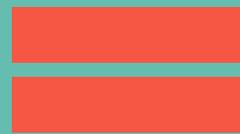


EQQUAL

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



LA PARIDAD DE GÉNERO
COMO UNA FORMA  FORTALECER
 LOS ÓRGANOS DE TRATADOS
DE  NACIONES UNIDAS



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

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

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

Desde su lanzamiento en el 2015, GQUAL ha tenido un rol importante en evidenciar la subrepresentación de mujeres en tribunales internacionales y órganos de monitoreo. Mediante la colaboración con diversos actores relevantes, incluidos los Estados, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y la academia, hemos contribuido a la elaboración de directrices y prácticas para mejorar los procesos de selección y el alcance de las obligaciones internacionales de los Estados en lo que respecta a la paridad de género. Asimismo, hemos desarrollado investigaciones y debates sobre la importancia de la paridad de género, servimos como una red de expertos/as, como así también ofrecemos información sobre las vacantes disponibles, futuros procesos de selección, así como datos actualizados sobre la composición de los órganos internacionales.

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

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

<http://www.gqualcampaign.org>

twitter **@GqualCampaign**

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

The logo for GQUAL, featuring the letters 'GQUAL' in a bold, sans-serif font. The 'G' is red, and the 'QUAL' is teal. The letters are slightly shadowed, giving them a 3D appearance.

Escrito por:

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

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

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

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

Sandra Vicente, Directora Legal, REDRESS

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

Diciembre 2020

Publicado por la Campaña GQUAL, 2020

PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE TRATADOS DE NACIONES UNIDAS: APORTES PARA EL PROCESO DE REVISIÓN 2020

ANTECEDENTES

La resolución 68/268, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de abril de 2014, reconoció una vez más el importante rol de los Órganos de Tratados en la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, además, reforzó el compromiso de fortalecer y mejorar su eficacia. Con ese propósito, la Resolución creó dos mecanismos principales de revisión: los informes bienales elaborados por el Secretario General de las Naciones Unidas sobre el estado del sistema de Órganos de Tratados y un examen general sobre la efectividad de las medidas adoptadas en virtud de la Resolución 68/268.

Hasta la fecha, el Secretario General de las Naciones Unidas (en adelante SG) ha publicado dos informes que incluyen valiosas recomendaciones y publicará el tercer y último informe en enero de 2020, antes del proceso de revisión de los Órganos de Tratados, que tendrá lugar el 9 de abril de 2020. Para elaborar este informe, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en adelante ACNUDH) publicó un cuestionario y recibió con agrado observaciones sobre la implementación de la Resolución 68/268, así como sobre el estado del Sistema de Órganos de Tratados de Derechos Humanos. Esta es la contribución de GQUAL a ese cuestionario.

INTRODUCCIÓN

La campaña global para la paridad de género en la representación internacional **GQUAL** (en adelante la Campaña o GQUAL) agradece esta oportunidad para presentar información al Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el estado del Sistema de Órganos de Tratados de Derechos Humanos. En este sentido, la Campaña desea formular observaciones a fin de alcanzar la paridad de género en los Órganos de Tratados a través del perfeccionamiento de sus procesos de nominación y selección.

El objetivo de nuestra Campaña es asegurar la representación igualitaria de las mujeres en los tribunales internacionales y en los órganos de monitoreo, entre los que se encuentran los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas. Afirmamos que la subrepresentación de mujeres en los órganos internacionales repercute en la calidad, el impacto y la legitimidad de la justicia internacional. La escasa participación de mujeres en estos espacios constituye otro claro ejemplo de la exclusión de las mujeres en los puestos de poder que, además, afecta su derecho a la igualdad. En nuestro mundo globalizado, las decisiones que se adoptan a nivel internacional tienen un gran impacto en nuestras comunidades, como así también en las relaciones entre las naciones, el futuro del medio ambiente, la protección de los derechos, el abordaje de las problemáticas migratorias y de refugiados, como en muchas otras cuestiones clave. Las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población mundial, no deberían estar ausentes de estas decisiones. Consideramos que proporcionar un conjunto de recomendaciones claras para el proceso de reforma de los

Órganos de Tratados, con el objetivo de garantizar la paridad de género en estos organismos, es un aporte concreto hacia ese fin.

