

**GQUAL**

**GQUAL**

CAMPAIGN FOR GENDER PARITY IN  
INTERNATIONAL REPRESENTATION

CAMPAÑA POR LA PARIDAD DE GÉNERO  
EN LA REPRESENTACIÓN INTERNACIONAL

#CAMBIEMOSLAFOTO

# LA PARIDAD DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES Y ÓRGANOS INTERNACIONALES: UN AVANCE POSIBLE CON IMPACTO GLOBAL

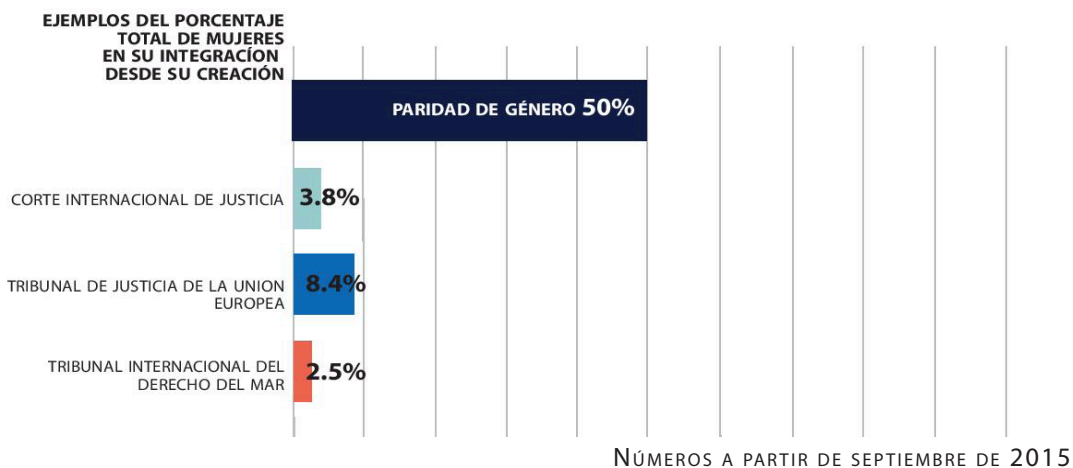
POR VIVIANA KRSTICEVIC, DIRECTORA EJECUTIVA DEL CENTRO POR LA JUSTICIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL (CEJIL),  
PARA GQUAL: LA CAMPAÑA GLOBAL POR LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA REPRESENTACIÓN INTERNACIONAL

Vivimos en un mundo cada vez más interconectado, en el que las decisiones globales y regionales impactan en los conflictos, la cooperación, los derechos y las obligaciones. Es por ello, que los tribunales y los órganos de monitoreo, a nivel regional e internacional, cobran especial relevancia.

Ellos deciden cuestiones relacionadas con la paz y la seguridad; establecen y aplican normas sobre comercio, deuda, migración, trabajo, minorías, corrupción y protección del medio ambiente. Estos órganos definen el alcance de la protección internacional de los derechos fundamentales y el castigo a los responsables de crímenes contra la humanidad, crímenes de guerra y genocidio. A su vez, las obligaciones que estos órganos desarrollan, vinculan a Estados, organizaciones, individuos, pueblos y corporaciones, entre otros.

Sin embargo, las mujeres estamos sub-representadas en estas instituciones que afectan al mundo: nuestras vidas cotidianas, las relaciones internacionales y asuntos nacionales, y las generaciones futuras. Aunque notamos algún progreso en el grado de representación en las últimas décadas, éste todavía es sumamente insuficiente.

Una investigación sobre la composición de los tribunales y cuerpos internacionales que presentamos en este documento, constata lo afirmado. Algunos de los ejemplos más destacados son: la Corte Internacional de Justicia (CIJ o Corte Internacional) en la que en la actualidad 3 de los 15 integrantes son mujeres e históricamente sólo hubo 4 juezas sobre un total de 106 integrantes; los Procedimientos Especiales (Relatores Especiales y Expertos Independientes) de la Organización de Naciones Unidas (en adelante, ONU) de los que 19 sobre un total de 52 nunca han sido liderados por mujeres; la Corte Interamericana de Derechos Humanos que no cuenta con ninguna mujer en la actualidad y que históricamente sólo ha tenido 4 mujeres de un total de 35 integrantes<sup>1</sup>; y los arbitrajes internacionales, en los que las mujeres sólo alcanzaron el 6.5% del total de las designaciones en controversias en los últimos años<sup>2</sup>.



Ahora bien, un importante primer paso para superar la desigualdad/la disparidad consiste en comprender su alcance y visibilizar el problema <sup>3</sup> . Sin embargo, la toma de conciencia por sí misma no resuelve la disparidad. Cambiar el escenario y la foto requerirá de un esfuerzo mancomunado por parte de diversos tipos de actores como son académicos/as, litigantes, integrantes de los tribunales y órganos de monitoreo, representantes de gobiernos, embajadores/as, líderes de opinión y lideresas sociales. En este espíritu, lanzamos GQUAL, la campaña global para promover la paridad de género en el ámbito de la representación internacional.

**GQUAL** reconoce que la participación de mujeres es importante para garantizar la igualdad de todos y todas, así como para la legitimidad y el impacto de los propios órganos internacionales. La iniciativa pretende centrarse en los procesos de nominación y selección para los puestos en tribunales y órganos internacionales, en cuanto constituyen puntos críticos de acceso a los mismos. Estos procesos pueden y deben modificarse para asegurar una representación equitativa de mujeres. La Campaña también propone desarrollar mecanismos, estándares, y políticas para promover la representación igualitaria de mujeres, coordinando esfuerzos de investigación, incidencia y acciones colectivas, para alcanzar la paridad de género en los órganos y tribunales internacionales.

[CON LA PARTICIPACIÓN DE UNA AMPLIA GAMA DE ACTORES EN LA ESTRATEGIA, INCLUIDOS LOS ESTADOS, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, GQUAL TIENE EL POTENCIAL DE IMPULSAR PASOS SIGNIFICATIVOS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.]

Este documento presenta los resultados de un estudio sobre la participación de las mujeres en tribunales y órganos internacionales; expone las razones por las cuales la participación y la representación de mujeres son importantes; y esboza algunas de las estrategias y acciones de incidencia planteadas por la campaña GQUAL.

## I. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ÓRGANOS Y TRIBUNALES INTERNACIONALES: EL PROBLEMA

Para comprender el alcance del problema, estudiamos los niveles actuales e históricos de participación de las mujeres en 84 órganos internacionales incluyendo tribunales internacionales y regionales, tribunales penales híbridos, tribunales y comisiones regionales de derechos humanos, órganos de tratados de la ONU y Procedimientos Especiales de la ONU, comprendiendo un total de 547 puestos<sup>4</sup>. Como resultado de este estudio constatamos lo siguiente:

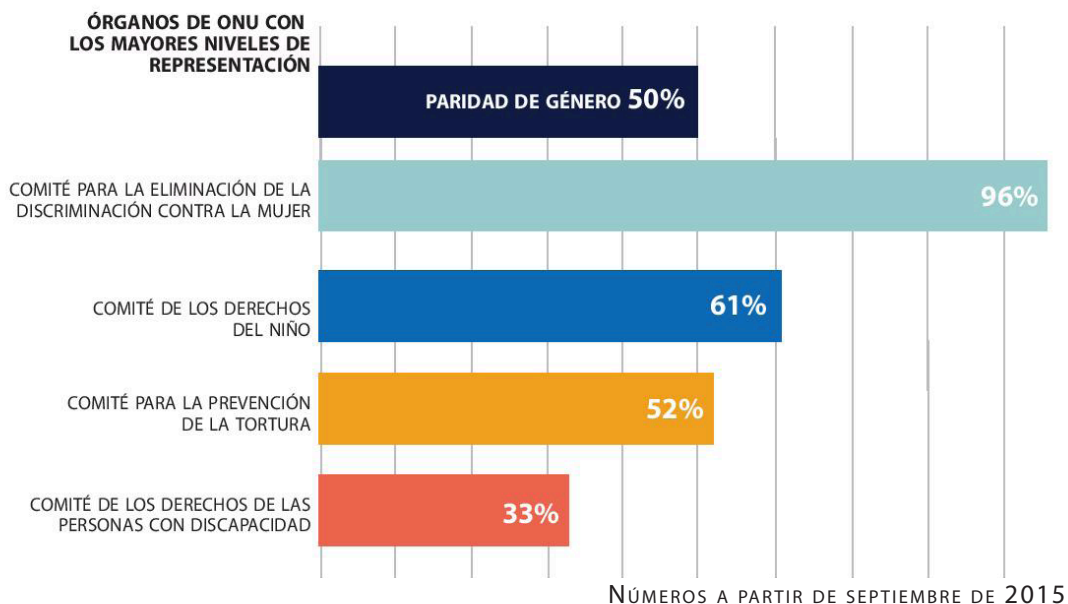
Desde el establecimiento de la Corte Internacional de Justicia<sup>5</sup> en el 1945, sólo hubo 4 mujeres de 106 miembros. Tres de ellas están actualmente en ejercicio de su cargo.

