

EQQUAL

La Campaña
GQUAL
promueve
la paridad
de género en
los tribunales
internacionales
y órganos de
monitoreo



**MEDIDAS PARA RESOLVER
LA SUBREPRESENTACIÓN
DE LAS MUJERES
EN LOS ÓRGANOS Y MECANISMOS
INTERNACIONALES DE
DERECHOS HUMANOS**



GQUAL es una campaña global cuyo objetivo es superar la subrepresentación de mujeres en los tribunales internacionales y órganos de monitoreo. Para eso, queremos que los procesos de selección a nivel nacional e internacional incluyan la paridad de género como criterio de participación en estos espacios.

Nuestra Declaración fundacional y posterior Plan de Acción reflejan nuestra convicción de que la paridad de género es un componente necesario para garantizar la diversidad y el balance en las instituciones internacionales, indispensables para fortalecer su legitimidad y el impacto de la justicia internacional.

GQUAL responde a la convicción de que las mujeres, en toda su diversidad, no pueden estar ausentes de los espacios de toma de decisión. Debido a que los organismos internacionales tienen un impacto directo en la vida y los derechos de las personas y en el funcionamiento de las naciones, las mujeres deben tener los mismos niveles de representación que los hombres en estas instituciones.

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. Asimismo, hemos desarrollado investigaciones y debates sobre la importancia de la paridad de género, servimos como una red de expertos/as, como así también ofrecemos información sobre las vacantes disponibles, futuros procesos de selección, así como datos actualizados sobre la composición de los órganos internacionales.

La Campaña Gqual es una iniciativa del Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL).

Consulta las últimas novedades de la campaña en nuestras redes sociales.

<http://www.gqualcampaign.org>

twitter **@GqualCampaign**

Facebook: **www.facebook.com/GqualCampaign**

GQUAL

Escrito por:

Viviana Krsticevic, Directora Ejecutiva, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)

María Noel Leoni, Directora del Programa Cono Sur y Bolivia, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)

Claudia Martin, Co-Directora Academia de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, American University, Washington College of Law

Alexandra McAnarney, Directora de Comunicación, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)

Sandra Vicente, Directora Legal, REDRESS

<http://www.gqualcampaign.org/inicio>


Diciembre 2020


Publicado por la Campaña GQUAL, 2020



RESPUESTA DE LA CAMPAÑA GQUAL AL CUESTIONARIO PUBLICADO POR EL COMITÉ ASESOR DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS


A. INTRODUCCIÓN

La Campaña GQUAL celebra la labor del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos (en adelante CDH) en la elaboración de un informe sobre los niveles actuales de representación de las mujeres en los órganos de derechos humanos, tal como lo solicitó el mismo CDH en su Resolución 41/6, del 11 de julio de 2019, denominada "Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas". La Campaña GQUAL considera que este informe representa una oportunidad única para que el CDH y sus diferentes órganos y mecanismos consideren la desigualdad estructural por motivos de género existente en la mayoría de los Procedimientos Especiales de Derechos Humanos, los Órganos de Tratados y otros mecanismos y órganos internacionales de las Naciones Unidas. Además, esperamos que el hecho de someter esta cuestión al CDH instigue a los Estados, los órganos de las Naciones Unidas, la sociedad civil, los/as académicos/as y otros actores interesados a participar en un diálogo constructivo que conduzca a la adopción de medidas concretas que se traduzcan en una mayor presencia de mujeres en los principales órganos internacionales.

GQUAL  es una campaña global lanzada en el 2015 y destinada a lograr la paridad de género en la composición de los tribunales internacionales y órganos de monitoreo. El objetivo de la Campaña es garantizar que se tenga en cuenta la paridad de género en los procedimientos de selección a nivel nacional e internacional, difundir información oportuna sobre las vacantes disponibles, así como producir nuevas investigaciones sobre el impacto y el papel de las mujeres en la justicia internacional. La Campaña se basa en el entendimiento de que, por razones de igualdad, por el impacto que tiene la participación de mujeres en la ampliación del grupo de candidatas calificadas, por la legitimidad de los órganos internacionales, así como por el posible impacto que dicha participación pueda tener en el desarrollo sostenible y la paz, es fundamental que las mujeres accedan con paridad a posiciones en órganos de la justicia internacional.

