el interés del Estado de presentar una candidatura. En este sentido, las decisiones relativas a las nominaciones carecen de publicidad, transparencia y de la participación de las organizaciones de la sociedad civil u otros actores. En particular, estos procesos no suelen incluir consideraciones basadas en paridad de género y, como resultado, los datos recabados por la campaña muestran que los Estados tienden a nominar más varones que mujeres para puestos internacionales<sup>3</sup>.

La votación suele ser realizada por representantes de los Estados que manifiestan la posición de sus gobiernos ante la organización internacional que acoge al órgano en cuestión. En el caso de la OEA, se realiza durante su Asamblea General de Estados Parte<sup>4</sup>. Se trata por lo general de un proceso diplomático en donde los países intercambian frecuentemente sus votos<sup>5</sup>. Estos intercambios suelen consistir en acuerdos para apoyar a ciertos candidatos/as en una misma elección, pero también puede involucrar futuras elecciones en el mismo órgano o elecciones o asuntos en otros espacios. La gran mayoría de estos acuerdos se celebran en

<sup>3</sup> GQUAL, Ranking 2022. Disponible en: [The GQUAL Ranking 2022 – GQUAL \(gqualcampaign.org\)](https://gqualcampaign.org)

<sup>4</sup> En el caso de la CIDH la Asamblea General, mientras que en las elecciones para jueces y juezas en la Corte IDH, aunque ésta se realice en durante la Asamblea General, sólo votan los Estados Miembro que ratificaron la CADH y aceptaron su jurisdicción. Véase: CADH, art. 36 y art. 53 inc. 1.

<sup>5</sup> J Linehan, "Women and Public International Litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals", 2002. Project on International Courts and Tribunals, p. 6.

secreto y lo más probable es que el/la candidato/a no participe en las decisiones referentes al intercambio de votos<sup>6</sup>. En este proceso la paridad de género, en la mayoría de las oportunidades, no es una consideración necesaria.

Dada la opacidad y falta de criterios claros para guiar las prácticas de nominación y votación, se dificulta la posibilidad de los Estados de considerar y contrastar un grupo diverso de posibles personas candidatas, y de evaluar quienes de ellas ofrecen la posibilidad de - a la par de ser un candidato/s de interés para el Estado - cumplir de la mejor manera con los criterios de competencia, autoridad moral, experiencia en un campo específico, e independencia e imparcialidad. Del mismo modo, no suelen considerarse o resulta difícil garantizar que la decisión tenga en cuenta las cualidades de la persona candidata que puedan mejor contribuir a un resultado colectivo en la integración del órgano que refleje una representación equilibrada en términos de representación geográfica, género, raza, aptitudes, experiencia y antecedentes.

La necesidad de avanzar en mayor publicidad, transparencia y en el desarrollo de procesos de selección de candidaturas internacionales a nivel nacional que promuevan la paridad y otros criterios clave ha sido abordada y analizada tanto en Naciones Unidas y la OEA. Así, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha adoptado resoluciones expresando preocupación por la subrepresentación de mujeres y ha recomendado a los Estados “la elaboración de directrices y procedimientos a nivel nacional, cuando proceda, que tengan debidamente en cuenta la necesidad de que haya un equilibrio de género al considerar la presentación de candidaturas y la elección de los candidatos”<sup>7</sup>.

Por su parte, el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos produjo un informe específico sobre el tema que incluye recomendaciones puntuales a los Estados respecto de sus procesos de nominación. Estas recomendaciones incluyen identificar más candidatas mujeres, promover procesos de selección públicos y participativos que incluyan el género como criterio específico y promuevan la investigación y el mentorazgo a fin de lograr superar los obstáculos para la plena participación<sup>8</sup>.

También la Asamblea General de la OEA ha relacionado directamente la sostenibilidad de la paridad de género en la CIDH y la Corte IDH con la importancia de que los Estados desarrollen procesos y pautas claras de selección a nivel nacional. Así, la ya mencionada [Resolución 10/22](#) de la Asamblea General que llama a los Estados a alcanzar y sostener la paridad de género en los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) requiere que los Estados tomen medidas para difundir ampliamente a nivel nacional las vacantes, procurando especialmente llegar con esa difusión a posibles candidatas mujeres y

---

<sup>6</sup> Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina. Archivos desclasificados de la dictadura militar argentina, archivos de Cancillería Nacional que mencionan el intercambio de votos entre Estados americanos, disponible en: [http://desclasificacion.cancilleria.gov.ar/simple\\_comision\\_ddhh?body=intercambio+de+votos](http://desclasificacion.cancilleria.gov.ar/simple_comision_ddhh?body=intercambio+de+votos).

<sup>7</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/50/L.22, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, 2021, p. 3.

<sup>8</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pá. 15

a avanzar hacia el establecimiento de procedimientos y pautas a nivel nacional que incluyan los criterios de paridad y representatividad en la selección<sup>9</sup>.