Otro registro preocupante lo tenemos en el Tribunal Internacional del Derecho del Mar (ITLOS por sus siglas en inglés), que inició su trabajo en 1994. Desde entonces ha sido integrado por 40 personas de las cuales sólo 1 es mujer y se encuentra actualmente en el cargo.

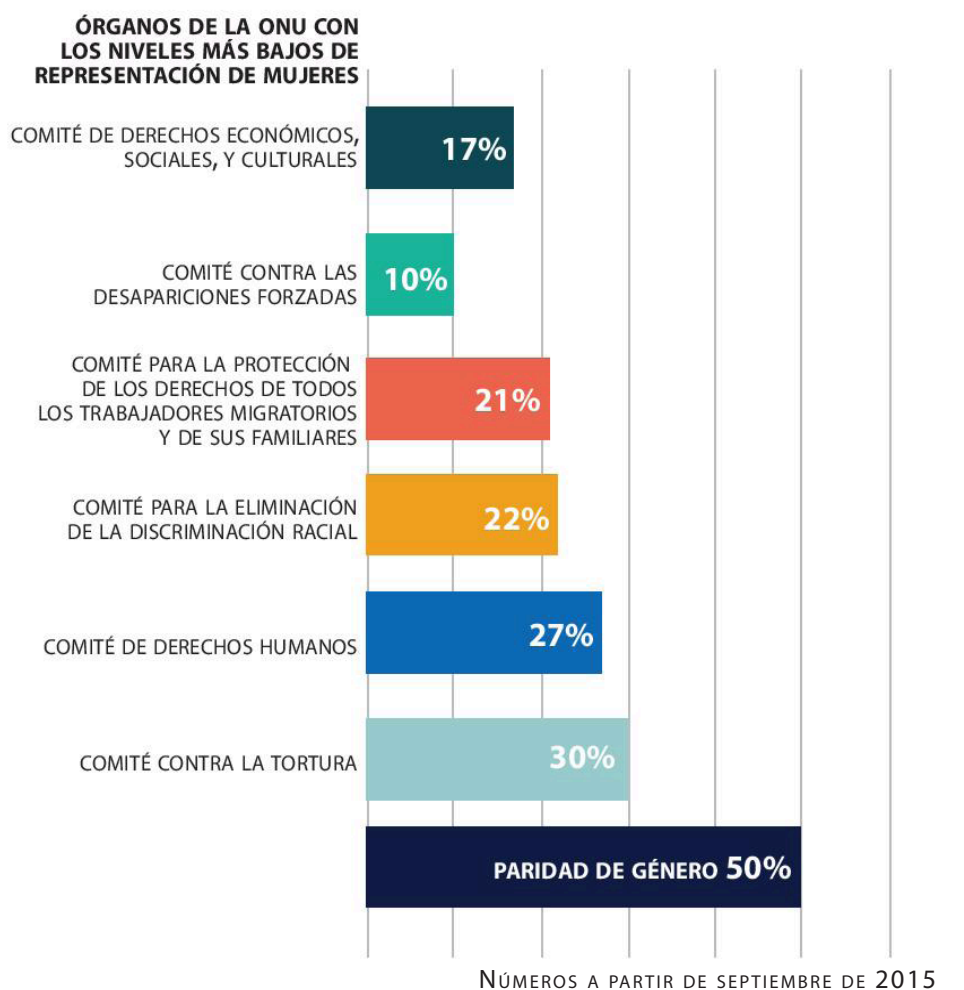
Los tribunales penales internacionales también han tenido pocas juezas. El Tribunal Penal Internacional para Ruanda tiene 10 integrantes permanentes, 2 de los cuales son mujeres. El Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia tiene 17 integrantes permanentes, de los cuales 2 son mujeres. La Corte Penal Internacional tiene un mejor registro con 6 mujeres integrantes sobre un total de 18, ocupando actualmente 3 de ellas, por primera vez, los cargos más altos: Presidenta, Vicepresidenta y Fiscal. Sin embargo, tampoco en este tribunal contamos con paridad.

La representación de las mujeres en los tribunales regionales de derechos humanos alcanza el 30% en la Corte Europea de DDHH (14 mujeres de 45 integrantes), 18% en la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (2 de 11), 0% en la Corte Interamericana de DDHH (ninguna mujer sobre un total de 7 integrantes). La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, órgano intergubernamental de derechos humanos, cuenta con el 30% de mujeres en su integración (3 de un total de 10).

De esta manera, siguiendo las estadísticas estudiadas, dentro de los principales tribunales incluidos en esta investigación, la participación de las mujeres alcanza un promedio del 17%.



Adicionalmente, también cabe destacar que en la investigación realizada por GQUAL sobre 10 órganos de tratados de derechos humanos de la ONU, se revela una tendencia interesante en materia de representación de género. Un análisis amplio de los números nos muestra que, a septiembre de 2015, el 40.6% de los puestos son ocupados por mujeres.



Sin embargo, cuando examinamos los puestos que son ocupados por mujeres en dichos órganos, las encontramos concentradas en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (95,6%), el Comité por los Derechos del Niño (50%), y el Subcomité para la Prevención de la Tortura (52%). Por lo tanto, sólo se visualiza un aumento en la participación de las mujeres cuando su presencia se basa en la representación, o en áreas relacionadas al cuidado, vinculadas tradicionalmente a los roles ocupados por las mujeres.

En el resto de los órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, el nivel de representación de las mujeres es sorprendentemente bajo. El Comité de Derechos Humanos, que se ocupa de la protección de los derechos civiles y políticos, está integrado por 5 mujeres de 18 miembros; el Comité contra las Desapariciones Forzadas tiene 2 mujeres de un total de 10 integrantes; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que está formado por 18 componentes, sólo cuenta con 3 mujeres; el Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares tiene también sólo 3 mujeres, en esta ocasión de un total de 14 miembros; y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial tiene 4 mujeres integrantes de un total de 18 miembros.

Ahora bien, la composición de los Procedimientos Especiales de la ONU, que incluye una amplia gama de grupos de trabajo sobre temas clave, Relatores Especiales, y Expertos Independientes, también

es problemática. A septiembre del año 2015, 19 de un total de 52 Procedimientos Especiales nunca habían sido liderados por mujeres. De esos 19, 11 mandatos fueron ocupados por más de un relator. Entre otras, nunca han sido ocupadas por mujeres la Relatoría Especial sobre Discriminación Racial (establecido en 1993), la de Libertad de Expresión (establecida en 1993), la Relatoría de Salud Física y Mental (establecida en 2002), la Relatoría sobre la situación de Palestina (establecida en 1993) y la de Tortura (establecida en 1985).

Si bien, algunos órganos internacionales han progresado en los niveles de representación de las mujeres desde su creación, como es el caso de la ICJ <sup>6</sup>, estos avances son insuficientes y no están exentos de posibles retrocesos.

De hecho, la mayoría de los organismos internacionales investigados por GQUAL que en algún momento alcanzaron la paridad, no fueron capaces de sostenerla en el tiempo. En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ofrece un ejemplo interesante. La composición inicial de la Corte IDH en 1979 era completamente masculina. Nueve años después, en 1988, ingresó la jueza Sonia Picado. Cuando la jueza Picado dejó la Corte IDH en 1994, no hubo otra mujer designada en el cargo hasta el año 2004. En el año 2007 la Corte IDH ya contaba con 3 juezas de un total de 7 integrantes<sup>7</sup>. Sin embargo, en el año 2013, se retrocedió hacia una composición íntegramente masculina. Una jueza mujer integrará la Corte IDH en enero de 2016.

La Corte Penal Internacional (CPI)--cuyo Estatuto contiene un mandato para tomar en cuenta en su proceso de selección la variable de género--, ha pasado de la paridad de género a la sub-representación. En 2002, la CPI alcanzó el logro de ser el primer órgano internacional con mayoría de mujeres en su integración. Sin embargo, 6 años más tarde, sólo quedaban 6 mujeres de un total de 18 integrantes<sup>9</sup>. Estos ejemplos evidencian que los avances en la representación de las mujeres deben ser acompañados de políticas, mecanismos, o acciones que aseguren no sólo el logro de los objetivos marcados sino también la sostenibilidad de éstos a lo largo del tiempo. De ahí el nacimiento de GQUAL, una campaña diseñada para que la paridad de género sea mucho más que una aspiración.

¿Por qué la participación de las mujeres en los tribunales y mecanismos internacionales es relevante? La participación y representación de las mujeres está vinculada al reconocimiento de la igualdad como derecho, así como a su vínculo con la legitimidad y el impacto de los tribunales y órganos internacionales. Vamos a analizar estos aspectos con más detalle:

## II. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: LAS RAZONES

### A. LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES COMO UNA CUESTIÓN DE IGUALDAD

Una de las razones más convincentes para que haya paridad es que la representación adecuada de mujeres es un asunto de igualdad.

