

**INFORME CON RECOMENDACIONES SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PARA  
CONSOLIDAR LA PARIDAD DE GÉNERO Y UNA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA  
EQUITATIVA, ASÍ COMO DE LOS DIFERENTES SISTEMAS JURÍDICOS EN LA CORTE  
Y COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

**COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES**

**JUNIO 2023**

## I. INTRODUCCIÓN

1. La 52 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) solicitó a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en su Resolución AG/CG/doc.10/22 (Resolución 10/22) la elaboración de un informe con recomendaciones e información sobre procedimientos, políticas nacionales, y buenas prácticas en procesos de nominación y selección de personas candidatas a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)<sup>1</sup>. Dicho informe fue requerido con el objetivo de fortalecer la labor de la OEA y de los Estados Miembros en su compromiso de garantizar una integración de estos órganos que responda a los criterios de paridad de género, balance geográfico y representación de los distintos sistemas jurídicos, a la vez de velar por la independencia, imparcialidad, autoridad moral y competencia en derechos humanos de sus integrantes<sup>2</sup>.

2. La Resolución 10/22 indica que la paridad de género, el balance geográfico y la representación de los distintos sistemas jurídicos del hemisferio son criterios fundamentales para la representatividad y la igualdad, y fortalecen la legitimidad y el impacto de la CIDH y la Corte IDH<sup>3</sup>. Con base en eso, alienta a los Estados Miembros a que tomen medidas a nivel nacional para avanzar progresivamente hacia la incorporación y sistematización de los criterios mencionados en los procesos de nominación y selección de candidaturas para los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)<sup>4</sup>, y exhorta a los Estados a seguir adoptando medidas que sigan las recomendaciones de la Asamblea General, orientadas a adecuar los procesos de selección de personas candidatas y del proceso de selección en la OEA a los estándares internacionales y las experiencias exitosas que se han desarrollado en otros organismos similares<sup>5</sup>. Asimismo, refiere a los avances realizados tanto en el marco de la OEA como en Naciones Unidas para desarrollar medidas conducentes a implementar estos criterios en los procesos de selección.

3. En cumplimiento del mandato otorgado, este informe analiza la situación actual e histórica de representación en la CIDH y Corte IDH, resume las principales razones para implementar estos criterios, presenta buenas prácticas comparadas a nivel nacional, regional e internacional, e incluye una serie de recomendaciones a la OEA y sus órganos y a los Estados Miembros.

4. Conforme lo solicitado por la Resolución 10/22<sup>6</sup>, para el desarrollo del informe, y en estrecha colaboración con la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP), la CIM implementó una metodología buscando la participación y contribución con aportes de buenas prácticas de los Estados Miembros y de sectores con experticia en la temática de la sociedad civil y la academia. El 15 de marzo del 2023, la CAJP convocó a una sesión extraordinaria titulada "Paridad de género y representatividad geográfica y de los diferentes sistemas jurídicos, en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana

---

<sup>1</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 5.

<sup>2</sup> Ídem.

<sup>3</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, segundo párrafo. "DESTACANDO que una integración equilibrada de género y una distribución geográfica equitativa, así como una balanceada representación de los diferentes sistemas jurídicos en la CIDH y en la Corte Interamericana de Derechos Humanos **reforzará el trabajo y el impacto de estos órganos, y redundará en un adecuado tratamiento de los temas y problemáticas de la región** en materia de prevención, promoción, protección y garantía de los derechos humanos, con especial atención a las cuestiones de igualdad de género y no discriminación". El resaltado es propio.

<sup>4</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 3. "Alentar a los Estados Miembros a que tomen medidas a nivel nacional para avanzar progresivamente hacia la incorporación y sistematización, incluyendo la elaboración de procedimientos y directrices de los criterios de igualdad de género y representatividad de grupos poblacionales en los procesos de nominación y selección de candidaturas para los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, observando siempre el cumplimiento de los requisitos de independencia, imparcialidad, alta autoridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos".

<sup>5</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 4.

<sup>6</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 5.

de Derechos Humanos"<sup>7</sup>, en la cual expusieron y aportaron insumos representantes de las Misiones Permanentes de los Estados Miembros, ex Comisionadas de la CIDH y Juezas de la Corte IDH y representantes de la sociedad civil<sup>8</sup>. Seguidamente, el 25 de abril de 2023 las Misiones Permanentes de Canadá, Estados Unidos, Colombia, México y la CIM, con la colaboración de la Campaña GQUAL, convocaron a un encuentro virtual que congregó a representantes de Estados Miembros, personas expertas provenientes de otros órganos internacionales, academia y sociedad civil a intercambiar ejemplos y buenas prácticas de procesos de selección en otros espacios internacionales y nacionales.

5. Asimismo, para fomentar la participación de otros sectores interesados, la CIM envió a todos los Estados Miembros un cuestionario e implementó una consulta pública<sup>9</sup>, que derivó en más de 59 aportes de Estados Miembros, organizaciones internacionales y regionales, instituciones nacionales de derechos humanos, sociedad civil e instituciones académicas<sup>10</sup>. Finalmente, para la elaboración del informe la CIM tuvo en cuenta los desarrollos generados por la propia OEA en esta temática, en particular el Plan de Paridad de Género en los puestos de toma de decisión de la Secretaría General de la OEA que constituye un marco de referencia institucional en esta materia, así como información de acceso público sobre buenas prácticas y experiencias comparadas de procesos de selección de otros órganos internacionales<sup>11</sup>.

## **II. LOS CRITERIOS DE PARIDAD DE GÉNERO, BALANCE GEOGRÁFICO Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS DISTINTOS SISTEMAS JURÍDICOS DEL HEMISFERIO EN EL MARCO DE LA OEA**

6. Sucesivas Asambleas Generales han referido y ratificado la importancia de que la integración de la CIDH y la Corte IDH responda a los criterios de paridad de género, balance geográfico y de los distintos sistemas jurídicos<sup>12</sup>, a la par de cumplir con los criterios convencionales para integrar estos órganos<sup>13</sup>. Se trata de tres criterios que deben guiar la decisión de los Estados tanto en la etapa de nominación de personas candidatas como en

<sup>7</sup> Véase: OEA, Convocatoria de la CAJP. Disponible en: <https://www.oas.org/es/council/CAJP/Past/view/?e=146530>.

<sup>8</sup> Participaron de la consulta Hugh Adsett, Embajador de Canadá y Presidente de la CAJP, Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva de la CIM, Cecilia Medina Quiroga, Ex Jueza de la Corte IDH, Nancy Hernández López, actual Jueza de la Corte IDH, Flavia Piovesan, Ex Comisionada de la CIDH, Viviana Krsticevic, Directora Ejecutiva de CEJIL e integrante de la Campaña GQUAL, Representantes de Canadá, Paraguay, Chile, Brasil, Estados Unidos, México, Costa Rica, República Dominicana, Argentina, Bolivia, Guatemala y Colombia.

<sup>9</sup> OEA, CIM, Consulta Expertas/OSC: Paridad, balance geográfico y sistemas jurídicos. Disponible en: [https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=liz\\_cTwYVdUGVjDeZnO4JQd6B73bECDDGmb\\_a2480JEIUNFBXNTIXSkNHOTU5QUhXTzG2T0xTOTdCSy4u](https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=liz_cTwYVdUGVjDeZnO4JQd6B73bECDDGmb_a2480JEIUNFBXNTIXSkNHOTU5QUhXTzG2T0xTOTdCSy4u)

<sup>10</sup> Se recibieron aportes de Antigua y Barbuda, Argentina, Ecuador, México, Chile, El Salvador, el Ministerio de la Mujer de Paraguay, del Ministerio de la Mujer de Panamá, Saskia Larissa Noriega Viceministra del Ministerio de las Mujeres de Panamá, de la Dra. Elizabeth Salmón, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, del Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), Universidad Central del Ecuador, Círculo de Estudios de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM, Instituto Internacional sobre Raza, Igualdad y Derechos Humanos, ACIJ, ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Amnistía Internacional Argentina, la investigadora del CONICET Lilliana Ronconi, la Profesora de la Universidad de Baltimore Nienke Grossman, Andrea Castagnola, el Panel de Expertos Independientes, la Campaña GQUAL, Asociación de Abogadas del Paraguay ADAP, Lgbt+ RIGHTS TABASCO, Demócratas, Instituto Tecnológico Autónomo de México, Personal. Ex Embajadora de Costa Rica ante la OEA, Salas Nava & Asociados - Abogados consultores-, Independiente, Advogada, ASBIMUJER, Consejo Nacional de Mujeres Empresarias, Mujeres Al Timón, A.C., Psicología y Desarrollo Comunitario, Upco, Chiapas. México., Fundación Caminos para el Desarrollo "FUCAD", "Suyay de los Andes", CLUB DEPORTIVO CULTURAL "LOS DELFINES" DE PACASMAYO, Robert Sicard (Consultoría psicológica legal y forense (CPLF), Observatorio ciudadano, , Fundación Vida Jurídica, Amassuru Venezuela, Consejo Nacional de mujeres empresarias, Stella Spezia (Poder Judicial AR), ONG IGUAL, Red de agentes de Justicia y Paz, Organización Ixoqib MIRIAM, Arifutesur, Gabriela Villagomez Bolaños (independiente), Las marquenses, Partido Dignidad y Compromiso Colombia, TRENZAR Consultoría para el Desarrollo, LUJEDU, Consejo de la Judicatura Federal.

<sup>11</sup> Una versión preliminar del presente informe fue presentada en una sesión del Comité de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP) el día 25 de mayo del 2023. En seguimiento a dicha reunión, los Estados tuvieron oportunidad de realizar comentarios y aportes. Los recibidos de parte de Argentina, Costa Rica, Estados Unidos, y México fueron considerados por la CIM para esta versión final Ver: <https://www.oas.org/es/council/CAJP/Past/view/?e=144353>.

<sup>12</sup> OEA, Asamblea General, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), AG/RES. 2941 (XLIX- 019), AG/RES. 2961 (L-O/20) y OEA/Ser.P AG/CG/doc.10/22 rev. 1.

<sup>13</sup> OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Arts. 34, 36, 52, 53 y 71; Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Art. 8.1; Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Arts. 5 y 8.

la votación de integrantes, de forma tal que - verificados los criterios de independencia, imparcialidad, dignidad, prestigio, autoridad moral y competencia en derechos humanos - los Estados deberían sumarle la selección de personas que contribuyan a la paridad de género y el balance geográfico y de sistemas jurídicos<sup>14</sup>. En este sentido, la incorporación de estos criterios requiere de una valoración del conjunto de la composición de los órganos que se pretende integrar.

7. Los mencionados criterios responden a principios medulares en la constitución y funcionamiento de la OEA, ya que derivan del principio de democracia representativa, participación e igualdad<sup>15</sup>. El principio de balance geográfico y de representación de los sistemas jurídicos constituyen fundamentos históricos del multilateralismo, presentes también en otras organizaciones internacionales<sup>16</sup>. El principio de paridad de género también responde a consideraciones de representatividad, participación y sobre todo de derecho a la igualdad<sup>17</sup>. Su aplicación a la integración de los órganos del SIDH y a otros órganos internacionales<sup>18</sup> ha tenido un desarrollo más reciente, consistente con los avances respecto al derecho a la igualdad de las mujeres y su estrecha correlación con el derecho a la participación política y a la representación igualitaria<sup>19</sup>.

8. El **criterio de representación geográfica** surge de la Carta fundacional de la OEA como un elemento principal para tener en cuenta en la estructura y funcionamiento de la organización, incluyendo específicamente para la integración del Comité Jurídico Interamericano (CJI)<sup>20</sup>, y de los órganos subsidiarios y organismos que fueran creados por

---

<sup>14</sup> Así lo ha entendido también el Panel Independiente de Expertos y Expertas para la evaluación de candidatos y candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Ver por ejemplo, Informe del Panel de 2021, p. 18, 31 Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/publications/documents/informe-final-del-panel-de-expertos-as-independientes-2021-esp/?muraadminpreview&muraadminpreview&mobileformat=false> "La selección entre dos o más personas adecuadas podría determinarse sobre la base de esta necesidad, siempre que cumplan con el resto de los requisitos esenciales".

<sup>15</sup> OEA, Carta Democrática Interamericana, Aprobada en la primera sesión plenaria de la Asamblea General de la OEA, celebrada el 11 de septiembre de 2001, art. 7; Preámbulo de la Resolución 618 (XII-082) de la Asamblea General de la OEA; OEA, Carta de la OEA, Preámbulo. d) "Ciertos de que la democracia representativa es condición indispensable para la estabilidad, la paz y el desarrollo de la región"; OEA, Carta de la OEA, Art. 3.d "La solidaridad de los Estados americanos y los altos fines que con ella se persiguen, requieren la organización política de los mismos sobre la base del ejercicio efectivo de la democracia representativa"; CIDH, Informe Anual, 1990-1991, Capítulo V, Sección III. Derechos Humanos, Derechos Políticos, y Democracia Representativa en el Sistema Interamericano; y CIDH, Informe Anual, 1990-1991, Capítulo V, Sección III. Derechos Humanos, Derechos Políticos, y Democracia Representativa en el Sistema Interamericano; CIDH, OEA/Ser.L/V/II, Informe Mujeres y la participación política, 2011, pár. 5- 6.

<sup>16</sup> ONU, Día Internacional del multilateralismo y la diplomacia para la paz. Disponible en: <https://www.un.org/es/observances/multilateralism-for-peace-day> "El multilateralismo es, por consiguiente, tanto un método de cooperación como una forma de organización del sistema internacional" y "El multilateralismo forma parte del ADN de la ONU". Véase: Unión Europea, Comisión Europea, Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo EMPT sobre el refuerzo de la contribución de la UE a un multilateralismo basado en normas, Bruselas, Res. JOIN(2021) 3 final, 2021, Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021JC0003> "Un sistema multilateral que funcione correctamente constituye en sí mismo un interés estratégico de la UE [...] En junio de 2019, el Consejo adoptó un enfoque estratégico para contribuir a reforzar el multilateralismo basado en normas y sus instituciones: defender lo que funciona, reformar lo que es necesario cambiar y ampliar la gobernanza mundial a nuevos ámbitos. La UE trabajará para garantizar un multilateralismo verdaderamente inclusivo, en el que cuenten las voces de la sociedad civil, el sector privado, los interlocutores sociales y todas las partes interesadas clave. Se trata de una parte esencial para garantizar la pertinencia del sistema multilateral y preservar su legitimidad".

<sup>17</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 5, 19 y ss. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/111/49/PDF/G2111149.pdf?OpenElement> "La escasa representación de las mujeres en los órganos y mecanismos internacionales influye considerablemente en el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación". También véase: Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires y Campaña GQUAL, La situación de las mujeres en los espacios de justicia internacional, Documento No. 1, p. 39.

<sup>18</sup> ONU, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, art. 34; ONU, Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, 2002, art. 5 y 18; ONU, Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, 2006, art. 26.

<sup>19</sup> Un ejemplo es la Resolución AG/RES. 2191 sobre nombramientos de mujeres para cargos de alta dirección, que está basada en el art. 120 de la Carta OEA y el art. 37 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General. Véase: OEA, AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), Nombramiento de las mujeres para cargos de Alta dirección en la OEA, 2006.

<sup>20</sup> OEA, Carta de la OEA, 1967, art. 101.

la organización<sup>21</sup>. Consecuentemente, este criterio ha sido establecido para la integración de diversos órganos clave de la OEA<sup>22</sup>. En algunos órganos y mecanismos, el criterio de representación geográfica se ha presentado de la mano de la rotación geográfica<sup>23</sup>. En el caso específico de la CIDH y la Corte IDH, las normas convencionales refieren a la imposibilidad de que exista más de un nacional de un mismo país en la integración<sup>24</sup>, y sucesivas resoluciones de la Asamblea General han referido a la importancia de velar por el balance geográfico<sup>25</sup>. Cabe destacar que la representación geográfica que se configura en los órganos resulta del grupo de personas candidatas que hayan sido nominadas por los Estados Miembros, y en el caso de la Corte IDH por los Estados Parte de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)<sup>26</sup>. Estos factores determinan las nacionalidades que pueden estar representadas en la integración final de los órganos, siendo entonces de relevancia el proceso de nominación.

9. La representación geográfica es también un criterio específicamente mencionado en la Carta de la OEA para la integración del personal de la Secretaría<sup>27</sup>. En cumplimiento de este, la Asamblea General ha requerido a la Secretaría el desarrollo e implementación de una Estrategia de Representación Geográfica<sup>28</sup>, la cual ha venido siendo implementada en función a un Plan de Acción<sup>29</sup> y monitoreada a través de Informes Semestrales<sup>30</sup>. Conforme a estas estrategias, la representación geográfica en el personal de la Secretaría se mide de acuerdo con la fórmula utilizada en otras organizaciones internacionales respecto de los puestos de personal (que no aplican a los puestos electivos en órganos de derechos humanos)<sup>31</sup> y se distribuye con esos factores en función de las siguientes subregiones: CARICOM<sup>32</sup>, Sudamérica<sup>33</sup>, Centroamérica<sup>34</sup>, Norteamérica<sup>35</sup>.

<sup>21</sup> OEA, Carta de la OEA, 1967, art. 77.

<sup>22</sup> Véase, por ejemplo, OEA, Protocolo de Reformas a la Carta de la OEA (B-13) "Protocolo de Buenos Aires", 1967, arts. 97 y 103. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-31\\_protocolo\\_de\\_buenos\\_aires.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-31_protocolo_de_buenos_aires.htm) "Las Comisiones Ejecutivas Permanentes del Consejo Interamericano Económico y Social, tendrá una Comisión Ejecutiva Permanente y del Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura"; OEA, Asamblea General, AG/doc.5790/22, Nombramiento de Ombudperson de la Organización, Anexo V, Capítulo III, Subcapítulo H, art. 73; OEA, Asamblea General, AG/RES.87 (II-0/72), Cargos electivos en los Organismos Especializados, art. 12. Disponible en: <http://www.oas.org/legal/spanish/Modelos/Modelos1.htm>; OEA, Estatuto del MESECVI, 2004, art. 4, 5.2; OEA, Reglamento del Comité CEVI, 2015, art. 4.

<sup>23</sup> Un ejemplo es la resolución AG/RES. 2262 (XXXVII-O/07) que establece los criterios de conformación del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador estableciendo "El Grupo de Trabajo encargado de analizar los informes de progreso de los Estados Parte al Protocolo de San Salvador estará integrado por [...] Tres expertos gubernamentales, elegidos durante la Asamblea General de la OEA por los Estados Parte de un listado conformado por los candidatos propuestos por los Estados Parte y teniendo en cuenta en la elección una equitativa distribución y rotación geográfica [...]".

<sup>24</sup> OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 37.2; Estatuto de la Corte IDH, Art. 4.2.

<sup>25</sup> OEA, Asamblea General, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), 2016, punto xiv.; AG/RES. 2908 (XLVII-O/1), 2017, punto xv.; AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 2018, punto xviii.; AG/RES. 2941 (XLIX-O/19), 2019, punto xiii.; AG/RES. 2961 (L-O/20), 2020, punto ii; RES 10/22, 2022, punto xxvi.