Las investigaciones disponibles y los exhaustivos datos recopilados por la Campaña GQUAL hasta la fecha evidencian que la subrepresentación de las mujeres sigue presente en casi todos los órganos internacionales encargados de impartir o influir en la justicia internacional y los derechos humanos. La investigación que dio inicio a la Campaña también puso de manifiesto que no existe una trayectoria positiva en los órganos de justicia y monitoreo a nivel internacional para mejorar esta situación. En **este**  documento se presenta un panorama general de la representación actual por género en esos órganos.

La Campaña GQUAL identificó estrategias de carácter prioritario para mejorar la representación en materia de género en el ámbito internacional. Estas prioridades se establecen en la **Declaración de GQUAL**  y el **Plan de Acción de GQUAL** , e incluyen: 1) mejorar los procesos nacionales e internacionales de nominación y selección que los Estados llevan a cabo para llenar los

puestos a nivel internacional; 2) trabajar con organizaciones internacionales para mejorar la transparencia e impulsar la adopción de reglas que den como resultado una representación paritaria de género; y 3) crear conciencia sobre la subrepresentación de las mujeres, fomentando la investigación académica sobre el tema, difundiendo información sobre sus causas, impacto y posibles soluciones y creando una plataforma para coordinar estrategias de incidencia. Un **artículo de fondo**  elaborado en el marco de la Campaña incluye un análisis más detallado sobre los temas y las estrategias propuestas por GQUAL.

Teniendo en cuenta el cuestionario publicado por el Comité Asesor, en este documento se ofrecen respuestas combinadas para referirse a las siguientes áreas de interés: 1) procedimientos nacionales de nominación y selección de candidatos/as para los Órganos de Tratados, el Comité Asesor y otros órganos (preguntas 1, 2, 3 y 7 del cuestionario); 2) elecciones en los Procedimientos Especiales (pregunta 6 del cuestionario); 3) niveles de subrepresentación de mujeres en los mandatos de los Procedimientos Especiales y los Órganos de Tratados (pregunta 5 del cuestionario); 4) obligaciones internacionales para garantizar la igualdad de género (pregunta 4 del cuestionario); 5) buenas prácticas (pregunta 8 del cuestionario); 6) recomendaciones (pregunta 9).

B. RESPUESTAS AL CUESTIONARIO

1. Prácticas a nivel nacional para nominar, elegir y nombrar expertos/as para los órganos de derechos humanos, como el Comité Asesor, los Procedimientos Especiales y los Órganos de Tratados.
















Según los datos recopilados por la Campaña GQUAL, en su mayor parte, la nominación de candidatos/as a mecanismos de derechos humanos y órganos de tratados comparten características similares a las de otros organismos internacionales, como los tribunales regionales de derechos humanos, la Corte Penal Internacional o la Corte Internacional de Justicia. La nominación es responsabilidad de un número limitado de actores estatales y generalmente se basa en decisiones adoptadas dentro del Poder Ejecutivo, especialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores. En la mayoría de los casos, no existen procesos específicos para la nominación de candidatos/as. 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 el balance de género y, como resultado, los Estados tienden a nominar más hombres que mujeres para puestos internacionales.

La votación suele ser realizada por representantes de los Estados que expresan la posición de sus gobiernos ante la organización internacional que acoge al órgano en cuestión (Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos, Unión Africana). Se trata por lo general de un proceso diplomático que suele consistir en un examen superficial de las calificaciones y en donde los países intercambian frecuentemente sus votos¹. Estos intercambios suelen consistir en acuerdos para apoyar a ciertos candidatos/as en una misma elección, pero

¹ 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.

también puede involucrar futuras elecciones en el mismo órgano o elecciones concurrentes en otros. La gran mayoría de estos acuerdos se celebran en secreto y lo más probable es que el/la candidato/a no participe en las decisiones referentes al intercambio de votos. El balance de género no es una consideración necesaria en este proceso.