Las mujeres constituyen un poco más de la mitad de la población mundial, y contamos en todo el mundo con un vasto número de mujeres talentosas en la academia, en el poder judicial, en puestos gubernamentales e instituciones internacionales, en organizaciones de la sociedad civil y en el sector privado. Ampliamente suficientes para completar un número igualitario de hombres y mujeres en los puestos internacionales disponibles.

Por otra parte, la igualdad no es sólo una aspiración, sino un derecho y un principio de derecho internacional. Varias declaraciones y tratados recogen el derecho de las mujeres a ser representadas <sup>10</sup>. La Carta de la ONU en su artículo 8 reconoce los derechos de varones y mujeres a “participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios”. La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres reconoce en su artículo 8 el derecho de las mujeres a una representación adecuada

[LA IGUALDAD  
NO ES SÓLO UNA  
ASPIRACIÓN,  
SINO UN DERECHO  
Y UN PRINCIPIO  
DEL DERECHO  
INTERNACIONAL]

en las organizaciones internacionales. Varias convenciones reconocen el derecho a participar en la vida pública sin discriminación basada en sexo, raza, grupo étnico y otros motivos. Por eso, la representación adecuada, el acceso igualitario y la igualdad deben ser garantizados; y los Estados y las organizaciones internacionales tienen un rol fundamental en esta tarea <sup>11</sup>.

A lo dicho hay que añadir que una adecuada representación de las mujeres en tribunales y órganos internacionales podría promover la igualdad en posiciones similares a nivel nacional, en aquellos países donde la participación de las mujeres es deficiente, o en foros regionales e internacionales que enfrenten desafíos semejantes.

## **B. LA REPRESENTACIÓN ES CRÍTICA PARA LA LEGITIMIDAD Y EL IMPACTO**

Un argumento importante a ser considerado en este debate es que una adecuada representación de mujeres incide en la legitimidad y el impacto de las instituciones <sup>12</sup>.

Cuando sólo una pequeña fracción de la población global crea, desarrolla, implementa y hace cumplir reglas para todos y todas, la legitimidad de sus decisiones y políticas, e incluso las mismas instituciones pueden estar sujetas a cuestionamientos.

La percepción de legitimidad afecta el tipo de asuntos que son llevados ante tribunales y órganos internacionales. Por ejemplo, la presencia de mujeres puede contribuir a que lleguen a ellos asuntos que de otro modo serían ignorados o permanecerían invisibilizados. Esto puede ser ilustrado en el contexto de los Tribunales Penales Internacionales respecto de los que se ha señalado que muchas mujeres víctimas y testigos se sienten con más confianza atestiguando ante mujeres juezas; y que, por otra parte, el comportamiento y lenguaje irrespetuoso para las mujeres se puede evitar con la presencia de mujeres juezas y fiscales <sup>13</sup>.

La representación igualitaria también es importante para el sentido de la justicia procesal, en la medida en la que influye en la percepción de ecuanimidad y justicia por parte de quienes son alcanzados/as o amparados/as por las decisiones de los tribunales y órganos de protección <sup>14</sup>. Esta percepción, al mismo tiempo, afecta la legitimidad de las decisiones y, con ella, la movilización de actores críticos para hacer cumplir las decisiones y estándares de los tribunales y cuerpos internacionales.

Aunque la falta de representación igualitaria puede afectar la legitimidad y el impacto de todos los órganos internacionales, este argumento es particularmente importante respecto de los órganos de derechos humanos, porque se fundamentan en el principio de igualdad. Para estos organismos, la igualdad es un pilar básico, y por ello, la sub-representación de las mujeres es aún más dañina para su legitimidad y la de sus decisiones.

[PARA LOS ÓRGANOS DE DERECHOS HUMANOS, LA SUB-  
REPRESENTACION DE MUJERES ES AÚN MÁS DANIÑA PARA SU  
LEGITIMIDAD Y LA DE SUS DECISIONES]

Por otra parte, para los organismos o tribunales de derechos humanos, la legitimidad social es clave para su eficacia, debido a que pocos Estados cuentan con mecanismos vinculantes que garanticen la protección nacional e internacional de los derechos humanos. La percepción que tienen víctimas, sociedad civil, instituciones nacionales y otros actores del escenario internacional puede afectar la implementación de estándares y decisiones y, en consecuencia, determinar el impacto general de estos mecanismos. Esta percepción está, en parte, basada en su composición.

Algunos de los debates sobre diversidad que tienen lugar en el contexto de los directorios empresariales pueden enriquecer este debate. En efecto, aún en el ambiente comercial, se argumenta que la igualdad de género en la representación de los directorios es un elemento crítico que afecta la imagen pública, al ser reflejo de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad. Mucho más debe entonces esperarse de las instituciones de justicia.

## C. LA CUESTIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES

Otro argumento que fundamenta la necesidad de una adecuada representación de mujeres en los tribunales internacionales y órganos de protección, consiste en afirmar que las mujeres suelen aportar diferentes perspectivas y que éstas afectan la toma de decisiones y su resultado final. Aun cuando puede resultar difícil distinguir las decisiones en función de si han sido tomadas por hombres o mujeres, es probable que contar con diversas experiencias, antecedentes y especialidades, enriquezca el trabajo de tribunales y órganos internacionales. Una masa crítica plural y diversa de mujeres puede promover importantes discusiones sobre estándares legales y resolución de controversias que, de otro modo, no serían consideradas. Por el contrario, cuando estas voces están ausentes, tribunales y órganos internacionales no alcanzan todo su potencial.

Por ejemplo, muchos mencionan a la Jueza Navanethem (Navi) Pillay por el papel crítico que tuvo siendo la única jueza al momento que el Tribunal Penal Internacional para Ruanda tomó la decisión que definió la violación y la violencia sexual como genocidio<sup>16</sup>. Asimismo, la Jueza Elizabeth Odio es reconocida por su rol en la definición de la violación sexual como tortura en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia<sup>17</sup>. Similarmente, en el Sistema Interamericano la Jueza Cecilia Medina junto con expertas como Rebecca Cook han jugado un rol importante en el desarrollo de la jurisprudencia sobre discriminación de género<sup>18</sup>.

Adicionalmente y en la misma línea argumental--sobre los temas de paz y seguridad--, las Naciones Unidas afirmaron, en la Resolución 1325 de la Asamblea General, la importancia de la representación de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones en "las instituciones y mecanismos internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflicto". La razón que expresa esta resolución es que la presencia de mujeres en estos espacios es necesaria. Se reconoce además que a menudo las mujeres cubren roles diferenciados y cruciales en la prevención y resolución de conflictos y en el mantenimiento de la paz, y que la igual participación y representación en las instancias de toma de decisión de estos procesos puede tener un impacto en la sustentabilidad y éxito del trabajo de las operaciones de mantenimiento de la paz.

Es importante notar que, incluso frente al reconocimiento expreso de la relevancia de la representación de las mujeres en el contexto de paz y seguridad, los formuladores de la política pública no han percibido que muchos tribunales y organismos tienen mandatos relacionados con la paz, la seguridad y los derechos humanos. Por ello, las mujeres deberíamos estar incluidas en esos espacios establecidos para lidiar con los diferentes aspectos de los conflictos armados y la construcción de la paz.

[CUANDO LAS VOCES DE LAS MUJERES ESTÁN AUSENTES, LOS TRIBUNALES Y ORGANISMOS PUEDEN FALLAR EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS]

Finalmente, la inclusión de mujeres puede mejorar el funcionamiento de los cuerpos colectivos. Numerosos estudios apuntan a la diversidad como un catalizador de la creatividad y de un examen más cuidadoso de la información y las opciones. Estos últimos argumentos, que han sido presentados en el contexto de las integrantes de los directorios empresariales, pueden también ser usados para fortalecer el apoyo en favor de la igualdad, la paridad de género y la diversidad en otros colectivos, tales como los tribunales internacionales y los mecanismos de monitoreo. Esta línea de razonamiento que se ha desarrollado en el contexto empresarial, podría también ayudar a iluminar la relevancia de la participación de mujeres en espacios donde no se debaten cuestiones usualmente asociadas a los roles o experiencias tradicionales de las mujeres, tales como el Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Hay múltiples estrategias para mejorar la representación y paridad de género en el ámbito internacional entre las que se incluyen: el establecimiento de mentores/as; la provisión de apoyo financiero a candidatas y a mujeres que ocupan puestos internacionales; la educación; etc. La efectividad de



estas estrategias puede variar teniendo en cuenta factores tan diversos como son el estatus que las mujeres tengan en un país en particular; las condiciones y situaciones que pueden ofrecer obstáculos únicos para su plena participación; las prácticas arraigadas de exclusión que existen a nivel nacional o internacional; etc.

