

LA IGUALDAD DE LA MUJER EN EL SIGLO XXI: REALIDAD O UTOPIÍA



Ana Gemma López Martín
Editora



*La igualdad de la mujer en el siglo XXI:
realidad o utopía*

ANA GEMMA LÓPEZ MARTÍN

Editora

La igualdad de la mujer en el siglo XXI: realidad o utopía

ANA GEMMA LÓPEZ MARTÍN

Editora

JOSÉ MARÍA CARABANTE MUNTADA

RUBÉN CARNERERO CASTILLA

JAVIER CHINCHÓN ÁLVAREZ

PALOMA DURÁN Y LALAGUNA

MYRIAM FERNÁNDEZ NEVADO

MARÍA GÓMEZ ESCARDA

JOAQUÍN GONZÁLEZ IBÁÑEZ

MARTA IGLESIAS BERLANGA

ANA GEMMA LÓPEZ MARTÍN

PAULA LÓPEZ ZAMORA

CONSUELO MARTÍNEZ-SICLUNA Y SEPÚLVEDA

TAHINA OJEDA MEDINA

ROCÍO PARICIO DEL CASTILLO

JOSÉ ANTONIO PEREA UNCETA

RAQUEL REGUEIRO DUBRA

EUGENIA RELAÑO PASTOR

JORGE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

 *Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Ana Gemma López Martín
Madrid, 2024

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-149-6
Depósito Legal: M-8338-2024
DOI: 10.14679/3093

ISBN electrónico: 978-84-1070-255-4

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
besingsg@gmail.com

Índice

<i>Presentación</i>	11
---------------------------	----

Parte I

Fundamentos filosóficos y sociales de la lucha para la eliminación de la discriminación contra la mujer

<i>Los comienzos del sufragismo y la reforma social de las mujeres</i>	19
CONSUELO MARTÍNEZ-SICLUNA Y SEPÚLVEDA	

<i>Medidas especiales de carácter temporal. una lectura del artículo 4 de la CEDAW</i>	41
PALOMA DURÁN Y LALAGUNA	

<i>La discriminación múltiple e interseccional en la CEDAW: hacia una igualdad fluida e integral</i>	63
EUGENIA RELAÑO PASTOR	

<i>Igualdad sustantiva y transformativa en el ámbito educativo</i>	83
JOSÉ MARÍA CARABANTE MUNTADA	

<i>La mujer en la inteligencia artificial: cómo la IA está perpetuando las brechas de género preexistentes</i>	101
PAULA LÓPEZ ZAMORA	

Parte II

***Sobre la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
y otros desarrollos normativos fundamentales sobre los derechos de la mujer
en el marco de Naciones Unidas***

<i>La adopción de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de su Protocolo facultativo</i>	123
RUBÉN CARNERERO CASTILLA	
<i>Obligaciones generales y marco interpretativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: planteamiento inicial y desarrollo posterior por parte del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer</i>	135
JAVIER CHINCHÓN ÁLVAREZ	
<i>Derechos sustantivos de la CEDAW en un marco de fuentes y recursos normativos e institucionales múltiples</i>	159
JOAQUÍN GONZÁLEZ IBÁÑEZ	
<i>La difícil gestión de las reservas por motivos religiosos a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer</i>	193
RAQUEL REGUEIRO DUBRA	
<i>La protección de los derechos de la mujer en el marco de la Organización Internacional del Trabajo</i>	215
ANA GEMMA LÓPEZ MARTÍN	
<i>La contribución de la UNESCO a la promoción de la igualdad de derechos de las mujeres en la educación.....</i>	237
JOSÉ ANTONIO PEREA UNCETA	

Parte III

***La definición, las metas y el alcance del ODS5
“Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas
las mujeres y niñas” y su interacción con la CEDAW***

<i>El déficit de igualdad de género en el sistema de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas</i>	261
MARTA IGLESIAS BERLANGA	
<i>Por ser niñas: matrimonio infantil y mutilación genital femenina en el siglo XXI</i>	291
MYRIAM FERNÁNDEZ NEVADO	
<i>El acoso sexual y por razón de sexo en las fuerzas armadas españolas</i>	315
MARÍA GÓMEZ ESCARDA*	
<i>Cooperación triangular entre la Provincia de Santa Fe (Argentina), Costa Rica y España alineada con la CEDAW y el ODS-5</i>	337
TAHINA OJEDA MEDINA	
<i>La violencia de género contra mujeres y niñas: una violación de derechos humanos y un problema de salud pública</i>	365
ROCÍO PARICIO DEL CASTILLO	
<i>Mujeres y acuerdos de paz: el papel de la mujer en situaciones postconflicto</i>	391
JORGE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	

***El déficit de igualdad de género
en el sistema de derechos humanos
de la Organización de las Naciones Unidas***

MARTA IGLESIAS BERLANGA*

Sumario: 1. Consideraciones generales. 2. La representación de las mujeres en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. Una aproximación estadística. 2.1. Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos. 2.2. Los procedimientos especiales del Consejo de derechos humanos. 2.3. El Comité asesor del Consejo de derechos humanos. 3. El impacto de la subrepresentación de la mujer en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. Especial referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades en el empleo. 4. Algunos factores que explican la estratificación de género en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. 4.1. Los órganos de tratados. 4.2. Los procedimientos especiales del Consejo de derechos humanos. 5. Reflexiones finales.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Según los datos de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) y de la Agencia Central de Inteligencia norteamericana (CIA)¹, hoy en día hay un 50.5% de hombres y un 49.5% de mujeres en el mundo. Teniendo en cuenta que a la luz del último informe demográfico de la ONU², la pobla-

* Profesora Contratada Doctora de Derecho Internacional Público. UCM.

¹ Vid. <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/world/>

² Vid. Department of Economic and Social Affairs. Population Division, *World Population Prospects 2019. Highlights*, United Nations, New York, 2019. Disponible en línea en: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf

ción mundial se eleva (en 2024) a 7.800 millones de personas, dos sencillas reglas de tres nos permiten constatar que, actualmente, el número total de hombres asciende a 3.939 millones y el de mujeres a 3.861 millones. Es decir, en este momento, hay 77 millones más de hombres que de mujeres. Empero, esa brecha numérica no debería traducirse en una brecha de género, toda vez que, desde una perspectiva económica, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo contribuye al crecimiento exponencial del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel global. Al igual que la libertad de trabajar por decisión propia y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad es esencial para el bienestar humano, la necesidad de que las mujeres gocen de ese derecho es (con todo y ahora) un importante objetivo en sí mismo³. Por añadidura, en esa cifra de 3.861 millones de mujeres, hay muchas personas calificadas que, con sus logros, sus aportaciones, su competencia y su talento, pueden contribuir al desarrollo en distintos ámbitos, incluido el escenario público. En este contexto, aunque la representación femenina en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas ha experimentado un cierto repunte en los últimos años, su participación sigue siendo escasamente significativa en términos de paridad de género⁴.

Sobre la base de estas premisas y del Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de 2021, el objetivo de este estudio busca examinar en esencia: *primo*, el porcentaje histórico y actual de mujeres representadas en los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, en los mandatos de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos y en su Comité Asesor, con el fin de identificar cuáles son los escenarios y los puestos que presentan más problemas en términos de paridad de género. *Secundo*, examinar el impacto que tiene (ya lo adelantamos) la escasa representación femenina en esos foros en el marco del derecho a la igualdad y a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades en el empleo. Y *tertio*, las dificultades más flagrantes que merman la participación de las mujeres en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas y, por ende, en

³ Vid. Organización Internacional del Trabajo, *La brecha de género en el empleo. ¿Qué es lo que frena el avance de la mujer?*, 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#footer>

⁴ Según la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la paridad de género es el hecho de que no menos del 50% de un órgano determinado se halle formado por un solo género. Vid. Anja Papenfue, A. y Von Schorlemer, S., “Organs, Article 8”, en *The Charter of the United Nations: A Commentary*, 3 ed., vol. 1, Bruno Simma *et al.*, eds. (2012), p. 426, párr. 53; Krsticevic V., “Gender Equality in International Tribunals and Bodies: An Achievable Step with Global Impact”, *GQUAL: A Global Campaign for Gender Parity in International Representation*, 2015, p. 2; Resolución 70/133 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 23 de febrero de 2016.

la solución pacífica de controversias que, como es sabido, además de resolver cuestiones vinculadas a la paz y a la seguridad internacionales también define el alcance de la protección internacional de los derechos humanos, la responsabilidad internacional penal asociada a los crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra y genocidio, y/o conviene y aplica las políticas comerciales, migratorias, de trabajo, políticas sobre minorías, corrupción, protección del medio ambiente, etc.

Llegados a este punto, huelga decir que la igualdad de género es una cuestión transversal para el logro de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y que, de conformidad con la meta 5.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los Estados deben asegurar *verbi gratia* (v.g.) la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública⁵.

2. LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA

La igualdad de género⁶ en la escena pública internacional ha sido históricamente desequilibrada. Esa igualdad de género que, a diferencia del empoderamiento de las mujeres⁷, supone el disfrute de la igualdad de dere-

⁵ Vid. Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos, “Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género”, A/HRC/47/51, de 21 de mayo de 2021, pp. 3 y 4. Para un comentario sobre este informe, véase: Salmón Elizabeth, *El Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos: una oportunidad histórica para revertir la desigualdad de género en los órganos de la ONU*, disponible en: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/el-informe-del-comite-asesor-del-consejo-de-derechos-humanos-una-oportunidad-historica-para-revertir-la-desigualdad-de-genero-en-los-organos-de-la-onu/>

⁶ Entendemos por *género* las diferencias de atributos y oportunidades socialmente construidas que se asocian con el hecho de ser mujer u hombre. Los aspectos del género varían mucho en función del contexto sociocultural y determinan el comportamiento que se espera, valora y permite a mujeres y niñas y a hombres y niños. Vid. Centro de Comercio Internacional, *La incorporación de la perspectiva de género en los tratados de libre comercio*, 2020, Ginebra, p. 1. La igualdad de género supone el disfrute de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las distintas categorías sexuales en la vida social, económica y política. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacieron con un sexo determinado.