Las dificultades anteriormente mencionadas relativas a los procesos de nominación y votación han sido documentadas en varios estudios, entre ellos:

- **Una compilación de estudios realizados por CEJIL sobre los procedimientos de nominación y selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos** 
- Un estudio elaborado por Open Society Justice Initiative (“**Raising the Bar** ” and “**Strengthening from Within** ”)
- Una serie de investigaciones realizadas por el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires sobre las nominaciones y elecciones en países específicos de América Latina, disponible **aquí**  y **aquí** .
- **Un artículo de investigación**  con recomendaciones elaborado por Skadden y Women at the Table en relación con los procedimientos de nominación y selección.
- Un **documento de trabajo**  y **una serie de recomendaciones**  sobre la elección de los miembros de los órganos de tratados, resultantes de una Conferencia global organizada por GQUAL en 2017.
- Un **documento de trabajo**  y **una serie de recomendaciones**  sobre la elección de los miembros de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, resultantes de una Conferencia global organizada por GQUAL en 2017.
- Un **documento de trabajo**  con un análisis de los procedimientos nacionales de nominación y la forma de mejorarlos, preparado para la Conferencia global organizada por GQUAL en 2017.
- Un **documento de trabajo**  y **una serie de recomendaciones**  sobre la elección de los miembros de la Corte Internacional de Justicia, resultantes de una Conferencia global organizada por GQUAL en 2017.
- **documento de trabajo**  y **una serie de recomendaciones**  sobre la elección de los miembros de la Corte Penal Internacional, resultantes de una conferencia mundial organizada por GQUAL en 2017.

Estos estudios demuestran que los procesos transparentes, públicos, participativos y basados en el mérito son, lamentablemente, la excepción y no la regla. Aún más excepcional es que estos procesos consideren el balance de género como parte del proceso o como un objetivo a sopesar en la toma de decisiones.

Dadas las dificultades de los procesos de nominación y votación, es probable que se pasen por alto cualidades individuales como la competencia y la experiencia en un campo específico, así como la independencia y la integridad. Del mismo modo, no se pueden garantizar resultados colectivos que reflejen una representación equilibrada en términos de representación geográfica, género, raza, aptitudes, experiencia y antecedentes.

Por ello, aun cuando los Órganos de Tratados, los Procedimientos Especiales

y otros órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas fueron creados sobre la base del principio de igualdad y no discriminación, las mujeres continúan estando subrepresentadas en dichos espacios. De acuerdo con nuestros datos, de los 10 órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, sólo el Comité de los Derechos del Niño y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer tienen un 50% o más de mujeres. De los 172 puestos existentes en los órganos de tratados, 78 están ocupados por mujeres (45,35%). Sin embargo, si se excluye la CEDAW (donde hay una mayoría de mujeres), el número de mujeres miembros apenas llegaría a 1/3.

En el contexto del proceso de reforma del sistema de Órganos de Tratados que se está llevando a cabo actualmente, la Campaña GQUAL presentó una serie de recomendaciones para mejorar la representación de las mujeres en estos, con miras a alcanzar la paridad. Entre esas recomendaciones se encuentran las siguientes, que la Campaña considera relevantes y pertinentes en relación con otros procedimientos de selección para puestos internacionales:

- Los órganos de las Naciones Unidas deberían **incluir la paridad de género como un objetivo explícito** y destacar la importancia y el valor del balance de género en la composición de dichos órganos.
- Las Naciones Unidas deberían profundizar su compromiso de trabajar estrechamente con los Estados para asegurar que se nominen a más mujeres. Esto podría hacerse mediante:
 - Alentar activamente a **los Estados a que establezcan procedimientos nacionales de nominación abiertos y transparentes**, que incluyan la paridad de género como un criterio y un objetivo específico.
 - Ofrecer **asistencia técnica** a los Estados (por ejemplo, a través de la ACNUDH) para la elaboración de directrices o mecanismos de selección de candidatos/as a los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas.
 - 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.
 - **Comunicarse con los Estados Miembros antes de las nominaciones.** La ACNUDH, en su rol de apoyo al trabajo de los Órganos de Tratados, los Procedimientos Especiales y el CDH, podría continuar enviando comunicaciones a los Estados antes de las nominaciones. Esas comunicaciones podrían hacer hincapié sobre la composición actual de cualquier órgano específico, en particular en relación con el balance de género, la cantidad de puestos disponibles, el número de mujeres que deben ser nominadas para lograr la paridad de género, así como recordar a los Estados sus compromisos para lograr el balance de género.
 - **Establecer un punto de partida y un plan de acción para seguir adelante.** La ACNUDH podría comprometerse a realizar un seguimiento sobre las políticas, prácticas y mecanismos de

nominación existentes, identificando cuáles son las mejores prácticas, e incluir indicadores de progreso y un sistema de evaluación.