Las estrategias prioritarias de la Campaña GQUAL están establecidas en la Declaración de GQUAL, un documento firmado por cientos de importantes y diversas mujeres y varones de todo el mundo, que expresan su apoyo a una representación adecuada e igualitaria.

### **III. EL CAMINO DE GQUAL HACIA LA PARIDAD DE GÉNERO: ESTRATEGIAS PARA LA INCIDENCIA**

Una de las estrategias clave que GQUAL utilizará para lograr la representación igualitaria consiste en trabajar para mejorar los procesos de nominación y selección de los tribunales y órganos internacionales. Éstos son un punto de entrada crítico. Los procesos de nominación definen el universo de candidatos/as disponibles, mientras que los procesos de selección influyen en las votaciones y en los resultados. Por ello, desarrollar y fortalecer políticas, medidas y prácticas de nominación y votación que tengan en cuenta la paridad de género, tendrá un impacto concreto sobre la composición de los tribunales y órganos internacionales.

En su mayoría, la nominación de candidaturas está a cargo de un número limitado de actores estatales, generalmente en el ámbito del Poder Ejecutivo, como el/la Ministro/a o Ministerio de Relaciones Exteriores. En el caso de posiciones particularmente importantes, el/la Presidente/a u órganos consultivos pueden estar involucrados. Por su parte, la auto-nominación o la nominación a través de actores no estatales son excepcionales. A su vez, la votación para determinar la membresía de los tribunales u órganos, generalmente es realizada por representantes estatales ante el organismo internacional que alberga a dichas instituciones; el voto expresa la posición de su gobierno sobre los candidatos y las candidatas apropiados/as para conformar el órgano respectivo.

En consecuencia, modificar las prácticas actuales de nominación y votación necesita del compromiso directo de los Estados y de actores institucionales. En la mayor parte del mundo, esto no debería suponer un desafío insuperable.

Muchos de los actores que toman decisiones ya han asumido compromisos en relación con la transparencia, la participación y la adecuada representación, cuando se trata de la composición de sus instituciones a nivel nacional o internacional. Así, en algunos países, los principios y valores que justificarían un cambio en las prácticas de nominación y votación para reflejar consideraciones sobre equidad de género están en armonía con victorias ya logradas en otros niveles, como en la representación parlamentaria o ministerial.

Proyectar la ruta de navegación de GQUAL para conseguir los cambios deseados en los procesos de nominación y votación, requerirá entender que cada proceso nacional e internacional, obedece a distintos marcos institucionales, tradiciones y culturas y que, consecuentemente, puede demandar distintos cursos para lograr el cambio. De esta manera, habrá diferencias en las estrategias para modificar la forma en la que las y los integrantes de un órgano de tratado y de los Procedimientos Especiales son elegidos; así también habrá diferencias en las estrategias para incidir sobre los procesos de nominación, a nivel nacional, de carácter discrecional, en contraste con aquéllas diseñadas para abordar los procesos de selección realizados en las instituciones internacionales<sup>19</sup>.

Ahora bien, los procesos existentes para la nominación y votación de candidatos/as para tribunales y órganos de protección internacionales, varía en lo que respecta a la transparencia, la participación, la evaluación de los méritos individuales, las especialidades, la independencia, la diversidad y la moral. En muy pocas instancias, el balance de género y la diversidad son criterios que determinan los procesos de nominación y selección, ya sea a nivel nacional como internacional.

Son los Estados los que nominan (generalmente, por decisiones de los Gobiernos) a los candidatos y las candidatas.

La votación es hecha a nivel internacional, se trata generalmente de un proceso diplomático que frecuentemente sólo implica una evaluación proforma de sus calificaciones. Los votos son generalmente intercambiados entre los países. Así, estos intercambios pueden involucrar acuerdos para respaldar alguna candidatura para esa elección, pero también pueden implicar acuerdos sobre futuras elecciones en el mismo órgano u elecciones actuales en otros órganos. La gran mayoría de estos acuerdos son secretos, y muy probablemente no se involucrará al candidato o a la candidata, en las decisiones sobre intercambio de votos.

En función de las características del proceso de votación, los atributos personales como la capacidad y experiencia en un campo específico, la independencia y la integridad, generalmente no son sujetos a escrutinio en la etapa de selección. De manera similar, los resultados colectivos que reflejen balances deseables en la representación geográfica, de género, racial, de aptitudes, experiencias y trayectorias no pueden ser aseguradas como consecuencia de las limitaciones de los actuales sistemas de votación.

Por ello, GQUAL apunta a repensar los procesos nacionales e internacionales de nominación y votación con el objetivo de promover la equidad de género en la representación internacional. Esto requerirá de Estados convencidos a comprometerse con la nominación paritaria y a hacer del género una parte fundamental de sus decisiones en el momento de votar para estas altas funciones. GQUAL también pretende trabajar con los tribunales y órganos internacionales y con las organizaciones que los albergan, para promover cambios en sus prácticas, políticas, estándares y normas cuando sea necesario.

A continuación se incluye una breve ruta de trabajo a futuro, tomando en cuenta tres caminos principales: lo que los Estados pueden hacer, lo que las instituciones internacionales y los órganos de monitoreo pueden hacer, y algunos de los pasos para quienes se involucren en la Campaña GQUAL desde otros espacios.

## **A. ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS ESTADOS PARA PROMOVER LA PARIDAD DE GÉNERO?**

Los Estados tienen la posibilidad de impactar de manera decisiva la situación de sub-representación actual. Uno de los pasos más importantes para hacerlo, consiste en cambiar la forma en la que ellos nominan y votan a los y las integrantes de estos órganos. Los procesos de nominación y votación determinan el universo de candidatos/as disponibles, e influyen directamente en la posibilidad de que las mujeres sean elegidas para tribunales internacionales y órganos de monitoreo en paridad.

### **1. NOMINAR EN PARIDAD**

Un paso a tomar por los Estados es el de nominar en paridad. Hay diferentes maneras en la que los Estados pueden avanzar hacia la nominación en paridad. Por ejemplo, un Gobierno puede asumir el compromiso público de nominar un número igual de mujeres y varones a tribunales internacionales y órganos de monitoreo durante un mandato presidencial específico.

Es posible incluso dar un paso más firme hacia adelante plasmando este compromiso en la legislación, en decretos o en políticas que regulen el procedimiento para la nominación o aspectos sustantivos del mismo<sup>20</sup>.

Alternativamente, dependiendo de cuantas nominaciones hagan los Estados, o de las posibilidades que brinden las reglas que dirijan las elecciones de los diferentes órganos, los Estados pueden considerar nominar a un hombre y a una mujer para cada cargo. De hecho, ya existen procedimientos en tribunales internacionales que dan cuenta del balance de género en la nominación. Así, en la Corte Europea de Derechos Humanos, los Estados deben presentar tres candidatos/as que incluyan a ambos

sexos (por ejemplo dos hombres y una mujer), a pesar de que circunstancias excepcionales justifiquen la presentación de una lista con candidatos/as de un sólo sexo.

Si los Estados asumen el compromiso de nominar en paridad, el universo de candidatos y candidatas disponibles contendrá notoriamente más mujeres, sin siquiera cambiar el sistema de votación. Esta simple medida puede resultar en tribunales y órganos internacionales más representativos.

## **2. VOTAR EN PARIDAD**

Votar en paridad es el segundo compromiso importante que los Estados pueden asumir. Incluso cuando un Gobierno no tenga interés en presentar candidatos/as para la elección de un órgano o tribunal internacional en particular, debe votar para determinar la composición de estos órganos si es parte de él.

Por ello, el cambio en los patrones actuales de votación de los Estados para que tengan en cuenta una adecuada representación de género, tendría un impacto significativo en los resultados de las elecciones. En ese sentido, los Estados podrían usar la mitad de sus votos para elegir candidatas mujeres, o tantos votos como les sea posible y necesario de cara a alcanzar la paridad. A modo de ilustración, en las elecciones de numerosos órganos de protección, los Estados tienen generalmente tantos votos como vacantes disponibles. Así, si hay 10 vacantes, un Estado puede comprometerse a votar al menos a cinco mujeres; o en el caso en que un determinado órgano tuviera pocas o ninguna mujer en ejercicio del cargo, ese Estado podría mostrar su compromiso en favor de la igualdad de género destinando la mayoría de sus votos a aquellas candidatas mujeres.

Votar en paridad, puede ser menos claro para aquellos órganos que solo están compuestos por una persona, como las Relatorías Especiales y Expertos Independientes. En estos casos, los Estados o los órganos de selección pueden enfocarse en los espacios en los que las mujeres han estado históricamente ausentes o sub-representadas. Por ejemplo, el próximo Relator Especial para la Libertad de Expresión podría ser una mujer, ya que esa posición ha sido siempre ocupada por varones.