Asimismo, también en Naciones Unidas se ha analizado la importancia de que los Estados complementen el desarrollo de procesos de selección a nivel nacional con prácticas y políticas de votación que incluyan consideraciones de paridad de género, dado que no siempre los Estados nominan pero siempre deben emitir un voto en los espacios internacionales que ocupan. Así, el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos en su informe estableció diversas medidas de acción afirmativa para lograr la paridad de género durante las elecciones. Estas son:

- Incorporar la paridad de género en las prácticas de voto.
- Adoptar políticas que exijan:
  - i) La designación de varones y mujeres.
  - ii) Que se tenga en cuenta la composición por género real e histórica de los órganos al votar, especialmente en relación con los órganos que aún no han alcanzado la paridad de género o una representación de los géneros adecuada.
- Introducir objetivos, como, por ejemplo, exhortar a los Estados a elegir únicamente a los integrantes del género menos representado en el órgano (el objetivo podría variar en función de la composición del organismo en el momento).
- Exhortar a los Estados a votar por mujeres candidatas en rondas de votación sucesivas si no se alcanzan los objetivos mínimos de paridad en la primera ronda de votaciones.<sup>10</sup>

Teniendo en cuenta estos desarrollos y las pautas ya existentes, consideramos que el informe de la CIM debería poder avanzar recomendaciones específicas a los Estados Parte de la OEA respecto de:

***i. Desarrollar y poner en práctica mecanismos y prácticas transparentes y participativas para la nominación y selección de candidatos/as para los órganos internacionales que aseguren la paridad de género.***

El informe podría avanzar recomendaciones específicas respecto a las medidas que los Estados deben adoptar a nivel nacional para contar con procesos de selección que sean abiertos, transparentes, participativos y que promuevan la paridad de género y la representatividad<sup>11</sup>, a la vez de garantizar la identificación de personas candidatas que

<sup>9</sup> OEA, Asamblea General 53, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 2: "Insistir en que es responsabilidad de los Estados Miembros generar las condiciones y propiciar las oportunidades para la postulación y/o designación de mujeres candidatas para integrar la CIDH y la CoIDH, así como difundir ampliamente los puestos disponibles, con el propósito de sostener la paridad de género, observando siempre el cumplimiento de los requisitos de independencia, imparcialidad, alta autoridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos"

<sup>10</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 92. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2021/06/HRC-4751-CASTELLANO.pdf>

<sup>11</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor

cumplan con los requisitos convencionales de independencia, imparcialidad, autoridad moral y competencia en derechos humanos.

Dichos procesos de selección deberían, idealmente, incluir medidas que garanticen la amplia difusión de las vacantes en los casos que el Estado tenga un interés de presentar una candidatura, incluyendo medidas específicas que lleven la información a posibles candidatas mujeres y a grupos subrepresentados.<sup>12</sup> Deberían, asimismo, estar basados en criterios claros y predefinidos para la elección, que incluyan a la paridad de género y la representatividad como consideraciones. Y deberían, también, incluir instancias de transparencia sobre la decisión final de selección y la oportunidad para la participación de actores de la sociedad civil y la academia en el proceso. Dichos procesos deberían estar formalizados e institucionalizados a través de una norma, resolución o directriz, según corresponda, la cual debe ser conocida y difundida.

Sin perjuicio de que es posible que dicho proceso tenga diversas etapas y diseños institucionales según las necesidades y oportunidades en los diversos Estados, con base a experiencias y prácticas comparadas, desde la Campaña GQUAL consideramos que las siguientes podrían servir de pautas base para la construcción de un proceso que se plasme en una práctica y regulación nacional:

**a. Establecer un Comité Seleccionador y los principios rectores para elegir al/la candidato/a.**

Dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores o del espacio dentro del Poder Ejecutivo o del gobierno encargado de nominar, podría establecerse un Comité Seleccionador. La composición del propio Comité debería reflejar diversidad y equidad de género y podría incluir representación de diversas autoridades y también expertos o expertas independientes definidos en función del mandato del órgano en cuestión.

Dicho Comité debería fijar con claridad los criterios para el proceso y para la selección de la persona idónea. Estos pueden variar según los criterios del órgano para el cual se selecciona, pero en general y en el caso de la CIDH y la Corte debería necesariamente incluir:

- Competencia y experiencia reconocidas en el ámbito de los derechos humanos, o en el ámbito de competencia del órgano, mecanismo o tribunal internacional de que se trate.
- Autoridad moral y compromiso con las normas internacionales de derechos humanos o con el derecho internacional aplicable al cargo, idoneidad e integridad para el ejercicio del cargo.
- Capacidad para ejercer las funciones a título personal con independencia e imparcialidad.

---

del CDH, 2021, pár. 88-89. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2021/06/HRC-4751-CASTELLANO.pdf>

<sup>12</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 87 y OEA, Asamblea General 53, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 2.

- Disponibilidad, ponderado de manera razonable a fin de que ello no genere situaciones de discriminación o exclusión.
- Paridad de género en la integración del órgano y récord del Estado en su práctica y política de nominación.
- Principios de igualdad y no discriminación.
- Representación geográfica y participación de grupos subrepresentados.
- Dependiendo del tipo de tarea, puede ser relevante ponderar el manejo de idiomas de forma que no genere discriminación indirecta.

## **b. Anunciar las vacantes disponibles e interés del Estado de nominar candidato/a.**

La autoridad a cargo del proceso debería emitir un anuncio público informando sobre la vacante internacional y anunciando el interés del Estado de presentar una candidatura y el otorgamiento de un plazo para la postulación de candidatos/as. Si existieran ya personas postuladas o apoyadas por entidades estatales, organizaciones no gubernamentales, colegios y asociaciones profesionales, pueblos indígenas o procesos de articulación social, deberían ser identificadas públicamente en esta instancia.