⁷ El *empoderamiento de las mujeres* se identifica con la capacidad de las mujeres para controlar sus vidas y a sus opciones y alternativas en la toma de decisiones prácticas y estratégicas. El empoderamiento de las mujeres puede ser, por tanto, económico, fa-

chos, responsabilidades y oportunidades de las distintas categorías sexuales en la vida social, económica y política⁸, ha sido tradicionalmente segregada de forma horizontal⁹ y vertical¹⁰ tanto por los Estados como por los organis-

cultándolas para que tomen sus propias resoluciones en cuanto al uso de sus recursos e ingresos; social, facilitando su acceso a una educación de buena calidad, de forma que sean independientes en la sociedad y en la familia; y político, capacitándolas para participar en la vida pública. El empoderamiento de las mujeres es, por consiguiente, un concepto más controvertido y más difícil de medir que el de la igualdad de género, ya que conlleva muchas dimensiones complejas como, por ejemplo, las normas y las instituciones sociales que dependen en gran medida de cada contexto. *Vid.* Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), *Análisis del nexo entre el comercio y el género desde la perspectiva del desarrollo: un breve resumen. Conceptos, definiciones y marcos analíticos*, *op. cit.*, p. 3; Informe técnico de la OCDE “Enhancing Women’s Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries”, http://www.oecd.org/gender/Enhancing%20Women%20Economic%20Empowerment_Fin_1_Oct_2014.pdf.

⁸ La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacieron con un sexo determinado. Es decir, la igualdad de género se refiere a la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres. Las diferencias de género no se basan en distinciones “naturales” sino que se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización, estructurando igualmente las relaciones de poder social, económico y político entre las personas de distinto género en el hogar, el mercado y la sociedad en general y son específicas del contexto o la época, quedando sujetas a cambios. En este contexto, la igualdad de género significa considerar los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de los hombres como de las mujeres. Queremos precisar asimismo que, en términos de género, existen los hombres, las mujeres, las personas no binarias y las personas que se identifican con un género distinto al que se les asignó al nacer. Empero, en este trabajo hablaremos de hombres y de mujeres. *Vid.* ONU-Mujeres, “Concepts and definitions”, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. A la luz del artículo 3, letra c) del *Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica* (Convenio de Estambul), se entiende por “género” los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

⁹ La *segregación horizontal* se produce en aquellos casos en los que los trabajadores de un sector económico o una ocupación específica son en su mayoría mujeres u hombres. Se entiende como la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres u hombres en ocupaciones o sectores, al margen de toda jerarquía. Por ejemplo, en muchos países, la construcción es una ocupación masculina, mientras que el cuidado de los hijos es una ocupación casi exclusivamente femenina.

¹⁰ La *segregación vertical* es una situación en que algunas personas no obtienen puestos en una organización por encima de un determinado nivel debido a su raza, edad, sexo, etc. La segregación vertical supone que las oportunidades de evolución profesional en una empresa o sector de un grupo determinado de personas se hallan limitadas. En la literatura especializada, la segregación vertical de género también se denomina “efecto del techo de cristal”, lo que indica que existen obstáculos visibles o

mos y tribunales internacionales. Así lo demuestra, por ejemplo, el hecho de que las mujeres tengan una mayor representación en ciertos órganos de tratados como el *Comité contra la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, el *Comité sobre los Derechos del Niño* o el *Comité para los Derechos de las Personas con Discapacidad*, esto es, comités asociados comúnmente a estereotipos de género como la maternidad, las tareas de cuidado, la salud, la educación, la administración pública, etc.¹¹, y no sean visibles en otros ámbitos dominados por los hombres como la seguridad internacional, los conflictos armados, las finanzas y el comercio¹². Muchos de los expedientes resueltos por el Comité de Derechos Humanos a tenor del Primer Protocolo Facultativo del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (PIDCP), se refieren, no obstante y específicamente, a cuestiones de desigualdad de género o discriminación por razones de sexo. A título ilustrativo, cabe citar entre otros, el caso *Elena Genero v. Italia* (decisión de 13 de marzo de 2020, CCPR/C/128/D/2979/2017) en el que el Comité resolvió que Italia había violado el principio de no discriminación (artículo 25. c) del PIDCP) y otros principios recogidos en el Pacto al establecer un requisito de altura mínima de 165 centímetros (cm) para acceder al Cuerpo Nacional de Bomberos, asumiendo que esa condición supone una desventaja innecesaria para las mujeres y limita sus oportunidades en una profesión históricamente controlada por los hombres¹³.

2.1. Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos

Como es sabido, los órganos de tratados son comités de expertos independientes que se reúnen en Ginebra (Suiza) para supervisar la aplicación de los principales acuerdos internacionales de derechos humanos en beneficio de los ciudadanos. De esta suerte, cada Estado Parte en un tratado tiene la obligación de adoptar medidas para velar por que las personas situadas en su territorio o bajo su jurisdicción puedan disfrutar de los derechos estipula-

invisibles que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de nivel más alto. Vid. Dilts Marshall, E., *Goldman Sachs to companies: Hire at least one woman director if you want to go public*, Reuters, 2020.

¹¹ Vid. Centro de Derechos Humanos. Derecho-UBA, GQUAL, *La falta de mujeres ocupando cargos en organismos internacionales. ¿Responsabilidad de los Estados?* Octubre 2019, 2º Informe, p. 3.

¹² Vid. Freeman, Chinkin y Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary*, Oxford Commentaries on International Law, 2012, pp. 227 y 228.

¹³ Vid. Comité de Derechos Humanos, *Dictamen aprobado por el Comité a tenor del artículo 5, párrafo 4, del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación núm. 2979/2017* ***, CCPR/C/128/D/2979/2017, 28 de mayo de 2020, pp. 1-8.

dos en la norma convencional pertinente. En la actualidad hay diez órganos de tratados de derechos humanos, formados por especialistas autónomos de notoria competencia en la materia, que son postulados y elegidos por los Estados Partes a nivel nacional para desempeñar mandatos de plazos fijos en el marco de las Naciones Unidas, en unas elecciones renovables cada cuatro años¹⁴. A 31 de diciembre de 2023, la representación de las mujeres era igual o superior al 50% únicamente en cuatro órganos de tratados: el *Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (95.65%), el *Comité de los Derechos del Niño* (66.66%), el *Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes* (52%) y el *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (55.55%). En los seis órganos de tratados restantes, la media de representación de la mujer se situaba en torno al 30-31%, siendo los comités menos representados: el *Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares* (4 mujeres de 14 miembros, 28.57%), el *Comité contra la Tortura* (3 mujeres de 10 miembros, 30%), el *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (6 mujeres de 18 miembros, 33.33%), y el *Comité de Derechos Humanos* (7 mujeres de 18 miembros, 38.88%). El compromiso de los Estados Partes con la paridad de género en los órganos de tratados continúa, por tanto, sin cumplirse. De hecho, sólo la composición del *Comité para los Derechos de las Personas con Discapacidad* y del *Comité sobre las Desapariciones Forzadas* hace referencia a una representación equilibrada de hombres y mujeres. En esta coyuntura, el cuadro 1 *infra* ofrece una información más pormenorizada sobre la representación de género, actual e histórica, en los diez comités u órganos de tratados de derechos humanos existentes.

¹⁴ Para más información, véase: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies>

Cuadro 1. Órganos de tratados
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
(CERD, según su acrónimo en inglés)

FUNCIÓN	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la <i>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial</i> por parte de los Estados Partes.
COMPOSICIÓN	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial está formado por 18 expertos independientes que son personas de gran integridad moral y reconocida imparcialidad. De entre ellos eligen a un Presidente, a tres Vicepresidentes y a un Relator ¹⁵ . En su composición también ha de tenerse en cuenta la distribución geográfica equitativa y la representación de diferentes formas de civilización, así como de los principales sistemas jurídicos del mundo. Los Estados partes eligen a los miembros para cumplir un mandato de cuatro años, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8.5, a) de la Convención. Las elecciones para elegir a 9 de los 18 miembros se celebran cada dos años, lo que garantiza el equilibrio entre la continuidad y el cambio en la composición del Comité. El artículo 8 estipula las normas para la elección de los miembros del CERD en una reunión de los Estados Partes. Los miembros sirven a título personal y pueden ser reelegidos, si se presenta su candidatura.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 8 de sus 18 miembros eran mujeres (44.44%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Ali Al-Mismad Sheikha Abdulla</i> (Qatar), hasta el 19 de enero de 2024; • Sra. <i>Chung Chinsung</i> (República de Corea), hasta el 19 de enero de 2026; • Sra. <i>Esseneme Régine</i> (Camerún), hasta el 19 de enero de 2026; • Sra. <i>Li Yanduan</i> (China), hasta el 19 de enero de 2024; • Sra. <i>McDougall Gay</i> (Estados Unidos de América), hasta el 19 de enero de 2026; • Sra. <i>Shepherd Verene Albertha</i> (Jamaica), hasta el 19 de enero de 2024; • Sra. <i>Stavrinaki Stamatia</i> (Grecia), hasta el 19 de enero de 2024; • Sra. <i>Tlakula Faith Dikeledi Pansy</i> (Sudáfrica), hasta el 19 de enero de 2024. <p>La Presidenta era una mujer (Sra. <i>Shepherd Verene Albertha</i>, Jamaica) y de los tres Vicepresidentes/as, dos eran mujeres (Sra. <i>Chung Chinsung</i> (República de Corea) y Sra. <i>Stavrinaki Stamatia</i> (Grecia))¹⁶.</p>
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	Entre 1970 y 1978, el CERD sólo tuvo 1 mujer miembro (5.56%) y, en 1979, ninguna mujer trabajó para el Comité. Entre 1980 y 2013, el número de miembros mujeres fluctuó entre 1 y 3 (5.56%-16.67%), subiendo a 4 en el período 2014-2015 (22.22%), a 7 en 2016-2017 (39%) y a 8 mujeres en 2018-2019 (44.44%), antes de alcanzar la paridad de género por primera vez en 2020. Desde el año 2021 hasta la fecha, el número de mujeres en el Comité ha descendido a 8 de 18 miembros (44.44%) ¹⁷ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CERD: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd>

¹⁵ Vid. Regla 15 de las Reglas de Procedimiento (CERD/C/35/Rev. 3).