<sup>26</sup> OEA, Convención Americana de Derechos Humanos, Estado de firmas y ratificaciones. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos\\_firmas.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm)

<sup>27</sup> OEA, Carta de la OEA, 1967, Art 120. Véase: Normas Generales para el funcionamiento de la Secretaría General, Art. 44.G. Disponible en: <http://www.oas.org/legal/spanish/normas/espanol/normgencapiiii.htm>

<sup>28</sup> OEA, AG/doc.5790/22, AG/RES. 2985 (LII-O/22), 2022, punto 7. A. Disponible en: <https://www.oas.org/es/becas/programaregular/docs/AG-RES-2985-LII022-SPA.pdf> Más recientemente la Asamblea General de la OEA en 2022 requirió a la Secretaría General la presentación de un informe que muestre los avances logrados en la implementación de la Estrategia de Representación Geográfica, tomando en consideración los indicadores y el plan de acción desarrollados, para lograr una representación geográfica equitativa del personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 120 de la Carta de la OEA.

<sup>29</sup> OEA, Consejo Permanente, CP/doc.5480/19, Documento de Estrategia de representación geográfica de la organización para el período 2019-2020, 2019; OEA, Objetivos e indicadores para implementar el plan de acción sobre representación geográfica en la SG/OEA, 2022. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2022/CP45948SCAAP.pdf>

<sup>30</sup> OEA, Informe semestral sobre la administración de los recursos y el desempeño de la OEA (enero a diciembre 2022), 2022. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2023/CP47206SCAAP.pdf>; Informes disponibles desde el 2007: <https://www.oas.org/es/council/caap/topics/InformesTrimestrales.asp>

<sup>31</sup> A modo de ejemplo véase: "Objetivos e indicadores para implementar el plan de acción sobre representación geográfica en la SG/OEA" Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2022/CP45948SCAAP.pdf>

<sup>32</sup> Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad y Tobago.

<sup>33</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

<sup>34</sup> Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

<sup>35</sup> Canadá, México y Estados Unidos.

10. El **criterio de representación de los distintos sistemas jurídicos** es también una consideración de relevancia histórica en la OEA, basado en la necesidad e importancia de asegurar la coexistencia y cooperación entre los distintos sistemas legales de la región<sup>36</sup>, “*incluidos, entre otros, el common law [y sus variaciones entre la práctica de la UCC, las jurisdicciones de common law canadienses de habla inglesa y los Estados de common law del Caribe] el derecho civil de tradición latinoamericana y el derecho civil de tradición francesa de Quebec*”<sup>37</sup>. En términos generales, entre los Estados Miembros de la OEA, 20 siguen un sistema de derecho civil, 14 tienen sistemas basados en el *common law*<sup>38</sup> y al menos cuatro Estados tienen modelos de justicia indígena reconocidos en sus Constituciones<sup>39</sup>.

11. La coexistencia y cooperación entre los distintos sistemas jurídicos ha sido entendida como un valor importante para que los órganos de la OEA puedan fortalecer su rol de desarrollo del derecho internacional<sup>40</sup>. Respecto de la CIDH y la Corte IDH, la Asamblea General ha llamado a los Estados a velar por su cumplimiento al momento de elegir integrantes de estos órganos<sup>41</sup>. No existen, sin embargo, lineamientos específicos que identifiquen el balance óptimo al que se aspira, o medidas concretas para asegurarlo. Existe una relación estrecha entre la procedencia nacional de las personas candidatas y su formación y experiencia jurídica. Adicionalmente, las personas candidatas podrían tener experiencia en un sistema jurídico, o varios, por formación y experiencias profesionales y no necesariamente por su educación principal, nacionalidad, o lugar de procedencia. Asimismo, cabe destacar que la formación jurídica no es un requisito indispensable para la integración de la CIDH<sup>42</sup>.

12. En el caso de **la paridad de género**, su inclusión como criterio específico y transversal para la integración de órganos internacionales e interamericanos responde a la obligación de los Estados de garantizar el principio de igualdad y no discriminación consagrado en tratados internacionales e interamericanos<sup>43</sup>. Distintos desarrollos reflejan avances en

<sup>36</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/DEC. 12 (XXVI-O/96), Declaración de Panamá sobre la Contribución Interamericana al Desarrollo y Codificación del Derecho Internacional. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/AG-RES\\_12\\_XXVI-O-96\\_eng\\_declaration\\_of\\_panama.pdf](https://www.oas.org/dil/AG-RES_12_XXVI-O-96_eng_declaration_of_panama.pdf). Véase: “That the formulation and development of inter-American international law in the framework of the Organization encourages cooperation and mutual understanding among different national legal systems as well as between the civil and common law systems represented in the Hemisphere” OEA, OEA/Ser.G CP/CAJP/INF.158/12, marzo 2012; OEA, Committee on Juridical and Political Affairs, Report on the Inter-American Program for the development of international law, AG/RES. 2660 (XLI-O/11). Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/cp-cajp-inf\\_158-12\\_eng.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/cp-cajp-inf_158-12_eng.pdf). En igual sentido véase: OEA, Department of International Legal Affairs, Office of Legal Cooperation, “*The coexistence of legal systems in the Americas from an OAS perspective*”, Enrique Lagos, Assistant Secretary for Legal Affairs. Disponible en: [http://www.oas.org/juridico/english/sla\\_lagos.html](http://www.oas.org/juridico/english/sla_lagos.html).

<sup>37</sup> OEA, Department of International Legal Affairs, Office of Legal Cooperation, “*The coexistence of legal systems in the Americas from an OAS perspective*”, Enrique Lagos, Assistant Secretary for Legal Affairs. Disponible en: [http://www.oas.org/juridico/english/sla\\_lagos.html](http://www.oas.org/juridico/english/sla_lagos.html).

<sup>38</sup> OEA, Department of International Legal Affairs, Office of Legal Cooperation, “*The coexistence of legal systems in the Americas from an OAS perspective*”, Enrique Lagos, Assistant Secretary for Legal Affairs. Disponible en: [http://www.oas.org/juridico/english/sla\\_lagos.html](http://www.oas.org/juridico/english/sla_lagos.html).

<sup>39</sup> CEJA, La justicia indígena y la justicia ordinaria frente a los conflictos civiles. Camino para su articulación, 2021. Disponible en: [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/5697/PUB\\_justiciaindigena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/5697/PUB_justiciaindigena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>40</sup> OEA, Department of International Legal Affairs, Office of Legal Cooperation, “*The coexistence of legal systems in the Americas from an OAS perspective*”, Enrique Lagos, Assistant Secretary for Legal Affairs, disponible en: [http://www.oas.org/juridico/english/sla\\_lagos.html](http://www.oas.org/juridico/english/sla_lagos.html)

<sup>41</sup> OEA, Asamblea General, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), 2016, punto xiv.; AG/RES. 2908 (XLVII-O/1), 2017, punto xv.; AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 2018, punto xviii.; AG/RES. 2941 (XLIX-O/19), 2019, punto xiii.; AG/RES. 2961 (L-O/20), 2020, punto ii.; RES 10/22, 2022, Punto xxvi.

<sup>42</sup> Si lo es para la integración de la Corte IDH, dado que la CADH exige que se trate de “juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos” (art. 52).

<sup>43</sup> Véase: Carta de las Naciones Unidas, art. 55(c); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2(1); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art. 8; CADH, artículos 1 y 24; Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, art. 4.j. Ver también: Berkeley Law, International Human Rights Law Clinic, “Achieving Gender Parity on International Judicial and Monitoring Bodies”, 2017; Martin, C., Article 8 of the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: An Essential Step in



los avances en los Estados Miembros y en otros ámbitos internacionales respecto de consolidar la paridad como medida de la igualdad. La CIM ha definido la paridad como una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) la oportunidad de participación igualitaria en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local; (ii) el ejercicio del poder político y económico en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en género; y (iii) la incorporación en la política pública de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género de manera transversal a los marcos normativos y las políticas públicas a nivel interno con una perspectiva interseccional, intergeneracional, e intercultural (y de derechos humanos), recordando que la participación igualitaria de las mujeres es un elemento esencial de la democracia<sup>51</sup>.

14. El criterio de paridad de género para la integración de la CIDH y la Corte IDH surge de sucesivas resoluciones de la Asamblea General<sup>52</sup>. Estas resoluciones muestran una evolución en el alcance del objetivo perseguido por los Estados Miembros, consistente con otros desarrollos a nivel internacional<sup>53</sup>. Así, mientras que hasta 2019 las resoluciones se referían a la “integración equilibrada en género”<sup>54</sup>, a partir del 2020 se refieren al objetivo de establecer la “paridad de género”, primero respecto de la Corte IDH<sup>55</sup> y, más recientemente, respecto de ambos órganos<sup>56</sup>. Este desarrollo facilita la implementación y medición del criterio, ya que paridad supone que la integración debe aspirar a reflejar una composición igualitaria entre varones y mujeres. Sin perjuicio de lo anterior, no existen a la fecha medidas concretas establecidas para consagrar la paridad.

15. Finalmente, cabe referir también a la importancia - establecida por la Asamblea General con fundamento en el derecho a la igualdad - de que la CIDH y la Corte IDH estén integradas

---

Organización para el Bienio 2015-2016”, la Asamblea General adoptó modificaciones al Capítulo III de las Normas Generales sobre el Personal, habiendo incorporado el aspecto de igualdad y equidad de género en todas las etapas de selección del personal de la Secretaría General; 7 de marzo de 2016, el Secretario General aprobó la Orden Ejecutiva No. 16-03 titulada “Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General”, cuyo objetivo general es “avanzar la equidad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la Secretaría General mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales; 25 de junio de 2018, mediante Orden Ejecutiva No. 16-03 “Equidad e Igualdad de Género en la Secretaría General”, se modificó la regla 104.08 del Reglamento de Personal sobre “Criterios de selección” a efectos de disponer que “En todas las etapas del proceso de selección se tendrán presentes la equidad e igualdad de género”; Consejo Permanente, por medio de la resolución CP/RES. 1149 (2278/20) “Representación y participación de las mujeres en la OEA” adoptada el 12 de marzo del 2020, solicitó a la Secretaría General adoptar la paridad en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización y le encargó: (i) aumentar progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición; y, (ii) elaborar un plan para alcanzar este objetivo; resolución AG/RES. 2971 LI-O/21) “Programa-Presupuesto de la Organización 2022”, la Asamblea General reconoció la importancia de la equidad e igualdad de género.

<sup>51</sup> Ver sitio web de la CIM. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/paridad.asp>. También definida en OEA, CIM, Declaración de Panamá, p. 9. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionPANAMA-ES.pdf>

<sup>52</sup> OEA, Asamblea General, RES. 2887 (XLVI-O/16); RES. 2908 (XLVII-O/17); RES. 2928 (XLVIII-O/18); AG/doc.5682/19 rev. 1.; CP/RES. 1149 (2278/20); AG/CG/doc.10/22 rev. 1.

<sup>53</sup> Corte Penal Internacional, Estatuto, Art. 36.8.1.iii; Disponible en: [https://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome\\_statute\(s\).pdf](https://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf); Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Protocolo Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, art. 12.2 y art. 14.3. Disponible en: <https://www.african-court.org/wpafc/wp-content/uploads/2020/10/2-PROTOCOL-TO-THE-AFRICAN-CHARTER-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS-ON-THE-ESTABLISHMENT-OF-AN-AFRICAN-COURT-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS.pdf>; European Court of Human Rights (ECtHR), Rule of Courts, Rule 25. Ver también: ECtHR, Composition and election process. Disponible en: <https://ijrcenter.org/wp-content/uploads/2020/07/ECtHR-EC-mini-guidefinal-1.pdf>; TEDH, The Advisory Panel of Experts on Candidates for Election as Judge to the European Court of Human Right, pp. 11, 14. Disponible en: <https://rm.coe.int/short-guide-panel-pdf-a5-2757-1197-8497-v-1/1680a0ae31>; OHCHR, A/HRC/RES/5/1, Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos, Procedimientos Especiales, 2007, párr. 40; ONU, Asamblea General, A/RES/68/268, Fortalecimiento y mejora del funcionamiento eficaz del sistema de órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, 2014. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/A-RES-68-268\\_S.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/A-RES-68-268_S.pdf); ONU, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, art. 34; ONU, Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, 2002, art. 5 y 18; ONU, Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, 2006, art. 26.

<sup>54</sup> OEA, Asamblea General, RES. 2887 (XLVI-O/16); RES. 2908 (XLVII-O/17); RES. 2928 (XLVIII-O/18); AG/doc.5682/19 rev. 1.

<sup>55</sup> OEA, Asamblea General, AG/RES. 2961 (L-O/20), 2020.

<sup>56</sup> OEA, Asamblea General, RES AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi.

por personas que representen, en la mayor medida posible, a los distintos grupos poblacionales del continente, con especial atención a aquellos históricamente subrepresentados<sup>57</sup>. Esto significa que a la par de promover la participación paritaria de varones y mujeres, con balance geográfico y de los sistemas jurídicos, los Estados Miembros han destacado la importancia de tomar medidas para procurar que la integración refleje la diversidad de la población de la región<sup>58</sup>.

### III. NIVELES ACTUALES E HISTÓRICOS DE REPRESENTACIÓN

16. La OEA no cuenta actualmente con información sistematizada de acceso público respecto de los niveles actuales e históricos de composición de la CIDH y la Corte IDH en función de los criterios priorizados<sup>59</sup>.

17. De los datos recopilados, la subrepresentación de mujeres surge como una de las tendencias más claras y preocupantes. En sus composiciones históricas, la CIDH ha tenido una representación del 21.79%<sup>60</sup> de mujeres y la Corte IDH del 18,60%<sup>61</sup>, incluyendo períodos con ausencia de mujeres en la integración. Entre ambos órganos, los Estados han elegido a 3 mujeres por cada 10 varones. Sin perjuicio de lo anterior, actualmente y, por primera vez, tanto la Corte IDH como la CIDH han alcanzado la paridad.

18. La aplicación del criterio de paridad es también importante en otros órganos de la OEA. De manera general, de 58 puestos existentes entre distintos órganos de la OEA analizados para este informe con mandatos relacionados a la promoción y protección de derechos y desarrollo del derecho interamericano, 26 están ocupados por mujeres<sup>62</sup>. Entre los órganos con muy baja representación histórica de mujeres destaca, por ejemplo, el Comité Jurídico Interamericano, que ha sido integrado hasta la actualidad por 151 personas, de las cuales únicamente 6 han sido mujeres (3,9%)<sup>63</sup>.

19. Otra tendencia en ambos órganos es la escasa representación de personas de grupos poblacionales históricamente subrepresentados<sup>64</sup>. A la fecha, ni la Corte IDH ni la CIDH han tenido una persona integrante auto identificada como indígena y la representación de personas afrodescendientes es notoriamente minoritaria en ambos órganos y mayormente procedente del Caribe.

#### a. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

20. La CIDH se compone de siete integrantes<sup>65</sup>, las cuales son elegidas a título personal en la Asamblea General de una lista de personas propuestas por los Estados Miembros<sup>66</sup>,

<sup>57</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 1, "Alentar a los Estados Miembros a que en los procesos de nominación y selección de personas juezas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de personas comisionadas de la CIDH, se consolide una integración equilibrada de género y representatividad geográfica regional, **así como un adecuado balance de los grupos poblacionales, en particular aquellos en situaciones de vulnerabilidad** y sistemas jurídicos del Hemisferio, garantizando que se cumplan con los requisitos de independencia, imparcialidad y reconocida competencia en materia de derechos humanos". Ver también: OEA. AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), AG/RES. 2941 (XLIX- 019), AG/RES. 2961 (L-O/20). [El resaltado es propio], Ver también OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, p. 57.

<sup>58</sup> Tanto Estados Unidos como México destacaron en sus aportes a este informe la importancia de superar la subrepresentación de ciertos grupos, incluyendo personas indígenas, afrodescendientes, LGBTIQ, personas con discapacidad, entre otras.

<sup>59</sup> Los datos incluidos en este informe fueron aportados por la Campaña GQUAL y compilados por la CIM.

<sup>60</sup> Véase: Anexo Tabla II; Ver también, Campaña GQUAL, The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies, 2015. Disponible en: <https://www.gqualcampaign.org/composicion-actual/>

<sup>61</sup> Ib. Ver Anexo, Tabla II y Tabla VII

<sup>62</sup> Véase los órganos identificados en el Anexo.

<sup>63</sup> Véase: Anexo Tabla XII sobre la composición histórica del CJI.

<sup>64</sup> Panel de Expertos, Dialogues for transparency, The Nomination and Election processes for Commissioners and Judges to the Inter-American Court and Commission on Human Rights and the experience of the Independent Expert Panels, 2020, p. 10.

<sup>65</sup> OEA, CADH, Art. 34.

<sup>66</sup> Ib., Art. 36.

quienes deben verificar los siguientes criterios: **i.** alta autoridad moral<sup>67</sup>, **ii.** reconocida versación en materia de derechos humanos<sup>68</sup>, **iii.** independencia, **iv.** Imparcialidad<sup>69</sup> y contribuir a una integración que cumpla con la **v.** paridad de género, **vii.** representación geográfica, **viii.** balance de los sistemas jurídicos y representación de grupos poblacionales<sup>70</sup>. No puede formar parte de la Comisión más de una persona nacional de un mismo Estado<sup>71</sup>. Cada Estado Miembro puede proponer hasta tres personas candidatas, nacionales o de cualquier otro Estado Miembro<sup>72</sup>. Cada persona integrante es elegida por cuatro años y puede ser reelecta por una sola vez<sup>73</sup>.

21. La integración de la CIDH a la fecha de este informe cumple con el criterio de paridad de género, ya que 4 de sus 7 integrantes son mujeres (57.14%). Esto constituye un avance respecto de la subrepresentación que surge de los datos históricos, donde las mujeres representan un 21.79% del total<sup>74</sup>. Asimismo, la CIDH ha cumplido sus funciones sin mujeres en su integración durante los periodos 1973 a 1983, 1992 a 1999 y 2005 a 2007, y únicamente con una mujer, en distintos períodos, en un total de 22 años<sup>75</sup>. Los datos históricos también evidencian una tendencia a menor reelección de mujeres, ya que de las 30 personas comisionadas que fueron reelectas, únicamente 4 fueron mujeres<sup>76</sup>. Respecto de las nominaciones realizadas, se analizaron con base a los informes producidos por el Panel Independiente de Expertos y Expertas las realizadas desde 2015 a la fecha, lo que muestra que en total los Estados Miembros han nominado 16 mujeres y 16 varones<sup>77</sup>. Sin perjuicio de que estos totales no necesariamente indican que las nominaciones hayan sido paritarias en cada elección, los datos podrían indicar la importancia de fortalecer la forma en que el criterio de paridad se aplica en la etapa de votación, donde los resultados no muestran históricamente la misma paridad.

22. Respecto al balance geográfico, la información anexa muestra las distintas nacionalidades de las personas candidatas a lo largo de la historia y actualmente. A los solos efectos de presentarla, se puede tomar las agrupaciones utilizadas por la Secretaría General en su Estrategia interna: Sudamérica (10 países<sup>78</sup>) ha contado con 41 integrantes, Centroamérica (7 países<sup>79</sup>) ha contado con 12 integrantes, CARICOM (14 países<sup>80</sup>) con 11 integrantes, y Norteamérica (3 países<sup>81</sup>) con 14 integrantes<sup>82</sup>. Los países que más han conseguido la elección de sus personas candidatas han sido Estados Unidos, con 10 nacionales, seguido por Colombia con 7, y Brasil y Venezuela con 6<sup>83</sup>. Algunas nacionalidades han estado representadas solamente una vez, incluyendo Panamá, Bolivia, Honduras, Antigua y Barbuda y Haití.

<sup>67</sup> Ib., Art. 34.

<sup>68</sup> Ídem.

<sup>69</sup> Ib., CADH, Art. 34 y Art. 71; Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Art. 8.1.

<sup>70</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, p. 57.

<sup>71</sup> OEA, CADH, Art. 34 y 37.