Hasta la fecha, incluso teniendo en cuenta que los Órganos de Tratados fueron creados basándose en el principio de la igualdad y no discriminación, las mujeres a menudo se encuentran subrepresentadas en éstos. De acuerdo con nuestros relevamientos de datos, de los 10 Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, sólo el Comité de los Derechos del Niño (CRC) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) cuentan con un 50% o más de mujeres en su composición. De los 172 puestos existentes en los Órganos de Tratados, 78 están ocupados por mujeres (45,35%).

Sin embargo, entre esas 78 mujeres, 21 son integrantes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, lo que demuestra que el número de mujeres que integran estos órganos apenas llegaría a un tercio si no fuera por el elevado número de mujeres elegidas en ese Comité, que se centra específicamente en los derechos de la mujer. Por último, de los 10 presidentes de los Órganos de Tratados, sólo 3, la Presidente del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Presidente del Comité de los Derechos del Niño y la Presidente del Comité contra la Desaparición Forzada, son mujeres.

El actual proceso de fortalecimiento de los Órganos de Tratados representa una importante oportunidad para poner de manifiesto la importancia de la paridad de género en los órganos de toma de decisiones. La inclusión de esta cuestión de manera explícita en el Informe del SG de las Naciones Unidas del 2020 no sólo cumple este objetivo, sino que también muestra su voluntad de adoptar medidas concretas para mejorar las desigualdades actuales entre mujeres y varones.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

- 1 Asegurar que la participación de las mujeres sea valorada y que la paridad de género se adopte como un objetivo concreto**
- 2 Procesos de nominación**
 - i. Involucrarse con los Estados para asegurar que los compromisos establecidos sean llevados adelante.
- 3 Procesos de selección**
 - i. Incorporar la paridad de género en las prácticas de votación
 - ii. Abordar la paridad de género en los tratados existentes
 - iii. Abordar la paridad de género en los nuevos tratados
 - iv. Estudio de los mecanismos de votación
- 4 Información y conocimiento**
 - i. Seguimiento de datos
 - ii. Datos abiertos, transparencia y comunicaciones orientadas a la paridad de género
 - iii. Investigación
- 5 Mentorías y apoyo**

Abordar el problema de la subrepresentación de las mujeres en los Órganos de Tratados hace sinergias con algunas iniciativas recientes que han tenido como objetivo principal poner de manifiesto el derecho de las mujeres a una representación y participación igualitaria en los puestos de toma de decisiones. En

ese sentido, GQUAL presenta esta contribución teniendo en cuenta la Estrategia sobre Paridad de Género del SG de las Naciones Unidas. Aquella iniciativa se centra en la subrepresentación de mujeres en los puestos de liderazgo y de gestión dentro de las Naciones Unidas. Asimismo, reafirma la Resolución 1325 de las Naciones Unidas, que promueve la participación plena e igualitaria de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz y las respuestas humanitarias ante la reconstrucción de situaciones post conflicto, y otras iniciativas para el desarrollo y la promoción de la paz y la seguridad; así como la Plataforma de Beijing, la principal agenda para el empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, dicha estrategia promueve la paridad de género en los Órganos de Tratados, para así cumplir con los objetivos establecidos por los Estados y las Naciones Unidas a través de la Agenda para el Desarrollo Sostenible, que destaca la importancia de la participación igualitaria de las mujeres como un fin en sí mismo y como una vía fundamental para la erradicación de la violencia y la discriminación por motivos de género.

