



La participación de mujeres en órganos y tribunales internacionales

Women's Representation in International Courts and Bodies

Patricia Pérez Goldberg¹

Universidad de Valparaíso
Valparaíso, Chile

<https://orcid.org/0000-0003-4124-1049>

pperezgoldberg@icloud.cl

URL : <https://www.unilim.fr/trahs/5282>

DOI : 10.25965/trahs.5282

Licence : CC BY-NC-SA 4.0 International

Resumen: El presente artículo ofrece una mirada panorámica acerca de los niveles de participación de mujeres en tribunales y órganos internacionales y muestra cómo, lentamente, y mediante una creciente transversalización de la perspectiva de género, se han ido produciendo avances en materia de integración femenina en tales instancias. Seguidamente, se presentan algunas razones para comprender la baja participación histórica de las mujeres en los tribunales internacionales, para finalizar planteando algunas posibles recomendaciones que permitirían incrementar la representación de mujeres en tales organismos.

Palabras clave: mujeres, género, tribunales internacionales, participación, paridad

Abstract: This article provides an overview of women's representation in international courts and bodies. It examines how gender mainstreaming has progressively contributed to expanding the role of women in these bodies and some of the reasons why women have historically been underrepresented in international courts. It concludes with recommendations for increasing women's representation in international bodies.

Keywords: women, gender, international courts, representation, parity

¹ Doctora en Derecho por la Universidad de Valparaíso, Doctora Honoris Causa por la California Western School of Law y Magíster en Derecho Penal y Ciencias Penales por la Universidad Católica de Valparaíso. Recientemente publicó el libro *Las Mujeres privadas de libertad y el enfoque de capacidades*.

Es una de las seis mujeres que se ha desempeñado como Ministra de Justicia en Chile. Durante su período le correspondió - entre otras iniciativas - impulsar la creación de la Subsecretaría de Derechos Humanos y la ley de penas sustitutivas, diseñando un modelo de implementación progresiva del monitoreo telemático y buscando fortalecer las sanciones no privativas de libertad. Asimismo, desarrolló e instauró por primera vez en Chile una política penitenciaria con enfoque de género, trabajando en medidas especiales para las mujeres y la población LGTBIQ+.

Anteriormente se desempeñó como Subsecretaria de Justicia y durante una década, en la Defensoría Penal Pública como litigante y asesora. Fue miembro del Consejo Directivo del Centro de Estudios de Justicia de las Américas y actualmente es jueza en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Miembro de la Red internacional América latina, África, Europa, El Caribe (ALEC) y de la Organización Internacional para el Fomento de una Cultura de Paz (OCUPA Internacional).

I- Algunos datos sobre participación de mujeres en órganos y tribunales internacionales

Cuando se examina la participación de las mujeres en altos cargos de la judicatura, tanto internacional como nacional, los números no son alentadores. A continuación, se muestran datos sobre la integración de las mujeres en los principales órganos y tribunales internacionales, información que ayuda a formarse una impresión sobre el actual estado de cosas en la materia.

En el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, “TEDH”), actualmente (2022) hay 14 juezas mujeres, de un total de 47 magistrados: Katerina Šimáčková (República Checa), Diana Sârcu (República de Moldavia), Ana María Guerra (Portugal), Anja Seibert-Fohr (Alemania), Lorraine Schemri (Malta), Saadet Yüksel (Turquía), Ivana Jelic (Montenegro), María Elósegui (España), Jolien Schukking (Holanda), Pauline Koskelo (Finlandia), Alena Poláčková (Eslovaquia), Stéphanie Mourou-Vikström (Mónaco), Iulia Motoc (Rumania), Gabriele Kucsko-Stadlmayer (Austria) y Siofra O’Leary (Irlanda). De un total de 204 jueces nombrados a lo largo de su historia, solo 44 han sido mujeres (GQUAL, 2022). La primera mujer jueza en el TEDH, Helga Pedersen (Dinamarca), fue nombrada en 1971, esto es, 12 años después de que la Corte iniciara su funcionamiento. Hasta 1998, solo 3 juezas mujeres habían sido nombradas en el TEDH, y nunca más de dos habían ejercido su cargo al mismo tiempo (Gascón Marcén, 2020: 145).

En el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), la participación de las mujeres también ha sido reducida. Desde su establecimiento en 1979, de los 43 jueces que han formado parte de la Corte, solo 8 han sido mujeres (GQUAL, 2022). Sonia Picado Sotela (Costa Rica), fue la primera mujer integrante de la Corte IDH (período 1989- 1994), debiendo pasar diez años hasta que asumiera nuevamente una mujer, Cecilia Medina Quiroga (Chile). Solo dos mujeres han presidido la Corte, la costarricense Elizabeth Odio Benito (período 2020-2021) y Cecilia Medina Quiroga (período 2008-2009). En el período 2012-2016, ninguna mujer integró la Corte IDH. En la actualidad, la Corte está integrada por tres mujeres, Nancy Hernández López (Costa Rica), Verónica Gómez (Argentina) y la suscrita (Chile) (Corte IDH, 2022).