<sup>72</sup> Ib., Art. 36. Cabe mencionar que, si se propusiera una terna, por lo menos una de las personas candidatas deberá ser nacional de un Estado distinto del proponente.

<sup>73</sup> Ib., Art. 37.

<sup>74</sup> GQUAL, The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies, Septiembre 14, 2015. Disponible en: <https://www.gqualcampaign.org/composicion-actual/> De un total de 78 personas que integraron la CIDH desde su creación, sólo 17 han sido mujeres. Ver Anexo Tabla II.

<sup>75</sup> Periodos de años: 1960 – 1972, 1984 – 1985, 1990 – 1991, 2000 – 2001, 2004, 2008 – 2009.

<sup>76</sup> Véase: Anexo Tabla III. Los Estados que más nacionales reelectos tuvieron en la CIDH son: Brasil 3 (2 v y 1 m), Chile 3 (3v) Estados Unidos de América 4 (4v) y México 4 (4v).

<sup>77</sup> Véase: Anexo Tabla X.

<sup>78</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

<sup>79</sup> Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

<sup>80</sup> Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad y Tobago.

<sup>81</sup> Canadá, México y Estados Unidos.

<sup>82</sup> La agrupación de países en subregiones se presenta conforme la agrupación realizada por la Secretaría de la OEA para su Estrategia de Representación Geográfica. Véase: OEA, AG/doc.5790/22, AG/RES. 2985 (LII-O/22), 2022, Punto 7. A. Disponible en: <https://www.oas.org/es/becas/programaregular/docs/AG-RES-2985-LII022-SPA.pdf>

<sup>83</sup> Véase: Anexo Tabla II.

23. Respecto al balance en los sistemas jurídicos, los datos históricos muestran que - en general y teniendo en cuenta su procedencia como principal dato verificable - 19 personas que integraron la CIDH se han formado principalmente en base al derecho anglosajón y 58 en el derecho continental.

24. Respecto de la representación de distintos grupos poblacionales, la poca presencia histórica de personas afrodescendientes, la presencia casi exclusiva de personas afrodescendientes del Caribe, y la ausencia de personas indígenas constituyen un dato de consideración<sup>84</sup>. Asimismo, ninguna persona integrante de la CIDH se ha identificado públicamente con una identidad distinta a la heteronormativa.

## **b. Corte Interamericana de Derechos Humanos**

25. La Corte IDH se compone de siete integrantes, que son elegidas a título personal en la Asamblea General de la lista de personas propuestas por los Estados Miembros<sup>85</sup>, quienes deben verificar los siguientes criterios: i. alta autoridad moral, ii. reconocida competencia en materia de derechos humanos, iii. que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que haya propuesto iv. independencia, v. imparcialidad<sup>86</sup>, y contribuir a una integración que cumpla con vi. paridad de género, vii. representación geográfica, viii. balance de los sistemas jurídicos y representación de grupos poblacionales. No puede formar parte de la Corte IDH más de una persona nacional de un mismo Estado<sup>87</sup>. Cada Estado miembro puede proponer hasta tres personas candidatas, nacionales o de cualquier otro Estado Miembro de la OEA<sup>88</sup>. Cada persona es elegida por seis años y puede ser reelecta por una sola vez<sup>89</sup>.

26. La integración de la Corte IDH a la fecha cumple con el criterio de paridad de género, ya que 3 de sus 7 integrantes son mujeres (42.8%), lo que contrasta con una subrepresentación histórica, donde las mujeres representan apenas un 18.60%. Los datos históricos también evidencian que, de un total de 16 personas reelectas, ninguna ha sido una mujer<sup>90</sup>. Asimismo, la Corte IDH ha cumplido sus funciones sin ninguna mujer en su integración en distintos períodos durante 23 años, y 15 años con una sola mujer<sup>91</sup>. Respecto de las nominaciones, la información acumulada de los informes del Panel Independiente de Expertos y Expertas muestra que las nominaciones realizadas desde 2015 a la fecha para la Corte IDH han sido de 9 varones y 7 mujeres<sup>92</sup>.

27. Respecto al criterio de balance geográfico, la información anexa muestra las distintas nacionalidades de las personas que han integrado el tribunal. Tomando como referencia los grupos de la estrategia de la Secretaría General a fin de presentar la información, y teniendo

<sup>84</sup> Panel Independiente de Expertos y Expertas, Dialogues for transparency, The Nomination and Election processes for Commissioners and Judges to the Inter-American Court and Commission on Human Rights and the experience of the Independent Expert Panels, 2020, p.10.

<sup>85</sup> OEA, CADH, Art. 52.

<sup>86</sup> Idem.

<sup>87</sup> Ib. Art. 53 par. 2. Cuando se proponga una terna, por lo menos una de las personas candidatas debe ser nacional de un Estado distinto del proponente.

<sup>88</sup> Ib. Art. 53 par. 2.

<sup>89</sup> OEA, Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, art. 8.

<sup>90</sup> GQUAL, The Current Composition of International Tribunals and Monitoring Bodies, Septiembre 14, 2015. Disponible en: <https://www.gqualcampaign.org/composicion-actual/> De 43 integrantes de la Corte IDH, únicamente 8 fueron mujeres. Ver: Anexo Tabla VII.

<sup>91</sup> De 1979 a 1989 no hubo ninguna mujer en la Corte IDH, lo que significa que pasaron 10 años sin que hubiera ninguna mujer, hasta que Sonia Picado Sotela fue electa en 1989. Además, de nuevo en 1994 no hubo ninguna mujer en la integración de la Corte IDH. No fue hasta 2004 que otra mujer fue electa para integrar la Corte, Cecilia Medina Quiroga. En 2013, la Corte IDH volvió a estar integrada únicamente por hombres. En 2016, Elizabeth Odio Benito fue electa y cumplió funciones como jueza hasta el año 2021. Ver también, Grossman, N., Sex on the bench: Do women judges matter to the legitimacy of International Courts?, Chicago Journal of International Law, Vol. 12, Nro. 2, 2012, p. 654 Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1773015](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1773015) "Two of the four women ever to have served on the IACHR were judges in June 2010. Only one woman has ever served as an ad hoc judge on the IACHR, in 2009",

<sup>92</sup> Véase: Anexo Tabla X.

en cuenta los Estados Parte de la CADH que pueden presentar candidaturas<sup>93</sup>, Sudamérica ha tenido 26 integrantes, Centroamérica 9 integrantes, CARICOM 4 integrantes, y Norteamérica 4 integrantes<sup>94</sup>. Las nacionalidades que más han sido representadas entre las personas electas están las de Costa Rica (5 nacionales), seguidas por Chile, Argentina, Colombia y Venezuela (4 nacionales cada uno). Es importante la consideración de que para nominar personas candidatas y votar en las elecciones los Estados deben haber ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

28. Respecto al balance en los sistemas jurídicos, los datos históricos muestran que - en general y teniendo en cuenta su procedencia como principal dato verificable- 4 personas magistradas se han formado principalmente en base al derecho anglosajón y 39 por medio del derecho continental.

29. Respecto de la representación de distintos grupos poblacionales, al igual que en la CIDH, resalta la poca presencia histórica de personas afrodescendientes (todas provenientes del Caribe) y la ausencia de personas auto identificadas como pertenecientes a pueblos indígenas<sup>95</sup>. Asimismo, ninguna persona que ha integrado la Corte IDH se ha identificado públicamente con una identidad distinta a la heteronormativa.

#### **IV. LA IMPORTANCIA DE GARANTIZAR LA PARIDAD DE GÉNERO, EL BALANCE GEOGRÁFICO Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS DISTINTOS SISTEMAS JURÍDICOS**

30. La paridad de género, el balance geográfico y la representación de los distintos sistemas jurídicos del hemisferio tienen impacto directo en la capacidad de los órganos del SIDH de promover y proteger los derechos humanos en la región. Estos criterios fortalecen el derecho a la igualdad y no discriminación, pilar básico de la OEA<sup>96</sup>, así como la legitimidad y el impacto de estos órganos y su funcionamiento<sup>97</sup>.

##### **a. Importancia de la paridad para el logro del derecho a la igualdad y no discriminación**

31. La paridad de género y la representación de grupos poblacionales históricamente subrepresentados en los órganos del SIDH contribuye a la protección del derecho a la

---

<sup>93</sup> Acorde a lo establecido en el artículo 53 de la CADH, los Estados Parte de la Convención pueden proponer nacionales o bien personas de otros Estados Miembros de la OEA: "1. Los jueces de la Corte serán elegidos, en votación secreta y por mayoría absoluta de votos de los Estados Partes en la Convención, en la Asamblea General de la Organización, de una lista de candidatos propuestos por esos mismos Estados. 2. Cada uno de los Estados Partes puede proponer hasta tres candidatos, **nacionales del Estado que los propone o de cualquier otro Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos**. Cuando se proponga una terna, por lo menos uno de los candidatos deberá ser nacional de un Estado distinto del proponente". El resaltado es propio.

<sup>94</sup> Ver Anexo Tabla VII..

<sup>95</sup> Panel de Expertos, Dialogues for transparency, The Nomination and Election processes for Commissioners and Judges to the Inter-American Court and Commission on Human Rights and the experience of the Independent Expert Panels, 2020, p. 10.

<sup>96</sup> Ver: Artículo II de la Declaración Americana, en el artículo 1 y el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia; la Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas; la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores; Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Ver también: CIDH, Compendio Igualdad y no Discriminación, p. 11; CIDH. Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Capítulo VI, 1999.

<sup>97</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, pár. 2. "DESTACANDO que una integración equilibrada de género y una distribución geográfica equitativa, así como una balanceada representación de los diferentes sistemas jurídicos en la CIDH y en la Corte Interamericana de Derechos Humanos reforzará el trabajo y el impacto de estos órganos, y redundará en un adecuado tratamiento de los temas y problemáticas de la región en materia de prevención, promoción, protección y garantía de los derechos humanos, con especial atención a las cuestiones de igualdad de género y no discriminación."

igualdad y no discriminación<sup>98</sup>, derecho que ambos órganos están llamados a proteger<sup>99</sup>. El derecho a tener acceso igualitario a las funciones públicas y los espacios de toma de decisión constituye un principio fundamental de la democracia representativa<sup>100</sup>.

32. El derecho a la igualdad de género incluye el derecho de acceso igualitario a los espacios de toma de decisiones, incluyendo los internacionales<sup>101</sup>. En instancias de Naciones Unidas, el Comité CEDAW ha desarrollado este aspecto, indicando que una masa crítica de mujeres en los espacios internacionales marca una diferencia y es necesaria para integrar una perspectiva de género en los programas de todos los órganos internacionales<sup>102</sup>. Conforme a este Comité, el nombramiento de mujeres en los órganos internacionales es un requisito previo para que las mujeres puedan orientar, formular y aplicar la política internacional<sup>103</sup>. El Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha desarrollado en un reciente informe sobre balance de género en órganos de derechos humanos, que fue considerado en los fundamentos de la Resolución 10/22, las distintas fuentes de derecho internacional que garantizan la participación de las mujeres en igualdad en los espacios internacionales de toma de decisión, incluyendo los órganos de derechos humanos<sup>104</sup>.

33. En el marco interamericano, la Convención de Belém do Pará reconoce específicamente el derecho de las mujeres a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos<sup>105</sup>, vinculando de manera directa la participación de las mujeres en los asuntos públicos como una condición y una consecuencia de eliminar la violencia contra las mujeres<sup>106</sup>. En este sentido, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son aspectos claves para el efectivo ejercicio de sus derechos humanos y

<sup>98</sup> Corte IDH, OC-27/21 Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, párr. 153; Corte IDH, Caso Pavez Pavez Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449; Corte IDH, Caso López Soto y Otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 362; Corte IDH, Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009; CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, 2011, párr. 19; CIDH, El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en Las Américas, 2011, párr. 137-138; CIDH, Compendio Igualdad y no discriminación, párr. 37; CIDH, Informe Anual, Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas especiales de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de las mujeres con los principios de igualdad y no discriminación, 1999, capítulo III, A, 2; Ver también, CEDAW, Recomendación general núm. 28, 2010, párr. 5.

<sup>99</sup> OEA, Declaración Americana de Derechos Humanos, art. II; OEA, CADH, art. 1.1, 24. OEA, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém do Pará", 1994, art. 4.j

<sup>100</sup> Corte IDH, Caso Pavez Pavez Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449, párr. 86. Corte IDH, Caso Petro Urrego Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de julio de 2020. Serie C No. 406, párr. 93.

<sup>101</sup> ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), art. 8; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párr. 25-26; ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 25; ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 7-8; ONU, Comisión de Derecho Internacional, Proyecto de artículos sobre la responsabilidad de las organizaciones internacionales (A/66/10), párr. 87 art. 2. La referencia a las "organizaciones internacionales" del art. 8 de la CEDAW se ha interpretado de forma amplia. La Comisión de Derecho Internacional define el término como "una organización instituida por un tratado u otro instrumento regido por el derecho internacional y dotada de personalidad jurídica internacional propia; Martín, Claudia, Artículo 8 de la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer", 2015, Un escalón esencial en asegurar la paridad de género en órganos y tribunales internacionales. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2022/03/3-Claudia-Martin-Final-Espanol.pdf>. Además véase: Campaña GQUAL, Aporte al Comité CEDAW, Future General Recommendation on the equal and inclusive representation of women in decision-making systems, 2023. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-17-GQUAL-Written-SubmissionCEDAW.pdf>

<sup>102</sup> ONU, Comité CEDAW, Recomendación General Núm. 23, 1997, párr. 39 y 40; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, par. 24.

<sup>103</sup> Id.

<sup>104</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párr. 20-23.

<sup>105</sup> OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Art. 4.j., Corte IDH, Caso Vicky Hernández y otras Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de marzo de 2021. Serie C No. 422.

<sup>106</sup> Ib., Preámbulo.

para el logro de su plena autonomía, y su participación igualitaria en la toma de decisiones, fortaleciendo su rol como sujetas activas de la democracia y el desarrollo<sup>107</sup>.

34. En 1999, la CIM solicitó a la CIDH un análisis jurídico externo de la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa con el principio de no discriminación por razones de género. Al respecto, la CIDH destacó que el derecho a la igualdad y la no discriminación implica la obligación de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos y se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados<sup>108</sup>, instando concretamente a los Estados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades<sup>109</sup>. Al respecto, estableció que “las medidas de acción afirmativa están en pleno cumplimiento del principio de no discriminación y de las disposiciones aplicables de la ley de derechos humanos; de hecho, tales medidas bien podrían ser requeridas para lograr la igualdad sustantiva de oportunidades. La consecución de la participación libre y plena de la mujer en la vida política es una prioridad para nuestro hemisferio”<sup>110</sup>.

35. La paridad de género constituye un principio democrático<sup>111</sup>, así como el máximo estándar para asegurar el derecho de las mujeres a ser electas en condiciones de igualdad con los hombres<sup>112</sup>. La CIM ha resaltado que la paridad es la política pública que mejor ha funcionado para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de gobierno en los Estados Miembros que han adoptado legislación en esta materia<sup>113</sup>. De hecho, las Américas es la región del mundo con más mujeres en los órganos legislativos, con un 34,6% de legisladoras en promedio<sup>114</sup>, según la Unión Interparlamentaria.

36. La Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la CIM (2019), que tuvo como eje temático la “Igualdad y autonomía en el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres”, declaró que con la paridad, la región se ha posicionado como la más avanzada del mundo en materia de regulación normativa y protección de los derechos de representación y participación política de las mujeres<sup>115</sup>. Asimismo, las Delegadas de la CIM señalaron en la misma Declaración que las normas de paridad constituyen una de las innovaciones legislativas en el ámbito electoral y político más destacables de la última década.

37. La Trigésima Novena Asamblea de Delegadas de la CIM (2022) estableció que la CIM ha visibilizado y promovido los importantes avances de la región hacia las democracias paritarias, fundamentalmente a través de reformas legislativas en materia de paridad. Las Delegadas reiteraron su compromiso de continuar apoyando el impulso de reformas legislativas en materia de paridad en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, y en los distintos niveles del gobierno (lo cual incluye el ámbito internacional) y tomar todas las medidas adecuadas para eliminar las barreras estructurales, institucionales y culturales que impiden el acceso a los cargos de toma de decisión y de ejercicio del poder y la participación igualitaria de las mujeres en estas posiciones<sup>116</sup>.

<sup>107</sup> OEA, CIM, Declaración de Panamá, CIM/DEC. 17 (XXXIX-O/22), 2022, p. 6. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionPANAMA-ES.pdf>

<sup>108</sup> CIDH, Informe Anual, Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas especiales de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de las mujeres con los principios de igualdad y no discriminación, 1999, punto IV. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>. CEDAW, art. 7.

<sup>109</sup> Idem.

<sup>110</sup> OEA, Secretaría General, Plan de Paridad, p. 23; OEA, CIDH, Consideraciones para la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación, 1999, punto IV. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>. CEDAW, art. 7.

<sup>111</sup> OEA, CIM, La paridad como principio democrático. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/paridad.asp>

<sup>112</sup> OEA, CIM, La democracia paritaria en América Latina: los casos de México y Nicaragua, p. 11. Disponible en: <https://www.oas.org/en/cim/docs/DemocraciaParitaria-MexNic-ES.pdf>

<sup>113</sup> Idem.

<sup>114</sup> Unión Interparlamentaria, consultado en mayo de 2023. Disponible en: <https://data.ipu.org/women-averages>

<sup>115</sup> OEA, CIM, Declaración de Santo Domingo, CIM/DEC. 16 (XXXVIII-O/19). Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionSANTODOMINGO-ES.pdf>

<sup>116</sup> OEA, CIM, Declaración de Panamá, CIM/DEC. 17 (XXXIX-O/22), 2022, p. 6. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionPANAMA-ES.pdf>

38. Garantizar la igualdad también supone un enfoque interseccional<sup>117</sup> a fin de procurar medidas que permitan que otros grupos históricamente subrepresentados tengan acceso igualitario a los espacios de toma de decisión<sup>118</sup>.

### **b. Importancia para la legitimidad e impacto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

39. La representatividad fortalece la legitimidad de las instituciones<sup>119</sup>. De ese modo, la paridad de género, el balance geográfico y la representación de los distintos sistemas jurídicos del hemisferio influyen directamente en la percepción que las víctimas, los Estados, la sociedad civil y otras partes interesadas asumen sobre su composición, lo que influye en la legitimidad de las decisiones tomadas por los órganos del SIDH<sup>120</sup>. La composición no representativa de los órganos de derechos humanos, además de mermar su legitimidad, puede generar una apariencia de sesgos en los procesos de selección de las personas integrantes<sup>121</sup>.

40. Adicionalmente, la legitimidad de los órganos de derechos humanos se ve fortalecida significativamente si las personas potencialmente afectadas por las decisiones de dichos órganos se ven representadas en los mismos<sup>122</sup>.

41. Finalmente, la representación tiene impacto en la deliberación de resoluciones, y por ende, en los resultados de decisiones clave para la protección de los derechos humanos de todas las personas. La representatividad coadyuva a que los órganos puedan tener en cuenta diversas experiencias y perspectivas, limitando las posibilidades de que el órgano pueda pasar por alto cuestiones y perspectivas que son importantes para el efectivo cumplimiento e impacto de sus mandatos<sup>123</sup>.

## **V. BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES PARA CONSOLIDAR LA PARIDAD DE GÉNERO, EL BALANCE GEOGRÁFICO Y DE LOS DISTINTOS SISTEMAS JURÍDICOS EN EL SISTEMA INTERAMERICANO**

<sup>117</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 18.