Teniendo en cuenta estos avances, estamos convencidas de la necesidad y la presente oportunidad de tomar medidas concretas para asegurar que las mujeres estén igualmente representadas en los órganos internacionales. Si bien son importantes otras cualificaciones y criterios -como la independencia, la imparcialidad y la experiencia de los/as miembros, así como una representación regional adecuada-, los procedimientos de selección deben incluir como criterio obligatorio consideraciones en relación al género. Teniendo en cuenta las recientes investigaciones sobre la materia, hacer hincapié en el mérito y la transparencia no resultan suficientes para avanzar en la materia en ausencia de un compromiso con la paridad de género.

Por ello, la Campaña GQUAL quisiera ofrecer cinco recomendaciones concretas que se detallan a continuación. Éstas se basan en las investigaciones desarrolladas por la Campaña, en estudios académicos y en entrevistas con partes interesadas en la temática y, están orientadas a ofrecer una serie de medidas prácticas que los diferentes actores podrían aplicar para avanzar hacia la consecución de la paridad de género en la representación internacional.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

1. Asegurar que la participación de las mujeres sea valorada y que la paridad de género se adopte como un objetivo concreto

Consideramos que un aspecto fundamental para lograr la paridad de género en los órganos internacionales, como son los Órganos de Tratados, es garantizar que todos los actores que intervienen en el proceso de nominación y selección de candidatos/as tengan en cuenta la importancia de garantizar la igualdad de género. Es por eso que resulta fundamental que la paridad de género en la composición de los Órganos de Tratados se mencione en el informe del SG de las Naciones Unidas como un objetivo explícito antes del proceso de revisión de los Órganos de Tratados en abril de 2020.

En un informe elaborado por el SG en 2016 y 2015, la evidente desigualdad de género en los Órganos de Tratados y la sobre representación de los hombres

en la mayoría de los comités, es señalada como una cuestión a priorizar sobre la que es necesario trabajar. Reconociendo la persistencia de la subrepresentación, sería importante que en el próximo informe se reconociera la contribución fundamental que la representación equitativa de mujeres y hombres aporta al impacto y legitimidad de estos órganos. En este sentido, sería conveniente hacer un llamado explícito y sin reservas a todas las partes interesadas para que adopten cuantas medidas sean necesarias para lograr la paridad de género en su composición.

Como se ha señalado en informes anteriores, “se ha avanzado muy poco en el establecimiento de mecanismos nacionales para abrir la selección de candidatos a un proceso competitivo más amplio y mejorar la composición por género de los órganos de tratados.¹” Por lo tanto, es muy poco probable que observemos un cambio significativo a menos que tomemos medidas concretas. Al mismo tiempo, abordar esta cuestión en el proceso de revisión de los Órganos de Tratados podría ser una forma muy eficaz de promover el balance de género, no sólo al interior de los Órganos de Tratados, sino también en todos los organismos internacionales de toma de decisiones.

En este sentido, recomendamos que la paridad de género se mencione como un objetivo explícito en el proceso de reforma de los Órganos de Tratados y que se destaque la importancia y el valor de la igualdad de género, como también el de que las mujeres sean nominadas y elegidas para estos puestos.

2. Procesos de nominación

Un aspecto fundamental del proceso de selección de las personas integrantes de los Órganos de Tratados es la nominación de candidatos/as por los Estados Partes. Con la excepción del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, que permiten la presentación de dos candidatos por cada Estado Parte, todos los tratados limitan el número de candidatos a uno por Estado Miembro.

De acuerdo con los datos de la Campaña GQUAL, que también se ven reflejados en las investigaciones académicas sobre el tema, uno de los mayores problemas es que los Estados no nominan suficientes mujeres. Garantizar que un número considerable de mujeres sean nominadas es un presupuesto necesario para asegurar una diversidad de candidatos/as que pueda conducir a la paridad de género en la composición de los Órganos de Tratados. Por esta razón, un aspecto esencial de la solución consiste en concentrar esfuerzos para asegurar que las mujeres tengan la oportunidad de ser elegidas en primera instancia.