En esta instancia deberían tomarse activamente medidas para que la información sea conocida en todo el territorio del país y que llegue a los grupos y comunidades históricamente subrepresentadas.

El Comité Seleccionador podría evaluar las candidaturas recibidas y realizar una lista corta de personas preseleccionadas para el puesto, las cuales podrían ser tres o más.

## **c. Instancia de validación de candidatos/as.**

Cerrado el plazo, la autoridad a cargo del proceso podría emitir un segundo anuncio informando sobre el número de candidaturas recibidas y la lista corta de personas preseleccionadas para el puesto por el Comité Seleccionador. Dicha preselección debería estar fundada en los criterios mencionados arriba. Con este anuncio se podría abrir un plazo para recibir observaciones de la ciudadanía y actores sociales, de espacios académicos y grupos con experticia o experiencia en la materia.

## **d. Audiencia Pública.**

Idealmente, el proceso debería prever la celebración de audiencias o entrevistas públicas con las personas preseleccionadas para el puesto. Sería importante para la transparencia que la audiencia o entrevista pueda ser transmitida de forma pública y/o que su video quede registrado y disponible para acceder con posterioridad.

## **e. Comunicación formal de la decisión institucional.**

El Comité de Selección debería realizar un informe evaluando las candidaturas y fundamentando la decisión final respecto a la persona seleccionada como candidata. Sería conveniente que este informe sea de acceso público, o en su defecto, que se emita un anuncio formal final de la decisión del Comité Seleccionador sobre la persona a nominar.

Las personas no seleccionadas en esta instancia podrían pasar a integrar una lista de personas expertas con base a la cual el Estado puede evaluar futuras candidaturas.

## ***ii. Desarrollar una política pública y exterior encaminada a promover la paridad de género y la representatividad en los espacios de representación internacional.***

El proceso de selección de personas candidatas debería idealmente hacer parte de una política integral del Estado para promover la paridad de género y la representatividad en los espacios internacionales de toma de decisión.

Dicha política debería incluir criterios y pautas claras para guiar los procesos de votación y el intercambio de votos en casos de selección de personas candidatas en órganos internacionales, especialmente en los derechos humanos. Dichas pautas deberían incluir una evaluación de los criterios fundamentales para la integración del órgano, como la independencia, la imparcialidad, la competencia y autoridad moral, así como la forma en que la votación puede contribuir a garantizar la paridad de género y el balance geográfico y de representación de sistemas jurídicos.

Asimismo, dicha política debería incluir procesos de transparencia y evaluación. A esos efectos, los Estados deberían compilar, producir y ofrecer información respecto de sus récord y prácticas de nominación de personas candidatas, desagregando la información por género y otros factores de representatividad.

Asimismo, los Estados podrían considerar desarrollar listas representativas de personas con distintas experticias a fin de poder contar con opciones al momento de identificar posibles candidaturas. Esta práctica podría basarse en el desarrollo de un sistema de listas alternadas basado en la experiencia de las legislaturas nacionales con el objetivo de incluir a mujeres y varones en las nominaciones.

## **II. PAUTAS Y MEDIDAS QUE EL INFORME PODRÍA RECOMENDAR A LA OEA Y SUS ÓRGANOS.**

Asimismo, el informe debería considerar la manera en que la OEA podría fortalecer las recomendaciones plasmadas en sus resoluciones de Asamblea General en medidas más concretas para guiar los procesos de elección de personas candidatas de forma a que contribuyan a alcanzar y sostener la paridad de género y la representación equilibrada geográfica y de sistemas jurídicos.

Sobre el punto, la CIM debería considerar las recomendaciones desarrolladas por el Comité Asesor en su informe respecto de los proceso de selección de integrantes de órganos y mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas, incluyendo las siguientes:

- Difundir ampliamente los anuncios de las próximas elecciones de los órganos de tratados, generando mecanismos y colaboraciones con el fin de dar publicidad, entre otras cosas, entrando en contacto con las redes de mujeres pertinentes.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 97.

- Preparar periódicamente un informe sobre las políticas, prácticas y mecanismos de designación existentes, destacando las mejores prácticas. Dicho informe debería incluir indicadores de progreso y resultados, así como una propuesta de un sistema de evaluación. El informe también podría incluir un análisis de los obstáculos que impiden alcanzar la paridad de género, un estudio sobre las prácticas electivas de los Estados Miembros en los órganos de tratados y una propuesta de recomendaciones.<sup>14</sup>
- Indicar el género de los candidatos en sus informes, y proporcionar información sobre cómo ha tenido en cuenta la paridad de género en la selección de candidatos para las entrevistas y en la elaboración de las listas de finalistas a la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos.<sup>15</sup>
- Examinar la posibilidad de elaborar una lista exclusivamente compuesta por candidatas mujeres para aquellos mandatos que nunca hayan tenido como titular a una mujer.<sup>16</sup>
- Velar por la paridad de género en la composición de estos órganos, por ejemplo, considerando listas exclusivamente compuestas por candidatas mujeres en los casos que no haya paridad.<sup>17</sup>