<sup>118</sup> Corte IDH. Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 361, p. 72. La Corte IDH ha establecido que "en el desarrollo de una participación política representativa, los elegidos ejercen su función en representación de una colectividad, lo cual se expresa tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación (participación directa) como en el derecho de la colectividad a ser representada."

<sup>119</sup> Corte IDH, OC-28/21, La figura de la reelección presidencial indefinida en Sistemas Presidenciales en el contexto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, 7 de julio de 2021. Serie A No. 28, p. 77. Ver también: La Declaración de Viña del Mar, adoptada en la VI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Presidentes de Gobierno, establece que: "La gobernabilidad en democracia supone la representación y participación de todos los habitantes de nuestros Estados, sin consideración de origen, raza, religión o sexo, con especial consideración a las poblaciones indígenas, pues ello refrenda la legitimidad de la democracia política"; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 35.

<sup>120</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 35. Ver también: Shikhelm, V., "Diversity and decision-making in international judicial institutions: the United Nations Human Rights Committee as a case study", Berkeley Journal of International Law, vol. 36, núm. 1, 2017.

<sup>121</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 36.

<sup>122</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 37.

<sup>123</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 38. Ver también, Grossman, N., Sex on the bench: Do women judges matter to the legitimacy of International Courts?, Chicago Journal of International Law, Vol. 12, Nro. 2, 2012; Grossman, N., Sex Representation on the Bench and the Legitimacy of International Criminal Courts, 11 Int'l Crim. L. Rev. 643, 2011; Grossman, N., "Do women judges matter to the legitimacy of the Inter-American Court of Human Rights?" en CEJIL, The selection process of the Inter-American Commission and Court on Human Rights: Reflections on necessary reforms, Policy Paper No. 10, 2014, p. 23; Charlesworth, H., "The Gender of International Institutions", Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law) vol. 89, 1995, pp. 81-82.

## a. Buenas prácticas en el marco de la OEA

### i. Buenas prácticas de la Organización

**42. Medidas positivas para lograr el balance geográfico.** Respecto al criterio de balance geográfico<sup>124</sup> la Secretaría General de la OEA ha establecido medidas concretas para aumentar y balancear la representación de personas nacionales de los distintos Estados Miembros en el personal de la Secretaría General<sup>125</sup>. A cada medida se le ha asignado una fecha de vencimiento e indicadores para medir su progreso<sup>126</sup>, los cuales son evaluados y medidos cada 3 meses<sup>127</sup>. Entre algunas de las prácticas que pueden ser interesantes para identificar sugerencias para estos procesos, se destacan las de “circular [una nota] 3 veces al año a Oficinas Nacionales de Estados Miembros y Misiones Permanentes con información sobre la importancia de una representación geográfica equilibrada, la situación actual y la solicitud de distribución de las oportunidades de carrera de la SG/OEA en las redes locales”<sup>128</sup>, “[d]eterminar las plataformas de búsqueda de empleo en línea y las redes sociales más utilizadas en los Estados Miembros subrepresentados para buscar oportunidades de carrera (posiciones de staff, consultorías y pasantías) en organizaciones internacionales”, “[a]mpliar la red universitaria para promover las oportunidades de carrera”, “[c]rear y mantener al día una red de postulantes de Estados Miembros actualmente subrepresentados”, “[i]nformar sobre las oportunidades de carrera disponibles a los postulantes de los Estados Miembros subrepresentados”, e “[i]ncrementar la visibilidad del compromiso de la SG/OEA para lograr una fuerza de trabajo más diversa e inclusiva en el sitio web de oportunidades de carrera y en las redes sociales”<sup>129</sup>.

**43. Políticas para lograr la paridad de género.** Una buena práctica en el marco de la OEA en materia de paridad de género es la reciente aprobación de la Orden Ejecutiva 22/05, del 4 de octubre del 2022, adoptada por unanimidad, de la cual deriva el Plan de Paridad de género en los puestos de toma de decisión de la Secretaría General de la OEA (en adelante “Plan de Paridad” o “Plan”)<sup>130</sup>.

<sup>124</sup> OEA, Carta de la OEA, 1967, arts. 77, 101, 120; OEA, Asamblea General, Resolución AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), Nombramiento de las mujeres para cargos de Alta dirección en la OEA, 2006.

<sup>125</sup> OEA, AG/RES.2971(LI-O/21), Programa- presupuesto de la OEA, 2022. Disponible en: [http://www.oas.org/dhrs/dhr/geographic\\_representation/Presupuesto\\_Aprobado\\_2022.pdf](http://www.oas.org/dhrs/dhr/geographic_representation/Presupuesto_Aprobado_2022.pdf)

<sup>126</sup> Idem.

<sup>127</sup> OEA, Objetivos e indicadores para implementar el plan de acción sobre representación geográfica en la SG/OEA, 2022. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2022/CP45948SCAAP.pdf>

<sup>128</sup> Idem.

<sup>129</sup> OEA, Objetivos e indicadores para implementar el plan de acción sobre representación geográfica en la SG/OEA, 2022. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2022/CP45948SCAAP.pdf>

<sup>130</sup> OEA, Secretaría General, Orden Ejecutiva 22-05. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE\\_ORDER\\_No\\_22-5.pdf](http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE_ORDER_No_22-5.pdf); OEA, Plan de paridad de género en los puestos de toma de decisión en la SG de la OEA, Anexo. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/Plan\\_de\\_Paridad\\_de\\_Genero\\_SG\\_OEA\\_Espa%C3%B1ol.pdf](http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/Plan_de_Paridad_de_Genero_SG_OEA_Espa%C3%B1ol.pdf)

44. El Plan de Paridad se fundamenta en anteriores resoluciones de la Asamblea General<sup>131</sup>, del Consejo Permanente y órdenes ejecutivas del Secretario General<sup>132</sup> que desde el 2001<sup>133</sup> establecen como uno de los objetivos de la Organización el aumento progresivo de las mujeres en los puestos de toma de decisión, “así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición”<sup>134</sup>. El Plan contiene una serie de medidas específicas para conseguir su objetivo. Estas medidas fijan responsabilidades claras en cuanto a su implementación y coordinación con otros instrumentos orientados a lograr la igualdad en la SG/OEA; establecen acciones de rendición de cuentas; la recolección de datos y su publicación para la transparencia, el monitoreo del progreso y la identificación de oportunidades de mejoras; abordan los sesgos inconscientes de género; establece el uso de medidas especiales para acelerar la igualdad de forma eficaz en los plazos estipulados. También contempla una estrategia de comunicación orientada a sensibilizar y lograr el compromiso del personal de la Organización en la aplicación del Plan.

45. El Plan incluye una solicitud para los órganos especializados, subsidiarios, organismos y otras entidades cuyo personal sea nombrado y dependa de la Secretaría General a que desarrollen y presenten sus planes de paridad en conformidad con las pautas<sup>135</sup>. Asimismo, incorpora una recomendación específica a los organismos y entidades de la OEA cuyo personal y máxima autoridad no sea nombrado por la Secretaría General para que observen el mandato de paridad, adoptando las medidas necesarias y considerando el Plan como una guía eficaz<sup>136</sup>.

46. Otras buenas prácticas en esta materia derivan de los desarrollos promovidos por la CIM/OEA como el principal foro político de la región para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. En ese sentido, como el organismo multilateral regional que convoca a las Ministras y altas autoridades de género de las Américas, la CIM ha asesorado y acompañado a los Estados desde su creación en 1982 en el diseño e implementación de instrumentos nacionales y políticas públicas para promover los derechos de las mujeres. Ha impulsado, asimismo, convenciones interamericanas sobre la nacionalidad y los derechos políticos y civiles de las mujeres, y la Convención de Belém do Pará. Su trabajo se basa en los mandatos existentes, derivados del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), de las declaraciones y resoluciones específicas de la Asamblea de Delegadas de la CIM y de la Asamblea General de la OEA, de acuerdos adoptados por

<sup>131</sup> OEA, Asamblea General, AG/RES. 2971 (LI-O/21) "Programa-Presupuesto de la Organización 2022", 2021.

<sup>132</sup> OEA, AG/RES. 1732 (XXX-0/00), aprobó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género; AG/RES. 1 (XLVIII-E/14) "Programa-Presupuesto de la Organización para el Bienio 2015-2016", mediante la cual se incorporó el principio de igualdad y equidad de género en todas las etapas de selección del personal de la Secretaría General; Orden Ejecutiva No. 16-03 "Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General"; Orden Ejecutiva No. 16-03 "Equidad e Igualdad de Género en la Secretaría General", se modificó la regla 104.08 del Reglamento de Personal sobre "Criterios de selección" a efectos de disponer que "En todas las etapas del proceso de selección se tendrán presentes la equidad e igualdad de género"; Consejo Permanente, resolución CP/RES. 1149 (2278/20) "Representación y participación de las mujeres en la OEA" adoptada el 12 de marzo del 2020, mediante la cual "solicitó a la Secretaría General adoptar la paridad en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización y le encargó: (i) aumentar progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición; y, (ii) elaborar un plan para alcanzar este objetivo; AG/RES. 2971 (LI-O/21) "Programa-Presupuesto de la Organización 2022", 2021; OEA, Secretaría General, Orden Ejecutiva 22-05. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE\\_ORDER\\_No\\_22-5.pdf](http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE_ORDER_No_22-5.pdf); OEA, Plan de paridad de género en los puestos de toma de decisión en la SG de la OEA, Anexo.

<sup>133</sup> OEA, CIM, OEA/Ser.L/II.5.26, Informe sobre el estado de implementación del programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, 2001. Disponible en: <https://www.oas.org/assembly2001/documentosS/LII526.htm>

<sup>134</sup> OEA, Consejo Permanente, RES CP/RES. 1149 (2278/20), "Representación y participación de las mujeres en la OEA", 2020.

<sup>135</sup> Id. Punto 6.3.4

<sup>136</sup> Id. Punto 7.

el Comité Directivo de la CIM 2019-2022 y de los compromisos acordados en las Cumbres de las Américas. En específico, el PIA ha derivado en el desarrollo de varios objetivos que aportan referencias de buenas prácticas para promover la paridad de género en los órganos del SIDH. Así, por ejemplo, a los efectos de este informe, es importante considerar el objetivo general número 2, referido a “alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida” y el objetivo general número 5 “Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural”. Adicionalmente, el objetivo específico número 4 señala que “la participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política del país y en la toma de decisiones a todos los niveles”. El Programa establece que la ejecución del mismo se coordinará con los mecanismos nacionales encargados de las políticas de la mujer y con la contribución de la sociedad civil, teniendo en consideración las respectivas acciones a desarrollar. En ese sentido, los Estados Miembros considerarán el papel de los mecanismos nacionales encargados de las políticas de la mujer en la implementación de las recomendaciones incluidas en este informe.

**47. Desarrollo de estándares jurídicos sobre paridad de género.** La CIDH y la Corte IDH han desarrollado estándares en torno al concepto y alcance de la paridad de género. La CIDH, ha reconocido la paridad de género como uno de los principios democráticos de la región<sup>137</sup>, y ha celebrado la consideración de la paridad como política de Estado<sup>138</sup>. En este sentido, la CIDH ha sostenido que la paridad: “[E]stá basada en la idea de que las mujeres tienen el derecho de participar en las decisiones que impactan el bienestar de la sociedad, no sólo como iguales, sino también como una mitad diferente con sus propios intereses y necesidades”<sup>139</sup>.

48. La Corte IDH también se ha referido a la paridad de género en su última opinión consultiva sobre libertad sindical<sup>140</sup>. La Corte destacó que tanto los Estados como los sindicatos tienen el deber de adoptar medidas a fin de asegurar la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres. Así, la Corte IDH resaltó la necesidad de que los Estados establezcan cuotas reservadas para mujeres en los puestos de toma de decisiones dentro de los sindicatos. Ello, como una medida dirigida “a superar los obstáculos al liderazgo de las mujeres, que les permita gozar de una mayor y mejor representación de sus intereses, de forma proporcional, pero que tienda hacia la

<sup>137</sup> CIDH, El camino hacia una democracia sustantiva: la participación de las mujeres en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 79, 2011, párr. 137 y 156. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeres%20participacion%20politica.pdf>; La CIDH ha reconocido como uno de los principios democráticos de la región a la paridad de género, entendida en primer lugar como “[l]a participación y representación igualitaria entre hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones”. A su vez, la CIDH estableció como uno de los principales desafíos en la región, “la lucha por integrar la paridad en la actividad política tomando en cuenta las desventajas de las mujeres en el ámbito privado”.

<sup>138</sup> CIDH, Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: La igualdad en la familia, el trabajo y la política, párr. 103. Disponible en: <http://www.cidh.org/countryrep/ChileMujer2009sp/Chilemujer09iv.sp.htm#gualdad%20de%20las%20Mujeres%20en%20la%20Esfera%20Pol%C3%ADtica>. El año 2009, la CIDH se refirió a la **paridad como política de Estado** impulsada por el entonces gobierno de la ex Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, celebrando “los esfuerzos del Gobierno [...] por impulsar la paridad como política de Estado y apoyar iniciativas para ampliar la participación de las mujeres en la actividad política del país” El resultado es propio.

<sup>139</sup> CIDH, El camino hacia una democracia sustantiva: la participación de las mujeres en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 79, 2011, párr. 6. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeres%20participacion%20politica.pdf>. Ver también: CIDH, OEA Ser.L/V/II.143 Doc.59, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 198. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf>

<sup>140</sup> Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre), 2021, párr. 196.

paridad de género en los órganos directivos sindicales, y durante las negociaciones colectivas”<sup>141</sup>.

**49. Reformas para enfrentar la subrepresentación.** En el año 2021, la Asamblea General reformó el estatuto del Comité Jurídico Interamericano a solicitud del Estado mexicano<sup>142</sup>, para agregar la paridad como criterio en la conformación del órgano<sup>143</sup>.

**50. Presentación pública de personas candidatas al SIDH ante el Consejo Permanente.** Desde el año 2013, la Asamblea General incluyó la práctica<sup>144</sup>, que se sostiene hasta la actualidad<sup>145</sup>, de realizar presentaciones públicas de las personas candidatas al SIDH en una sesión del Consejo Permanente de la OEA antes de cada periodo electivo<sup>146</sup>.

## ii. Buenas prácticas en los procesos de nominación de Estados Miembros de la OEA

51. La Resolución 10/22 estableció la importancia de que los Estados Miembros adopten medidas “que sigan las recomendaciones de la Asamblea General de la OEA orientadas a adecuar los procesos de selección de personas candidatas”<sup>147</sup>. Varios Estados aportaron información a la CIM durante el proceso de consulta respecto de medidas adoptadas en este tema,

52. En el marco de las consultas realizadas y de los aportes a este informe, Argentina informó a la CIM que a partir del 2021 comenzó a implementar medidas para hacer más transparente y participativo el proceso para decidir nominaciones, iniciando por un procedimiento ad hoc para la nominación de personas candidatas a la Corte IDH, que resultó en la nominación de la primera mujer argentina candidata a este órgano, garantizando los principios de transparencia, equidad, perspectiva de género y participación de sociedad civil<sup>148</sup>. Informaron, asimismo, que lanzaron el procedimiento completo por primera vez para el Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, siguiendo con la candidatura al Comité DESC. Asimismo, aplicaron el procedimiento en una vacante que se produjo ante el fallecimiento de una integrante del Subcomité de Prevención de la Tortura. Finalmente, en fecha 6 de febrero del 2023, Argentina formalizó este mecanismo mediante Resolución

<sup>141</sup> Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre), 2021, pár. 197; CIDH, OEA/Ser.LV/II, Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, 2020, pár. 309. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf> “Asimismo, la Comisión ha instado a los Estados “a crear medios de patrocinar a que las personas trans y de género diverso tomen parte en los sindicatos y otros espacios de participación política, de forma a asegurar la efectividad de las legislaciones, políticas y programas destinados a mejorar sus condiciones de trabajo, así como garantizar el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos hacia la realización de sus proyectos de vida”. Ver también: ONU, Comité CEDAW, Recomendación General No. 25, 2004, pár. 22- 23.

<sup>142</sup> La delegación de México reconoció ser un firme promotor del Comité, habiendo en el año anterior participado en la propuesta de la reforma al artículo 5 del Estatuto del Comité tendiente a incorporar la paridad de género en su composición, así como en la inclusión de los nuevos temas en la agenda del Comité. Véase: OEA, CJI/doc. 682/22, 2022, p. 342. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2023/CP47418S.pdf>.

<sup>143</sup> OEA, AG/RES. 2974 (LI-O/21), punto iii “Comité Jurídico Interamericano”, 2021, pár. 7.

<sup>144</sup> OEA. Asamblea General. RES 1917/13, aprobada el 1 de mayo del 2013.

<sup>145</sup> OEA. Asamblea General. RES 10/22, 2022, punto xxvi, punto resolutivo 6. “6. Encomendar al Consejo Permanente que, previo a la elección de quienes vayan a desempeñarse como personas juezas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y personas comisionadas de la CIDH, invite a las personas candidatas a dichos cargos postulados por los Estados Miembros a que realicen una presentación pública ante el Consejo Permanente antes de su elección, en la medida de lo posible, a efectos de dar a conocer con mayor profundidad su visión, propuestas e iniciativas en el supuesto de resultar electas. Estas presentaciones deben realizarse, en lo posible, en la misma sesión del Consejo Permanente y difundirse lo más ampliamente posible”.

<sup>146</sup> Ídem.

<sup>147</sup> OEA. Asamblea General. RES 10/22, 2022, Punto xxvi, punto resolutivo 4.

<sup>148</sup> Presentación de Argentina en el marco de la reunión celebrada el 25 de abril de 2023 y los aportes realizados a la versión preliminar del informe

20/23 del Ministerio de Relaciones Exteriores y Cultos<sup>149</sup>. Este Mecanismo incluye una serie de etapas que incluirían la publicidad del interés del Estado de presentar una persona candidata y la identificación de la/s personas candidatas consideradas, la oportunidad de que se presenten aportes por parte de actores interesados sobre las candidaturas o de alternativas a las postulaciones, la celebración de entrevistas con participación de actores interesados de la sociedad civil, y la publicidad de la decisión final por parte del Comité seleccionador<sup>150</sup>. Según este mecanismo, los criterios a tener en cuenta para la selección incluyen la competencia y experiencia en derechos humanos, compromiso con el tema, capacidad de ejercer las funciones a título personal, disponibilidad, participación equitativa de mujeres, igualdad y no representación, y representación federal<sup>151</sup>. Finalmente, Argentina informó que este mecanismo se aplicó para la selección de la persona nominada este año a la CIDH. Argentina manifestó en el marco de la consulta que “el Comité de Selección tuvo en cuenta que de las cuatro vacantes que había, tres son mujeres”<sup>152</sup>.

53. Chile proporcionó información a la CIM observando que han implementado, para el caso de la candidatura vacante en la CIDH en el 2023, “un proceso de selección minucioso entre distintos perfiles profesionales de personas vinculadas a la materia propia de la candidatura, que incluye recoger experiencias comparadas y algunas recomendaciones de organizaciones vinculadas, con la promoción y protección de los derechos humanos”<sup>153</sup>. Según la información proporcionada, el proceso contó con tres etapas, iniciando con una invitación del Ministerio de Relaciones Exteriores a participar del proceso a una “una diversidad de perfiles, previa revisión de manera exhaustiva del cumplimiento de los requisitos establecidos en los tratados y convenciones respectivas y considerando otros elementos relevantes para nuestro país como equilibrio de género y la representación regional de los perfiles”<sup>154</sup>. Una vez revisados estos perfiles y verificados los requisitos convencionales del puesto, se realizaron entrevistas a cargo de una “comisión” cuya conformación era paritaria, que incluyó la participación del Instituto Nacional de Derechos Humanos y la Defensoría de la Niñez, instituciones autónomas de derechos humanos del país, en calidad de observadoras<sup>155</sup>. Por último, la información y antecedentes de las personas involucradas “fueron elevados ante la autoridad máxima de la Cancillería, quien, en acuerdo con S.E. el Presidente de la República, determinaron la designación”<sup>156</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, el Estado informó que dicho mecanismo no se encuentra regulado en alguna normativa, pero que habría un interés de avanzar hacia ello<sup>157</sup>.