Un cambio significativo en los patrones de votación generaría mayores incentivos a la hora de nominar a mujeres con condiciones para desempeñar el cargo. Si las mujeres están sub-representadas en un tribunal u órgano en particular, y numerosos Estados se han comprometido a votar en paridad, los Gobiernos que nominen mujeres lo harían sabiendo que podrían tener efectivamente más chances de ser electas.

Ahora bien, el compromiso de votar teniendo en cuenta consideraciones de paridad presenta dificultades para su monitoreo en cada país, en tanto la mayoría de los intercambios de los votos y de las votaciones aún se realizan de forma secreta. Sin embargo, un Estado podría comprometerse a rever anualmente todos sus votos individuales para tribunales y órganos internacionales, y así de esta manera poder evaluar a cuántas mujeres y hombres fueron votados, haciendo pública la información. Sin duda, más allá de los compromisos individuales de un Estado en la práctica o las políticas sobre el tema, la fuerza del compromiso de votar en paridad en un órgano se develaría en los resultados de las elecciones.

## **3. MECANISMOS Y PRÁCTICAS TRANSPARENTES Y PARTICIPATIVAS**

Una medida procesal para incrementar la representación, es asegurar que los Estados promuevan mecanismos y prácticas transparentes y participativas para la nominación y selección de candidatos/as. En la mayoría de los países, la decisión de nominar es aún tomada a través de procesos que no son participativos o ni están sujetos al escrutinio público. Aunque la mayoría de las nominaciones son discrecionales, la falta de publicidad de esos procesos limita el universo de candidatos/as disponibles y no permite un debate sobre sus condiciones y las calificaciones requeridas por su parte.

Para promover la transparencia, los Estados deberían publicar los cargos disponibles, solicitar postulaciones de personas calificadas o nominaciones públicas a través de las organizaciones de la sociedad civil o de asociaciones profesionales. Esto podría resultar en la presentación de un grupo más amplio y diverso de candidaturas calificadas.

Las habilidades y calificaciones para esas posiciones deberían estar claramente definidas para promover la toma de decisiones basada en méritos que den cuenta de distintas trayectorias, experiencias y aptitudes. Con esta información, la sociedad civil estará mejor posicionada para abogar a favor de individuos pertenecientes a grupos sub-representados. Debe tomarse en cuenta que en algunos Estados, la discusión sobre la composición de importantes instituciones, ha conducido a la sanción de normas o políticas para promover la representación igualitaria de mujeres. El establecimiento de procesos formales o informales de evaluación pueden aportar comparaciones útiles entre candidatos/as, elevar el costo de presentar candidaturas sin las competencias y premiar la presentación de las calificadas, teniendo en cuenta los criterios individuales y colectivos deseables para la candidatura y el órgano.

Incluso si los Gobiernos no asumieran compromisos para la nominación o votación y sus decisiones en estos asuntos permanecieran siendo discrecionales, la transparencia puede representar un paso hacia delante. Moverse en esa dirección, seguramente tendrá impacto en la legitimidad y representatividad de los órganos e instituciones a las que, eventualmente, candidatos y candidatas se sumarán.

## **B. ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS TRIBUNALES, LOS ÓRGANOS Y LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES QUE LOS ACOGEN, PARA PROMOVER LA PARIDAD DE GÉNERO?**

Los mecanismos, normas, políticas y prácticas de las organizaciones internacionales pueden tener un impacto significativo en los niveles de representación de las mujeres en los tribunales y órganos de protección internacionales que son albergados en su seno. Más aún, los estándares, la doctrina, los desarrollos interpretativos, entre otros, pueden asimismo afectar la integración de los órganos de protección internacional. Por ello, responder la pregunta sobre el papel de las organizaciones internacionales y los órganos de tratado es sumamente relevante.

### **1. PROMOVER LA TRANSPARENCIA**

Del mismo modo en que la transparencia es importante en la práctica estatal, también lo es para las organizaciones internacionales y regionales. Esto es particularmente cierto en relación con la difusión de la información sobre la composición actual e histórica de cada órgano, aquella sobre las próximas vacantes que se generarán, y sobre los criterios y procedimientos nacionales e internacionales de nominación y votación<sup>21</sup>.

Varias instituciones han acuñado prácticas o desarrollado políticas que buscan promover la transparencia al incluir políticas para publicar las vacantes, al expandir el número de actores externos autorizados que participan en la evaluación de las candidaturas, al establecer o promover las presentaciones públicas de quienes aspiran a los puestos, etc. Estas prácticas deben ser compartidas, evaluadas y expandidas para promover una participación más amplia y el escrutinio público respecto a los procesos de selección de candidatos y candidatas.

### **2. LA ADOPCIÓN DE REGLAS PARA PROMOVER Y ASEGURAR LA PARIDAD DE GÉNERO**

La mayoría de los procesos de selección para los tribunales y órganos internacionales no prevén mecanismos que consideren el resultado de la elección para el tribunal u órgano entendido como un colectivo. Si el proceso de selección de integrantes de un órgano internacional no incluye mecanismos

que consideren este aspecto, la composición final del órgano puede terminar no reflejando la diversidad que algunos Estados se comprometieron a promover, o las competencias y las trayectorias específicas que pueden ser relevantes en cierto momento. En las Américas, por ejemplo, en ciertas ocasiones los Estados se han manifestado sobre el valor que la diversidad de sistemas legales tiene para la universalidad del sistema, o sea, para que se trate de un sistema que incluya a todo el continente. Sin embargo, ese entendimiento compartido no se ha reflejado necesariamente en la elección de candidatos/as del Caribe para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con el resultado de un tribunal regional compuesto únicamente por juristas provenientes de países de tradición continental (en contraposición a juristas con experiencia en el derecho común).

Una excepción a la falta de atención sobre la composición del órgano como colectivo es la atención que sí se le da a la diversidad geográfica. Por ejemplo, en el Consejo de Derechos Humanos la composición de los miembros es decidida en función de grupos regionales, y en la Corte Europea de Derechos Humanos es necesario que haya un juez o jueza por Estado miembro.

Sin embargo, no se han creado sistemas tan efectivos para asegurar, en términos de resultado final, la diversidad y la paridad de género. Las Naciones Unidas ha establecido guías para los órganos de tratados y Relatorías que le solicitan a los Estados tomar en consideración, entre otros criterios, a la representación equilibrada de género<sup>22</sup>. La Corte Europea de Derechos Humanos le exige a los Estados presentar tanto hombres como mujeres. En un avance interesante, la Corte Penal Internacional ha desarrollado un sistema de votación sofisticado, que le exige a los Estados votar a un mínimo de candidatos/as de cada región, experiencia legal y género<sup>23</sup>.

Mientras estas guías y mecanismos muestran el compromiso con la igualdad de género, no siempre resultan en una adecuada representación de mujeres. Es aquí donde las instituciones que establecen las reglas y directrices para la elección y composición de órganos internacionales, tales como las instituciones de gobierno de las organizaciones internacionales, las asambleas de Estados Parte de un tratado en particular, y también los propios órganos internacionales, juegan un rol fundamental en el desarrollo de mecanismos y pautas orientadoras para promover y garantizar la paridad de género. En este sentido, un importante y reciente progreso es la Convención de las Personas con Discapacidad, que exige que existan entre sus miembros, personas con discapacidad. Esto podría ser replicado al incorporar cláusulas obligatorias que aseguren la presencia de grupos sub-representados o grupos beneficiarios en algún nuevo tratado.

La Campaña GQUAL se propone estudiar y aprender de las experiencias existentes a fin de trabajar con las diversas organizaciones internacionales que albergan a los tratados y órganos internacionales, como modo de contribuir a generar los cambios deseados en los procesos de selección.

[ALREDEDOR DEL MUNDO  
EXISTEN MILES DE  
MUJERES COMPETENTES Y  
CALIFICADAS QUE PUEDEN  
OCUPAR POSICIONES EN  
TRIBUNALES Y ORGANISMOS  
INTERNACIONALES]

### **3. MONITOREAR EL PROGRESO Y DESARROLLAR ESTÁNDARES**

Los órganos de tratados de derechos humanos, sus Secretarías, las instituciones de gobierno de las organizaciones regionales, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y el Consejo de Derechos Humanos, deberían estudiar la composición de género de los tribunales y órganos internacionales que operan bajo su órbita. A través de esos estudios se podrían identificar buenas prácticas en la nominación, votación y selección de candidatos y candidatas que resulten en una adecuada representación, así como usarlos para contribuir a corregir los procedimientos que no alcanzan ese objetivo.

Adicionalmente, los órganos de protección y las instituciones podrían publicar informes, recomendaciones o comentarios que analicen aspectos sustantivos y procesales de las normas de

derechos humanos que impacten en la integración de dichos órganos. Entre los derechos a tratar, afectados por la sub-representación, se podría incluir el derecho a la participación en la vida pública, la igualdad y no discriminación, las obligaciones positivas, la no regresividad y la especial protección de las mujeres y otros grupos sub-representados. El análisis de la representación de mujeres en los órganos internacionales también debería ser incluido cuando se documenten cuestiones sobre igualdad en la administración de los sistemas de justicia, sobre el acceso a la justicia, la participación en la vida política, etc.