Asimismo, remitimos como insumo útil las recomendaciones que la campaña ha emitido respecto del fortalecimiento de los procesos de selección de otros órganos internacionales, incluyendo los Órganos de Tratados y los Procedimientos Especiales de Naciones Unidas<sup>18</sup>. En forma aplicable a la OEA y sus órganos de derechos humanos, consideramos que la CIM podría en su informe entre otras cosas recomendar:

- La Asamblea General continúe enfatizando la importancia de sostener la paridad de género y el balance geográfico en sus resoluciones anuales, utilizando esas instancias para monitorear la situación y recomendar medidas específicas cuando los equilibrios se han perdido o no se han logrado.
- La Asamblea General u otra instancia dentro de la OEA con competencia para ello trabaje en desarrollar criterios y pautas para guiar el proceso de integración y elección de candidatos y candidatas a órganos de derechos humanos de la organización, especialmente de la CIDH y Corte IDH para lograr establecer y sostener la paridad de género, el balance geográfico y la representación de sistemas jurídicos. Basado en la práctica comparada y las recomendaciones emitidas en otros espacios, estas medidas podrían incluir:

<sup>14</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 99.

<sup>15</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 83.a.

<sup>16</sup> Ibid., pár. 83.b.

<sup>17</sup> Ibid., pár. 83.c.

<sup>18</sup> GQUAL, (2020). Gender Parity as a Way to Strengthen the UN Treaty Bodies” Submission by GQUAL to the Questionnaire in relation to General Assembly Resolution 68/268, Circulated by OHCHR. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2022/03/2-Advisory-Final.pdf>; GQUAL, Cartas al Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos: [2020](#), [2019](#), [2018](#), [2017](#) y [2016](#); GQUAL et al, (2023). Carta abierta: gender parity in the next composition of the Committee Against Torture. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-27-Letter-CAT-FINAL.pdf>



- Realizar comunicaciones con los Estados Parte antes de las nominaciones, incluyendo información sobre las vacantes disponibles y haciendo hincapié sobre la composición actual del órgano, en particular en relación con la paridad de género, el balance geográfico y de los sistemas jurídicos, la cantidad de puestos disponibles, el número de mujeres y varones que deben ser electas/os para lograr o sostener la paridad o el balance geográfico<sup>19</sup>.
  - Comunicar a los Estados Parte en los casos que el grupo de personas candidatas a los puestos no permita cumplir con los equilibrios buscados en la integración y considerar ampliar el plazo para la presentación de nuevas candidaturas que puedan contribuir al resultado equilibrado<sup>20</sup>.
  - En situaciones específicas, los Estados Partes de la OEA podrían comprometerse a elegir específicamente a una persona de un género determinado si la composición del órgano es claramente inequitativa<sup>21</sup>.
  - Involucrar a la sociedad civil generando oportunidades de participación en los procesos de nominación y selección de candidatos/as. Incluso, mediante el establecimiento de instancias de diálogo y entrevistas abiertas con candidatos y candidatas y la interacción con paneles de expertos/as independientes que participen en la evaluación de los/as candidatos/as y los procesos de selección<sup>22</sup>.
- La OEA, a través de sus distintas instancias políticas y órganos, profundice su compromiso de trabajar estrechamente con los Estados para asegurar que se nominen y voten a más mujeres. Esto podría hacerse mediante:
- Alentar activamente a través de resoluciones e informes a los Estados a que establezcan procedimientos nacionales de nominación abiertos y transparentes, que incluyan la paridad de género y la representatividad como un criterio y un objetivo específico.
  - Ofrecer asistencia técnica a los Estados para la elaboración de directrices o mecanismos de selección de candidatos/as a estos órganos.
  - Alentar a los Estados a que realicen un seguimiento y recopilación de datos relativos a la representación por género en el proceso de nominación y a que hagan pública esa información.

---

<sup>19</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, Recomendaciones punto VI. A.

<sup>20</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 83

<sup>21</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 83.b.

<sup>22</sup> Tal como lo hace el Panel de Expertos y Expertas Independientes para evaluar candidaturas a los órganos del SIDH. Véase: <https://twitter.com/PanelSIDH>

- La OEA apruebe el informe de la CIM y establezca un proceso de seguimiento para la implementación de las recomendaciones del mismo, el cual debería contemplar:
  - La generación y publicación periódica de datos y estadísticas relativas a las composiciones de los órganos de derechos humanos, especialmente de la CIDH y la Corte.
  - La generación de un espacio de trabajo e intercambio entre los Estados Parte (que podría ser en el marco de la Asamblea General, del Consejo Permanente o de la CAJP) sobre buenas prácticas y avance en el desarrollo de procesos de selección.
  - Oportunidades para monitorear y reportar sobre avances e incluir la participación de la sociedad civil.
- Las conclusiones y recomendaciones del informe se extiendan y apliquen a la designación, integración y elección, según corresponda, de otros órganos de derechos humanos de la OEA (ver Anexo).
- Los Estados Partes y los órganos de la OEA aseguren que los nuevos tratados de derechos humanos que puedan desarrollarse, o en el caso de aquellos que no han entrado en vigencia, se incluyan procesos de selección que garanticen la paridad de género y la representatividad geográfica.
- Alentar o encomendar a los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y a los órganos técnicos de la OEA como la CIM a desarrollar y contribuir estándares y recomendaciones de derechos humanos basados en los derechos de las mujeres a la igualdad y a la no discriminación que permitan orientar las medidas que los Estados deben tomar en esta materia.