¹⁶ Vid. OHCHR, “Membership of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination”, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd/membership>

¹⁷ Vid. A-K Holmlund, “Gender parity in the United Nations Treaty Bodies – a historical overview”, *GQUAL Campaign Discussion Paper*, 25 October 2017, p. 2; UN General

**Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
(CESCR, por sus siglas en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un órgano compuesto de 18 expertos independientes que supervisa la aplicación del <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i> por sus Estados Partes y de su Protocolo Adicional.
COMPOSICIÓN	El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales está compuesto por 18 expertos independientes que son personas de alta consideración moral y reconocida competencia en el ámbito de los derechos humanos. Los miembros son <u>elegidos</u> por un período de cuatro años por los Estados Partes, de conformidad con la Resolución 1985/17 del ECOSOC, de 28 de mayo de 1985. Los miembros ejercen sus funciones a título personal y pueden ser reelegidos si son propuestos.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 6 de sus 18 miembros eran mujeres (33.33%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Laura-María Craciunean-Tatu</i> (Rumanía), hasta el 31 de diciembre de 2024; • Sra. <i>Joo-Young Lee</i> (República de Corea), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Karla Vanessa Lemus de Vásquez</i> (El Salvador), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Lydia Carmelita Revenberg</i> (Suriname), hasta el 31 de diciembre de 2024; • Sra. <i>Julieta Rossi</i> (Argentina), hasta el 31 de diciembre de 2026; • Sra. <i>Preeti Saran</i> (India), hasta el 31 de diciembre de 2026. La Presidenta era una mujer (Sra. <i>Laura-María Craciunean-Tatu</i> (Rumanía)) y de los tres Vicepresidentes/as, dos eran mujeres (Sra. <i>Karla Vanessa Lemus de Vásquez</i> (El Salvador) y Sra. <i>Preeti Saran</i> (India)).
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	Históricamente, la representación de mujeres en el CDESC ha oscilado entre 2 (porcentaje más bajo: 11.11% en 1986-1990 y en 1996-2002) y 6 mujeres (porcentaje más alto: 33.33% en 1992-1994 y en 2019-2023 ¹⁸).

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CESCR: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cescr>

Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 18 July 2016, UN Doc A/71/118, Annex XVIII, “Gender composition of treaty bodies on 1 January 2016” (UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016); UN General Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 6 August 2018, UN Doc A/73/309, Annex XXIV, “Gender composition of treaty bodies on 31 January 2018” (UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018); UN General Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 10 January 2020, UN Doc A/74/643, Annex XXIII, “Gender composition of treaty bodies as at 31 October 2019” (UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019), citada en A/HRC/47/51, de 21 de mayo de 2021, p. 27.

¹⁸ Vid. A-K Holmlund, *op. cit.*, p 3; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, *op. cit.* p. 28.

**Comité de Derechos Humanos
(HRC, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité de Derechos Humanos es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del <i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y de sus Protocolos Facultativos</i> por sus Estados Partes.
COMPOSICIÓN	El Comité de Derechos Humanos está integrado por 18 expertos independientes de alta autoridad moral y de reconocida competencia en materia de derechos humanos. Sus miembros son elegidos por un período de cuatro años por los Estados Partes de conformidad con los artículos 28 a 39 del Pacto, pudiendo ser reelectos si son nominados. La sustitución de los miembros del Comité, cuando expiran sus mandatos, responde a la celebración de elecciones periódicas programadas. Las elecciones parciales se celebran en reuniones extraordinarias de los Estados Partes para cubrir una vacante imprevista ocasionada por la renuncia o fallecimiento de un miembro del Comité. El <i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</i> es el único tratado internacional de derechos humanos que prevé la celebración de elecciones para cubrir vacantes imprevistas.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 7 de sus 18 miembros eran mujeres (38.88%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Tania María Abdo Rocholl</i> (Paraguay), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Wafaa Ashraf Moharram Bassim</i> (Egipto), hasta el 31 de diciembre de 2024; • Sra. <i>Yvonne Donders</i> (Países Bajos), hasta el 21 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Marcía V.J. Kran</i> (Canadá), hasta el 31 de diciembre de 2026; • Sra. <i>Tijana Surlan</i> (Serbia), hasta el 31 de diciembre de 2026; • Sra. <i>Kobayyah Tchamdja Kpatcha</i> (Togo), hasta el 31 de diciembre de 2024; • Sra. <i>Hélène Tigroudja</i> (Francia), hasta el 31 de diciembre de 2026. La Presidenta era una mujer (Sra. <i>Tania María Abdo Rocholl</i> (Paraguay) y de los tres Vicepresidentes/as, una era mujer (Sra. <i>Kobayyah Tchamdja Kpatcha</i> (Togo))
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	La primera mujer miembro se unió al Comité en 1984 (5.56%). Antes de esa fecha, el Comité operó con una representación enteramente masculina desde 1977. El número de mujeres aumentó posteriormente de forma gradual: 2 en 1987 (11.11%), 3 en 1993 (16.67%), 4 en 1995 (22.22%) y 5 en 1997 (27.78%). Después, el número volvió a descender a 4 mujeres en 1999 (22.22%) y a sólo 2 en 2001 (11.11%). En 2005, esa representación subió paulatinamente hasta alcanzar la paridad de género en 2017, con 8 mujeres de 18 miembros (44.44%). Sin embargo, sólo 6 mujeres trabajaron para el Comité en 2019 (33.33%), bajando a 5 en 2020 (27.78%). Desde 2021 hasta la actualidad, esa cifra se ha visto incrementada en 2 mujeres ¹⁹ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del HRC: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/ccpr>

¹⁹ Vid. A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 3; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 30.

**Comité contra todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
(CEDAW, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la <i>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i> .
COMPOSICIÓN	El Comité de la CEDAW está formado por 23 expertos en derechos de la mujer de todo el mundo. Los titulares designados desempeñan sus funciones por un período de dos años y pueden ser reelegidos “siempre que se respete el principio de rotación”.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 22 de los 23 miembros eran mujeres (95.65%).
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	CEDAW nunca ha tenido más de 2 hombres entre sus 23 miembros (y sólo los tuvo en 2003-2004, 2009-2010 y 2019-2020) ²⁰ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web de la CEDAW: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

**Comité Contra la Tortura
(CAT, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité Contra la Tortura es el órgano compuesto por 10 expertos independientes que supervisa la aplicación de la <i>Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes</i> por sus Estados Partes.
COMPOSICIÓN	El CAT está compuesto por 10 expertos independientes que son personas de gran integridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos. Son elegidos por los Estados Partes para desempeñar un mandato de cuatro años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Convención contra la tortura y pueden ser reelegidos si se presenta su candidatura.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 3 de los 10 miembros eran mujeres (30%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Maeda Naoko</i> (Japón), hasta el 31 de diciembre de 2025; • Sra. <i>Ivija Puce</i> (Letonia), hasta el 31 de diciembre de 2023; • Sra. <i>Ana Racu</i> (Moldavia), hasta el 31 de diciembre de 2023.
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	Entre 1988 y 1991, 2 mujeres y 8 hombres sirvieron al Comité contra la Tortura. En 1992-1993, su composición fue enteramente masculina. En 1994 fue elegida 1 mujer pero la representación femenina bajó a cero en 1998. Entre 2000 y 2005, sólo uno de sus 10 miembros fue una mujer (10%). En 2006, ese número creció a 3 (30%) y a 4 en 2008 (40%), siendo esta la más alta representación de mujeres en el Comité. Desde entonces, esa presencia ha fluctuado entre el 30% y el 40% ²¹ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CAT: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cat>

²⁰ Vid. OHCHR, “Information on membership of the CEDAW Committee from 1982 to present”, undated, disponible en: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/membership.aspx>; A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 31.

²¹ Vid. A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 32.

**Comité sobre los Derechos del Niño
(CRC, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité de los Derechos del Niño es el órgano que supervisa la aplicación de la <i>Convención sobre los Derechos del Niño</i> por parte de sus Estados miembros, así como de sus Protocolos Facultativos sobre la participación de niños en conflictos armados y sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil.
COMPOSICIÓN	El Comité de los Derechos del Niño está formado por 18 expertos independientes en materia de derechos humanos. Son elegidos entre sus nacionales por los Estados Partes para cumplir un mandato de cuatro años, con arreglo al artículo 43 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Los miembros ejercen sus funciones a título personal, pudiendo ser reelegidos si son propuestos, a tenor de una distribución geográfica equitativa y de los principales sistemas jurídicos del mundo.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 12 de los 18 miembros del Comité eran mujeres (66.66%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Suzanne Aho</i> (Togo), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Thuwayba Al Barwani</i> (Oman), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Hynd Ayoubi Idrissi</i> (Marruecos), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Mary Beloff</i> (Argentina), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Rosaria Correa</i> (Panamá), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Sopio Kiladze</i> (Georgia), hasta el 28 de febrero de 2025; • Sra. <i>Faith Marshall-Harris</i> (Barbados), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Aissatou Alassane Sidi Kou</i> (Níger), hasta el 28 de febrero de 2027; • Sra. <i>Mikiko Otani</i> (Japón), hasta el 28 de febrero de 2025; • Sra. <i>Ann Marie Skelton</i> (Sudáfrica), hasta el 28 de febrero de 2025; • Sra. <i>Velina Todorova</i> (Bulgaria), hasta el 28 de febrero de 2025; • Sra. <i>Ratou Jean Zara</i> (Chad), hasta el 28 de febrero de 2025.
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	El Comité de los Derechos del Niño inició sus trabajos en 1991. Entonces contaba con 10 miembros y había paridad de género. En 1993, el número de mujeres se incrementó, fluctuando entre 6 y 7 de esos 10 miembros hasta 2001. Entre 2003 y 2005, a pesar de que el número de miembros del Comité ya era de 18, las mujeres representaban la mayoría (11 de 18, <i>v.g.</i> , 61.11%). Entre 2005 y 2011 y entre 2016 y 2018, el Comité volvió a alcanzar la paridad, una paridad que se rompió en 2019 y 2020 subiendo la representación femenina a 10 miembros y que volvió a recuperarse en 2021 con 9 mujeres y 9 hombres. En 2023, el número de mujeres en el Comité era, sin embargo, de 12. ²²

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CRC: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crc>

²² *Vid.* A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 34.

Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CMW, según su acrónimo en inglés)

FUNCIÓN	El Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares es el órgano de expertos independientes que trabaja para proteger los derechos de millones de trabajadores migratorios de todo el mundo.
COMPOSICIÓN	El Comité para los Trabajadores Migratorios está compuesto actualmente por 14 expertos independientes que son elegidos por los Estados Partes con arreglo al artículo 72 de la Convención para un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos si presentan de nuevo sus candidaturas.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 4 de los 14 miembros eran mujeres (28.57%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Fatima Diallo</i> (Senegal), hasta el 31 de diciembre de 2025 • Sra. <i>Jasminka Dzumhur</i> (Bosnia y Herzegovina), hasta el 31 de diciembre de 2025 • Sra. <i>Sabrina Gahar</i> (Argelia), hasta el 31 de diciembre de 2023 • Sra. <i>Myriam Possi</i> (Burkina Faso), hasta el 31 de diciembre de 2023
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	Históricamente, el porcentaje de representación de las mujeres ha sido ligeramente superior con: 4 mujeres en 2012 (28.57%), 3 en el periodo 2013-2015 y 2018 (21.43%) y 5 en 2016-2017 (35.71%). En 2019, el Comité sólo contó entre sus miembros con 2 mujeres (14.29%) ²³ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CMW: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cmw>

²³ Vid. A-K Holmlund, op. cit., p. 5; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citados en A/HRC/47/51, op. cit., p. 35.

**Subcomité para la Prevención de la Tortura
y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
(SPT, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes es un nuevo tipo de órgano de tratado en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. Tiene un mandato preventivo centrado en un enfoque proactivo para evitar la tortura y los malos tratos. Los Estados que ratifican el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura (OPCAT) otorgan al SPT el derecho a visitar sus lugares de detención y examinar el trato que reciben las personas retenidas en ellos. El Protocolo también obliga a los Estados a establecer Mecanismos Nacionales de Prevención (MNP) independientes para examinar el trato de las personas detenidas, hacer recomendaciones a las autoridades gubernamentales para reforzar la protección contra la tortura y comentar la legislación existente o propuesta. El SPT asiste y asesora a los MNP en su trabajo.
COMPOSICIÓN	El SPT está compuesto por 25 miembros independientes e imparciales procedentes de los países Partes del Protocolo. Estos miembros prestan sus servicios a título personal y son elegidos por los Estados Partes para un mandato de cuatro años, escalonado en un ciclo de dos años, pudiendo ser reelegidos para un segundo mandato, si vuelven a ser propuestos.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 13 de sus 25 miembros eran mujeres (52%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Uju AGOMOH</i> (Nigeria), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Vasili Artnopoulou</i> (Grecia), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Marie Brasholt</i> (Dinamarca), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Maria Andrea Casamento</i> (Argentina), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Carmen Comas-Mata Mira</i> (España), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Hamida Dridi</i> (Túnez), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Suzanne Jabbour</i> (Líbano), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Julia Kozma</i> (Austria), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Aisha Shujune Muhammad</i> (Maldivas), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Zdenka Perovic</i> (Montenegro), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>María Luisa Romero</i> (Panamá), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Elina Steinerte</i> (Letonia), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Anica Tomsic</i> (Croacia), hasta el 31 de diciembre de 2026
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA DE GÉNERO	En 2007, sólo 2 mujeres de 10 expertos componían la representación del SPT (20%), bajando esa cifra a 1 única mujer en 2009 (10%). En 2011, al aumentar el número de miembros del SPT a 25, la ratio de representación femenina también subió al 32% (8 mujeres) y al 52% (13 mujeres) en 2014. En 2017, esa proporción se invirtió (12 mujeres y 13 hombres ²⁴), si bien la ratio de 2014 (13 mujeres (52%) y 12 hombres) es la que se ha mantenido desde 2020 hasta la fecha.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del SPT: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/spt>

²⁴ Vid. A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citado en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 36.

**Comité para los Derechos de las Personas con Discapacidad
(CRPD, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención por parte de los Estados Partes.
COMPOSICIÓN	El Comité está compuesto por 18 miembros de gran prestigio moral y reconocida competencia y experiencia en el ámbito de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los miembros son elegidos por un mandato de cuatro años por los Estados parte entre sus nacionales, teniendo en cuenta una distribución geográfica equitativa, una experiencia jurídica pertinente y una representación equilibrada de los sexos . Los miembros actúan a título personal y no como representantes de los Estados parte que presentan su candidatura. Pueden ser reelegidos si vuelven a ser propuestos.
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En noviembre de 2023, 10 de sus 18 miembros eran mujeres (55.55%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Rehab Mohammed Boresli</i> (Kuwait), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Gerel Dondovdorj</i> (Mongolia), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Vivian Fernández de Torrijos</i> (Panamá), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Odelia Fitoussi</i> (Israel), hasta el 31 de diciembre de 2024 • Sra. <i>Amalia Gamio Rios</i> (México), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Laverne Jacobs</i> (Canadá), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Rosemary Kayess</i> (Australia), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Miyeon Kim</i> (República de Corea), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Gertrude Oforiwa Fefoame</i> (Ghana), hasta el 31 de diciembre de 2026 • Sra. <i>Soowalak Thongkuay</i> (Tailandia), hasta el 31 de diciembre de 2024
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA GÉNERO	El CRPD incluyó inicialmente a 5 mujeres y a 7 hombres (41.67% y 58.33%, respectivamente en 2009-2010). Cuando aumentó su número de miembros, el Comité incorporó a 8 mujeres (44.44%) y a 10 hombres. En 2013, el número de mujeres expertas descendió a 7 (38.89%). En 2015, bajó a 6 (33.33%) y en 2017 sólo había 1 mujer en su composición (5.56%). En 2019, la representación femenina era de 6 mujeres (33.33%) y de 12 en 2021 (66.67%) ²⁵ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CRPD: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd>

²⁵ Vid. OHCHR, CRPD, “Election of nine Members of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities to replace those whose terms are due to expire on 31 December 2020”, disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Elections2020.aspx>.

**Comité sobre las Desapariciones Forzadas
(CED, según su acrónimo en inglés)**

FUNCIÓN	El Comité contra la Desaparición Forzada es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la <i>Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas</i> por sus Estados Partes.
COMPOSICIÓN	El Comité está compuesto por 10 expertos independientes elegidos por los Estados Partes “según una distribución geográfica equitativa” y teniendo en cuenta “la utilidad de la participación en los trabajos del CED, que tengan experiencia jurídica pertinente y de una representación equilibrada de hombres y mujeres ” (art. 26, párr. 1, ICPPED).
REPRESENTACIÓN ACTUAL DE GÉNERO	En diciembre de 2023, 4 de los 10 miembros del CED eran mujeres (40%): <ul style="list-style-type: none"> • Sra. <i>Suela Janina</i> (Albania), hasta el 30 de junio de 2025 • Sra. <i>Milica Kolakovic-Bojovic</i> (Serbia), hasta el 30 de junio de 2025 • Sra. <i>Barbara Lochbihler</i> (Alemania), hasta el 30 de junio de 2027 • Sra. <i>Carmen Rosa Villa Quintana</i> (Perú), hasta el 30 de junio de 2027
REPRESENTACIÓN HISTÓRICA GÉNERO	Entre 2011 y 2014, sólo 1 mujer formó parte de la composición del CED (10%). Ese número subió a 2 en 2015 (20%) y a 3 en 2017 (30%), manteniéndose esa última cifra hasta 2022 ²⁶ .

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web del CED: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/ced/introduction-committee-enforced-disappearances>

2.2. Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos

Constituye un lugar común que los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos están constituidos por expertos independientes capacitados para informar y asesorar sobre los derechos humanos, desde una perspectiva temática o de país, durante un plazo de tres años renovable por otro período similar. Como constata el cuadro 2 de este trabajo, en noviembre de 2023 había 45 mandatos temáticos: 6 grupos de trabajo (con un total de 28 miembros) y 39 mandatos individuales (33 de relatores especiales y 6 de expertos independientes). En esa fecha, las mujeres ocupaban 22 de los 28 puestos de los grupos de trabajo (78.57%), incluidos los 5 puestos de los Grupos de Trabajo sobre *Personas de Descendencia Africana*, sobre *Desapariciones Forzadas o Involuntarias* y sobre la cuestión de la *Discriminación contra las Mujeres y las Niñas*, y 22 puestos de los 39 mandatos individuales (56,41%). Sin embargo, 16 de esos 39 mandatos individuales no contaban con ninguna mujer. En otras palabras, a finales de 2023, había 23 mandatos sin ninguna representación femenina. Por su parte, de los 14 *mandatos por países*²⁷,

²⁶ Vid. A-K Holmlund, *op. cit.*, p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019, citado en A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 39.