### **C. UN ESFUERZO COLECTIVO PARA LUCHAR CONTRA LA SUB REPRESENTACIÓN: GQUAL, LA CAMPAÑA**

Las mujeres somos un grupo increíblemente diverso de personas que vivimos en diferentes sociedades y experimentamos distintos niveles de exclusión y desigualdad en nuestras vidas diarias. Alrededor del mundo, hay miles de mujeres competentes, cualificadas que pueden ocupar posiciones en los órganos y tribunales internacionales, y representar diversidad de opiniones políticas, creencias religiosas y orígenes geográficos que podrían enriquecer a esos órganos.

Las mujeres deberían estar participando en la deliberación y toma de decisiones que se adoptan en la esfera internacional, en relación con asuntos que no sólo son cruciales para ellas, sino también fundamentales para determinar el presente y el futuro del derecho internacional, los derechos humanos, el comercio, el derecho penal y el ambiente. Esto no sólo sería hacer lo correcto, sino que también contribuiría a una mejor justicia, con más legitimación e impacto.

Sin embargo, tal como lo muestra el estudio presentado en este artículo, la sub-representación de mujeres persiste. Reducir la brecha que se ilustra en este estudio sobre órganos y tribunales internacionales, requeriría la elección de alrededor de 300 mujeres a nivel mundial. Por lo tanto, la escasez de mujeres que ocupan actualmente órganos o tribunales internacionales parece indicar la existencia de una desigualdad estructural y fuertemente enraizada en el acceso a esos órganos.

La respuesta que dio seguimiento inicial al estudio de los números que se expusieron más arriba es la Declaración GQUAL. Ésta establece una serie de cursos de acción y una Campaña basada en esos compromisos. Dichos compromisos incluyen: incidir sobre los patrones de nominación y votación; influir en el desarrollo de mecanismos, estándares, prácticas y políticas; profundizar la investigación, la incidencia, y la acción colectiva, todo ello con el objetivo de alcanzar la paridad de género en los órganos y tribunales internacionales.

Así, el trabajo que la Campaña tiene por delante incluye el monitoreo de los procesos de nominación y la incidencia para la implementación de cambios a nivel nacional e internacional; el mapeo de estrategias específicas para las distintas líneas de intervención; el fortalecimiento de alianzas amplias y variadas para trabajar y compartir experiencias y especialidades en las distintas regiones y temas; y la documentación de procesos y resultados reuniendo información y datos a fin de sustentar a futuro la movilización de las organizaciones de la sociedad civil, Estados y órganos internacionales.

Es importante destacar que una parte sustantiva del proceso consiste en profundizar estas discusiones a nivel local, regional y global, y generar conocimientos para disminuir la brecha que existe en el área legal y social y que es relevante para asegurar una adecuada representación de mujeres en el ámbito internacional.

Definitivamente la Campaña se beneficia de construir de las investigaciones, de las especialidades y reflexiones existentes, y espera alentar una comprensión en profundidad de los diferentes aspectos del problema, sus causas y posibles soluciones. Algunas de las áreas de investigación a ampliar incluyen: el estudio de las prácticas de nominación en la mayoría de los países; el monitoreo de los records de nominación y votación de los países; la investigación sobre las posibilidades de fertilización cruzada en el análisis de la diversidad en las directivas empresariales y la representación en las cortes y órganos

internacionales de protección; la recopilación de información sobre jueces, juezas y equipos legales que trabajan en las cortes y órganos internacionales; el examen de las prácticas formales e informales de nombramiento; el análisis de estereotipos raciales, étnicos, y de género y su eventual incidencia sobre la percepción del desempeño de los y las jueces/zas internacionales; el cuestionamiento al rol de las instituciones internacionales en la promoción del balance de género; el desarrollo de estudios estadísticos sobre las probabilidades en la selección a partir de cambios sobre los patrones o reglas de votación; la identificación de necesidades especiales de las juezas ya elegidas; la reinterpretación del artículo 8 de la CEDAW; el estudio de la justificación para mantener votaciones secretas para determinar la composición de los tribunales internacionales y mecanismos de derechos humanos; etc.

Más aún, la Campaña espera crear sinergias con otras iniciativas valiosas que persiguen un panorama más justo para todos y todas, incluyendo las discusiones y estrategias más amplias que abordan la interseccionalidad en la discriminación, la exclusión y desigualdad.

Por último, el objetivo de alcanzar la paridad de género en los órganos y tribunales internacionales puede progresar si un número amplio y diverso de académicas, académicos, activistas, dirigentes, formadoras de opinión y lideresas sociales, tribunales y órganos internacionales e instituciones, se comprometen a abordar este problema en conjunto. La representación no solo es un reclamo justo, es un medio para asegurar la igual participación de mujeres en la construcción de un mundo mejor como se expresó en la Declaración de Beijing. La igualdad de género en la representación internacional es un paso simple y realizable con impacto global.

## ANEXO: NUMEROS A PARTIR DE SEPTIEMBRE DE 2015

### Tribunales Internacionales

	<i>Tribunal</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
1945	Corte Internacional de Justicia	15	3 (20%)	106	4 (3.77%)
2002	Corte Penal Internacional	18	6 (33%)	40	14 (35%)
1994	Tribunal Internacional del Derecho del Mar	21	1 (5%)	40	1 (2.5%)
1995	Tribunal Penal Internacional para Ruanda	10 <sup>i</sup>	2 (20%)		
1993	Tribunal Especial para la ex Yugoslavia	17 jueces permanentes	2 jueces permanentes (11.7%)	51 jueces permanentes	9 jueces permanentes (17.6%)
		3 jueces <i>ad hoc</i>	1 juez <i>ad hoc</i>	35 jueces <i>ad hoc</i>	14 jueces <i>ad hoc</i>
<b>TOTAL → 81 puestos permanentes</b>			<b>14 (17%)</b>	<b>237</b>	<b>28 (11.8%)</b>



## Tribunales Regionales

	<i>Tribunal</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>	<i>Integrantes actuales</i>
1952	<i>European Court of Justice</i>  Tribunal de Justicia de la Unión Europea	28	5 (17.8%)	95	8 (8.42%)
1979	<i>Court of Justice of the Andean Community</i>  Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina	4	2(50%)		
1907	<i>Central American Court of Justice</i>  Corte Centroamericana de Justicia	6	2 (33%)		
2005	<i>Caribbean Court of Justice</i>  La Corte de Justicia del Caribe	7	1 (14%)	10	2 (20%)
1991	<i>ECOWAS Community Court of Justice</i>  Tribunal de Justicia de la CEDEAO	7	1 (14%)	17	5 (29.4%)
1999	<i>East African Court of Justice</i>  La Corte de Justicia del África Oriental	10	1 (10%)	23	4 (17%)
<b>TOTAL → 62 puestos</b>			<b>12 (19.35%)</b>	<b>145</b>	<b>19 (13%)</b>

### Tribunales Regionales de Derechos Humanos

	<i>Tribunal</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
1979	Corte Interamericana de Derechos Humanos	7	0 (0%)	35	4 (11%)
1959	Corte Europea de Derechos Humanos	45 <sup>i</sup>	14 (31%)	175	35 (20%)
2004	African Court on Human and People's Rights Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos	11	2 (18%)	22	4 (18%)
<b>TOTAL → 63</b>			<b>16 (25.4%)</b>	<b>232</b>	<b>43 (18.5%)</b>

### Comisiones Internacionales

	<i>Comisión</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
1959	Comisión Interamericana de Derechos Humanos	7	3 (42.8%)	66	11 (16.6%)
1987	Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos	11	6 (54.5%)	44	16 (36%)
2010	ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children Comisión de la ASEAN para la promoción y protección de los Derechos de las Mujeres y de los Niños	20	17 (85%)		
1993	ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights Comisión intergubernamental de la ASEAN sobre Derechos Humanos	10	3(30%)	20	5 (25%)
<b>TOTAL → 48 puestos</b>			<b>29(60%)</b>	<b>130</b>	<b>32(24.6%)</b>

## Tribunales Híbridos

	<i>Tribunal</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
2003	Extraordinary Chambers in the Courts of Cambodia  Cámara Extraordinaria en las Cortes de Camboya	23	3 (13%)	33	6 (18%)
2002	Special Court for Sierra Leone  Tribunal Especial para Sierra Leona	15	4 (27%)		
2013	Residual Special Court for Sierra Leone  Tribunal Especial Residual para Sierra Leona	16	5 (31%)		
2009	Special Tribunal for Lebanon  Tribunal Especial para el Líbano	11	3 (27.27%)	12	3 (25%)
<b>TOTAL → 65 puestos</b>			<b>15 (23%)</b>		