54. Por último, El Salvador señaló que el Departamento de Candidaturas de la Dirección General de Política Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores sería el organismo nacional encargado de impulsar un proceso institucional para la selección de personas candidatas tanto en el SIDH, ONU y otros organismos internacionales, multilaterales y regionales<sup>158</sup>. Según la información aportada, los procesos ante este Departamento

<sup>149</sup> Argentina, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Culto, Resolución 20/2023, 2023. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-20-2023-379394/texto>

<sup>150</sup> Argentina, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Culto, Resolución 20/2023, 2023. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-20-2023-379394/texto> “La plena participación de las mujeres en los organismos internacionales contribuye a garantizar una igualdad sustantiva, colabora en la desarticulación de estereotipos que han vulnerado históricamente los derechos de las mujeres, promueve un debate más plural y diverso avanzando en la inclusión de la perspectiva de género en los asuntos públicos y garantiza la legitimidad democrática de los espacios de decisión. La implementación de una política de nominación y elección con paridad de género para órganos y tribunales internacionales por la REPÚBLICA ARGENTINA no es solamente una medida de política pública deseable, sino que es una obligación derivada del derecho a la igualdad y la no discriminación reconocido en la CONSTITUCIÓN NACIONAL de la REPÚBLICA ARGENTINA y en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado es parte, muchos de los cuales gozan de jerarquía constitucional. De este modo, se alentará la paridad en la nominación de candidatos/as”

<sup>151</sup> Idem.

<sup>152</sup> Aportes recibidos por la CIM de parte de Argentina.

<sup>153</sup> Aportes recibidos por la CIM de Chile.

<sup>154</sup> Aportes recibidos por la CIM de Chile.

<sup>155</sup> Aportes recibidos por la CIM de Chile.

<sup>156</sup> Aportes recibidos por la CIM de Chile.

<sup>157</sup> Información presentada durante la reunión del 25 de abril.

<sup>158</sup> Aporte recibido por la CIM de El Salvador.

incluirían “la identificación de los perfiles idóneos para los cargos a postular, la aplicación de la perspectiva de género al considerar dichas postulaciones, lo anterior como un elemento diferenciador y valor agregado de las candidaturas salvadoreñas. [...] además de considerar aspectos relativos a la formación, vinculación del perfil con el quehacer del órgano, conocimiento especializado, entre otros; incorpora los aspectos señalados (imparcialidad, competencia en la materia, paridad de género, balance geográfico, entre otros)”<sup>159</sup>.

55. Finalmente, algunos Estados Miembros, como Antigua y Barbuda y Panamá, aportaron información a la CIM indicando que no cuentan aún con procesos de esta naturaleza<sup>160</sup>. En particular, el Estado paraguayo reconoció que “[u]no de los principales desafíos dentro del país para garantizar políticas y prácticas de nominación y elección de personas candidatas a órganos internacionales de derechos humanos que incluyan a la paridad de género, el balance geográfico y de los diferentes sistemas jurídicos como criterios relevantes, es revisar e impulsar un nuevo Proyecto de Ley de Paridad que garantice también la participación de las mujeres en organismos internacionales”<sup>161</sup>. Asimismo, representantes de la sociedad civil de México, Paraguay, Bolivia, Costa Rica, Perú y Colombia informaron a la CIM que desconocían de la existencia en sus países de procesos nacionales de selección de candidaturas al SIDH<sup>162</sup>.

### iii. Buenas prácticas en la sociedad civil

56. Desde el año 2015 se implementa una iniciativa promovida por la sociedad civil que tiene como objetivo fortalecer el sistema de nominaciones y elecciones en el SIDH, el Panel Independiente de Expertos y Expertas (Panel Independiente)<sup>163</sup>, el cual surge con base a la experiencia precedente del Panel Independiente de la Coalición por la Corte Penal Internacional sobre elecciones judiciales de la Corte Penal Internacional (iniciativa establecida en 2010 por sociedad civil)<sup>164</sup>. El Panel Independiente está integrado por personas expertas internacionalmente reconocidas por su trayectoria profesional dedicada a los derechos humanos, y se encarga de evaluar las candidaturas presentadas para la Corte IDH y la CIDH a fin de verificar si las mismas cumplen con los requisitos convencionales y con los que surgen de las resoluciones de la Asamblea General como los de la Resolución 10/22. Cada informe presentado por el panel analiza los perfiles a la luz de estos criterios, generando ejemplos útiles sobre su evaluación. Los mecanismos mediante los cuales el Panel ha realizado estas evaluaciones pueden consistir en buenas prácticas,

<sup>159</sup> Aporte recibido por la CIM de El Salvador: El Salvador informó que “En 2019 se postuló una candidatura al Comité Jurídico Interamericano, para la cual se tomó en consideración las aptitudes y competencias del perfil profesional de la candidata, así como un enfoque de género orientado a promover la representación de las mujeres en los cargos y espacios en los que El Salvador presente candidaturas. De igual forma en 2021 y 2022, El Salvador presentó candidaturas de mujeres para algunas comisiones interamericanas como es el caso de la Junta Directiva de la Comisión Interamericana de Cooperación y Desarrollo (AICD) y el Comité Directivo de la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), período 2022-2025”.

<sup>160</sup> Aporte de Antigua y Barbuda a la CIM. “There are no defined processes that guide the selection of Candidates for the Inter-American Commission on Human Rights (IACHR) and the Inter-American Court of Human Rights (I/A Court H.R.) or other Inter-American bodies. Generally persons are chosen due to their experience by their Minister or Permanent Secretary and the Foreign Mission to represent the country in that capacity. Civil society organisations are not consulted as part of this selection process [...] Antigua and Barbuda does not have formal policy that guides the voting and selection of candidates to Human Rights bodies that is inclusive of gender parity, geographic balance or differing legal systems”.

<sup>161</sup> Aportes recibidos por la CIM de parte de Paraguay.

<sup>162</sup> Información que fue aportada a la CIM por la sociedad civil y academia. De hecho, 37 respuestas recibidas a través de la consulta pública indicaron desconocer si su Estado tenía mecanismos o procesos para la selección de personas candidatas.

<sup>163</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015. Disponible en: <https://www.justiceinitiative.org/uploads/34b476e4-dd7b-431e-acd4-e25fbff100cc/iachr-panel-report-eng-20150603.pdf>; Ídem, 2017. Disponible en: [https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2017/06/IACHR\\_Panel\\_2017\\_Final\\_Report.pdf](https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2017/06/IACHR_Panel_2017_Final_Report.pdf); Ídem, 2018. Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/informe-panel-2018/>; Ídem, 2019. Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/2019-informe-del-panel-independiente-de-expertos/>; Ídem, 2021. Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/publications/documents/informe-final-del-panel-de-expertos-as-independientes-2021-esp/>

<sup>164</sup> Esta iniciativa quedó posteriormente reemplazada por un Comité Asesor de candidaturas, que es un órgano de la Asamblea de Estados Parte.

incluyendo la utilización de un cuestionario estandarizado que cada persona candidata tiene la oportunidad de responder, la realización de entrevistas, la oportunidad de recibir información por parte de la sociedad civil, y la sistematización de la información recibida en un informe con conclusiones que se publica y presenta a los Estados. Los distintos informes, que fueron aportados a este proceso de consulta, incluyen recomendaciones sobre los procesos de nominación y votación. El Panel ha recomendado, entre otras medidas, la necesidad de establecer mecanismos nacionales transparentes y participativos para la nominación de personas candidatas al SIDH, los cuales deben incluir el criterio género<sup>165</sup>, así como medidas para garantizar que la selección en la OEA responda a los criterios convencionales, de paridad de género, balance geográfico y de los sistemas jurídicos<sup>166</sup>. También ha recomendado que los Estados emitan y difundan un llamado para candidaturas, explicitando los criterios y los procesos para la nominación<sup>167</sup>, y la realización de entrevistas<sup>168</sup>, entre otras.

57. La Campaña GQUAL es una iniciativa de la sociedad civil, enfocada en acciones de investigación e incidencia para lograr la paridad de género en la representación internacional. La Campaña produce y sistematiza información y datos sobre vacantes y composiciones de tribunales internacionales y órganos de derechos humanos a fin de identificar espacios de subrepresentación y tendencias y fomentar el debate y búsqueda de soluciones. GQUAL también alerta sobre vacantes disponibles y genera recomendaciones a los Estados y órganos internacionales respecto de procesos de nominación de personas candidatas. Finalmente, la Campaña promueve la investigación y discusión sobre las causas e impacto de la subrepresentación de las mujeres, las obligaciones internacionales para garantizar la igualdad en la representación, y la identificación de buenas prácticas y posibles soluciones para lograr la paridad<sup>169</sup>.

58. Adicionalmente, diversas organizaciones de la sociedad civil han aportado propuestas y desarrollado medidas para el fortalecimiento de los procesos de selección de integrantes de la CIDH y la Corte IDH, y de puestos como las relatorías especiales de la CIDH y su Secretaría Ejecutiva. Entre ellas, y de los aportes recibidos, el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), la Fundación para el Debido Proceso (DPLF), el Centro Kennedy para los Derechos Humanos, Redlad, IFEX, y otras han facilitado debates y presentaciones públicas de personas candidatas con la sociedad civil<sup>170</sup>. Algunas de las organizaciones mencionadas y otras han impulsado iniciativas locales e internacionales para promover mecanismos nacionales de selección<sup>171</sup>. CEJIL, por ejemplo, informó sobre la publicación de libros y documentos con propuestas y evaluaciones de los procesos de selección<sup>172</sup>. Finalmente, en el marco de la participación en las Asambleas Generales, varias organizaciones se habrían agrupado en Coaliciones para emitir recomendaciones sobre la eficacia de los procesos de selección de la OEA.

## **b. Buenas prácticas en la Organización de las Naciones Unidas**

---

<sup>165</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 24.

<sup>166</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 24, 28.

<sup>167</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 24.

<sup>168</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 24.

<sup>169</sup> Aporte recibido por la CIM de la Campaña GQUAL.

<sup>170</sup> Ver, por ejemplo, Agenda Estado de Derecho, Quiénes serán los nuevos jueces de la Corte IDH?, 28 de octubre del 2021, disponible en: <https://agendaestadoederecho.com/quienes-seran-los-nuevos-jueces-de-la-corte-idh/>

<sup>171</sup> Ver, por ejemplo, carta enviada por GQUAL, Amnistía Internacional Argentina, CEJIL, CELS y ACIJ el 18 de agosto del 2022, disponible en: <https://cejil.org/wp-content/uploads/2022/08/2022-08-16Carta-Proceso-de-Nominacion-ARG.pdf>

<sup>172</sup> Aporte recibido por la CIM de CEJIL. Ver, CEJIL, The selection process of the Inter-American Commission and Court on Human Rights: Reflections on necessary reforms, Policy Paper No. 10, 2014

**i. Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos sobre “Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género”**

59. En el 2019 el Consejo de Derechos Humanos (CDH) abordó la falta de representación igualitaria de mujeres en los órganos de derechos humanos de Naciones Unidas. El resultado fue la Resolución 41/6, la cual reconoce la necesidad de superar la subrepresentación de mujeres a través de medidas concretas que involucren a los Estados y a los órganos de Naciones Unidas vinculados a los procesos de selección<sup>173</sup>. Para ello, el CDH solicitó a su Comité Asesor que realizará un informe con recomendaciones sobre el tema<sup>174</sup>. El informe “Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género” del Comité Asesor fue presentado en 2021 y recoge recomendaciones a los Estados, al CDH y sus órganos y a la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (ACNUDH) para mejorar los procesos de nominación y selección de integrantes de órganos y mecanismos de derechos humanos<sup>175</sup>.

60. En cuanto al CDH y sus órganos, el Comité Asesor le recomienda la publicación de datos sobre la composición de los procedimientos especiales desagregada por género y, además, adoptar medidas para superar la escasa representación de mujeres en los mandatos que lo requieran, incluyendo, por ejemplo, la ampliación del plazo de las convocatorias cuando no se hayan presentado suficientes mujeres<sup>176</sup>. Adicionalmente, propone que, cuando haya dos personas candidatas con los mismos méritos, el Presidente del CDH priorice recomendar designar a la persona del género menos representado<sup>177</sup>. También recomienda a los Estados que apoyen activamente la selección de mujeres candidatas mientras persista una escasa representación de éstas<sup>178</sup>.

61. En cuanto a los Estados, el Comité Asesor recomienda que, a nivel nacional, identifiquen más candidatas mujeres, promuevan procesos de selección formales, abiertos, transparentes y participativos que incluyan el género como criterio específico y promuevan la investigación y el apoyo para superar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres. Con el fin de designar un mayor número de candidatas, los Estados deberían considerar la composición actual e histórica del órgano en cuestión, procurando nominar personas del género menos representado. A nivel internacional, los Estados deberían comprometerse a designar y elegir a más candidatas mujeres para cubrir los puestos e informar periódicamente sobre los avances<sup>179</sup>.

62. El Comité Asesor también recomienda a los Estados que consideren mantener bases de datos de posibles personas candidatas, para lo cual deberían trabajar con la sociedad civil y otros actores para recopilar perfiles de mujeres y utilizar todos los medios para difundir información sobre las vacantes, asegurando que dicha información llegue a las mujeres<sup>180</sup>.

63. El Comité Asesor brinda a los Estados recomendaciones específicas para garantizar una mayor elección y nombramiento de mujeres. Para esto recomienda incorporar a la paridad de género en las prácticas de voto y adoptar políticas que exijan la designación de mujeres y varones teniendo en cuenta la composición histórica y actual del órgano en términos de género. A su vez, exhorta a los Estados a votar por mujeres candidatas en rondas de

<sup>173</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/RES/41/6, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, 2019, párr. 15. Disponible en: [https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2020/10/Resolución-41\\_6-del-Consejo-de-Derechos-Humanos.pdf](https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2020/10/Resolución-41_6-del-Consejo-de-Derechos-Humanos.pdf)

<sup>174</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párr. 16.

<sup>175</sup> Idem.

<sup>176</sup> Id, párr. 76.

<sup>177</sup> Id, párr. 79.

<sup>178</sup> Id, párr. 81.

<sup>179</sup> Id, párr. 86, 88, 89, 90.

<sup>180</sup> Id, párr. 87.

votación sucesivas si no se alcanzan los objetivos mínimos de paridad en la primera ronda de votaciones<sup>181</sup>.

64. Por último, el Comité Asesor recomienda al ACNUDH difundir ampliamente los anuncios de elecciones para los órganos en los que ejerce de secretaría y colaborar con los Estados, el CDH y sus órganos para desarrollar mecanismos tendientes a lograr la paridad de género en la designación y la elección de integrantes. Asimismo, se recomienda que elabore periódicamente un informe sobre las políticas, prácticas y mecanismos de designación existentes, destacando las mejores prácticas<sup>182</sup>.

## ii. Buenas prácticas en los procesos de selección de Órganos de Tratados de Naciones Unidas

65. La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en el 2014 la Resolución 68/268, relativa al fortalecimiento y la mejora del funcionamiento eficaz del sistema de órganos creado en virtud de tratados de derechos humanos<sup>183</sup>. En esta Resolución se alienta a los Estados a que, en la elección de personas expertas para ocupar puestos en los órganos de tratados, se tengan en cuenta los criterios de balance geográfico, de género y de sistemas jurídicos, además de la representación de distintas formas de civilización y la participación de personas expertas con discapacidad<sup>184</sup>.

66. Asimismo, la Asamblea General solicitó al ACNUDH que incluya, en la documentación que prepara ante cada elección de los órganos de tratados, una nota informativa que refleje la situación actual de composición del órgano, el equilibrio en términos de distribución geográfica y representación de género, antecedentes profesionales y diferentes sistemas jurídicos, así como la duración del mandato de las personas integrantes actuales.<sup>185</sup>

67. Otra buena práctica a destacar es que la oficina del ACNUDH publica en su página web información desagregada por género<sup>186</sup> y por distribución geográfica<sup>187</sup> de la composición actual de los órganos de tratados. Asimismo, publica anualmente los resultados de las elecciones, desagregadas por género<sup>188</sup>.

68. En relación al balance geográfico si bien se debe tener en cuenta la distribución geográfica equitativa en todos los casos, no existen cuotas oficiales, salvo en el caso del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde se establece que 15 puestos se distribuirán por partes iguales entre los grupos regionales y los 3 puestos restantes se asignarán de acuerdo con el aumento del número total de Estados parte por grupo regional<sup>189</sup>.

69. En relación con la paridad de género, en 3 de los 10 órganos de tratados se incluyen disposiciones relativas al equilibrio entre los géneros como criterios específicos de

---

<sup>181</sup> Id, pár. 91-92.

<sup>182</sup> Id, pár. 97-100.

<sup>183</sup> ONU, Asamblea General, A/RES/68/268, Fortalecimiento y mejora del funcionamiento eficaz del sistema de órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, 2014. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/A-RES-68-268\\_S.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/A-RES-68-268_S.pdf)

<sup>184</sup> Id, pár. 13.

<sup>185</sup> Id, pár. 12.

<sup>186</sup> ONU, OHCHR, Gender composition of the Treaty Bodies as of January 2023, 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/treaty-bodies/elections/2023-01-31/Gender-composition-Treaty-Bodies-012023.pdf>

<sup>187</sup> ONU, OHCHR, Geographical distribution of membership of treaty bodies as of 1 January 2023, 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/treaty-bodies/elections/2023-01-31/Geographical-distribution-membership-treaty-bodies-012023.pdf>

<sup>188</sup> ONU, OHCHR, Elections of the Treaty Bodies in figures, 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/treaty-bodies/elections/2023-01-31/TB-2023-Candidates-text.pdf>

<sup>189</sup> ONU, Secretario General, A/70/257, 3, Informe: Promoción de la distribución geográfica equitativa en la composición de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, 2015, pár. 13-15. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/12/PDF/N1524112.pdf?OpenElement>

integración. Estos son el Subcomité para la Prevención de la Tortura<sup>190</sup>, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>191</sup> y el Comité contra las Desapariciones Forzadas<sup>192</sup>.

70. Respecto a la representación de los distintos sistemas jurídicos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incluyen la "representación de los principales sistemas jurídicos"<sup>193</sup> y "las diferentes formas de civilización"<sup>194</sup> como criterios para la elección de sus integrantes. El Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura hace alusión a "las diferentes formas de civilización y de sistemas jurídicos de los Estados partes"<sup>195</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Convención contra la Tortura solo a la "experiencia jurídica"<sup>196</sup>.

### iii. Buenas prácticas en los procesos de selección de los Procedimientos Especiales de Naciones Unidas

71. De acuerdo con la Resolución 5/1 del 2007 del CDH, la propuesta, selección y nombramiento de titulares de mandatos debe tener en cuenta como criterios: el conocimiento especializado, la experiencia en la esfera del mandato, la independencia, imparcialidad, integridad personal y objetividad<sup>197</sup>. Asimismo, "se debería prestar la debida atención al equilibrio de género y a una representación geográfica equitativa, así como a una representación apropiada de diferentes sistemas jurídicos"<sup>198</sup>. Estos criterios fueron reafirmados en la Resolución 43/117<sup>199</sup>.