En conclusión, nuestras investigaciones y actividades sobre el tema han demostrado que, si bien la subrepresentación de mujeres en los órganos internacionales guarda relación con la discriminación estructural a la que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de representación y adopción de decisiones en otras esferas de la vida pública, el actual es un problema específico con soluciones posibles. Creemos firmemente que la mejora de los mecanismos de selección a nivel nacional e internacional podría generar un cambio significativo para sostener la paridad de género en los órganos de la OEA.

Esperamos que la información proporcionada en el presente documento sea útil para orientar la labor de la CIM y la elaboración de recomendaciones para mejorar la paridad de género en los órganos internacionales.

La Campaña GQUAL reitera su agradecimiento por los esfuerzos de la CIM en la elaboración del informe, y se encuentra disponible para proporcionar información y referencias adicionales, según se requiera.

## ANEXO I

### Niveles de representación de mujeres en los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y otros órganos de derechos humanos de la OEA.

Los datos recopilados por GQUAL reflejan que [la subrepresentación de mujeres está presente en la mayoría de los órganos internacionales](#).

GQUAL monitorea e informa públicamente acerca de la composición de 90 organismos internacionales, incluyendo Cortes Internacionales y Regionales, Órganos de Tratados y Procedimientos Especiales de Naciones Unidas, así como también de la CIDH y la Corte IDH. Esto abarca un total de 578 puestos, de los cuales las mujeres representan el 41%. Esta cifra disminuye a 37% si excluimos órganos como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra la Mujer y la Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, que suelen estar vinculados a los denominados "temas de mujeres".

La subrepresentación es particularmente alarmante en los tribunales internacionales. En sus 78 años de existencia, la Corte Internacional de Justicia ha contado con 111 jueces de los cuales sólo 5 han sido mujeres. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuenta con 27 jueces y sólo 6 son mujeres. En general, la representación de mujeres en los principales tribunales internacionales y regionales es del 32% - es decir 64 mujeres de un total de 204 puestos.

Un [estudio](#) de las cifras muestra que este desequilibrio actual ha afectado a los organismos internacionales desde su creación. Por ejemplo, de las 51 personas que han ocupado cargos en el Tribunal Internacional del Derecho del Mar desde su creación, sólo 6 han sido mujeres, y de los 59 Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos, 9 aún no han sido ocupados por una mujer. Además, los períodos de equilibrio entre varones y mujeres rara vez se mantienen, retrocediendo rápidamente a los bajos niveles de representación anteriores.

En los casos específicos de la Corte IDH y la CIDH, si bien actualmente la situación en términos de representación de género es paritaria en ambos órganos, de acuerdo a los datos relevados por GQUAL históricamente las mujeres han estado subrepresentadas en ambos órganos. Así, la Corte IDH ha contado con 43 magistrados/as en sus 44 años de funcionamiento y solo 8 (18.6%) han sido mujeres.<sup>23</sup> En el caso de la CIDH, históricamente han habido 78 comisionados/as y 17 (21.7%) han sido mujeres en sus 63 años de existencia.<sup>24</sup>

Asimismo, la Campaña GQUAL ha [investigado](#) y recopilado datos que muestran la forma en que determinados Estados nominan candidatos/as a puestos internacionales. Esta información confirma que los Estados nominan una abrumadora mayoría de candidatos varones, incluidos los países que han prometido públicamente la igualdad. Sobre la base de este análisis, la Campaña ha elaborado un [ranking](#) en el que se detalla la composición por género entre los nacionales de cada Estado que ocupan puestos en organismos internacionales. Además, hemos realizado un [análisis](#) de cómo se distribuye la representación

<sup>23</sup> Corte IDH, Composición histórica (1979-2019). Disponible en: [composiciones.pdf \(corteidh.or.cr\)](#)

<sup>24</sup> CIDH, Composición histórica. Disponible en: [OEA :: CIDH :: Composición \(oas.org\)](#)

por género de acuerdo a los grupos regionales de Naciones Unidas y un [ranking de la OEA](#) que clasifica a sus Estados Miembros en función del porcentaje de mujeres nacionales de cada país que ocupan cargos en órganos internacionales monitoreados por GQUAL.

A fin de que la CIM pueda considerar estos datos de manera específica en su informe, incluimos a continuación datos relativos a la composición actual de diversos órganos de derechos humanos de la OEA.

**a. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se compone de siete integrantes<sup>25</sup>. Actualmente, la CIDH tiene un 57.14% de mujeres, cuando históricamente ha tenido apenas un 21.92%<sup>26</sup>. La integración actual es la siguiente:

Nombre	Género	País
Julissa Mantilla	F	Perú
Margarette May Macaulay	F	Jamaica
Esmeralda Arosemena de Troitiño	F	Panamá
Roberta Clarke	F	Barbados
Edgar Stuardo Ralón	M	Guatemala
Joel Hernández	M	México
Carlos Bernal	M	Colombia

<sup>25</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 34.

<sup>26</sup> GQUAL, [The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies](#), Septiembre 14, 2015.

## Criterios de selección de Comisionados y Comisionadas

Para nominar y elegir a las personas integrantes de la CIDH los Estados deben tener en cuenta los siguientes criterios fundamentales: **i.** alta autoridad moral<sup>27</sup>, **ii.** reconocida versación en materia de derechos humanos<sup>28</sup>, **iii.** independencia, **iv.** Imparcialidad<sup>29</sup>.