En informes previos del SG de las Naciones Unidas se reconoció que poco se había avanzado en el desarrollo de mecanismos y procedimientos a nivel nacional que permitieran mejorar la composición de los Órganos de Tratados en lo que respecta a la paridad de género. A continuación, se presentan algunas de nuestras propuestas para seguir avanzando en esta dirección, las cuales podrían incluirse en el próximo informe:

¹ Segundo Informe del Secretario General de Naciones Unidas, párr. 87, basado en la composición de los órganos, agosto 2018.

a. Involucrarse con los Estados para asegurar que los compromisos establecidos sean llevados adelante. Las Naciones Unidas podrían reforzar su compromiso de trabajar conjuntamente con los Estados para asegurar que se nominen más mujeres.

Las recomendaciones podrían incluir:

i. Fomentar activamente que los Estados diseñen procedimientos nacionales de nominación abiertos y transparentes que incluyan la paridad de género como un criterio y un objetivo específico.

Cabe señalar que en la Resolución 68/268 se alienta a los Estados a *“proseguir sus esfuerzos por presentar candidaturas de expertos de gran prestigio moral y de capacidad y experiencia reconocidas en el ámbito de los derechos humanos, y en particular en el ámbito de competencia del tratado correspondiente, y, cuando proceda, a considerar la posibilidad de adoptar políticas o procesos nacionales para presentar candidaturas de expertos a los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos”*

ii. Con ese fin, la ACNUDH podría **ofrecer asistencia técnica** para la elaboración de directrices o mecanismos de selección de las personas integrantes de los Órganos de Tratados.

iii. El informe sobre el proceso de revisión de los Órganos de Tratados podría incluir una **recomendación a los Estados para que, por un lado, hagan un seguimiento y recopilación de datos** relacionados con el balance de género en el proceso de nominación a los Órganos de Tratados y, por el otro, para que hagan público ese relevamiento. La información podría ser solicitada regularmente por las Naciones Unidas, por ejemplo a través de la ACNUDH, con el fin de crear una base de datos en común que incluya los datos de todos los Estados, identifique buenas prácticas, mejoras y retrocesos.

iv. Mantener comunicación con los Estados Miembros con anterioridad a las nominaciones. La ACNUDH -en su capacidad de apoyo a los Órganos de Tratados, los Procedimientos Especiales y el Consejo de Derechos Humanos-, podría seguir emitiendo comunicaciones a los Estados antes de las nominaciones. Éstas podrían hacer hincapié en los números que reflejen la composición actual de los Órganos de Tratados en relación con una representación equitativa de género, el número de vacantes disponibles y el número de mujeres candidatas que deberían ser electas para poder lograr la paridad de género. Además, las comunicaciones podrían recordar a los Estados su compromiso en el marco de este proceso de fortalecimiento para lograr el balance de género en los Órganos de Tratados, aspirando a que siempre tengan en consideración la paridad a la hora de presentar candidaturas y votar a los/as nuevos/as integrantes de dichos órganos.

v. Establecer un punto de partida y un plan de acción para seguir adelante. La ACNUDH podría comprometerse a redactar un informe sobre las políticas, prácticas y mecanismos de nominación existentes, identificando cuáles son las mejores prácticas. Este informe podría incluir además indicadores de progreso y resultados, así como proponer un sistema de evaluación. Asimismo, los Estados podrían comprometerse a proporcionar periódicamente la información necesaria para su elaboración. Estos esfuerzos podrían fortalecer y complementar los de la Estrategia por la Paridad de Género del SG.

3. Procesos de selección

Un segundo aspecto fundamental del proceso de selección es la elección, por parte de la Asamblea o la Conferencia de Estados Partes, de los/as integrantes de los Órganos de Tratados entre los/as candidatos/as propuestos/as. Actualmente los/as candidatos/as son elegidos/as por los Estados Partes del tratado en una votación secreta.