²⁷ Los otros mandatos por países corresponden a: Afganistán, Burundi, Camboya, República Centro Africana, Eritrea, República Islámica de Irán, Mali, Myanmar y República Árabe Siria.

5 (35.71%) correspondían a mujeres: Bielorrusia, Sra. *Anaïs Marin*, 2018-2024; República Democrática de Corea, Sra. *Elizabeth Salmon*, 2022-2028; Territorios ocupados palestinos, Sra. *Francesca Albanese*; Somalia, Sra. *Isha Dyfan*, 2020-2026; y Federación de Rusia, Sra. *Mariana Katzarova*, 2023-2029). Por lo tanto, en ese momento, tampoco había ninguna mujer titular en 9 de los 14 mandatos por países (64.28%).

Cuadro 2 Mandatos temáticos

<p>A. GRUPOS DE TRABAJO DE EXPERTOS</p> <p>1. SOBRE PERSONAS DE DESCENDENCIA AFRICANA [Mandato establecido en 2002 y ampliado en 2020 (A/HRC/RES/45/24). Composición actual (noviembre 2023): 5 mujeres de 5 miembros (100%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Dominique Day</i> (EEUU) (Mandato: 2018-2024) — Sra. <i>Catherine S. Namakula</i> (Uganda) (Mandato 2021-2027) — Sra. <i>Miriam Ekiudoka</i> (Hungría) (Mandato: 2021-2027) — Sra. <i>Bina D’Costa</i> (Bangladesh) (Mandato: 2023-2029) — Sra. <i>Barbara G. Reynolds</i> (Guyana) (Mandato: 2021-2017) <p>2. SOBRE DETENCIÓN ARBITRARIA [Mandato establecido en 1991 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/51/8). Composición actual (noviembre 2023): 2 mujeres de 3 miembros (66.66%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Ganna Yudkivska</i> (Ucrania) (Mandato: 2022-2028) — Sra. <i>Priya Gopalan</i> (Malasia) (Mandato: 2021-2027) <p>3. SOBRE DERECHOS HUMANOS Y CORPORACIONES INTERNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS [Establecido en 2011 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/3). Composición actual (noviembre 2023): 3 mujeres de 5 miembros (60%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Pichamon Yeaphantong</i> (Tailandia) (Mandato: 2022-2028) — Sra. <i>Elzbieta Karska</i> (Polonia) (Mandato: 2022-2028) — Sra. <i>Fernanda Hopenhaym</i> (México) (Mandato: 2021-2027) <p>4. SOBRE DESAPARICIONES FORZADAS O INVOLUNTARIAS [Establecido en 1980 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/54/14). Composición actual (noviembre 2023): 5 mujeres de 5 miembros (100%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Ana Lorena Delgadillo Pérez</i> (México) (Mandato: 2023-2029) — Sra. <i>Aua Baldé</i> (Guinea- Bissau) (Mandato: 2023-2029) — Sra. <i>Gabriella Citroni</i> (Italia) (Mandato: 2021-2027) — Sra. <i>Angkhana Neelapaijit</i> (Tailandia) (Mandato: 2022-2028) — Sra. <i>Crazyna Baranowska</i> (Polonia) (Mandato: 2022-2028) <p>5. SOBRE EL USO DE MERCENARIOS COMO MEDIO PARA VIOLAR DE LOS DERECHOS HUMANOS E IMPEDIR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE LOS PUEBLOS A LA LIBRE DETERMINACIÓN [Establecido en 2005 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/54/L.2). Composición actual: 2 mujeres de 5 miembros (40%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Jovana Jezdimirovic Ranito</i> (Serbia) (Mandato: 2018-2024) — Sra. <i>Sorcha Macleod</i> (Reino Unido) (Mandato: 2028-2024) <p>6. SOBRE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS [Establecido en 2010 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/50/18). Composición actual (noviembre 2023) 5 mujeres de 5 miembros (100%):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sra. <i>Laura Nyirinkindi</i> (Uganda) (Mandato: 2017-2023) — Sra. <i>Haina Lu</i> (China) (Mandato: 2017-2023) — Sra. <i>Ivana Rodacio</i> (Serbia) (Mandato: 2017-2023) — Sra. <i>Claudia Flores</i> (EEUU) (Mandato: 2017-2023) — Sra. <i>Dorothy Estrada-Tanck</i> (México) (Mandato: 2020-2026)

B. MANDATOS INDIVIDUALES [RELATORES ESPECIALES Y EXPERTOS INDEPENDIENTES]

1. **EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON ALBINISMO** [Establecido en 2015 y ampliado en 2021 (A/HRC/RES/46/12). Experta: Sra. *Muuka-Anne Miti-Draummond* (Zambia) (Mandato: 2021-2027)
2. **PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO** [Establecido en 2021 (A/HRC/RES/48/14). Actualmente, ninguna representación femenina]
3. **EN LA ESFERA DE LOS DERECHOS CULTURALES** [Establecido en 2009 y ampliado en 2021 (A/HRC/RES/46/9). Experta: Sra. *Alexandra Xanthaki* (Grecia) (Mandato: 2021-2027)
4. **DERECHO AL DESARROLLO** [Establecido en 2016 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/51/7). Experta: Sra. *Surya Deva* (India) (Mandato: 2023-2029)
5. **DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** [Establecido en 2014 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/14). Experta: Sra. *Heba Hagrass* (Egipto) (Mandato: 2020-2026)
6. **DERECHO A LA EDUCACIÓN** [Establecido en 1998 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/7). Experta: Sra. *Farida Shaheed* (Pakistán) (Mandato: 2022-2028)
7. **CUESTIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON EL DISFRUTE DE UN MEDIO AMBIENTE SEGURO, LIMPIO, SALUDABLE Y SOSTENIBLE** [Establecido en 2012 y ampliado en 2021 (A/HRC/RES/19/10). Actualmente, ninguna representación femenina.]
8. **EJECUCIONES EXTRAJUDICIALES, SUMARIAS O ARBITRARIAS** [Establecido en 1982 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/4). Actualmente, ninguna representación femenina.]
9. **DERECHO A LA ALIMENTACIÓN** [Establecido en 2000 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/49/13). Actualmente, ninguna representación femenina.]
10. **CONSECUENCIAS DE LA DEUDA EXTERNA Y LAS OBLIGACIONES FINANCIERAS CONEXAS DE LOS ESTADOS PARA EL PLENO GOCE DE TODOS LOS DERECHOS HUMANOS SOBRE TODO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.** Establecido en 2000 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/17). Experta: Sra. *Attiya Waris* (Kenya) (Mandato: 2021-2027)
11. **PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE OPINIÓN Y EXPRESIÓN** [Establecido en 1993 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/9). Experta: Sra. *Irene Khan* (Bangladesh) (Mandato: 2020-2026)
12. **DERECHO A LA LIBERTAD DE REUNIÓN PACÍFICA Y DE ASOCIACIÓN** [Establecido en 2010 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/50/17). Actualmente, ninguna representación femenina.]
13. **DERECHO DE TODA PERSONA AL DISFRUTE DEL MÁS ALTO NIVEL POSIBLE DE SALUD FÍSICA Y MENTAL** [Establecido en 2002 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/51/21). Experta: Sra. *Maleng Mofokeng* (Sudáfrica) (Mandato: 2020-2026)
14. **VIVIENDA ADECUADA COMO ELEMENTO DEL DERECHO A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO** [Establecido en 2000 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/10). Actualmente, ninguna representación femenina.]
15. **LA SITUACIÓN DE LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS** [Establecido en 2000 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/4). Experta: Sra. *Mary Lawlor* (Irlanda) (Mandato: 2020-2026)
16. **INDEPENDENCIA DE LOS JUECES Y ABOGADOS** [Establecido en 1994 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/12). Experta: Sra. *Margaret Satterthwaite* (Estados Unidos de América) (Mandato: 2022-2028)
17. **DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS** [Establecido en 2001 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/53/12). Actualmente, ninguna representación femenina.]
18. **DERECHOS HUMANOS DE LOS DESPLAZADOS INTERNOS** [Establecido en 2004 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/50/6). Experta: Sra. *Paula Gaviria* (Colombia) (Mandato: 2022-2028)
19. **LA PROMOCIÓN DE UN ORDEN INTERNACIONAL DEMOCRÁTICO Y EQUITATIVO** [Establecido en 2005 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/5) [Actualmente, ninguna representación femenina]
20. **DERECHOS HUMANOS Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL.** Establecido en 2005 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/5). Experta: Sra. *Cecilia M. Bailliet* (Argentina) (Mandato: 2017-2023)
21. **ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA LEPRO (ENFERMEDAD DE HANSEN) Y SUS FAMILIARES** [Establecido en 2017 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/8). Experta: Sra. *Beatriz Miranda Galarza* (Ecuador) (Mandato: 1 de noviembre de 2023)