## Organismos de la ONU

	<i>Comité</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
1976	Human Rights Committee Comité de Derechos Humanos	18	5 (27%)		
1985	Committee on Economic, Social and Cultural Rights Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	18	3 (17%)		
1969	Committee on the Elimination of Racial Discrimination Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial	18	4 (22%)		
2004	Committee on the Protection of the rights of All Migrant Workers and Members of their Families Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	14	3 (21%)		
2010	Committee on Enforced Disappearances Comité contra las Desapariciones Forzadas	10	2 (20%)		
1979	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	23	22 (96%)		
1990	Comité de los Derechos del Niño	18	9 (50%)		
1969	Comité sobre los Derechos de las personas con Discapacidad	18	6 (33%)		
1987	Comité contra la Tortura	10	3 (30%)		
2007	Subcomité para la Prevención de la Tortura	25	13 (52%)		
<b>TOTAL → 172 puestos</b>			<b>70 (40%)</b>		

**Mandatos temáticos y por país:**

	<i>Relatoría/Grupo de Trabajo/EI</i>	<i>Integrantes actuales</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>
2000	Relatora Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado	1	1 (100%)	3	2 (66%)
2000	Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afro descendientes	5	2 (40%)	15	6 (40%)
1991	Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria	5	1 (20%)	19	4 (21%)
2011	Experto Independiente sobre la promoción de un orden internacional democrático y equitativo	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1998	Relator Especial sobre el Derecho a la Educación	1	0 (0%)	3	1 (33%)
1980	Grupo de Trabajo sobre desapariciones forzadas o involuntarias	5	2 (40%)	23	2 (8.7%)
2012	Relator Especial sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1982	Relator Especial sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias	1	0 (0%)	5	1 (20%)
1998	Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos	1	0 (0%)	4	2 (50%)
2000	Relatora Especial sobre el derecho a la alimentación	1	1 (100%)	3	1 (33%)
2005	Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y de las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales	1	0 (0%)	4	0 (0%)

2010	Relator Especial sobre el Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1993	Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión	1	0 (0%)	4	0 (0%)
1986	Relator Especial sobre la libertad de religión o de creencias	1	0 (0%)	4	1 (25%)
2002	Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental	1	0 (0%)	3	0 (0%)
2000	Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos	1	0 (0%)	3	2 (66%)
1994	Relatora Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados	1	1 (100%)	4	2 (50%)
2001	Relatora Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas	1	1 (100%)	3	1 (33%)
2004	Relator Especial sobre los derechos humanos de las personas internamente desplazadas	1	0 (0%)	3	0 (0%)
2005	Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación	5	2 (40%)	11	6 (54.5%)
1999	Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes	1	0 (0%)	3	1 (33%)

2005	SR minority issues Relatora Especial sobre cuestiones de las minorías	1	1 (100%)	2	2 (100%)
2013	IExp older persons Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad	1	1 (100%)	1	1 (100%)
2011	SR truth, justice, reparations Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1993	SR discrimination Relator Especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia	1	0 (0%)	4	0 (0%)
2007	SR slavery Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud incluidas sus causas y consecuencias	1	1 (100%)	2	2 (100%)
2005	IExp hrrr and international solidarity Experta independiente sobre los derechos humanos y la solidaridad internacional	1	1 (100%)	2	1 (50%)
2005	SR counterterrorism Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos en la lucha contra el terrorismo	1	0 (0%)	2	0 (0%)
2005	SR minority issues Relatora Especial sobre cuestiones de las minorías	1	1 (100%)	2	2 (100%)

2013	IExp older persons Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad	1	1 (100%)	1	1 (100%)
2011	SR truth, justice, reparations Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1993	SR discrimination Relator Especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia	1	0 (0%)	4	0 (0%)
2007	SR slavery Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud incluidas sus causas y consecuencias	1	1 (100%)	2	2 (100%)
2005	IExp hrr and international solidarity Experta independiente sobre los derechos humanos y la solidaridad internacional	1	1 (100%)	2	1 (50%)
2005	SR counterterrorism Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos en la lucha contra el <b>terrorismo</b>	1	0 (0%)	2	0 (0%)
1985	SR torture Relator Especial sobre la cuestión de la <b>tortura</b> y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes	1	0 (0%)	5	0 (0%)



1995	SR environmentally sound waste management  Relator Especial sobre las implicaciones para los de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos	1	0 (0%)	5	1 (20%)
2004	SR trafficking  Relatora Especial sobre la trata de personas	1	1 (100%)	3	3 (100%)
2011	WG hrrr and corporations  Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas	5	1 (20%)	6	2 (33%)
2008	SR water  Relatora Especial sobre el derecho humano al <b>agua</b> potable y el saneamiento	1	0 (0%)	2	1 (50%)
2010	WG discrimination against women  Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer	5	5 (100%)	7	7 (100%)

1994	SR violence against women Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer	1	1 (100%)	4	4 (100%)
2012	SR Belarus Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1993	SR Cambodia Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Camboya Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en República Centroafricana	1	1 (100%)	6	1 (16.67%)
2013	SR Central African Republic	1	1 (100%)	1	1 (100%)
2014	IExp Côte d'Ivoire Experto Independiente sobre la situación de los derechos humanos en Costa de Marfil	1	0 (0%)	2	0 (0%)
2004	SR Korea Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Corea	1	0 (0%)	2	0 (0%)
2012	SR Eritrea Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea	1	1 (100%)	1	1 (100%)
1995	SR Haiti Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Haití	1	0 (0%)	4	0 (0%)
2011	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Iran	1	0 (0%)	1	0 (0%)

2013	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Mali	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1992	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar	1	1 (100%)	5	1 (20%)
1993	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Palestine	1	0 (0%)	6	0 (0%)
1993	Experto Independiente sobre la situación de los derechos humanos en Somalia	1	0 (0%)	6	1 (16.6%)
1993	Experto Independiente sobre la situación de los derechos humanos en Sudan	1	0 (0%)	8	1 (12.5%)
2011	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Siria	1	0 (0%)	1	0 (0%)
1990	SR sale of children, prostitution, and pornography Relatora Especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	1	1 (100%)	5	3 (60%)
2009	SR cultural rights Relatora Especial en la esfera de los derechos culturales	1	1 (100%)	1	1 (100%)
2014	SR persons with disabilities Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad	1	1 (100%)	1	1 (100%)
<b>TOTAL → 76 puestos</b>				<b>30 (39.4%)</b>	<b>218</b>
				<b>67 (30.7%)</b>	

## Otros

	<i>Comité</i>	<i>Integrantes Mujeres actuales (%)</i>	<i>Totales históricos de integrantes</i>	<i>Números totales de mujeres (%)</i>	<i>Integrantes actuales</i>
1995	World Trade Organization Appellate Body  Órgano de Apelación de la Organización Mundial del Comercio	7	1 (14%)	25	4 (16%)

<sup>i</sup> Only refers to the Appeals Chamber and President of the ICTR.

<sup>ii</sup> As of June 2015, 3 positions are vacant.

Quiero agradecer a los colegas y amigos que estuvieron dispuestos a debatir y compartir experiencias sobre la búsqueda de la paridad de género en tribunales y organismos internacionales. Dichas discusiones en distintas partes del mundo y contextos profesionales y culturales, contribuyeron a dar forma a algunas de las ponencias expresadas aquí.

Asimismo, también ayudaron a encontrar los hilos conductores que enlazan las ideas debatidas con las iniciativas y los conocimientos anteriores y contemporáneos. En este espíritu, me gustaría reconocer los valiosos intercambios realizados con Claudia Martín, Liliana Tojo, Soledad Villagra, Janet Love, Cecilia Medina, Alejandra Vicente, Rashida Manjoo, Nienke Grossman, Roxanna Altholtz, Alejandra Mora, Renzo Pomi, Clara Sandoval, Víctor Madrigal, Tracy Robinson, María Noel Leoni, Christine Chinkin, Julissa Mantilla, Regina Tames, Alda Facio, Cesare Romano, Mariclaire Acosta, Soledad García, Jomary Ortegón, Gladys Acosta, Sofía Macher, Liliana Obregón, Claudia Paz, Cecilia Baillet, Janet Amor, Juan Méndez, Ariela Peralta, Cristina Hardaga, Gustavo Gallón, Mariela Tenenbaum, Claudio Grossman, Roya Boroumand, David Tolbert, Mirna Goransky, Julieta Montaña, Macarena Sáez, Laurence Burgoguelarsen, Jennifer Robinson, Gisela de León, Marcela Martino, Christian De Voss, Mónica Roa, Ylva Hartmann, Marcia Aguiluz, Helena Hofbauer, Marita Perceval, Beatriz Affonso, Mina Titi Liu, Gina Guillén; así como a muchas otras personas que participaron en las reuniones que prepararon el terreno para la Campaña GQUAL. Mis colegas en el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional son una fuente continua de inspiración y debate creativo, cuyas ideas se ven volcadas en este documento, así agradezco a: Francisco Quintana, Alejandro Bautista, Alexandra McAnarney, Samantha Colli, Ilse Chango, y al comprometido equipo de defensores de los derechos humanos que forman parte de la institución. También me gustaría agradecer los comentarios realizados al artículo por María Leoni, Elsa Meany, Alejandra Vicente, Alexandra McAnarney, y Clara Gibson Nangle. La investigación sobre los niveles de participación de las mujeres en diferentes tribunales y organismos internacionales que se presentan en este trabajo es el resultado de un esfuerzo interno de un equipo de abogados e investigadores asistentes en CEJIL incluyendo a Alejandra Vicente, María Leoni, y yo, con el inestimable apoyo de Sofía Bonatti, Jael Roitberg-Kleiman, Quinn Wong, e Yvonne Garza. Las pictografías fueron producidas por Quinn Wong, a quien también le estoy muy agradecida. Por último, quiero dar las gracias a mis seres queridos --Mis hijos, mi pareja, mis padres, mi hermano, y mis queridos amigos-- por haberme alentado a construir un mundo mejor para todos, ya que nuestra relación me da la alegría y la fuerza necesaria para conseguirlo.