Asimismo, no puede formar parte de la Comisión más de una persona nacional de un mismo Estado<sup>30</sup>.

Además, la Asamblea General de la OEA ha destacado a través de numerosas resoluciones otros criterios que deben guiar a los Estados al momento de nominar y votar a las personas candidatas para lograr integraciones efectivamente diversas y representativas. Estos criterios incluyen: **i.** asegurar el balance de género, **ii.** la representación de las distintas regiones, **iv.** la representación de los distintos grupos poblacionales, y **v.** la representación de los distintos sistemas jurídicos del Hemisferio<sup>31</sup>.

Esto se complementa con la resolución aprobada en la AG 52, que establece a la paridad de género, y representatividad geográfica regional, así como un adecuado balance de los grupos poblacionales, en particular aquellos en situaciones de vulnerabilidad y sistemas jurídicos del Hemisferio, como criterios fundamentales para tener en cuenta junto con la independencia, la imparcialidad, la autoridad moral y la competencia en materia de derechos humanos.<sup>32</sup>

### **b. Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)**

La Corte IDH se compone de siete integrantes, nacionales de los Estados miembros de la OEA.<sup>33</sup> Actualmente, la Corte IDH tiene un 42.8% de mujeres, cuando históricamente ha tenido apenas el 10.81%.<sup>34</sup> La integración actual es la siguiente:

<b>Nombre</b>	<b>Género</b>	<b>País</b>
Nancy Hernández López	F	Costa Rica
Verónica Gómez	F	Argentina

<sup>27</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 34.

<sup>28</sup> GQUAL, [The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies](#), Septiembre 14, 2015.

<sup>29</sup> *Ibid.*, Art. 71, Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Art. 8.1.

<sup>30</sup> *Ibid.*, Art. 37.

<sup>31</sup> AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), AG/RES. 2941 (XLIX-019), AG/RES. 2961 (L-O/20), AG/VG/Doc.10/22.

<sup>32</sup> AG/VG/Doc.10/22, Sección xxvi.

<sup>33</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos., Art. 52.

<sup>34</sup> GQUAL, [The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies](#), Septiembre 14, 2015

Patricia Pérez Goldberg	F	Chile
Ricardo Pérez Manrique	M	Uruguay
Humberto Antonio Sierra	M	Colombia
Eduardo Ferrer Mac-Gregor	M	México
Rodrigo Mudrovitsch	M	Brasil

### Criterios de selección de los jueces y juezas

Los jueces y juezas son elegidos/as a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como personas candidatas. No debe haber dos personas integrantes de la misma nacionalidad.<sup>35</sup> El cargo de juez o jueza es incompatible con cualquier otra actividad que pueda afectar su independencia o imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.<sup>36</sup>

Además, como ya se mencionó arriba la Asamblea General de la OEA ha aprobado resoluciones que indican otros criterios que deben tener en cuenta los Estados al momento de nominar y votar a los integrantes de la Corte IDH para lograr integraciones efectivamente diversas y representativas, incluyendo i. asegurar el balance de género, ii. la representación de las distintas regiones, iv. la representación de los distintos grupos poblacionales, y v. la representación de los distintos sistemas jurídicos del Hemisferio.<sup>37</sup>

En el caso de la Corte IDH, ya desde 2020 con la [AG/RES. 2961 \(L-O/20\)](#) y consolidado ahora como criterio a través de la [AG/VG/Doc.10/22](#), la Asamblea destacó la importancia de que los Estados nominen y voten procurando alcanzar y sostener la paridad de género en la composición de la Corte.

### **c. Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

<sup>35</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 52.

<sup>36</sup> *Ibid.*, Art. 71.

<sup>37</sup> AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), AG/RES. 2941 (XLIX- 019), AG/RES. 2961 (L-O/20), AG/VG/Doc.10/22.

El Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CEEDDIS) está integrado por una persona representante y dos personas suplentes designadas por cada Estado Parte de la Convención y su nombramiento se mantiene vigente hasta que el Estado que las designó disponga lo contrario. En caso de ausencia de la persona representante principal, las personas suplentes gozan de las mismas prerrogativas que la persona representante.<sup>38</sup>

El Comité elige entre sus integrantes a una persona que ocupe la Presidencia y a dos que ocupen las Vicepresidencias, teniendo en cuenta los principios de equidad de género y de representación geográfica<sup>39</sup>. Las personas que ocupen la Presidencia y Vicepresidencia desempeñan sus funciones por un período de dos años, y no pueden ser reelegidas para el mismo cargo. En caso de ausencia o impedimento temporales de la persona en la Presidencia, lo sustituye la persona que esté en la Primer Vicepresidencia. En caso de ausencia o impedimento definitivos de las personas en la Presidencia y/o de las Vicepresidencias, el Comité elegirá a nuevas autoridades para ejercer dichos cargos<sup>40</sup>.

Según la información disponible en la página de la OEA<sup>41</sup>, las siguientes son las personas titulares que integran el órgano en la actualidad. Como se podrá observar, actualmente hay 11 varones y 8 mujeres, representando las mujeres el 42.1%.