22. **DERECHOS HUMANOS DE LOS MIGRANTES** [Establecido en 1999 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/20) [Actualmente, ninguna representación femenina]
23. **CUESTIONES DE MINORÍAS** [Establecido en 2005 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/5) [Actualmente, ninguna representación femenina]
24. **DISFRUTE DE TODOS LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS PERSONAS DE EDAD.** Establecido en 2013 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/5). Experta: Sra. Claudia Mahler (Austria) (Mandato: 2020-2026)
25. **EXTREMA POBREZA Y DERECHOS HUMANOS** [Establecido en 1998 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/10) [Actualmente, ninguna representación femenina]
26. **DERECHO A LA PRIVACIDAD** [Establecido en 2015 y ampliado en 2021 (A/HRC/RES/46/16). Experta: Sra. Ana Brian Nougères (Uruguay) (Mandato: 2021-2027)
27. **FORMAS CONTEMPORÁNEAS DE RACISMO, DISCRIMINACIÓN RACIAL, XENOFOBIA Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA** [Establecido en 1993 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/36). Experta: Sra. Ashwini K.P. (India) (Mandato: 2022-2028)
28. **LIBERTAD DE RELIGIÓN O CREENCIAS** [Establecido en 1986 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/49/5). Experta: Sra. Nazila Ghanea (Irán) (Mandato: 2022-2028)
29. **VENTA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL DE LOS NIÑOS, INCLUIDA LA PROSTITUCIÓN INFANTIL, LA PORNOGRAFÍA INFANTIL Y OTRO MATERIAL DE ABUSO SEXUAL DE NIÑOS** [Establecido en 1990 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/26). Experta: Sra. Mama Fatima Singhateh (Gambia) (Mandato: 2022-2028)
30. **PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO** [Establecido en 2016 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/52/26) [Actualmente, ninguna representación femenina]
31. **FORMAS CONTEMPORÁNEAS DE ESCLAVITUD, INCLUIDAS SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS** [Establecido en 2007 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/51/15) [Actualmente, ninguna representación femenina]
32. **PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES EN LA LUCHA CONTRA EL TERRORISMO** [Establecido en 2005 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/49/10) [Actualmente, ninguna representación femenina]
33. **TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES** [Establecido en 1985 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/7). Experta: Sra. Alice Jill Edwards (Australia) (Mandato: 2022-2028)
34. **CONSECUENCIAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA GESTIÓN Y ELIMINACIÓN AMBIENTALMENTE RACIONALES DE LAS SUSTANCIAS Y DESECHOS PELIGROSOS** [Establecido en 1995 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/54/10) [Actualmente, ninguna representación femenina]
35. **TRATA DE PERSONAS, ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑAS** [Establecido en 2004 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/53/9). Experta: Sra. Siobhán Mullally (Irlanda) (Mandato: 2020-2026)
36. **PROMOCIÓN DE LA VERDAD, LA JUSTICIA, LA REPARACIÓN Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN** [Establecido en 2011 y ampliado en 2020 (A/HRC/RES/45/10) [Actualmente, ninguna representación femenina]
37. **EL IMPACTO NEGATIVO DE LAS MEDIDAS COERCITIVAS UNILATERALES EN EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS** [Establecido en 2014 y ampliado en 2023 (A/HRC/RES/52/13). Experta: Sra. Alena Douhan (Bielorrusia) (Mandato: 2020-2026)
38. **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS** [Establecido en 1994 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/50/7). Experta: Sra. Reem Alsalem (Jordania) (Mandato: 2021-2027)
39. **DERECHOS HUMANOS AL AGUA POTABLE Y AL SANEAMIENTO** [Establecido en 2008 y ampliado en 2022 (A/HRC/RES/51/19) [Actualmente, ninguna representación femenina]

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en la Dirección URL: <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM>

2.3. El Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos

El Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos es un órgano integrado por 18 expertos independientes que fue creado en 2007 a través de la Resolución 5/1, de 18 de junio, titulada “Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos”. Este Comité, cuya principal función consiste en proporcionar al Consejo, cuando éste lo solicite, conocimientos especializados vinculados a su mandato (promoción y protección de todos los derechos humanos), celebra hasta dos períodos de sesiones anuales, de un máximo de diez días laborables por año. Por lo que se refiere a la elección de sus 18 expertos independientes, éstos son designados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas por un período de tres años (renovable una vez)²⁸ tras las consultas celebradas por los Estados con las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil.

De esta forma, el Consejo es elegido en votación secreta a partir de la lista de candidatos/as cuyos nombres deben responder a ciertos requisitos geográficos²⁹, técnicos y objetivos que, según la Decisión 6/102 del Consejo³⁰ incluyen: a) una competencia y experiencias reconocidas en el ámbito de los derechos humanos; b) una alta consideración moral; y c) independencia e imparcialidad. En este contexto, la letra D (“Otras consideraciones”) de la referida Decisión especifica abiertamente que, al elegir a los miembros del Comité Asesor, el Consejo debe prestar “la debida atención al equilibrio de género y a una adecuada representación de diferentes culturas y sistemas jurídicos”. En diciembre de 2023, sólo 8 de los 18 puestos del Comité Asesor estaban ocupados por mujeres. Y si bien es la mayor representación femenina que ha tenido nunca el Comité Asesor³¹ [Cuadro 3], lo cierto es que, si se quiere corregir el desequilibrio de género, aún es preciso que los Estados presenten más candidatas (se sobreentiende, no hace falta especificarlo, cualificadas).

²⁸ Vid. Párrafo 74 de la Decisión 6/102 del Consejo de Derechos Humanos.

²⁹ La distribución geográfica de los miembros es la siguiente: (a) cinco de Estados africanos; (b) cinco de Estados de Asia-Pacífico; (c) dos de Estados de Europa del Este; (d) tres de Estados de América Latina y el Caribe; (e) tres de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

³⁰ Vid. https://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/decisions/A_HRC_DEC_6_102.pdf

³¹ En marzo de 2008, sólo 4 mujeres eran miembros del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos. Oscilando entre 3 y 7 (en el período 2009-2020), la cifra actual (8 mujeres) es el número más alto logrado hasta la fecha.

Cuadro 3

Representación femenina en el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos

- Sra. Al-Jehani Noor Al Malki (Qatar) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2025]
- Sra. Alamro Nurah (Arabia Saudita) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2024]
- Sra. Riva Ganguly Das (India)
- Sra. Costas Trascasas Milena (España) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2025]
- Sra. Major Jewel (Bahamas) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2026]
- Sra. Sancin Vasilka (Eslovenia) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2025]
- Sra. Sasnal Patrycja (Polonia) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2026]
- Sra. Van de Heyning Catherine (Bélgica) [Expiración del mandato: 30 de septiembre de 2026]

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Comité Asesor en la Dirección URL: <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/advisory-committee/members>

3. EL IMPACTO DE LA SUBREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN Y A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Teniendo en cuenta que el derecho a la igualdad es un derecho humano amparado *inter alia* en distintos instrumentos jurídicos internacionales³², la consecución de la igualdad de género descansa en la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer³³, tanto las discriminaciones de hecho como de derecho³⁴. Por este motivo, más allá del contenido del artículo 4 de la Convención CEDAW, que únicamente prohíbe la discriminación de derecho, es oportuno que las intervenciones estatales se centren tanto

³² Así, al tiempo que el artículo 1 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (DUDH) afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, tanto su artículo 2 como la *Carta de las Naciones Unidas* (preámbulo y artículo 55, letra c), el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (PIDCP) (artículo 2) y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC) (artículo 2) reconocen que las personas tienen derecho al ejercicio de los derechos humanos sin distinción ni discriminación alguna, entre otros por razón de sexo. Por añadidura, mientras el artículo 7 de la DUDH y el artículo 26 del PIDCP consagran los derechos a la igualdad ante la ley y a igual protección de la ley, los artículos 2, letras a) y c) y 4 de la CEDAW incluyen una referencia específica a la realización práctica del principio de la igualdad del hombre y de la mujer, al derecho de la mujer a igual protección de la ley y a la igualdad de oportunidades y trato, respectivamente.

³³ *Vid.* Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 25 (2004), párr. 4.

³⁴ *Vid.* Comité de Derechos Humanos, Observación General núm. 18 (1989), párr. 12.

en una igualdad de trato legal, sustituyendo las leyes abiertamente discriminatorias por leyes neutras en cuanto al género, como en la incidencia y el efecto real de las leyes y las políticas en los derechos de las mujeres³⁵. En otras palabras, el logro de la igualdad de género requiere una visión tridimensional³⁶ que contemple la adopción y la implementación de medidas de acción formales, sustantivas y orientadas a los resultados³⁷.

En este escenario, el derecho a la igualdad y a la no discriminación incluye la posibilidad de que las mujeres participen de forma equitativa en los procesos de toma de decisiones en el ámbito internacional, toda vez que esas decisiones repercuten en las políticas nacionales y, por ende, en sus vidas³⁸. Así lo suscriben, por ejemplo, el artículo 25 del PIDCP³⁹ y el artículo 7 de la Convención CEDAW⁴⁰. De hecho, el artículo 8 de este último instrumento especifica que los Estados están obligados a tomar todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el marco internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales (incluidos los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas)⁴¹.

³⁵ Vid. <https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq#substative>.

³⁶ Vid. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, “CEDAW and the human rights based approach to programming: a UNIFEM guide” (mayo de 2007), pág. 7.

³⁷ Esa visión tridimensional examina los valores culturales, las instituciones sociopolíticas y las estructuras económicas que configuran la discriminación. Vid. A/HRC/47/5, *op. cit.*, p. 7.

³⁸ Vid. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Paladines Internacionales de la Igualdad de Género - Ginebra, “Shaping the international agenda: raising women’s voices in intergovernmental forums” (marzo de 2017).

³⁹ Este artículo reconoce el derecho de todos los ciudadanos a participar en la vida pública en condiciones de igualdad con inclusión de las funciones públicas.

⁴⁰ El artículo 7 de la Convención CEDAW establece específicamente que las mujeres tienen derecho a participar en la formulación y ejecución de las políticas gubernamentales y a ocupar cargos públicos y desempeñar todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

⁴¹ Si bien el párrafo 87 del artículo 2 del *Proyecto de Artículos sobre la Responsabilidad de las Organizaciones Internacionales* (A/66/10) define el término como “una organización instituida por un tratado u otro instrumento regido por el Derecho internacional y dotada de personalidad jurídica propia”, una amplia interpretación doctrinal permite afirmar que ese concepto no sólo se refiere a los Estados y a las organizaciones de las que son miembros, sino también a las organizaciones regionales, los tribunales, los órganos subsidiarios, los fondos y programas, los organismos especializados y los órganos creados en virtud de tratados. Vid. Freeman, Chinkin y Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary*, *op. cit.*, p. 224.