1. Como resultado de las elecciones de junio de 2015, una mujer se incorporará a esta Corte en 2016. La composición será entonces de una jueza mujer de siete jueces.
2. M Baker y L Greenwood, "Getting a Better Balance on International Arbitration Tribunals" (2012), vol. 28 No. The Journal of the London Court of International Arbitration at 656. As cited by Annalise Nelson at 656, covering institutional and party appointments. <http://klugerarbitrationblog.com/blog/2012/11/02/the-representation-of-women-in-arbitration---one-problem-two-issues/#fn-6188-1>
3. Véase el anexo. En los últimos veinte años ha habido varios académicos y proyectos de investigación que han revisado las disparidades de género en los tribunales internacionales. Véase, por ejemplo, N Grossman, "Sex on the Bench: Do Women Judges Matter to the Legitimacy of International Courts?" (2012), Vol 12. No. 2. Chicago Journal of International Law.
4. La CIJ tuvo su primera mujer miembro en 1995 y a septiembre de 2015, 3 de cada 15 miembros eran mujeres, lo que equivale a un 20%.
5. Tres de sus siete miembros eran mujeres, dos de ellas provenientes del Caribe (una de Jamaica, y otra de República Dominicana) y la tercera, de América del Sur (Chile). En 2010, 2 de cada siete miembros eran mujeres, cuando la jueza chilena fue reemplazada por un juez chileno.
6. En total, 4 de los 35 miembros de la Corte IDH desde su creación han sido mujeres, lo que equivale al 11,4%. Cabe destacar que, mientras que todas las mujeres jueces sirven solamente un término, muchos de los 32 hombres se mantuvieron en el cargo durante dos términos. De ellos, Margaret Mac Cauley, afrodescendiente de Jamaica, incorporando conocimientos del Common Law a un sistema americano predominantemente latino; Sonia Picado, una eminente jurista de Costa Rica; Radhys Abreu, un diplomático de República Dominicana; y Cecilia Medina, una reconocida académica y ex miembro de la Comisión de la CPR (por sus siglas en inglés) y ex refugiada de Chile. Nunca ha habido un hombre o mujer afrodescendiente en la Corte IDH que no provengan del Caribe. Tampoco ha tenido un juez que se haya reconocido como miembro de una comunidad indígena.
7. Leigh Swigart and Daniel Terris. "Who Are International Judges?" In The Oxford Handbook of International Adjudication, 624 (2014). Oxford: Oxford University Press.
8. Uso los términos paridad de género, representación adecuada, y equilibrio de género indistintamente en el presente documento. Sin embargo, soy consciente de que representan diferentes criterios, y podrían no resultaren soluciones iguales en algunos de los órganos examinados aquí.
9. La representación es un aspecto que afecta a la legitimidad, pero hay otros puntos críticos tales como las nominaciones, mecanismos de selección, las medidas de control y de permanencia, sus propias decisiones, el prestigio de la institución regional donde se establezcan, etc. Los esfuerzos para garantizar la adecuada representación y el equilibrio de género así como los procesos de selección y nominación transparentes y participativos, harán una contribución significativa a muchos tribunales y organismos internacionales.
10. Julie Mertus, "When Adding Women Matters: Women's Participation in the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia". Seton Hall Law Review, Vol. 38: 1297, 2008, available at <http://law.shu.edu/Students/academics/journals/law-review/Issues/archives/upload/Mertus-final.pdf>
11. Deborah L. Rhode and Amanda Packel, "Diversity on corporate boards: How much difference does 'difference' make?". Delaware Journal of Corporate Law, 39, No. 2, Fall 2014.
12. J Linehan. "Women and Public International Litigation: a background paper prepared for the Project on International Courts and Tribunals" (2002). Project on International Courts and Tribunals. At p. 3.; N Grossman, "Sex on the Bench: Do Women Judges Matter to the Legitimacy of International Courts?" (2012), Vol 12. No. 2. Chicago Journal of International Law. At p. 656.
13. Julie Mertus, "When Adding Women Matters: Women's Participation in the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia". Seton Hall Law Review, Vol. 38: 1297, 2008, available at <http://law.shu.edu/Students/academics/journals/law-review/Issues/archives/upload/Mertus-final.pdf>
14. Otros resultados de los procesos electorales de los órganos internacionales se encuentran garantizados por los mecanismos de votación o mediante el control de vacantes disponibles. Por ejemplo, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas establece representaciones regionales de sus miembros; ya que votar en una escala regional o mundial

15 J Linehan. "Women and Public International Litigation: a background paper prepared for the Project on International Courts and Tribunals" (2002). Project on International Courts and Tribunals. At p. 6.

16. Asumimos que el género no es una razón para no votar a un candidato en el imperfecto sistema de votación que tienen muchos organismos tal como fue explicado en este paper.

17 Existen prácticas interesantes de identificación de necesidades y a partir de dicho análisis, se proponen candidatos en procesos más abiertos, transparentes, representativos y participativos, en base a decisiones tomadas de forma razonable. Véase, L Burgorgue Larsen. "Between Idealism and Realism: A few comparative reflections and proposals on the appointment process of the Inter-American Commission and Court of Human Rights members." (2014). The Center for Civil and Human Rights, University of Notre Dame. <http://humanrights.nd.edu/assets/133831/burgorguelarsenia1.pdf>; Laurence BurgorgueLarsen.

"De Lege Ferenda: Refelections and proposals for improving the selection of candidates and election of the members of the Inter-American Commission on Human Rights and the Inter-American Court of Human Rights" (2014) in "The Selection Process of the Inter-American Commission and Court on Human Rights". CEJIL. Position Paper No. 10. [http://cejil.org/sites/default/files/Documento%20de%20Coyuntura%20No.%202010\\_3.pdf](http://cejil.org/sites/default/files/Documento%20de%20Coyuntura%20No.%202010_3.pdf) A Vicente. "The Debt of the Inter-American Human Rights System when it comes to improving the Process for selecting its members" (2014) in "The Selection Process of the Inter-American Commission and Court on Human Rights". CEJIL. Position Paper No. 10. [http://cejil.org/sites/default/files/Documento%20de%20Coyuntura%20No.%202010\\_3.pdf](http://cejil.org/sites/default/files/Documento%20de%20Coyuntura%20No.%202010_3.pdf)

18. En muchos organismos internacionales, hay una falta de sistemas colectivos o individuales para revisar las capacidades. Entre las excepciones, podemos encontrar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la Corte Penal Internacional.

19. Otro ejemplo es el de la violencia y la discriminación contra las mujeres en América, que es una causa de preocupación nacional e internacional; sin embargo, la Corte carece de un experto en esta área y no cuenta tampoco con mujeres que conformen el Tribunal. En este sentido, los actuales miembros del Tribunal, Secretarios Ejecutivos, Registradores, los profesionales y académicos podrían ayudar a identificar necesidades insatisfechas o desafíos sobresalientes. A este respecto, valoro enormemente el aporte reflexivo de Tracy Robinson, entonces Presidente de la CIDH a la publicación de CEJIL sobre el proceso de selección, llamando a que la diversidad sea tenida en cuenta. Véase, Tracy Robinson, "Why Diversity Matters", in "The Selection Process of the Inter-American Commission and

Court of Human Rights: Reflections on Necessary Reforms". CEJIL, Position Paper No. 10, 2014.

20. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas. Resolution 68/268. Par. 12 and 13. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/68/268](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/68/268)

21 Coalición para la Corte Penal Internacional, "Procedures for the election of judges to the

International Criminal Court". Fact Sheet. [http://www.iccnw.org/documents/CICCF5-ElectionsProcedures\\_10May10\\_en.pdf](http://www.iccnw.org/documents/CICCF5-ElectionsProcedures_10May10_en.pdf)

22. Sólo se refiere a la Cámara de Apelaciones y al presidente del Tribunal Penal Internacional para Ruanda.

23. En junio de 2015, 3 posiciones se encuentran vacantes