Incluso si los Estados nominaran candidatos/as en paridad, es necesario tomar medidas para asegurar que el proceso de selección a nivel internacional conduzca a la elección de una composición equilibrada de hombres y mujeres. Hasta ahora, el género no ha sido un factor determinante durante el proceso de selección en los Órganos de Tratados. Aún más, en los Órganos de Tratados en los que se menciona explícitamente en el texto del tratado la importancia de un equilibrio adecuado entre los géneros en su composición, las mujeres suelen estar subrepresentadas. Así ocurrió, por ejemplo, en el caso del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que contaba con 17 hombres de un total de 18 miembros hasta que, tras las elecciones de 2018, la representación de mujeres incrementó.

Esto pone de manifiesto que es necesario adoptar medidas más efectivas, tanto para alcanzar la paridad de género, como para que esos resultados sean sostenibles en el tiempo.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para mejorar los procesos de selección:

i. Incorporar la paridad de género en las prácticas de votación:

En su informe, el SG de las Naciones Unidas podría alentar a los Estados a elaborar políticas y directrices relativas a sus prácticas de votación que tengan en cuenta la paridad de género y la mencionen como un objetivo concreto.

ii. Abordar la paridad de género en los tratados existentes:

Las Naciones Unidas y los Estados Miembros podrían desarrollar directrices para asegurar que se alcance la paridad. Estas directrices podrían considerar algunas de las siguientes medidas:

1. Un sistema de listas alternadas basado en la experiencia de las legislaturas nacionales con el objetivo de incluir a mujeres y hombres en las nominaciones de los Estados.

2. Implementar objetivos y aplicar medidas concretas. Por ejemplo, destinadas a que el 50% de las candidatas elegidas sean mujeres. Esta meta podría variar en función de la composición actual de cada Órgano de Tratado.

3. Posponer el proceso de elecciones si no hay mujeres nominadas para un Órgano de Tratado que no tenga paridad en su composición. Anular los resultados de las elecciones en caso de que seguir adelante implique que ninguna mujer pueda ser integrante. En ese caso, el proceso de selección debería repetirse, con la finalidad expresa de lograr un balance de género en la composición del órgano en cuestión.

4. En función de la composición actual de los Órganos de Tratados, los Estados Miembros podrían comprometerse a elegir específicamente a una persona de un género determinado. Si, por ejemplo, un Órgano de Tratado está compuesto por 15 hombres y sólo 1 mujer, y en la siguiente elección se eligen 4 nuevos miembros, todas las personas elegidas deberían ser mujeres, de modo que se pueda alcanzar el objetivo de la paridad.

iii. Abordar la paridad de género en los nuevos tratados: Los nuevos tratados brindan la oportunidad de incluir nuevos compromisos específicos en favor de la paridad de género en el proceso de selección, lo que representa un importante avance en relación con la recomendación formulada en la Resolución 68/268. En su informe, el SG de las Naciones Unidas podría alentar a los Estados Miembros a que elaboren un marco explícito de políticas y directrices para el proceso de selección que tenga en cuenta la paridad de género y la mencionen como un objetivo concreto. Las medidas incluidas en los párrafos anteriores a modo de recomendaciones podrían incorporarse como medidas vinculantes en los nuevos tratados.

IV. Estudio de los mecanismos de votación: en su informe, el SG de las Naciones Unidas podría recomendar la preparación de un estudio específico sobre los mecanismos de votación existentes, para analizar qué se podría cambiar y mejorar para garantizar resultados efectivos, así como para destacar buenas prácticas. Esto también podría formar parte del informe mencionado de la ACNUDH.

4. Información y conocimiento

i. Seguimiento de datos:

1. En su informe, el SG de las Naciones Unidas podría recomendar a la ACNUDH que continúe realizando un seguimiento de los datos relativos a la composición por género de los Órganos de Tratados a los que presta servicios como Secretaría. Además, podría hacer un seguimiento de cuántas de las presidencias

de los Comités están ocupadas por mujeres. Esto podría adquirir mayor prominencia y hacerse público, si se vinculara a otros análisis de datos, presentándolo a los Estados y a los órganos de las Naciones Unidas en informes anuales, así como incluyéndolo en los comunicados que se envían a los Estados Miembros antes de una candidatura o una elección.