Nombre	Género	País
Anderson Sant'Anna de Oliveira (Presidente)	M	Brasil
Alicia Loza García Formentí (Primera Vicepresidenta)	F	México
Javier Ureta Sáenz Peña	M	Argentina
Estefanía Morales Laura	F	Bolivia

<sup>38</sup> [Reglamento de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad](#), Art. 2.

<sup>39</sup> *Ibid.*, Art. 4.

<sup>40</sup> *Ibidem.*

<sup>41</sup> [Representantes de los Estados Parte ante el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad](#).

Marco Pellegrini	M	Brasil
Daniel Concha Gamboa	M	Chile
Jairo Raúl Clopatofsky Ghisays	M	Colombia
Lisbeth Barrantes Arroyo	F	Costa Rica
Xavier Torres Correa	M	Ecuador
Sara Bonilla	F	El Salvador
William Johel Patzán González	M	Guatemala
Gerald Oriol Jr.	M	Haití
Mercedes Juan López	F	México
Magali Díaz Aguirre	F	Panamá
Diego Manuel Samaniego	M	Paraguay
Darío Portillo Romero	M	Perú
Magino Corporán Lorenzo	M	República Dominicana
María Begoña Grau	F	Uruguay



Soraida Ramírez Osorio	F	Venezuela
------------------------	---	-----------

## Criterios para ser integrantes del Comité

El Reglamento establece que las personas integrantes deben tener conocimientos técnicos sólidos y experiencia en los diferentes temas que abarca la Convención, incluyendo conocimientos en derechos humanos, en temas de discapacidad y políticas públicas. También establece la obligación de los Estados Parte de promover en la designación de sus representantes la participación de personas con discapacidad y de sus familias, así como la designación de al menos una persona representante de la sociedad civil.<sup>42</sup>

### **d. Comité Interamericano para la Prevención y Eliminación del Racismo**

De acuerdo con las nuevas convenciones que aún no han entrado en vigor, para supervisar el cumplimiento de sus obligaciones se establecerá un Comité Interamericano para la Prevención y Eliminación del Racismo, la Discriminación Racial y Todas las Formas de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, el cual estará conformado por una persona experta nombrada por cada Estado Parte, quien ejercerá sus funciones en forma independiente y cuyo cometido será monitorear los compromisos asumidos en la Convención.<sup>43</sup>

Esté Comité aún no ha sido creado o integrado porque las Convenciones aún no han entrado en vigor. Para que eso suceda, cada Convención requiere que al menos diez Estados hayan ratificado alguno de los dos tratados<sup>44</sup>. A la fecha, van seis Estados que han ratificado la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, mientras hay 2 Estados que han ratificado la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

## Criterios

La Convención establece que las personas integrantes deben ejercer sus funciones en forma independiente<sup>45</sup>. Fuera de eso, corresponderá a otras instancias establecer los criterios que aplican.

### **e. Mecanismo de seguimiento de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores**

La Convención establece que, con el fin de dar seguimiento a la Convención se establecerá un mecanismo de seguimiento que incluye a la Conferencia de Estados Parte y a un Comité

<sup>42</sup> [Reglamento de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad](#), Art. 2.

<sup>43</sup> Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas De Intolerancia, Art. 15 IV y la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia Art. 15 IV-

<sup>44</sup> *Ibidem.*

<sup>45</sup> *Ibidem.*

de Personas Expertas que debe crearse a esos efectos[32], y que estará integrado por personas expertas designadas por cada Estados Parte en la Convención<sup>46</sup>.

A la fecha dicho Comité no ha sido creado porque se necesita que diez Estados hayan ratificado la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y solo lo han hecho nueve.

## Establecimiento

El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos deberá convocar a la primera reunión del Comité de Personas Expertas dentro de los noventa días de haberse constituido el Mecanismo de Seguimiento. Dicha reunión será presidida por una persona representante del Estado que deposite el primer instrumento de ratificación o adhesión de la Convención.<sup>47</sup>

## Criterios

No están establecidos hasta el momento criterios.

## **f. Comité Jurídico Interamericano**

El Comité Jurídico Interamericano está integrado por once personas juristas nacionales de los Estados miembros de la OEA, elegidas por un período de cuatro años.<sup>48</sup>

Hoy en día está compuesto por 4 mujeres y 7 varones, representando las mujeres el 36.36%:

<b>Nombre</b>	<b>Género</b>	<b>País</b>
Ruth Stella Correa Palacio	F	Colombia
Mariana Salazar Albornoz	F	México
Cecilia Fresnedo de Aguirre	F	Uruguay
Martha Luna Véliz	F	Panamá

<sup>46</sup> Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Art. 35.

<sup>47</sup> *Ibid.*, Art. 35.

<sup>48</sup> Carta de la OEA, Art. 101.

Luis García-Corrochano Moyano	M	Perú
José Antonio Moreno Rodríguez	M	Paraguay
George Rodrigo Bandeira Galindo	M	Brasil
Eric P. Rudge	M	Suriname
Ramiro Gastón Orias Arredondo	M	Bolivia
Stephen G. Larson	M	Estados Unidos
Luis Moreno	M	Ecuador

### Criterios

En el Comité no puede haber más de una persona integrante de la misma nacionalidad[36]. Las personas candidatas deben gozar de alta autoridad moral, poseer los conocimientos científicos y la experiencia necesarios para el mejor desempeño de sus funciones y estar en condiciones de poder dedicarse exclusivamente a las labores del Comité durante las reuniones de este<sup>49</sup>.