72. La Resolución 5/1 crea un Grupo Consultivo (GC) encargado de proponer al Presidente del CDH listas de tres personas candidatas que cumplan los criterios generales y los requisitos particulares para ocupar los puestos vacantes<sup>200</sup>. En 2015 el GC adoptó "Directrices sobre Paridad de Género"<sup>201</sup> para abordar el desbalance de género en los Procedimientos Especiales. Las directrices proponían objetivos de género para el GC en la selección de personas candidatas para las entrevistas y para la preparación de listas de finalistas<sup>202</sup>. Las directrices refieren a la conveniencia de ampliar el plazo de presentación de candidaturas cuando no se presenten suficientes mujeres<sup>203</sup>. Si bien las Directrices no

<sup>190</sup> ONU, Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, art. 5.

<sup>191</sup> ONU, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, art. 34.

<sup>192</sup> ONU, Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, art. 26.1.

<sup>193</sup> ONU, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 8.1; ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 17.1; ONU, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 34.4.

<sup>194</sup> Id.

<sup>195</sup> ONU, Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, art. 5.

<sup>196</sup> ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 28.2; ONU, Convención contra la Tortura, art. 17.1.

<sup>197</sup> ONU, A/HRC/RES/5/1, Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos, Procedimientos Especiales, 2007, párr. 39. Disponible en: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/RES/5/1](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/5/1)

<sup>198</sup> Id., párr. 40

<sup>199</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/DEC/43/117, Methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council, 2020. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/163/99/PDF/G2016399.pdf?OpenElement>

<sup>200</sup> ONU, A/HRC/RES/5/1, Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos, Procedimientos Especiales, 2007, párr. 47

<sup>201</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Carta del Grupo Consultivo al Presidente del Consejo de Derechos Humanos, 2015. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2017/04/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec151.pdf>

<sup>202</sup> Véase: Campaña GQUAL, Carta enviada al Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos de NU, 2020. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Grupo-Consultivo-2020.pdf>

<sup>203</sup> Se destaca que en los informes presentados por el GC en las sesiones 38º, 39º, 40º, 42º y 43º, reconoció la importancia de las directrices de paridad de género y las tuvo en cuenta en el proceso de entrevista de los candidatos a titulares de mandatos. Como resultado, el 46,8% de las personas elegidas en esas sesiones fueron mujeres, aun cuando solo el 37% de las personas candidatas eran mujeres. Información aportada por la Campaña GQUAL. Véase: Campaña GQUAL, Carta

forman parte actualmente de los documentos oficiales de funcionamiento del GC, el GC ha reflejado en sus informes la práctica de considerar el criterio de género en el proceso. Los informes del GC se publican en el sitio web del ACNUDH.

73. El Presidente del CDH debe tener en cuenta estos informes y realizar consultas para recomendar la designación de una persona<sup>204</sup>. En su práctica reciente, el Presidente del Consejo ha decidido nombrar mujeres a ciertos procedimientos especiales que nunca fueron ocupados por mujeres, aun cuando la recomendación del CG fue la selección de un candidato varón<sup>205</sup>.

74. El ACNUDH publica periódicamente información sobre las vacantes en los procedimientos especiales<sup>206</sup>. Asimismo, el ACNUDH publica estadísticas sobre los actuales titulares de mandatos de procedimientos especiales<sup>207</sup>. La información se encuentra desagregada por género y por distribución geográfica de acuerdo con los Grupos Regionales de Naciones Unidas<sup>208</sup>.

### **c. Buenas prácticas en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Corte Penal Internacional, la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y la Corte Internacional de Justicia**

#### **i. Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

75. En el caso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)<sup>209</sup>, su composición difiere a la de los órganos del SIDH en tanto cada Estado parte de la Convención Europea de Derechos Humanos nombra a una persona, y con ello se garantiza la representación geográfica y de sistemas jurídicos. El TEDH cuenta de ese modo con 47 jueces y juezas, de una terna que cada Estado presenta a la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa. En relación al género, el procedimiento de elección ante la Asamblea Parlamentaria incluye un examen de la terna presentada por cada Estado, pudiendo rechazar la lista por mayoría de votos si determina que el procedimiento nacional de elección carece de imparcialidad, transparencia y coherencia, o que la lista no está equilibrada entre hombres y mujeres<sup>210</sup>. Se rechazarán las listas en la que no haya representatividad, a menos que las personas

---

enviada al Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos de NU, 2020. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Grupo-Consultivo-2020.pdf>

<sup>204</sup> OHCHR, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pár. 72. Ver, por ejemplo, la carta de 2 de junio de 2022 del Presidente del Consejo de Derechos Humanos en donde tomó la decisión de elegir a una candidata mujer para la Relatoría Especial contra la Tortura que se encontraba en el segundo puesto de acuerdo a la terna enviada por el GC. En este sentido expresó que "Tras mis consultas con actores interesados y una cuidadosa consideración de los puntos de vista expresados, y reconociendo al mismo tiempo la competencia y experiencia del candidato elegido en primer lugar por el Grupo Consultivo, he decidido proponer para su nombramiento a la Sra. Alice Jilll EDWARDS **teniendo en cuenta no sólo el equilibrio de género en el mandato, que ha sido ejercido por varones desde su creación, sino también la importancia de la perspectiva de género en la ejecución del mandato** y la necesidad de una mayor conciencia de las vulnerabilidades particulares de grupos específicos, como las mujeres y los niños". [El resaltado y la traducción son propios] Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-06/220602-letter-from-the-hrc-president-list-of-sp-candidates-for-8-vacancies-hrc50.pdf> También véase: la carta de 21 de febrero de 2020 de la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos, p. 2. Disponible en: [www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221\\_Letter\\_President\\_HRC43\\_appointments\\_mandate\\_holders.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221_Letter_President_HRC43_appointments_mandate_holders.pdf).

<sup>205</sup> GQUAL Interview with Ambassador Federico Villegas, President of the Human Rights Council, 2022. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=7001G02vvl8>

<sup>206</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Grupo Consultivo, Nomination, Selection and Appointment of Mandate Holders. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/sp/nominations>

<sup>207</sup> ONU, OHCHR, Statistics on Current Special Procedure Mandate Holders (as of May 2023), 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/special-procedures/2022-11-18/StatisticsCurrentMandateHolders.pdf>

<sup>208</sup> ONU, Grupos regionales de Estados Miembros de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/dgacm/es/content/regional-groups>

<sup>209</sup> Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, 1950. Disponible en: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf); Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Reglamento del Tribunal, 2023. Disponible en: [https://www.echr.coe.int/Documents/Rules\\_Court\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Rules_Court_ENG.pdf)

<sup>210</sup> ECTHR, Composition and election process. Disponible en: <https://ijrcenter.org/wp-content/uploads/2020/07/ECTHR-EC-mini-guidefinal-1.pdf>

candidatas pertenezcan al género infrarrepresentado en el Tribunal (40% o menos del TEDH)<sup>211</sup>.

76. Asimismo, existen algunas buenas prácticas en el proceso de nominación que potencian la transparencia, participación de la sociedad civil y los méritos de las candidaturas como por ejemplo la designación en cada Estado de un órgano de nominación con cierto grado de independencia del Poder Ejecutivo, publicidad de las vacantes, entrevistas con arreglo a un formato estándar, cargos de tiempo completo con remuneraciones acordes a la función y la creación de un Panel con funcionamiento permanente en el Consejo de Europa<sup>212</sup>.

77. El TEDH ha emitido dos Opiniones Consultivas sobre cuestiones jurídicas relativas a las listas de personas candidatas<sup>213</sup>. En 2010 tuvo lugar la Conferencia de Alto Nivel de Interlaken sobre el futuro del TEDH, en la cual se reafirmó, "la necesidad de mantener la independencia de los jueces y preservar la imparcialidad y la calidad del Tribunal e instó a los Estados Partes y al Consejo de Europa a garantizar, si es necesario mejorando la transparencia y la calidad del procedimiento de selección tanto a nivel nacional como europeo, el pleno cumplimiento de los criterios del Convenio para ocupar el cargo de juez del Tribunal, incluido el conocimiento del derecho internacional público y de los sistemas jurídicos nacionales, así como el dominio de al menos una lengua oficial [...] Además, la composición del Tribunal debe incluir la necesaria experiencia jurídica práctica"<sup>214</sup>.

## ii. Corte Penal Internacional

78. La Corte Penal Internacional (CPI) también difiere de los órganos del SIDH en cuanto al número de integrantes, teniendo 18 jueces/zas en función por el término de 9 años, en mandato no reelegibles. Desde la adopción del Estatuto de Roma en 1998 se establecieron los principios que rigen la selección de personas magistradas para la CPI: competencia e integridad, la distribución geográfica equitativa y representación de los principales sistemas jurídicos del mundo, así como la representación equilibrada de hombres y mujeres<sup>215</sup>. El artículo 36(8) del Estatuto establece el deber de los Estados Miembros de tener en cuenta estos principios<sup>216</sup>.

79. En la práctica, los Estados a través de la Asamblea han adoptado una serie de resoluciones en las que establecen los aspectos concretos sobre los criterios que deben regir estas composiciones. En primer lugar, las candidaturas que se presenten deben contener información sobre el sistema jurídico, región geográfica y género de la persona candidata<sup>217</sup>. En segundo lugar, debe presentarse un número mínimo de candidatos que sea suficiente para facilitar el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 36 del Estatuto<sup>218</sup>. Estas cifras se revisan en cada proceso de elección y se calculan de acuerdo al número de vacantes, al número de Estados Miembros y a la composición de la Corte en el

<sup>211</sup> Idem.

<sup>212</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015, p. 38-39. Disponible en: <https://www.justiceinitiative.org/uploads/34b476e4-dd7b-431e-acd4-e25fbff100cc/iachr-panel-report-eng-20150603.pdf>; Ver también: CEJIL, The selection process of the Inter-American Commission and Court on Human Rights: Reflections on necessary reforms, Policy Paper No. 10, 2014, p. 18.

<sup>213</sup> TEDH, Opinión Consultiva sobre determinadas cuestiones jurídicas relativas a las listas de candidatos presentadas con vistas a la elección de jueces del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2008. Disponible en: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-2268009-2419060>, TEDH, Opinión Consultiva sobre determinadas cuestiones jurídicas relativas a las listas de candidatos presentadas con vistas a la elección de jueces del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2010. Disponible en: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-3004688-3312583>

<sup>214</sup> Council of Europe, Guidelines of the Committee of Ministers on the selection of candidates for the post of judge at the European Court of Human Rights, CM(2012)40-add, 2012. Disponible en: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805cb080#\\_ftn1](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805cb080#_ftn1)

<sup>215</sup> CPI, Estatuto de Roma, art. 36.8.

<sup>216</sup> Idem.

<sup>217</sup> CPI, Estatuto de Roma, art. 36.8. Aporte de la Jueza Socorro Flores Liera a la CIM, quien participó de la reunión del 25 de abril.

<sup>218</sup> CPI, Estatuto de Roma, art. 36.8.

momento de la elección<sup>219</sup>. Los Estados Miembros determinan requisitos mínimos de votación por cada uno de los criterios<sup>220</sup>. Es decir, se emiten directrices breves pero vinculantes que deben seguir los Estados al llenar sus cédulas de votación y que indican claramente por cuántas personas candidatas como mínimo, debe votar un Estado en cada categoría<sup>221</sup>. Así se establece el mínimo de Estados del grupo regional por el que deberá votarse y se considera que tres es el punto de partida adecuado para los magistrados/as por región<sup>222</sup>.

80. En cuanto a género, se establece también un mínimo de personas candidatas a votar por género y en general, los requisitos están diseñados para que sea probable que cada género cuente con al menos seis jueces en la Corte (33,3%)<sup>223</sup>. Se presentan dos listas: la lista A que representa la competencia en materia de derecho penal y la lista B que representa la competencia en materia de derecho internacional en materias afines a la competencia de la CPI<sup>224</sup>.

81. Cabe destacar la experiencia de la Coalición por la Corte Penal Internacional (CICC), una red global conformada por más de 3000 organizaciones de sociedad civil alrededor del mundo que trabajan para promover el trabajo de la CPI<sup>225</sup>. La CICC sigue de cerca los ciclos de elección para lograr procesos de nominación y selección justos, transparentes y basados en el mérito<sup>226</sup>.

82. El Panel Independiente de elecciones judiciales en la CPI comenzó como una iniciativa de la CICC, para valorar las candidaturas, preparando y difundiendo cuestionarios que proporcionaban información adicional sobre las calificaciones de las personas candidatas, celebrando entrevistas con todas ellas y organizando seminarios públicos entre estas y expertos, así como debates públicos entre las personas candidatas.

83. Tomando como precedente el Panel Independiente, en 2011, la Asamblea de los Estados Parte creó un Comité Asesor sobre Candidaturas<sup>227</sup>. El Comité Asesor emite recomendaciones sobre las personas candidatas en un informe público que pone a disposición de los Estados Parte antes de la elección. Su procedimiento interno se basa en entrevistas con cada persona candidata, además de examinar su Currículum Vitae y documentación escrita. Las personas candidatas suelen acudir al lugar donde se reúne el Comité y se realiza una entrevista de 60 minutos<sup>228</sup>.

---

<sup>219</sup> CPI, Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados, el Fiscal y los fiscales adjuntos de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/3/Res.6), Anexo I, p. 409-410. Disponible en: [https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp\\_docs/Resolutions/ICC-ASP-3-Res.6-CONSOLIDATED-SPA.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/Resolutions/ICC-ASP-3-Res.6-CONSOLIDATED-SPA.pdf)

<sup>220</sup> CPI, Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados, el Fiscal y los fiscales adjuntos de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/3/Res.6), p. 6.

<sup>221</sup> Según ha podido verificar la CIM en una cédula de votación de muestra aportada por la Jueza Socorro Flores Liera en el marco de este proceso, en las propias cédulas se indica “vote al menos x varones y x mujeres” y “vote al menos x candidatos de esta región” Véase también: CPI, Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados, el Fiscal y los fiscales adjuntos de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/3/Res.6), Anexo I, p. 411.

<sup>222</sup> Idem.

<sup>223</sup> CPI, Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados, el Fiscal y los fiscales adjuntos de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/3/Res.6), p. 20.

<sup>224</sup> CPI, Estatuto de Roma, art. 36.3.b.i y ii; CPI, Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados, el Fiscal y los fiscales adjuntos de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/3/Res.6), p. 6.b.

<sup>225</sup> Por ejemplo, véase: CICC, Cuestionario para las elecciones judiciales en el 2020. Disponible en: <https://www.coalitionfortheicc.org/judicial-candidates-questionnaires-2020>

<sup>226</sup> Ver: Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 23. Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/publications/documents/informe-final-del-panel-de-expertos-as-independientes-2021-esp/>

<sup>227</sup> CPI, ICC-ASP/10/36, Anexo, Reglamento del Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados. Disponible en: [https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp\\_docs/Publications/Compendium/Resolution-ACN-TOR-SPA.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/Publications/Compendium/Resolution-ACN-TOR-SPA.pdf)

<sup>228</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 11. Disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/publications/documents/informe-final-del-panel-de-expertos-as-independientes-2021-esp/>; Campaña GQUAL, Discussion Paper: Achieving Gender Parity on the International Court of

### iii. Corte y Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos

84. El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos que establece la creación de la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos afirma que, "[d]eberá prestarse la debida atención a una adecuada representación de género en el proceso de nominación"<sup>229</sup>. A la hora de votar personas candidatas, la Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno debe garantizar que haya representación "de África y de sus principales tradiciones jurídicas", "una representación de las principales regiones de África", y "una adecuada representación de género"<sup>230</sup>. Adicionalmente, la Unión Africana ha adoptado directivas para garantizar la representación geográfica y paridad de género. De ese modo ha establecido cuotas de dos juezas o jueces por grupo subregional, de las cuales una candidatura por grupo regional debe ser una mujer<sup>231</sup>.

85. Por su parte, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos está formada por 11 integrantes elegidos por la Asamblea de la Unión Africana entre personas candidatas nominadas por los Estados Partes de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. La Asamblea tiene en cuenta una representación geográfica y de género equitativa a la hora de elegir a los miembros de la Comisión<sup>232</sup>.

### iv. Corte Internacional de Justicia.

86. Según el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia (CIJ), su composición debe incluir personas de alta consideración moral, con las condiciones requeridas para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países o que sean jurisconsultos de reconocida competencia en materia de derecho internacional<sup>233</sup>. Su composición es de quince integrantes, y el Estatuto indica que no puede haber dos personas que sean nacionales del mismo Estado. La elección la realiza la Asamblea General de las Naciones Unidas y el Consejo de Seguridad, de una lista de personas candidatas elaboradas por los grupos nacionales de la Corte Permanente de Arbitraje<sup>234</sup>. En el caso de los Miembros de las Naciones Unidas que no estén representados en la Corte Permanente de Arbitraje, los candidatos son propuestos por grupos nacionales designados por los Estados<sup>235</sup>.

87. El procedimiento para cubrir vacantes inicia con una invitación escrita del Secretario General de las Naciones Unidas<sup>236</sup>. Cada grupo nacional puede proponer hasta cuatro personas, de las cuales no más de dos serán de su misma nacionalidad<sup>237</sup>. El Estatuto

---

Justice Bench, 2018. Disponible en: <https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2018/01/GQUAL-Discussion-Paper-Workshop-ICJ.pdf>

<sup>229</sup> Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos relativo a la creación de la Corte, art. 12.2. Disponible en: <https://www.african-court.org/wpafc/wp-content/uploads/2020/10/2-PROTOCOL-TO-THE-AFRICAN-CHARTER-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS-ON-THE-ESTABLISHMENT-OF-AN-AFRICAN-COURT-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS.pdf>

<sup>230</sup> Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos relativo a la creación de la Corte, art. 14.

<sup>231</sup> Unión Africana, Decision EX.CL/907 (XXVIII) on the Modalities on the Implementation of the Criteria of Equitable Geographical and Gender Representation in AU Organs and Institutions, adoptada por el Consejo Ejecutivo, 2016. Disponible en:

[https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/3561/EX%20CL%20Dec%20907%20%28XXVIII%29%20\\_E.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/3561/EX%20CL%20Dec%20907%20%28XXVIII%29%20_E.pdf?sequence=4&isAllowed=y); Ver también: Unión Africana, EX.CL/953(XXVIII), Modalities on the implementation of the criteria of equitable geographical and gender representation in AU organs and institutions, 2016. Disponible en: [https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/4949/EX%20CL%20953%20%28XXXI%29%20\\_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/4949/EX%20CL%20953%20%28XXXI%29%20_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>232</sup> Las personas elegidas para integrar la Comisión Africana son elegidas por un mandato de seis años y pueden ser reelegidas. Ver: <https://achpr.au.int/en/commission/commissioners/former>; <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2021/07/ior630022007en.pdf>

<sup>233</sup> CIJ, Estatuto, art. 2.

<sup>234</sup> CIJ, Estatuto, art. 4.

<sup>235</sup> Idem.

<sup>236</sup> CIJ, Estatuto, art. 5.

<sup>237</sup> Idem.

recomienda que cada grupo nacional consulte con su más alto tribunal de justicia, sus facultades y escuelas de derecho, sus academias nacionales y las secciones nacionales de academias internacionales dedicadas al estudio del derecho<sup>238</sup>.

88. El Estatuto establece que deben tenerse en cuenta “no sólo que las personas que hayan de elegirse reúnan individualmente las condiciones requeridas, sino también que en el conjunto estén representadas las grandes civilizaciones y los principales sistemas jurídicos del mundo”<sup>239</sup>. En la práctica, esto se ha traducido en ciertos criterios que mantienen un balance geográfico en el Tribunal, incluyendo la representación de un nacional de los países miembros permanentes del Consejo de Seguridad<sup>240</sup>.