- **Los Estados deberían mejorar sus procesos de nominación** para asegurar que la igualdad de género sea un objetivo explícito.
- **Los Estados deberían mejorar sus prácticas de votación** incorporando la paridad de género como un objetivo específico.
- **Los Estados deberían elaborar directrices para abordar la paridad de género**, que podrían incluir lo siguiente:
 - Un sistema de listas alternadas basado en la experiencia de las legislaturas nacionales con el objetivo de incluir a mujeres y hombres en las nominaciones.
 - Implementar objetivos y medidas concretas (por ejemplo, que el 50% de las candidatas elegidas sean mujeres.) Esta meta podría variar en función de la composición actual de cada Órgano de Tratado.
 - Posponer el proceso de elecciones si no hay mujeres nominadas para un Órgano de Tratado que no tenga paridad en su composición.
 - Los Estados Miembros podrían comprometerse a elegir específicamente a una persona de un género determinado si la composición del órgano es claramente inequitativa (por ejemplo, 15 hombres y 1 mujer en su composición actual)
- **Los Estados y los órganos de las Naciones Unidas deben asegurarse de que los nuevos tratados de derechos humanos incluyan procesos de selección que garanticen la paridad de género.**

2. Proceso de nominación y votación para ocupar los mandatos de los Procedimientos Especiales

Los/as Relatores Especiales, los/as Expertos Independientes y los/as integrantes de los Grupos de Trabajo son nombrados por el CDH de las Naciones Unidas para que presten servicios gratuitamente a título personal. Este sistema tiene por objeto garantizar que esos/as expertos/as puedan conservar su condición de independientes y desempeñar sus funciones con imparcialidad.

La ACNUDH realiza convocatorias públicas para que se nominen personas calificadas. La convocatoria suele estar abierta durante seis semanas, pero este plazo puede variar. Los gobiernos, las ONGs, las organizaciones internacionales, otros órganos de derechos humanos y los particulares pueden presentar candidatos/as para el puesto. La auto nominación y la presentación de candidaturas está permitida. Durante el proceso no se establece una cuota de género.

El CDH designa un Grupo Consultivo (en adelante GC) para llevar a cabo entrevistas y formularle recomendaciones a su Presidente. El GC está integrado por cinco integrantes, uno de cada grupo regional, que son nombrados por sus respectivos grupos regionales para que presten servicios durante un ciclo/año. El GC en sí mismo no suele tener un balance de género y tampoco existen directrices para resolverlo.

No existe una cuota obligatoria de género que el GC deba tener en cuenta a la hora de seleccionar a los/as candidatos/as para la entrevista o para la lista final de preselección que se remite al Presidente del CDH. Sin embargo, el GC suele referirse al género como un criterio de selección en sus informes finales que incluyen una lista de candidatos/as recomendados al Presidente del CDH. Este informe se hace público en el sitio web del CDH.

Algunos ex miembros del GC han reconocido la necesidad de adoptar directrices sobre la paridad de género para incorporar el balance de género en el procedimiento de selección. La Embajadora Mauras de Chile exploró los obstáculos [para alcanzar dicho balance en este documento](#) y condujo al GC [a adoptar por primera vez en 2015 un conjunto de directrices sobre la paridad de género](#). Lamentablemente, estas importantes directrices aún no han sido adoptadas como un marco normativo permanente que guíe la labor de todos los/as miembros del GC. La adopción de directrices de este tipo ha sido una solicitud permanente de la Campaña GQUAL al GC, como se expresa [aquí](#), [aquí](#) y [aquí](#).


Hasta la fecha, de los 80 puestos disponibles, sólo 36 son ocupados por mujeres. Además, 15 de los 56 mandatos especiales de las Naciones Unidas nunca han sido ocupados por una mujer, incluidos mandatos tan importantes como el RE sobre derecho a la salud, el RE sobre la tortura y el RE para la libertad de expresión.