<sup>49</sup> Estatuto del Comité Jurídico Interamericano, Art. 6.

## ANEXO II

### Obligaciones internacionales aplicables a la paridad de género en la justicia internacional.

La Campaña ha apoyado diversos estudios que describen las obligaciones contenidas en varios tratados de derechos humanos e instrumentos de soft law que exigen que los Estados garanticen la participación equitativa de las mujeres en la labor de los órganos de derechos humanos.

Un [estudio llevado a cabo por la Prof. Claudia Martin](#) para la Campaña GQUAL centra su análisis en las obligaciones específicas derivadas del artículo 8 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW). El artículo 8 exige a los Estados Partes en el tratado que "adopten todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales". Hasta la fecha, [189 Estados han ratificado la Convención](#), por lo que las obligaciones derivadas del artículo 8 son un requisito casi universal.

La obligación de garantizar una igualdad de oportunidades para participar en el trabajo de las organizaciones internacionales en virtud del artículo 8 es doble:

A nivel internacional, los Estados deben ejercer influencia cuando las reglas de los procesos de designación de cargos internacionales se adoptan para garantizar que se cumpla con los requisitos de igualdad de género establecido en dicha disposición. En el plano interno, los Estados deben establecer procesos de selección transparentes para garantizar que las mujeres se beneficien en igualdad de condiciones de la oportunidad de trabajar a nivel internacional, sobre todo cuando esas oportunidades requieren que los estados nominen candidatos para ser designados para tales cargos. A pesar de que la obligación de garantizar la igualdad de género en el ámbito internacional es de naturaleza positiva, en el plano interno los estados nacionales tienen un deber inmediato de establecer las condiciones necesarias para garantizar a las mujeres igualdad de facto en el acceso a dichas oportunidades. Por otra parte, el deber de lograr la igualdad de género en la práctica es considerada como una obligación de aplicación gradual<sup>50</sup>.

Además de las obligaciones derivadas del artículo 8 de la CEDAW, otros tratados internacionales y documentos de *soft law* contienen disposiciones sobre el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad en el acceso a la toma de decisiones, la igualdad de oportunidades en el empleo y el acceso a la justicia, que se traducen en el deber de los Estados de garantizar la igualdad de género en las instituciones internacionales. [Un estudio encargado por GQUAL a la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de Berkeley](#) ofrece un análisis detallado de la fundamentación jurídica a este respecto.

---

<sup>50</sup> Martin, C., (2015). Artículo 8 de la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer” Un escalón esencial en asegurar la paridad de género en órganos y tribunales internacionales. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2022/03/3-Claudia-Martin-Final-Espanol.pdf> pp. 3-4

En primer lugar, la prohibición de discriminar aparece en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante ICCPR) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC), entre otros tratados ampliamente ratificados. El principio de no discriminación exige que los Estados eliminen los obstáculos que dan lugar a resultados discriminatorios, como por ejemplo la disparidad entre los géneros. Dado que los procedimientos de selección están bajo el control exclusivo de los Estados, éstos deben adelantarse respetando las obligaciones de no discriminación que los Estados han asumido en virtud del derecho internacional. En este sentido, la Corte IDH ha establecido reiteradamente que el principio de no discriminación es uno de los pilares de cualquier sistema democrático y que es una de las bases fundamentales del sistema de protección de derechos humanos establecido por la OEA<sup>51</sup>. Tanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (en adelante DADH o la Declaración Americana) como la Convención Americana sobre Derechos humanos (en adelante CADH o la Convención Americana) fueron inspiradas en el ideal de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos<sup>52</sup>.

El derecho internacional de los derechos humanos ha realizado un claro reconocimiento en este sentido como un principio central, fundamental y rector para el avance progresivo en la protección de los derechos humanos. En el SIDH, este reconocimiento se verifica en el contenido del artículo II de la DADH, en el artículo 1 y el artículo 24 de la CADH, y en el artículo 3 del Protocolo de San Salvador, así como en el texto de varios de los instrumentos esenciales del SIDH como, por ejemplo, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (en adelante, “la Convención de Belém Do Pará”); la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia; la Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas; la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores; y la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.

Además, el artículo 25 del ICCPR, la Resolución 66/120 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Plataforma de Beijing, los Objetivos para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, así como las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, reflejan el compromiso de los Estados de promover la igualdad de las mujeres en el acceso a puestos de toma de decisiones en todas las entidades públicas.

El derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, previsto en el PIDESC, y protegido por las disposiciones de no discriminación de ese tratado, se extiende a los puestos en los tribunales y órganos de monitoreo internacionales.

<sup>51</sup> Corte IDH. Caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2022. Serie C No. 453., Párrafo 46

<sup>52</sup> Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, preámbulo; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 1.1



Las obligaciones mencionadas anteriormente ponen claramente de manifiesto el deber de los Estados de actuar de manera afirmativa para garantizar la paridad de género, lo que se ha reflejado en compromisos formulados por muchos Estados para alcanzar este objetivo. Teniendo en cuenta que la subrepresentación de las mujeres en los organismos internacionales aún persiste, los Estados deben adoptar medidas orientadas a que esos compromisos se traduzcan en progresos mensurables.