De este modo, los Estados tienen el deber de:

- 1) afianzar la igualdad constitucional o legal en la representación del Estado a nivel internacional (igualdad formal);
- 2) crear un entorno adecuado que propicie realmente la igualdad de hecho, vigilando, *v.g.*, que las políticas de selección y designación para puestos internacionales tengan en cuenta las diferencias entre los géneros (igualdad sustantiva).

En esta dirección, los Estados podrían:

- a) adoptar medidas proactivas a fin de dirigirse específicamente a las mujeres candidatas, dándoles (en su caso) preferencia sobre los hombres. Más aún, las mujeres deberían expandir, en este ámbito, sus redes de contactos político-personales y asesorar a aquéllas que pudieran tener “menos experiencia”⁴²;
- b) fijar objetivos y criterios para el nombramiento y promoción de las mujeres;
- c) encarar las dificultades que éstas encuentran en los procesos de selección⁴³, retención y promoción que, a su vez, obstaculizan el disfrute efectivo de su derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo⁴⁴; y
- d) recordar que la votación de candidaturas para su posterior nombramiento a los organismos internacionales debe respetar las obligaciones convencionales contraídas por los Estados.

Además, según la *Plataforma de Acción de Beijing*⁴⁵, los gobiernos también deben esforzarse en alcanzar un equilibrio entre ambos sexos en las listas de candidatos/as nacionales designados para su elección o designación en los órganos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y otras organizaciones autónomas del sistema de la ONU, sobre todo para puestos de cate-

⁴² Vid. Jarpa Dawuni, J., “La representación de las mujeres africanas en los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas”, 2022, p. 7. Disponible en línea en la Dirección URL: <https://gqualcampaign.org/representacion-de-las-mujeres-africanas-en-los-organos-de-ddhh-de-la-onu/>

⁴³ Vid. International Human Rights Law Clinic (IHRLC), “Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies”, *Working Paper Series No. 4*, Universidad de California, Facultad de Derecho de Berkeley, octubre de 2017, p. 9.

⁴⁴ Vid. Freeman, Chinkin y Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary*, *op. cit.*, p. 229.

⁴⁵ Vid. ONU MUJERES, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración Política y Documentos Resultantes de Beijing+5*, Naciones Unidas 1995, Reeditado en 2014 por ONU MUJERES. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

goría superior⁴⁶. Desde este punto de vista, no hace falta insistir en que según la letra c) del artículo 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC), los Estados Partes deben respetar el derecho que tienen todas las personas a ser promovidas, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. Una salvaguardia que obviamente alcanza a las mujeres que quieran ser promovidas o que quieran desempeñar una función en los organismos internacionales⁴⁷; y 3) eliminar los estereotipos de género y los obstáculos estructurales que generan. Por infortunio, esas trabas justifican, entre otras, la escasa representación de las mujeres (histórica y actual) en el escenario internacional (igualdad transformadora).

4. ALGUNOS FACTORES QUE EXPLICAN LA ESTRATIFICACIÓN DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

A estas alturas, los obstáculos que limitan la participación de las mujeres en el proceso de identificación, designación y elección o nombramiento a los órganos de tratados y a los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos se bifurcan en una doble dimensión internacional y nacional, que abordaremos conjuntamente en cada una de esas direcciones.

4.1. Los órganos de tratados

En el marco internacional, la elección de candidatos a las Naciones Unidas suele ser objeto de un intercambio de votos en el que no se tiene suficientemente en cuenta el equilibrio de género⁴⁸. Al mismo tiempo, los criterios de selección que recogen los tratados adoptados bajo los auspicios de la ONU no exigen normalmente, de forma específica, que se deba tener en cuenta el equilibrio de género en la selección de sus miembros. Esta circunstancia es la que, a nuestro modo de ver, justifica que la paridad de género tampoco sea un objetivo manifiesto en la mayoría de los procesos nacionales de selección. Si, como sucede en el Derecho español, las normas jurídicas contenidas en

⁴⁶ Vid. A/HRC/47/51, op. cit., p. 9.

⁴⁷ Vid. Párrafo 6 de la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 2005.

⁴⁸ Vid. Linehan J., *Women and public international litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals*, Working Paper n° 4, New York, Universidad de Tasmania, 2001-2002, p. 6.

los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecen sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas (salvo las normas de rango constitucional, artículo 31 de la Ley 25/2014 de 27 de noviembre) y, a la luz del principio *pacta sunt servanda*, los Estados tienen que cumplir de buena fe sus tratados en vigor (artículo 26 de la *Convención de Viena de 1969 sobre Derecho de los Tratados celebrados entre Estados*)⁴⁹, ajustando su Derecho interno a las disposiciones previstas en las normas convencionales libremente consentidas (...) ⁵⁰, es lógico que, desde una óptica estrictamente jurídica, el equilibrio de género no constituya una prioridad ni en la legislación ni en la práctica estatal.

Si los procesos de selección de integrantes se ven afectados por prácticas discriminatorias, no es viable que los órganos de tratados ni, en su caso, los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, puedan defender los principios de igualdad de género y de no discriminación basada en el género, constituyendo un problema que además repercute directamente en el Derecho interno de los Estados pertinentes⁵¹.

Por añadidura, incluso si los tratados especifican ese requisito, como es el caso de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (artículo 34.4)⁵², la *Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas* (artículo 26.1)⁵³, o el *Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes* (artículo 5.4)⁵⁴, esa condición no siempre deriva en objetivos obligatorios en relación

⁴⁹ El texto de este tratado se puede consultar en BOE, núm. 142, de 13 de junio de 1980, pp. 13099-13110.

⁵⁰ *Vid.* Artículo 27 de la Convención de Viena de 1969 sobre Derecho de los Tratados celebrados entre Estados.

⁵¹ *Vid.* V.J. Kran, M., “La representación de las mujeres en los órganos de tratados de derechos humanos de la ONU, medidas necesarias para lograr la paridad”, 2022, p. 5. Disponible en: <http://www.gqualcampaign.org/representacion-de-las-mujeres-en-los-organos-de-ddhh-de-onu-medidas-para-lograr-la-paridad/>

⁵² Según esta disposición: “Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad”.

⁵³ A la luz del artículo 26.1 de la Convención: “Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad”.

⁵⁴ En virtud de dicho artículo: “En esta composición también se tendrá en cuenta la necesidad de una representación equilibrada de los géneros sobre la base de los principios de igualdad y no discriminación”.

con la designación de mujeres candidatas⁵⁵ ya que, como por ejemplo reconoce México, ello implica modificar los marcos jurídicos aplicables. Sea como fuere, es evidente que el incumplimiento de deberes convencionales vigentes para los Estados conlleva su consiguiente responsabilidad internacional, así como la necesidad de reparar el daño inherente a la violación de la obligación internacional.

Coincidiendo con las conclusiones de la *Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia* y la *Fundación Cepain, Acción Integral con Migrantes*, la falta de acuerdos estatales en la materia, los sucesivos cambios de gobierno (y, por ende, de planteamientos) y el hecho de que el balance de género no sea una preferencia para algunos actores políticos restringen y/o impiden, en definitiva, la aplicación de normas y recomendaciones dirigidas a garantizar un enfoque compensado de género en la designación de candidatas a los órganos de derechos humanos. Si bien los procesos de selección suelen esmerarse en el logro de una representación geográfica equitativa, aún no sucede lo mismo con la representatividad de los géneros.

Por otro lado, aunque a nivel nacional se seleccione a mujeres, los Estados todavía deben promover y apoyar a sus candidatas para que puedan tener una oportunidad real de salir elegidas a nivel internacional, y conseguirles apoyo en los grupos regionales, toda vez que el respaldo en ese plano puede ser determinante para ganar las elecciones a nivel de las Naciones Unidas⁵⁶. Las exigencias de los puestos en los órganos de tratados como, en particular, el carácter no remunerado de pertenencia a los mismos, también reduce el número de candidatos/as disponibles, entrañando un obstáculo para las mujeres que no puedan permitirse un empleo no remunerado. Como veremos *infra*, esta dificultad no es ajena a los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.

Adicionalmente, en el escenario nacional, otro problema que enturbia la consecución de la paridad de género en los órganos de tratados radica en la frecuente inexistencia de un procedimiento basado en el mérito, formal, transparente y público de selección de candidatos/as que permita revelar la identidad de los elegidos antes de su designación oficial. La convocatoria pública de Canadá para la solicitud de adhesión a la *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) ofrece, por ejemplo, una opción para que las mujeres se identifiquen a sí mismas como integrantes de un grupo de equidad en función de su género⁵⁷.

Según la Organización No Gubernamental (ONG) *International Womens's Rights Action Watch Asia Pacific*, esa opacidad selectiva, que puede responder a

⁵⁵ Vid. A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 13.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 14.

⁵⁷ Vid. <https://www.disabilityalliancebc.org/crpd-elections-call-for-expressions-of-interest-final-en/>

cuestiones de arbitrariedad política cimentadas ocasionalmente en la intención de recompensar lealtades (normalmente masculinas)⁵⁸, confía el equilibrio de género a la (buena) voluntad de los funcionarios, sin que existan muchas posibilidades de monitorización ni de rendición de cuentas.

Este panorama entorpece que las mujeres puedan conocer las vacantes existentes y competir, en consecuencia, en condiciones de igualdad. Una situación que se repite en los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos. Con el fin de corregir esta desviación, Estados como Suiza están actualmente implementando procesos de designación y selección de carácter interinstitucional y multisectorial. El Ministerio de Relaciones Exteriores suizo, que es la entidad encargada de coordinar la búsqueda de posibles elegibles, consulta a muchas oficinas competentes antes de designar a cualquier candidato/a. Esta medida requiere, obviamente, una coordinación estructurada y formal entre todos los ministerios que participen en los procedimientos.