Para superar esta situación de desigualdad, la Campaña GQUAL realizó [un estudio específico que analiza el procedimiento de selección de los Procedimientos Especiales](#) y elaboró un conjunto de recomendaciones concretas, entre las que se incluyen las siguientes:

- El **Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos debería adoptar "Directrices para la paridad de género"**, en las que se recomiende el establecimiento de metas relacionadas al género que el GC debería tener en cuenta para la aprobación de la lista de candidatos/as pre elegidos que se entrevistarán y presentarán al Presidente del CDH para su nombramiento.
- Estas directrices deberían prever que en caso de que no haya un número suficiente de mujeres candidatas, el GC debería pedir a la ACNUDH que **extienda el plazo de recepción de solicitudes**.
- El GC debería **comprometerse a revertir la situación de los mandatos que nunca han sido ocupados por mujeres**, incluyendo una disposición especial dentro de las directrices que otorgue prioridad a la selección de una mujer cuando candidatos de ambos géneros con calificaciones similares compitan por el puesto.
- La **ACNUDH debería monitorear los datos relativos al balance de género en la representación internacional en los Procedimientos Especiales**. La oficina debería elaborar un informe de fondo y supervisar anualmente los progresos realizados.
- La ACNUDH podría **promover una difusión más amplia de los anuncios de vacantes disponibles**, incluso dirigiéndose específicamente a las redes y organizaciones de mujeres interesadas.
- **La ACNUDH debería colaborar con los gobiernos para asegurar que**

los compromisos establecidos sean implementados. La Oficina podría elaborar directrices sobre la paridad de género para la designación de los/as titulares de los mandatos de los Procedimientos Especiales.

3. Los niveles de subrepresentación de mujeres en los mandatos de los Procedimientos Especiales y los Órganos de Tratados.

Los datos recopilados por GQUAL muestran que **la subrepresentación de mujeres está presente en la mayoría de los órganos internacionales** , incluidos los Órganos de Tratados y los Procedimientos Especiales.

GQUAL ha monitoreado e informado públicamente sobre la composición de 93 organismos internacionales, incluyendo cortes internacionales, tribunales y comisiones regionales de derechos humanos, así como de los Órganos de Tratados y Procedimientos Especiales de las Naciones Unidas. Esto abarca un total de 592 puestos, de los cuales las mujeres sólo ocupan el 36%. Esta cifra disminuye considerablemente 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 el Comité de los Derechos del Niño, que suelen estar vinculados a la representación o a los denominados "temas de mujeres".



La subrepresentación es particularmente alarmante en los órganos judiciales más prominentes. En más de 70 años de existencia, la CIJ ha tenido 106 jueces – de los cuales sólo 4 han sido mujeres. El Tribunal Internacional del Derecho del Mar mejoró su composición en 2017, pasando de 1 a 3 mujeres de un total de 21 miembros. En general, la representación de mujeres en los principales tribunales internacionales y regionales es del 26% - es decir sólo 18 mujeres de un total de 80 puestos.

Como se mencionó anteriormente, hasta la fecha, de los 10 Órganos de Tratados, sólo el Comité CEDAW y el Comité de los Derechos del Niño cuentan con un 50% o más de mujeres en su composición. En el caso del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hasta junio de 2018 contaba con 17 hombres de un total de 18 miembros hasta que, tras las elecciones del 2018, la representación de mujeres incrementó a un total de 6 integrantes.

Como ya se ha señalado, la subrepresentación de mujeres también existe en los Procedimientos Especiales de las Naciones Unidas.

Estos datos generales muestran que, si bien varios tratados y directrices exigen una representación geográfica y de género, los Estados se olvidan del género al nominar y designar a los/as miembros.


Asimismo, la Campaña GQUAL ha 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. El ranking está disponible

[aquí](#) , y un análisis de cómo se distribuyen la representación por género de acuerdo a los grupos regionales del mundo se encuentra disponible [aquí](#) .


La actual subrepresentación de mujeres en estos órganos internacionales es contraria a las disposiciones que prohíben la no discriminación y garantizan la igualdad, contenidas en varios tratados internacionales y que son, asimismo, principios promovidos por las Naciones Unidas.

4. Obligaciones internacionales para garantizar la igualdad de género

Los estudios solicitados por la Campaña GQUAL 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 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 1. 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.

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.

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 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 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.