2. La ACNUDH también podría elaborar un informe de fondo en el que se registren los progresos realizados cada año. Esto podría, una vez más, complementar los esfuerzos/herramientas de la estrategia a lo largo de todo el sistema.

3. Adicionalmente, en su informe, el SG de la Naciones Unidas podría recomendar a la ONU que promueva que los Ministerios de Relaciones Exteriores u otras entidades -Ministerios de la Mujer, Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (Defensoría del Pueblo), etc.- hagan un seguimiento de sus propios registros de nominación y selección de candidatos/as para puestos internacionales de forma anual.

ii. Datos abiertos, transparencia y comunicaciones orientadas a la paridad de género:

1. En su informe, el SG de las Naciones Unidas podría solicitar a la ACNUDH que lleve adelante una difusión más amplia de los anuncios sobre las próximas elecciones de los Órganos de Tratados a los que presta servicios y que desarrolle mecanismos y colaboraciones generales, incluida la posibilidad de contactar a las redes y organizaciones de mujeres interesadas que trabajan en el ámbito de la violencia de género, la igualdad y no discriminación, así como a las asociaciones profesionales y otras entidades.

2. Además, el SG de la ONU podría solicitar a la ONU que publique cartas anunciando las vacantes disponibles teniendo en consideración la composición por género del Órgano de Tratado y solicitando la nominación de un número determinado de mujeres necesario para asegurar la paridad de género en el ciclo electoral, como se menciona en los puntos 2 y 3.

3. Adicionalmente, se podrían elaborar materiales de comunicación acerca de la importancia de contar con la presencia de mujeres en estos espacios, el sesgo implícito en la disparidad y otros temas significativos que sensibilicen acerca de la relevancia y la seriedad de la temática. Podrían ser elaborados por diferentes agencias de la ONU, especialmente la ACNUDH y ONU MUJERES.

III. Investigación:

En el ámbito de la investigación es escaso el material que estudia las causas generales y diferenciadas sobre la

subrepresentación de mujeres en estos espacios. Dilucidar estas causas es fundamental para formular recomendaciones adecuadas. Por esta razón, entre las iniciativas a adoptar, el SG podría recomendar que la ACNUDH lleve a cabo un estudio que identifique los obstáculos que impiden la representación internacional de las mujeres, o bien un estudio sobre las buenas prácticas para los procedimientos de nominación y selección que tengan en cuenta la paridad de género en los órganos a los que presta servicios.

5. Mentorías y apoyo

A la par de señalar la importancia de que las mujeres tengan acceso y sean elegidas para ocupar puestos en los Órganos de Tratados, es esencial cerciorarse de que ellas reciban el apoyo necesario para desempeñarse exitosamente. Esto podría hacerse ofreciendo mentorías y apoyo, tanto a las aspirantes como a quienes fueron recientemente elegidas, prestando especial atención a la situación particular y a las dificultades a las que se enfrentan las mujeres durante los procedimientos de selección y en el desempeño de sus mandatos como integrantes de los Órganos de Tratados.

El proceso de revisión de los Órganos de Tratados, así como el informe bajo la responsabilidad del SG de las Naciones Unidas, brindan excelentes oportunidades para mejorar la eficacia y el impacto de estos importantes órganos, como así también para renovar los esfuerzos dirigidos a lograr la paridad de género en sus composiciones.

Esperamos que estas recomendaciones le sean útiles. Quedamos a su disposición para seguir discutiendo estas ideas en mayor profundidad.

The logo for GQUAL, featuring the word "GQUAL" in a bold, sans-serif font. The letter "G" is red, and the letters "QUAL" are teal. The "G" has a stylized horizontal bar through it.

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