Para un mayor abundamiento, los Estados tampoco suelen ser proclives a colaborar con las organizaciones de la sociedad civil (como asociaciones de mujeres) u otros actores no estatales a la hora de recopilar perfiles de mujeres calificadas, seleccionar a los candidatos/as y difundir ampliamente las vacantes disponibles, lo que obstruye la potencial y crucial aportación de estos grupos en la materia. En estas circunstancias, las percepciones sociales de los roles de género (por ejemplo, la falta de conciliación entre la vida familiar y profesional) son, asimismo, un freno para alcanzar la paridad de género en los órganos de tratados.

Como sostiene la *Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia y la Fundación Cepain, Acción Integral con Migrantes*, en armonía con el Secretario General de la ONU⁵⁹, la persistencia de la desigualdad de género estructural sumada a ciertas creencias misóginas y sexistas arraigadas todavía en la sociedad paralizan que no se priorice la paridad de género en los procesos de selección, bloqueando el acceso de las mujeres a los puestos de decisión⁶⁰.

⁵⁸ Los potenciales candidatos/as necesitan el apoyo de su Gobierno, debiendo estar afiliados políticamente al partido que se encuentre en el poder en ese momento, un ámbito en el que normalmente hay menos mujeres representadas. *Vid.* Jarpa Dawuni, J., “La representación de las mujeres africanas en los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas”, *op. cit.*, p. 6.

Ibid., p. 15.

⁵⁹ Según el Secretario General de la ONU, la desigualdad de género es posiblemente el “mayor desafío en materia de derechos humanos del mundo” (<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>). Más aún, el arraigado patriarcado y la misoginia han creado una “enorme disparidad de poder entre los géneros” (<https://www.un.org/sg/es/content/sg/articles/2020-03-02/the-gender-power-gap/>).

⁶⁰ *Ibid.*, p. 13.

4.2. Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos

A tenor de la Declaración de la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos de 16 de diciembre de 2020⁶¹, el proceso de nombramiento de titulares de mandatos en los procedimientos especiales aún requiere importantes dosis de transparencia. En este contexto, aunque según la Resolución 5/1 de 18 de junio de 2007 sobre la construcción institucional del Consejo⁶², la paridad de género es un criterio explícito en la designación de los titulares a los mandatos, el Grupo Consultivo del Consejo (cuyos métodos de trabajo fueron precisamente desarrollados en el anexo que acompaña a la citada Declaración) no está obligado a respetar una cuota de género a la hora de seleccionar a los candidatos/as para las entrevistas⁶³ ni en el momento de confeccionar las listas de finalistas a la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos⁶⁴.

En esta situación, las prácticas de tribunales y de mecanismos regionales e internacionales podrían servir de orientación con miras a verificar que esas listas incluyan candidatos de ambos sexos, a no ser que sólo integren a interesados de un solo sexo, siendo éste el menos representado (o si se dan circunstancias excepcionales que justifiquen la preselección del candidato del sexo más representado).

Si para muestra un botón, el artículo 36.8.a), iii) del Estatuto de Roma (2002)⁶⁵ establece que en la selección de jueces y juezas se debe tener en cuenta la representación de género, más allá de los requisitos tradicionales de experiencia en Derecho Internacional Penal y la necesidad de contar con una representación geográfica equitativa. Aunque el Grupo Consultivo fue el pri-

⁶¹ Vid. Declaración de la Presidenta, PRST OS/14/2. *Métodos de trabajo del Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos*, A/HRC/PRST/OS/14/2, de 17 de diciembre de 2020.

⁶² Disponible en: Asamblea General. Documentos Oficiales. Sexagésimo Segundo Período de Sesiones Suplemento N° 53 (A/62/53), Nueva York, 2007.

⁶³ De conformidad con el párrafo 22 c) del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos, en aras de la igualdad de trato, el Grupo Consultivo, establecido con arreglo a la resolución 5/1 del Consejo, entrevistará a los candidatos incluidos en la lista final.

⁶⁴ Vid. A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 14. El Embajador *Václav Bálek*, Representante Permanente de la República Checa ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra desde agosto de 2021, fue elegido en diciembre de 2022 Presidente del Consejo de Derechos Humanos para 2023. Actualmente el puesto lo ocupa, para 2024, el Embajador marroquí *Omar Zniber*.

⁶⁵ Como es sabido, el Estatuto de Roma (2002) es el tratado constitutivo de la Corte Penal Internacional. El texto de este tratado se puede consultar en BOE, núm. 126, de 27 de mayo de 2002, pp. 18824-18860.

mero en adoptar, en 2015, directrices sobre la paridad de género, en los años siguientes no ha repetido la experiencia. Es más, la composición histórica del propio Grupo Consultivo no se caracteriza precisamente por haber respetado el equilibrio de género ya que, entre sus cinco miembros, siempre ha habido más hombres que mujeres⁶⁶. Llegados a este punto, lo ideal sería que sus integrantes entendieran e interiorizaran que la búsqueda de candidaturas diversas también forma parte de su cometido⁶⁷.

Además, como indicamos *supra* con respecto a los órganos de tratados, los titulares de mandatos de los procedimientos especiales prestan sus servicios a título gratuito y personal. Esa carga financiera, unida al tiempo requerido (por ejemplo, si el puesto exige pasar muchos días en el extranjero), e incluso el encasillamiento de las mujeres en ciertas especializaciones jurídicas que están relacionadas con su género⁶⁸, dificultan su decisión de presentar una candidatura e, incluso si son nombradas, pueden verse obligadas a dimitir⁶⁹.

Afortunadamente, el hecho de que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) publique periódicamente en su sitio web información sobre las vacantes presentes y futuras a titulares de mandatos de los procedimientos especiales favorece la postulación femenina. La publicación de la información de forma sistemática y oportuna (también de la información práctica, *inter alia* del papel que cumplen los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos (y/o los órganos de tratados), la forma en que se estructuran, los plazos de presentación, la información sobre los mandatos, las instrucciones para presentar una solicitud, etc.) y su difusión amplia (incluso a través de las redes sociales) son igualmente fundamentales para llegar a posibles interesadas⁷⁰.

5. REFLEXIONES FINALES

A principios de 2024, las estadísticas desglosadas por sexo de las páginas web de los actuales diez órganos de tratados y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos revelan que, como antaño, las mujeres no están suficientemente representadas en el sistema de derechos humanos de la ONU. Esa participación, que sólo es igual o superior al 50% en

⁶⁶ Vid. A/HRC/47/51, *op. cit.*, pp. 14-15.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 18.

⁶⁸ Vid. Jarpa Dawuni, J., “La representación de las mujeres africanas en los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas”, *op. cit.*, p. 6.

⁶⁹ Vid. A/HRC/47/51, *op. cit.*, p. 15.

⁷⁰ *Ibid.*, pp. 14-15.

cuatro de los diez comités, refleja que la determinación general de los Estados, de los grupos regionales y de otras entidades implicadas con la paridad de género no ocupa un lugar destacado en sus agendas ni a nivel integral ni en el plano interseccional. *De facto*, los únicos cuatro órganos en los que existe dicho equilibrio descansan en un problema cultural relacionado con los estereotipos de género como la maternidad, la salud o las tareas de cuidado.

A esta realidad hay que sumar el hecho de que sólo dos de esos diez órganos incluyen en su composición la necesidad de tener en cuenta una representación equilibrada de hombres y mujeres.

A mayor abundamiento, el panorama se repite en el seno de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, ya que actualmente hay dieciséis mandatos individuales sin representación femenina y lo mismo ocurre en el caso de los mandatos por países, donde las mujeres sólo participan en cinco de catorce. Es decir, todavía hay nueve mandatos por países en los que no coopera ninguna mujer.

No cabe duda, sin embargo, de que un déficit de igualdad de género en el sistema de derechos humanos de la ONU puede erosionar su eficacia desde una triple dimensión. Primero, con respecto a la legitimidad de las políticas y decisiones de los órganos de derechos humanos que se basan en el principio de igualdad⁷¹ pues, en defecto de una paridad de género, esos órganos pueden obviar o ignorar cuestiones y perspectivas que normalmente tendrían que formar parte de su programa político y jurídico⁷².

Los órganos de tratados y los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, así como su Comité Asesor, deben incorporar las perspectivas de las mujeres con el fin de evaluar las repercusiones que, tanto para ellas como para los hombres, conlleva cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, las políticas o los programas, en todos los sectores y a todos los niveles, admitiendo su posible incidencia desigual en unas y en otros.

Segundo, en el marco de su función normativa, que sólo será legítima si las personas potencialmente afectadas por sus normas están adecuadamente representadas en los distintos mecanismos de toma de decisiones conexos⁷³.

⁷¹ Vid. Krsticevic, V., "La Paridad de Género en Tribunales y Organismos Internacionales: un paso alcanzable con impacto global", documento conceptual GQUAL, 2016, p. 7.

⁷² Vid. Charlesworth, H., "The Gender of International Institutions", *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)*, vol. 89, 1995, pp. 81 y 82.

⁷³ Vid. Grossman, N., "The normative legitimacy of international courts", *Temple Law Review*, vol. 86, 2013, p. 104.

Y tercero, en lo que concierne a sus procesos de selección⁷⁴, pues una presencia femenina deficitaria puede sugerir sesgos. Ciertamente, para que una decisión sea legítima desde un punto de vista normativo debe provenir (más allá de que se considere “justa”) de autoridades que representen a las personas que van a verse afectadas por ella. De ahí que una baja representación de las mujeres conlleve la necesidad de replantearse las bases, la estructura y el funcionamiento del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, toda vez que la falta de diversidad género atenúa la capacidad de impacto del mecanismo y la implementación de sus resoluciones. Paradójicamente, transcurridos casi veinticinco años del siglo XXI, el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas todavía no ha logrado respetar el tenor del artículo 7 de la Convención CEDAW. Apelando al escritor francés Víctor Hugo *la primera igualdad es la equidad*.

⁷⁴ Vid. Grossman, N., “Achieving sex-representative international court benches”, *American Journal of International Law*, vol. 110, núm. 1, pp. 88 y 89.