89. El Estatuto de la CIJ no incluye referencias al balance o la paridad de género como criterio para la integración. En la práctica la CIJ es uno de los Tribunales Internacionales con más baja representación histórica de mujeres, ya que de un total de 111 magistrados/as en la historia, solo 5 han sido mujeres, cuatro de ellas en la composición actual<sup>241</sup>.

#### d. Buenas prácticas nacionales

90. En esta sección se incluyen buenas prácticas en torno a la paridad de género, ya que los criterios de balance geográfico y de sistemas jurídicos no resultan aplicables, por lo general, a procesos internos dentro de los Estados<sup>242</sup>. Las buenas prácticas identificadas reflejan los insumos enviados por los Estados Miembros en sus contribuciones al proceso de consulta, así como otras buenas prácticas incluidas en las respuestas recibidas al cuestionario de parte de la sociedad civil e información recibida durante las reuniones de consulta<sup>243</sup>. Asimismo, se incluyen buenas prácticas ya identificadas por la CIM en investigaciones anteriores<sup>244</sup>.

91. **Reconocimiento legislativo de la paridad de género.** Un grupo significativo de Estados Miembros ha avanzado en la adopción de legislación en materia de paridad de género en la vida pública y política<sup>245</sup>. Ecuador fue uno de los Estados pioneros en incorporar, con la reforma constitucional del 2008, la paridad como principio constitucional, repitiendo estas disposiciones constitucionales en su normativa ordinaria y orgánica, representadas en la Ley Orgánica Electoral y el Código de la Democracia<sup>246</sup>. La propia Constitución establece como uno de los criterios del sistema electoral ecuatoriano la paridad y la interculturalidad. México aprobó una reforma constitucional<sup>247</sup> en el año 2019, que

<sup>238</sup> CIJ, Estatuto, art. 6.

<sup>239</sup> CIJ, Estatuto, art. 9

<sup>240</sup> Ver: <https://www.un.org/es/icc/members.shtml>

<sup>241</sup> UN News, Women in justice: Three trailblazing World Court judges send a powerful message, 10 de marzo del 2023, disponible en: <https://news.un.org/en/story/2023/03/1134487>

<sup>242</sup> Ello sin desconocer la importancia de que en los procesos de nominación los Estados tengan en cuenta las regiones que existen dentro de sus territorios nacionales, las diferentes culturas y pueblos que habitan y la necesidad de que todos estos sectores encuentren representación en los órganos internacionales.

<sup>243</sup> Se incluye, en particular, información incluida en la presentación de la representante de DPLF durante reunión del 25 de abril.

<sup>244</sup> CIM, Abriendo caminos, construyendo igualdad: 95 años de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2023); Caminos hacia la paz y la seguridad, forjados por las mujeres: Una agenda para las Américas (CIM, 2022); Estrategia de Transversalidad para la Igualdad y la Transformación; La democracia paritaria en América Latina: Los casos de México y Nicaragua, OEA/Ser.L/II.6.16, 2016. Disponible en: <https://www.oas.org/en/cim/docs/DemocraciaParitaria-MexNic-ES.pdf>. CIM, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral. Comisión Interamericana de Mujeres, La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica, 2013. Disponible en: <http://www.oas.org/en/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>.

<sup>245</sup> Ecuador, Bolivia, Nicaragua y México han reconocido la paridad como principio constitucional. Otros Estados han reconocido incluido la paridad en sus legislaciones tales como Costa Rica, Argentina, Honduras, Chile, Perú, Panamá, entre otros.

<sup>246</sup> Ecuador, Asamblea Nacional, Comisión Legislativa y de Fiscalización, Oficio No. SCLF-2009-172, Quito, 9 de abril de 2009. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/02/Ley-Org%C3%A1nica-Electoral-C%C3%B3digo-de-la-Democracia.pdf>.

<sup>247</sup> Reforma a artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115. Congreso de la Ciudad de México, CELIG, Paridad de género en todo, 2019. Disponible en: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/07/Hoja-informativa-ParidadenTodo-06062019-1.pdf> “El dictamen conjuntó una serie de iniciativas presentadas en el Senado de la República en la

estableció la obligatoriedad de observar el principio de paridad en la integración de los Poderes de la Unión. Anteriormente, en 2014, había aprobado una ley que obliga a los partidos políticos a garantizar que al menos el 50% de sus candidaturas a las elecciones federales, estatales y municipales sean mujeres<sup>248</sup>. Este requisito también se aplica a cargos internacionales<sup>249</sup>. Argentina, en el año 2017 aprobó la ley de paridad, que establece un 50% de candidatas en las listas<sup>250</sup>. Al día de hoy, el Estado argentino tiene institucionalizada la paridad mediante normas incluso sobre “las nominaciones del Consejo de la Magistratura, los directorios de las organizaciones corporativas, la conducción universitaria y el sistema científico-tecnológico”<sup>251</sup>.

**92. Medidas para superar la subrepresentación.** Los Estados se refirieron a medidas específicas para superar la subrepresentación de mujeres y otros grupos poblacionales dentro de sus instituciones estatales, entre las cuales cabe mencionar lo siguiente:

- i. Concursos de oposición exclusivos para mujeres: México ha implementado esta medida “para hacer del equilibrio de género una prioridad en los procesos de selección, [siendo] necesario cambiar los marcos jurídicos aplicables”<sup>252</sup>. Se empezaron a implementar a nivel federal desde 2021<sup>253</sup> para garantizar la paridad de resultado<sup>254</sup>. Se ha implementado a nivel estatal en el Estado de México, Michoacán, Morelos y Jalisco<sup>255</sup>. Esta medida enviaría a las mujeres el mensaje de que sí es posible acceder a posiciones en la judicatura<sup>256</sup>.
- ii. Reemplazos de vacantes de mujeres por mujeres: El Decreto Reglamentario producto del Acuerdo de Solución Amistosa del caso Mercadi de Morini Vs. Argentina establece una regla en caso de fallecimiento, enfermedad u otro tipo de ausencia de una candidata mujer, será reemplazada por una candidata mujer, aplicando esta medida solo en el caso de reemplazo de mujeres<sup>257</sup>.
- iii. Garantizar la paridad de entrada (en la competencia) y de salida (de resultado): Chile informó a la CIM sobre la promulgación de la Ley N° 21.216 en el año 2020 que establecía la paridad de género en la elección para Convencionales Constituyentes bajo un sistema paritario de entrada de modo que las listas estén integradas por al menos 50% de mujeres, y un mecanismo de ajuste de salida que asegure que la composición de la entidad también comprenda dicho requerimiento<sup>258</sup>. Esta legislación permitió que las mujeres

---

materia, mismas que, de acuerdo con la minuta recibida en el Congreso de la Ciudad de México, refieren los expedientes 185, 596,835, 1073 y 1751, todos de la LXIV Legislatura. Quedó como expediente principal el 185 LXIV Legislatura”

<sup>248</sup> México, Sistema de información legislativa, Glosario “Paridad de género”. Disponible en: <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=277>

<sup>249</sup> México, Cámara de Diputados del Congreso de la Nación, Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, 2017, art. 33. Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LSEM\\_171019.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSEM_171019.pdf) En este sentido, en el Reglamento del Servicio Exterior mexicano, se establece específicamente que es facultad de la Dirección General de Mecanismos y organismos internacionales la coordinación “con la Dirección General para la Organización de las Naciones Unidas y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Grupo de Candidaturas de la Secretaría, las candidaturas de México en el ámbito de los organismos y mecanismos regionales de concertación de su competencia, así como considerar y otorgar el apoyo a las peticiones que formulen otros países a favor de sus candidatas” Documento aportado por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México en el marco del proceso de consulta.; México, Sistema de información legislativa, Glosario “Paridad de género”. Disponible en: <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=277>

<sup>250</sup> Argentina, Ministerio del Interior, Informe sobre paridad en Argentina, p.4 Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sobre\\_paridad\\_en\\_argentina.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_paridad_en_argentina.pdf)

<sup>251</sup> Bergallo, P., Género y representación política: tres décadas de desafíos recurrentes y acuerdos transversales, El Diario Ar, 2021. Disponible en: [https://www.utdt.edu/ver\\_notas\\_prensa.php?id\\_notas\\_prensa=20077&id\\_item\\_menu=6](https://www.utdt.edu/ver_notas_prensa.php?id_notas_prensa=20077&id_item_menu=6)

<sup>252</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, par. 47.

<sup>253</sup> Idem.

<sup>254</sup> Idem.

<sup>255</sup> Idem.

<sup>256</sup> Idem..

<sup>257</sup> Argentina, Código Electoral Nacional, Decreto 1246/2000, 2000, art. 9. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65634/norma.htm>

<sup>258</sup> Aportes recibidos por la CIM de Chile.

fueran nominadas en igual número que los hombres, “no solo a nivel de las listas como se establecía en la ley, sino también a nivel de organizaciones políticas que históricamente habían nominado pocas mujeres a elecciones”<sup>259</sup>. Por su parte, en Honduras recientemente se ha legislado la paridad de resultado para las elecciones de la Corte Suprema de Justicia<sup>260</sup>. La Junta Nominadora debe elaborar un listado de 45 candidaturas que respetando la paridad de género identifique en dos listas separadas a los 23 y 22 mejor calificadas/os respectivamente, para luego integrarlas/os nuevamente en la lista final, por orden de mérito<sup>261</sup>. Asimismo, para asegurar la paridad en el resultado, la ley establece que el Congreso Nacional debe mantener la paridad en la elección final, designando al menos siete mujeres para integrar una corte de quince magistraturas. El órgano encargado de preseleccionar las candidaturas también debe tener una composición paritaria según la ley<sup>262</sup>. Este órgano está compuesto por siete personas titulares y siete suplentes que representan a distintos sectores: la Corte Suprema de Justicia, la universidad, el sector de las personas trabajadoras, la empresa privada, el Colegio de Abogados/as, la Comisionada Nacional de Derechos Humanos y la sociedad civil<sup>263</sup>. La normativa agrega que el/la titular o el/la suplente debe ser una mujer<sup>264</sup>.

- iv. Promover instancias de educación con enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidades: Costa Rica informó a la CIM sobre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el cual cuenta con el Centro de Formación Política de las Mujeres, espacio con herramientas prácticas que permiten el análisis y sensibilización sobre los enfoques mencionados.

**93. Políticas exteriores feministas.** Algunos Estados Miembros señalaron la importancia de incluir, en sus posiciones de política exterior, el objetivo de lograr la paridad de género en los órganos del SIDH<sup>265</sup>. En las consultas realizadas para la preparación del informe, México se refirió específicamente a su política exterior feminista, la cual brinda prioridad al objetivo de lograr el empoderamiento de las mujeres, la igualdad de género y la paridad de género en todos los documentos, resoluciones y posiciones en los que México sea parte<sup>266</sup>. Esta Política Exterior Feminista, según la información aportada por el Estado mexicano, incluye la conformación de delegaciones paritarias que participan en foros multilaterales<sup>267</sup>,

<sup>259</sup> PNUD, Nota de prensa “PNUD y Plataforma Telar presentaron estudios sobre el impacto de la paridad en la Convención Constitucional”, 2022. Disponible en: <https://www.undp.org/es/chile/press-releases/pnud-y-plataforma-telar-presentaron-estudios-sobre-el-impacto-de-la-paridad-en-la-conveni%C3%B3n-constitucional>

<sup>260</sup> Honduras, Ley Especial de Organización y Funcionamiento de la Junta Nominadora para la Proposición de Candidatos a Magistrados de la Corte Suprema de Justicia (LOJN), Decreto No. 74-2022, 2022. Disponible en: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/1156-ley-especial-de-organizacion-y-funcionamiento-de-la-junta-nominadora-para-la-proposicion-de-candidatos-a-magistrados-de-la-corte-suprema-de-justicia>

<sup>261</sup> Honduras, LOJN, art. 21; DPLF, Más mujeres para la Corte Suprema de Justicia en Honduras: el nuevo sistema a prueba, 2022. Disponible en: <https://dplfblog.com/2022/08/04/mas-mujeres-para-la-corte-suprema-de-justicia-en-honduras-el-nuevo-sistema-a-prueba/>

<sup>262</sup> Honduras, LOJN, art. 22; DPLF, Más mujeres para la Corte Suprema de Justicia en Honduras: el nuevo sistema a prueba, 2022.

<sup>263</sup> Honduras, LOJN, art. 5; DPLF, Más mujeres para la Corte Suprema de Justicia en Honduras: el nuevo sistema a prueba, 2022.

<sup>264</sup> Honduras, LOJN, art. 5.7; Decreto 74-2022, Ley Especial de Organización y Funcionamiento de la Junta Nominadora para la proposición de candidatos a magistrados de la Corte Suprema de Justicia; Ver también: art. 21; Decreto 74-2022, Ley Especial de Organización y Funcionamiento de la Junta Nominadora para la proposición de candidatos a magistrados de la Corte Suprema de Justicia. “[E]n su elección final, el Congreso Nacional mantendrá la paridad de género eligiendo no menos de siete (7) mujeres como magistradas de la Corte Suprema de Justicia”.

<sup>265</sup> Argentina y Chile hicieron mención a este punto en las reuniones de consulta del presente informe y México resaltó el punto en sus comentarios al informe preliminar.

<sup>266</sup> Aporte del Estado mexicano a la CIM.

<sup>267</sup> ONU, Convención Marco sobre el Cambio Climático, FCCC/CP/2022/3, 2022. Disponible en: [https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2022\\_03S.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2022_03S.pdf)

México ha destacado la composición de sus delegaciones en la Conferencias de las Partes (COP) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, estableciendo que “Entre 2013 y 2017, el porcentaje de mujeres en las delegaciones enviadas por México a los períodos de sesiones de la COP no superó el 44 %. Posteriormente, en la COP 24, las mujeres pasaron a constituir la mitad de la delegación del país. Desde la puesta en marcha de la Política Exterior Feminista,

promueve la participación de mujeres “en eventos relacionados con la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación sin importar el rango que tengan”<sup>268</sup> y, a nivel nacional, promueve el ingreso de mujeres a la carrera diplomática<sup>269</sup>, con el fin de generar “una cultura de paridad”<sup>270</sup>. Adicionalmente, recientemente se conocieron iniciativas por parte de Chile<sup>271</sup> y de Colombia<sup>272</sup> para la implementación de políticas exteriores feministas.

**94. Prácticas de alternancia y paridad de género.** Cabe, asimismo, mencionar algunas buenas prácticas para cargos unipersonales, en los cuales los Estados Miembros han aplicado la paridad junto con el criterio de alternancia. En Yucatán, México, se reguló la alternancia en la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado, “debiendo alternar los géneros cada período para garantizar la paridad, por lo que no podrán ser electos para un período más”<sup>273</sup>. En Argentina, a raíz del acuerdo de solución amistosa en el caso Mercadi de Morini ante la CIDH, se aprobó el Decreto reglamentario que establece normas específicas para garantizar la representación política de las mujeres, como por ejemplo la disposición que establece “Cuando algún Partido Político, Confederación o Alianza se presentará por primera vez, renovará un candidato o no renovará ninguno, se tomará en cuenta, [...], que la cantidad de cargos a renovar es igual a UNO (1) [...] siempre en el segundo lugar deberá figurar una persona del sexo opuesto al nominado para el primer cargo. Cuando se renovaren DOS (2) cargos, en uno de ellos deberá nominarse siempre a una mujer”<sup>274</sup>. En el caso de Bolivia, para su sistema mixto de representación, “el diseño de la paridad, en combinación con el criterio de alternancia, fue más efectivo. El caso boliviano muestra, además, que para obtener mayor eficacia pueden utilizarse adicionalmente otros mecanismos como la paridad horizontal en circunscripciones uninominales y en la priorización de mujeres para el encabezamiento de listas. La paridad en Bolivia se aplica a tres de los cuatro Órganos del Estado (Legislativo, Judicial, Electoral) y de manera genérica a todos los puestos de elección ciudadana. Es el Órgano Ejecutivo el único que se encuentra al margen de la disposición obligatoria de la paridad entre hombres y mujeres”<sup>275</sup>.

**95. Medidas de prioridad por género.** En los casos en que la competencia entre personas candidatas se base en un puntaje, Ecuador ha puesto en práctica la paridad como criterio de desempate. Es decir, ante dos candidaturas con puntajes similares, se prefiere siempre a las mujeres<sup>276</sup>. Este criterio está regulado en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control constitucional, que establece “[D]e existir dos candidaturas en iguales condiciones,

---

la proporción de mujeres en las delegaciones de México ha ido en aumento, pasando del 58 % en 2019 al 72 % en 2021. La delegación mexicana estuvo encabezada por una mujer en 2016, 2019 y 2021”

<sup>268</sup> Aportes recibidos por la CIM del Estado mexicano.

<sup>269</sup> Información aportada por el Estado mexicano a la CIM “[E]n aras de propiciar condiciones de igualdad y equidad en el ingreso al Servicio Exterior y de conformidad con el artículo 28 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, la Subcomisión de Ingreso fomentará la participación de las mujeres en los procesos de ingreso y adoptará metodologías y mecanismos que tiendan a favorecer la paridad de género en el Servicio Exterior; Que de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la Secretaría de Relaciones Exteriores promueve condiciones de equidad que favorezcan el avance en igualdad; y que los proyectos familiares, el embarazo y las responsabilidades de cuidados son parte esencial de la vida humana, por lo que no se considerarán impedimentos para tener acceso a las mismas oportunidades durante el Concurso de Ingreso, ni argumentos para discriminar en razón de género. Asimismo, que vivir con VIH no se considera impedimento para tener acceso a las mismas oportunidades”.

<sup>270</sup> México también aportó información sobre la Guía de Comunicación Incluyente y No Sexista vigente en el marco del Servicio Exterior. Véase: México, Secretaría de Relaciones Exteriores, Guía de lenguaje incluyente y no sexista. Disponible en: <https://embamex.sre.gob.mx/canada/images/2021/Protocolo/GuiaComunicacionLenguajeIncluyente.pdf>

<sup>271</sup> Ver: <https://twitter.com/GobiernodeChile/status/1668323202647609345?s=20>

<sup>272</sup> Ver: <https://cancilleria.gov.co/newsroom/news/canciller-posesiona-diana-maria-parra-asesora-igualdad-genero-puesta-marcha-primera>

<sup>273</sup> Yucatán, México: Alternancia en la presidencia del Poder Judicial de dicha entidad federativa. Art. 36 Ley Orgánica del Poder Judicial de Yucatán. Presentación de representante de DPLF durante reunión del 25 de abril.

<sup>274</sup> Argentina, Código Electoral Nacional, Decreto 1246/2000, 2000, art. 4. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65634/norma.htm>

<sup>275</sup> PNUD, ONU Mujeres, Idea Internacional, Mujeres bolivianas en ruta: De la paridad a la democracia paritaria, p. 52. Disponible en: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/mujeres-bolivianas-en-ruta.pdf>

<sup>276</sup> Ecuador, Asamblea Nacional, Oficio No. SAN-2009-077, Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009. Disponible en: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)

se preferirá la candidatura de la mujer<sup>277</sup>. Asimismo, se establece que en los puntajes que se asignan en la etapa de mérito, puede solicitarse un puntaje adicional para las mujeres, para las personas con discapacidad y para las personas que pertenecen a pueblos indígenas. La persona postulante puede invocar solamente una de estas acciones afirmativas y solamente se le asigna el puntaje si no alcanza el puntaje máximo en esa etapa<sup>278</sup>. También Ecuador trata de los cargos por concursos para el Consejo de Participación Ciudadana mediante competencias separadas para mujeres, hombres y población indígena, luego son votados en listas diferentes<sup>279</sup>.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

96. Tal como establece la Resolución 10/22, la paridad de género, el balance geográfico y la representación de los diferentes sistemas jurídicos refuerza la legitimidad, impacto y efectividad de los órganos del SIDH, redundando en un adecuado tratamiento de los temas y problemáticas de la región en materia de prevención, promoción, protección y garantía de los derechos humanos, en particular igualdad de género y no discriminación<sup>280</sup>.