Además, el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 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 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y protegido por las disposiciones de no discriminación de ese tratado, se extiende a los puestos en los tribunales y órganos de monitoreo internacionales.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad identifica un derecho estructural de acceso a la justicia, de modo que la denegación de la oportunidad de ejercer como jueces a personas calificadas que tengan una discapacidad constituye una violación de sus derechos en materia de acceso a la justicia. Por otra parte, la Plataforma de Beijing exhorta a los Estados a que garanticen la igualdad de las mujeres en el acceso a las funciones judiciales.

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.

5. Buenas prácticas de los Estados y otros actores para garantizar la paridad de género.

Lamentablemente, no resulta fácil identificar buenas prácticas de los Estados en los procesos de selección, nominación y votación en los tribunales internacionales y los órganos de derechos humanos. Como se ha señalado anteriormente, la mayoría de las decisiones no son necesariamente el resultado de un proceso transparente, efectivo y participativo.

A pesar de este desafío, **algunas investigaciones**  han puesto de relieve ciertos

ejemplos concretos de procedimientos de designación en determinados Estados, que pueden ayudar a delinear medidas que podrían adoptar otros Estados. Al mismo tiempo, creemos que algunos procedimientos de selección previstos en tratados específicos, como el establecido para la [Corte Penal Internacional](#) o para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, han comenzado a allanar el camino para la incorporación de objetivos específicos en relación con el balance de género en la composición de sus órganos. En este sentido, el Comité Asesor debería examinar y estudiar más a fondo esas experiencias para obtener orientación y ejemplos de buenas prácticas.

Por otra parte, la Campaña GQUAL ha comprobado que las experiencias comparadas provenientes de otras áreas pueden ayudar a identificar buenas prácticas y recomendaciones. En particular, destacamos los debates y las medidas adoptadas dentro del [ámbito del arbitraje](#) para mejorar el nivel de mujeres que prestan servicios en los paneles de arbitraje y las medidas adoptadas para lograr una mejor representación de género en [los consejos de administración de las empresas](#).

6. Recomendaciones dirigidas a los Estados, los organismos internacionales y otras entidades para lograr una representación en paridad de género.

En este documento nos hemos referido a varias recomendaciones y medidas que podrían ayudar a mejorar los niveles de representación en los órganos internacionales. A continuación resumimos la mayoría de ellas en función del principal responsable que podría implementarlas. La mayoría de estas acciones también han sido destacadas en el Plan de Acción propuesto por GQUAL, disponible [aquí](#).

- a) Recomendaciones para los Estados
 - 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 igualdad de género.
 - ii) Tomar acciones encaminadas a nominar en paridad.
 - iii) Votar en paridad.
 - iv) Llevar un registro de sus nominaciones y votaciones y considerar la posibilidad de hacer estas estadísticas públicas.

- b) Recomendaciones para los órganos de las Naciones Unidas, incluyendo el CDH, la ACNUDH y los órganos de derechos humanos cuando sea oportuno.
 - i) Fomentar la transparencia.
 - ii) Promover la adopción de reglas que garanticen la paridad de género en la composición de los Órganos de Tratados, los Procedimientos Especiales y otros cargos internacionales.
 - iii) Recopilar datos de interés sobre la composición por género, monitorear los avances y publicar los resultados periódicamente.
 - iv) Anunciar los puestos disponibles e incentivar a las mujeres candidatas.
 - v) Exhortar a los Estados a que nominen y voten teniendo en cuenta la paridad de género.

- vi) Desarrollar estándares y recomendaciones de derechos humanos basados en los derechos de las mujeres a la igualdad y a la no discriminación.
- vii) Asegurarse de que los nuevos tratados y otros instrumentos de referencia relativos a la selección de miembros incluyan un lenguaje sensible al género y procesos que garanticen una representación igualitaria entre varones y mujeres.
- viii) Anular las elecciones cuando la lista de candidatos/as no cuente con una representación de mujeres adecuada.
- ix) Involucrarse con la sociedad civil a través de los procesos de nominación y selección de candidatos/as. Incluso, mediante la interacción con paneles de expertos/as independientes que participen en la evaluación de los/as candidatos/as y los procesos de selección.

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 alcanzar una representación equilibrada en género.

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

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

The logo for GQUAL, where the letter 'G' is red and 'QUAL' is teal.

La Campaña
GQUAL promueve
la paridad
de género en
los tribunales
internacionales
y órganos de
monitoreo