97. Este informe destaca que no existe en el marco de la OEA una sistematización de datos en función de los criterios incluidos en la Resolución 10/22, ni tampoco de medidas concretas que puedan asegurar los resultados de integración de la CIDH y Corte IDH que los Estados Miembros han priorizado. De hecho, la información recopilada muestra que la Corte IDH y la CIDH son los únicos órganos regionales de derechos humanos respecto a los cuales no existen guías para garantizar la representatividad geográfica y de género<sup>281</sup>.

98. La falta de información desagregada, de criterios obligatorios y mecanismos de control transparentes e independientes que guíen las prácticas de nominación y votación dificulta que los Estados Miembros consideren un grupo amplio de personas candidatas y que puedan sostener las integraciones balanceadas a las que se aspira. A fin de lograr que los Estados consideren a un grupo amplio, representativo de personas es importante que esté disponible la información, criterios y mecanismos que guíen en mayor medida la selección y votación de integrantes de los órganos a fin de garantizar los objetivos colectivos de representatividad.

99. Sin perjuicio de lo anterior, la OEA viene tomando diversas medidas para implementar los compromisos que los Estados Miembros han asumido en sucesivas Asambleas Generales respecto de lograr la paridad de género, el balance geográfico y de los sistemas jurídicos en la organización. Resulta fundamental que estas medidas aborden la importancia de la representación no sólo de género sino también respecto a representación de personas afrodescendientes y personas indígenas, siendo indispensable adoptar una perspectiva de género, interseccional, intergeneracional e intercultural<sup>282</sup>. Los mandatos de

<sup>277</sup> Ecuador, Asamblea Nacional, Oficio No. SAN-2009-077, Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009, art. 181.3. Presentación de representante de DPLF durante reunión del 25 de abril.

<sup>278</sup> Ecuador, Consejo de la Judicatura, Resolución Nro. 120/2011. Disponible en: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/concurso101jueces/Instructivo.pdf> "Art. 37.- Medidas de acción afirmativa.- En la fase de méritos se aplicarán medidas de aplicación afirmativa, para promover la igualdad. Cada condición personal será calificada con dos (2) puntos, acumulables hasta cuatro (4) puntos, sin que esta puntuación exceda la calificación total de 100 puntos, de ser el caso. Serán condiciones para la aplicación del puntaje de acción afirmativa: a) Ser ecuatoriana o ecuatoriano en situación de movilidad humana en el exterior, por lo menos durante los últimos tres años, lo que será acreditado mediante el registro migratorio o certificación del respectivo Consulado. b) Tener alguna discapacidad debidamente acreditada mediante el carnet del CONADIS, que no le impida el cumplimiento de la función del cargo. c) Estar domiciliada o domiciliado durante los últimos cinco años en zona rural, condición que será acreditada con certificado de la Junta Parroquial, pago de servicios básicos o declaración juramentada. 12 d) Pertenecer a los quintiles 1 y 2 de pobreza, que se acreditará con la certificación otorgada por el MIES. e) Reconocerse como perteneciente a una de las comunidades, pueblos o nacionalidades indígenas, afroecuatorianas o montubias. f) Ser mujer"

<sup>279</sup> Presentación de María Inés Tula durante reunión del 25 de abril.

<sup>280</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, p. 56.

<sup>281</sup> Tanto la Unión Africana como la Asamblea del Consejo de Europa han adoptado medidas en este sentido. Ver infra párr. 71 y 82.

<sup>282</sup> Esta oración ha sido incorporada según la sugerencia del Estado mexicano.

la Resolución 10/22 y este informe hacen parte de esos esfuerzos, generando pautas para el camino a seguir. A estos efectos, se incluyen una serie de recomendaciones, tomando en cuenta lo afirmado por la Asamblea General en su Resolución 10/22, el marco normativo institucional y de derechos humanos de la organización, y las buenas prácticas y medidas que los Estados Miembros, la sociedad civil y la academia han aportado al proceso y que pueden orientar la acción de los Estados y la OEA.

### a. Recomendaciones para los Estados Miembros

100. Como actores centrales en los procesos de selección de personas integrantes de la CIDH y la Corte IDH, los Estados Miembros tienen la capacidad de adoptar medidas concretas tendientes a contribuir a la verificación de los criterios de paridad de género, balance geográfico y de los sistemas jurídicos. En relación con la paridad de género, los Estados pueden nutrirse de las abundantes experiencias legales y constitucionales que se han avanzado al interior de sus jurisdicciones, algunas de las cuales han sido reflejadas como buenas prácticas en el presente informe.

#### i. Procesos y mecanismos nacionales para la selección de personas candidatas

101. La Resolución 10/22 alentó a los Estados Miembros a tomar medidas a nivel nacional para avanzar progresivamente hacia la incorporación y sistematización, incluyendo la elaboración de procedimientos y directrices de los criterios de igualdad de género y representatividad de grupos poblacionales en los procesos de nominación y selección de candidaturas para los órganos del SIDH, observando siempre el cumplimiento de los requisitos de independencia, imparcialidad, alta autoridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos<sup>283</sup>.

**102. Formalizar a través de la normativa nacional (ley, decreto, resolución o directriz), un mecanismo/procedimiento transparente, abierto y participativo que regule la selección de personas candidatas para puestos internacionales de derechos humanos e incluyan a la paridad de género y la representatividad como uno de los criterios<sup>284</sup>.** Las prácticas y guías existentes ofrecen distintos ejemplos para establecer estos mecanismos o procedimientos, que en general podrían incluir:

- Designar la competencia encargada de la selección dentro de una o varias entidades o dependencias, o establecer la competencia de un comité seleccionador<sup>285</sup>. Esta instancia podría tener representación de diversas autoridades, según la estructura del Estado, las que podrían ser definidas según experticias en los temas relevantes para la elección del órgano. Adicionalmente debería aspirar a reflejar paridad de género, experticia y representación de grupos poblacionales subrepresentados. Dicho comité debería fijar con claridad los criterios para el proceso y para la selección de la persona idónea<sup>286</sup>. Dichos criterios deberían incluir, en el caso de selección de

<sup>283</sup> OEA, Asamblea General, Res. 10/22, Parte xxvi, Punto Resolutivo 1.

<sup>284</sup> OEA, Asamblea General, Res. 10/22, Parte xxvi, Punto Resolutivo 1; ONU, CDH, A/HRC/RES/41/6, 2019, p. 15; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, p. 88-89.

<sup>285</sup> Panel de Expertos, Dialogues for transparency, The Nomination and Election processes for Commissioners and Judges to the Inter-American Court and Commission on Human Rights and the experience of the Independent Expert Panels, 2020, p. 29. El Panel Independiente recomienda "Cada Estado debe contar con un órgano oficial e independiente para seleccionar a las personas propuestas"; Campaña GQUAL, Aporte a la Consulta para la elaboración de un informe sobre paridad de género y representación en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2023, p. 5. Disponible en: [https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2023/05/2023-04-04-Respuesta-Gqual-a-cuestionario-FINAL\\_pd](https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2023/05/2023-04-04-Respuesta-Gqual-a-cuestionario-FINAL_pd); Argentina, Ministerio de Relaciones Exteriores, Resolución 20/2023, Anexo Punto III. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolución-20-2023-379394/texto>

<sup>286</sup> Estos pueden variar según los criterios del órgano para el cual se selecciona, pero en general, y en el caso de la CIDH y la Corte, debería necesariamente incluir: Competencia y experiencia reconocidas en el ámbito de los derechos

posibles personas nominadas a la CIDH y la Corte IDH, la independencia, imparcialidad, autoridad moral, competencia en derechos humanos, paridad de género y representatividad.

- El proceso debería incluir una instancia de publicitación de la vacante internacional y del interés del Estado de presentar una candidatura, lo que podría habilitar una instancia para que las personas interesadas se presenten de manera directa o por propuesta del Estado, de la sociedad civil y otros sectores<sup>287</sup>. Se recomienda la implementación de medidas para que la información sea conocida en todo el territorio del país y que llegue a grupos de mujeres y de personas y grupos subrepresentados<sup>288</sup>.
- La instancia seleccionadora podría evaluar las candidaturas recibidas y realizar una lista corta de personas preseleccionadas en base a los criterios establecidos para el proceso.
- Las prácticas de evaluación de candidaturas implementadas en otros órganos internacionales y por el Panel Independiente de Expertos y Expertas respecto del SIDH, muestran la conveniencia de incluir una instancia de consulta con participación de la sociedad civil. En esta instancia se puede informar sobre los perfiles de las personas candidatas, recibir información y aportes de la sociedad civil, y realizar entrevistas - tal y como las ha implementado la OEA a través del Consejo Permanente - con las personas preseleccionadas para el puesto en las que pueda participar la sociedad civil.
- La decisión final respecto de la persona a nominar debería ser tomada y justificada en los criterios establecidos y ser pública.

## ii. Producir mayor información y promover la transparencia

103. La Resolución 10/22 insistió en que “es responsabilidad de los Estados Miembros generar las condiciones y propiciar las oportunidades para la postulación y/o designación de mujeres candidatas para integrar la CIDH y la Corte IDH, así como difundir ampliamente los puestos disponibles, con el propósito de sostener la paridad de género, observando siempre el cumplimiento de los requisitos de independencia, imparcialidad, alta autoridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos”<sup>289</sup>. Las prácticas y guías existentes ofrecen distintos ejemplos para avanzar en este objetivo, incluyendo:

- Tomar medidas para informar sobre las vacantes disponibles e implementar estrategias para que la información se difunda ampliamente, llegando a personas de grupos subrepresentados<sup>290</sup>.
- Tomar medidas para producir y ofrecer información actualizada respecto de las nominaciones realizadas por el Estado, que sirva para evaluar y desarrollar las políticas correspondientes<sup>291</sup>.

---

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

<sup>287</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, Punto Resolutivo 2; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párr. 87.

<sup>288</sup> Panel Independiente de Expertos y Expertas, Dialogues for transparency, The Nomination and Election processes for Commissioners and Judges to the Inter-American Court and Commission on Human Rights and the experience of the Independent Expert Panels, 2020, p. 29. “La selección de candidatos debe realizarse con la participación de todos los grupos de interés clave (organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y asociaciones profesionales)”.

<sup>289</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, Punto Resolutivo 2.

<sup>290</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, par. 87.C y D.

<sup>291</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, par. 96.

- Elaborar listas representativas de personas con distintas experticias a fin de poder contar con opciones al momento de identificar posibles candidaturas. Las personas preseleccionadas que no hubieran sido seleccionadas en anteriores procesos podrían pasar a integrar estas listas. Esta práctica podría basarse en el desarrollo de listas alternadas por género basado en la experiencia de las legislaturas nacionales, y podrían destacar criterios importantes para la representatividad.

104. La Resolución 10/22, asimismo, exhortó a los Estados “a seguir adoptando medidas que sigan las recomendaciones de la Asamblea General de la OEA orientadas a adecuar los procesos de selección de personas candidatas y del proceso de selección en la OEA a los estándares internacionales y las experiencias exitosas que se han desarrollado en otros organismos similares.”<sup>292</sup>. A esos efectos, sería recomendable que los Estados Miembros desarrollen criterios y pautas claras para guiar su decisión en los procesos de intercambio de votos y votación de personas candidatas a la CIDH y la Corte IDH<sup>293</sup>. Dichas pautas deberían incluir una evaluación de los criterios fundamentales para la integración del órgano<sup>294</sup>, así como la forma en que la votación puede contribuir a garantizar la paridad de género, el balance geográfico y de representación de sistemas jurídicos. En situaciones específicas, los Estados Miembros de la OEA podrían comprometerse a elegir específicamente a una persona de un género determinado si la composición del órgano es claramente inequitativa<sup>295</sup>. Estas prácticas han sido desarrolladas a nivel interno en varios Estados de la región y podrían nutrir el proceso en la OEA.

105. Se recomienda, asimismo, a los Estados que realicen contribuciones voluntarias a los mecanismos, acciones y esfuerzos existentes a favor del monitoreo y promoción de la paridad de género en el Sistema Interamericano, tal como a la CIM y el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)<sup>296</sup>.

106. Finalmente, a fin de cristalizar estos compromisos, los Estados Miembros deberían tener en cuenta estos criterios a efectos de procurar que los nuevos tratados de derechos humanos que puedan adoptarse y que incluyan órganos de supervisión, o los protocolos o estatutos que puedan revisarse o desarrollarse, incluyan procesos de selección que garanticen la paridad de género, el balance geográfico y de los distintos sistemas jurídicos.

## **b. Recomendaciones para la OEA y sus distintos órganos**

107. Considerando los desarrollos hasta el momento y las buenas prácticas recogidas, incluyendo las recomendadas por el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que fueron referidas en la Resolución 10/22, la OEA y sus órganos podrían adoptar una serie de medidas de forma de facilitar la implementación de los compromisos asumidos por los Estados Miembros.

108. A esos efectos, la Asamblea General continuaría enfatizando la importancia de sostener la paridad de género, el balance geográfico y de los distintos sistemas jurídicos en sus resoluciones, y que delegue a las instancias correspondientes al interior de la Secretaría General el monitoreo del avance en medidas específicas cuando los criterios de integración

<sup>292</sup> OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, Punto Resolutivo 4.

<sup>293</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, par. 92.

<sup>294</sup> Independencia, la imparcialidad, la competencia y autoridad moral.

<sup>295</sup> El Plan de Paridad establece “En los procedimientos de designación, votar por mujeres candidatas en rondas de votación sucesivas si no se alcanza el objetivo de paridad o de inclusión del sexo menos representado en la primera ronda de votaciones. f) Al votar por las personas que serán nombradas a los cargos a renovarse, votar de conformidad con las obligaciones contraídas por los Estados en virtud de los tratados internacionales”. OEA, Secretaría General, Plan de Paridad, p. 24. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/Plan\\_de\\_Paridad\\_de\\_Genero\\_SG\\_OEA\\_Espa%C3%B1ol.pdf](http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/Plan_de_Paridad_de_Genero_SG_OEA_Espa%C3%B1ol.pdf)

<sup>296</sup> Recomendación agregada según la sugerencia del Estado mexicano.

buscados no se han logrado. Asimismo, la Asamblea General continuaría promoviendo debates para la implementación de estos criterios a través de la CAJP y de requerir que el Consejo Permanente pueda realizar entrevistas con las personas candidatas previo a las elecciones.

109. Considerando los avances en los otros sistemas regionales de protección de derechos humanos, la OEA debería - a través de las competencias diferenciadas de la Asamblea General, el Consejo Permanente, la Comisión de Asuntos Jurídicos y la Secretaría, incluyendo a la CIM - considerar desarrollar criterios y pautas para guiar el proceso de selección de personas candidatas a la CIDH y Corte IDH, con miras a consolidar la paridad de género, el balance geográfico y la representación de sistemas jurídicos. Algunas de las acciones que se podrían considerar desde los distintos órganos y la Secretaría incluyen:

- Que, en oportunidad de informar a los Estados sobre el plazo para presentar nominaciones y el número de vacantes, la Secretaría incluya información relativa a la composición del órgano en función de los criterios relevantes de selección y las personas salientes, y se recuerde a los Estados los compromisos asumidos por la Asamblea General<sup>297</sup>.
- Comunicar a los Estados Miembros en los casos que el grupo de personas nominadas a los puestos no permita cumplir con los equilibrios buscados en la integración, y considerar ampliar el plazo para la presentación de nuevas candidaturas que puedan contribuir al resultado equilibrado<sup>298</sup>.
- Promover sesiones de trabajo e intercambio de información y propuestas entre los Estados Miembros, con participación de la sociedad civil, para evaluar y proponer medidas específicas para perfeccionar el proceso de elección de integrantes de la CIDH y la Corte de manera que se verifiquen los criterios de paridad de género, balance geográfico y de los sistemas jurídicos.
- Ofrecer asistencia técnica a los Estados para la elaboración de directrices o mecanismos de selección de personas candidatas a estos órganos y considerar desarrollar en más detalle un modelo de posible proceso de selección que sirva de guía a los Estados Miembros.
- Involucrar a la sociedad civil generando oportunidades de participación en los procesos de nominación y selección de personas candidatas.

110. La OEA debería contribuir a generar más información y datos sobre las vacantes e integración de estos órganos como forma de evaluar los avances y permitir a los Estados Miembros identificar la oportunidad y necesidad de reforzar las medidas. A estos efectos, tomando en cuenta las prácticas y recomendaciones analizadas en el informe, se podría identificar un punto focal responsable de:

- Sistematizar y publicitar la información histórica y futura sobre las nominaciones y las composiciones de la CIDH y la Corte IDH, y de otros órganos de promoción o protección de derechos humanos de la OEA, donde se desglose la información según los criterios relevantes. Sería importante poder desarrollar una metodología que permita dar seguimiento y generar información respecto de estos datos para que sea tenida en cuenta por los Estados al momento de nominar y/o votar por personas candidatas.
- Difundir ampliamente los anuncios de las vacantes en la CIDH y la Corte IDH y otros órganos de promoción y protección de derechos humanos,

<sup>297</sup> OEA, CADH, arts. 79, 81; ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párs. 70, 71, 97.

<sup>298</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, párs. 83. E.

aprovechando las amplias redes de la organización para acercar la información a un grupo amplio y representativo de personas<sup>299</sup>.

- Relevar con periodicidad información sobre buenas prácticas en los Estados Miembros sobre procesos de selección a nivel nacional o de buenas prácticas a nivel comparado para aportar insumos útiles al desarrollo de guías y pautas por parte de los Estados Miembros.

#### **c. Recomendaciones para los órganos del SIDH**

111. La CIDH y la Corte IDH podrían avanzar con algunas medidas que contribuyan a fortalecer los criterios de una integración balanceada en género, representación geográfica y de los sistemas jurídicos, incluyendo:

- Continuar desarrollando en el marco de sus competencias los estándares de derechos humanos fundados en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención de Belém do Pará y otros tratados pertinentes de derechos humanos que sustentan las medidas de igualdad en la representación.
- Adoptar y publicitar su propio plan de paridad en lo que concierne a la aplicación del Plan de Paridad en los puestos de toma de decisión de la Secretaría General. Esto podría incluir consideraciones específicas para la aplicación de estos criterios a algunos puestos de relevancia como las Relatorías Especiales.

#### **d. Recomendaciones respecto de este informe**

112. Finalmente, a efectos de que este informe pueda servir como guía útil para la evaluación y posible implementación de las recomendaciones desarrolladas, sería importante que, al recibirlo, la Asamblea General contemple establecer algunas instancias de seguimiento, incluyendo solicitar a la CIDH y la Corte IDH que puedan realizar reportes y monitoreos sobre sus respectivas integraciones al finalizar un período de elecciones, y la generación de espacios de trabajo e intercambio con los Estados Miembros y la sociedad civil a fin de dar seguimiento a los avances, en conjunto con la CIM.

---

<sup>299</sup> ONU, Consejo de Derechos Humanos, Res. A/HRC/47/51, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Informe del Comité Asesor del CDH, 2021, pág. 97.