En lo que concierne a la Corte Internacional de Justicia (en adelante, CIJ) cabe destacar que fue recién en el año 2006 —sesenta años después de su creación— que Rosalyn Higgins fue elegida como la primera mujer que presidió este tribunal, principal órgano judicial de las Naciones Unidas (Vergara Lamadrid, 2021). En 2021, la CIJ, de acuerdo con el artículo 21 de su Estatuto, eligió a la jueza Joan E. Donoghue (Estados Unidos) como su nueva presidenta (CIJ, 2022). Asimismo, el número de mujeres elegidas como juezas en la CIJ es profundamente desolador. Hasta el año 2010, solo había integrado este tribunal una mujer, y solo 4 de los 15 jueces actuales son mujeres: Xue Hanqin (China); Julia Sebutinde (Uganda), la actual presidenta, Joan E. Donoghue (Estados Unidos) y la recientemente nombrada Hilary Charlesworth (Australia). De igual manera, de las 123 personas que se han desempeñado como jueces *ad hoc*, solo 5 han sido mujeres. Adicionalmente, solo 5 de los 110 jueces permanentes han sido mujeres (CIJ, 2022).

Por su parte, de los 11 magistrados que integran la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (2022) (en adelante, Corte Africana), 6 son mujeres: Imani Daud (Tanzania), su actual presidenta, Ntyam Ondo (Camerún), Marie Therese Mukamulisa (Ruanda), Tujilane Rose (Malawi), Bensaoula Chafika (Algeria) y Stella Isibhakhomen (Nigeria). Históricamente, de un total de 29 jueces, 10 han sido mujeres (GQUAL, 2022).

En cuanto al Tribunal Internacional del Derecho del Mar (en adelante, TDIM), desde su instalación, de un total de 51 jueces, solo 6 han sido mujeres (GQUAL, 2022). Antes de 2011, ninguna mujer había asumido una posición de jueza en este tribunal, hasta que fue nombrada Elsa Kelly (Argentina). En el 2017, Neeru Chadha (India) y Liesbeth Lijnzaad (Holanda) fueron electas como juezas permanentes y, en el 2019, Anna Petrig se convirtió en la primera jueza *ad hoc* de este tribunal (Vergara Lamadrid, 2021). Al siguiente año, María Teresa Infante (Chile), Ida Caracciolo (Italia) y Kathy-Ann Brown (Jamaica), juraron como nuevas juezas del TIDM, llegando a 5 mujeres de un total de 21 integrantes (TDIM, 2022).

En la Corte Penal Internacional (en adelante, CPI), de un total de 35 jueces, 15 han sido mujeres (GQUAL, 2022). En su primera elección, 7 mujeres fueron nombradas juezas, alcanzando el número de 11, el más alto, el año 2010 (Petit de Gabriel, 2020). El año 2015, fue nombrada presidenta la jueza Silvia Fernández de Gurmendi (Argentina). Actualmente, de un total de 18 jueces, 9 son mujeres (CPI, 2022): Luz del Carmen Ibáñez (Perú), actual vicepresidenta; Tomoko Akane (Japón); Solomy Balungi (Uganda); Reine Alapini-Gansou (Benin); Kimberly Prost (Canadá); Joanna Korner (Reino Unido); Socorro Flores (México); Miatta Maria Samba (Sierra León); y, Althea Alexis-Windsor (Trinidad y Tobago).

El Mecanismo Internacional Residual para los Tribunales Penales (en adelante, IRMCT, por sus siglas en inglés), que nace en 2010 como medida para el mantenimiento de la paz, ha tenido un total de 34 miembros, de los que 9 han sido mujeres (GQUAL, 2022). En la actualidad, cuenta con 8 mujeres de entre 25 miembros (IRMCT, 2022): Graciela Gatti (Uruguay), su actual presidenta; Florence Rita (Camerún); Prisca Matimba (Zambia); Aminatta Lois Runeni (Gambia); Elizabeth Ibanda-Nahamya (Uganda); Caluia Hoefer (Alemania); Margarite de Guzman (Estados Unidos); y, Fatimata Sanou (Burkina Faso).

El Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (1993-2017) tuvo 9 juezas mujeres, de un total de 51, y el Tribunal Penal Internacional para Ruanda (1994-2015) tuvo 7 juezas mujeres, de un total de 35 (GQUAL, 2021.2: 16)².

La Comisión de Derecho Internacional, órgano que en el marco de las Naciones Unidas, se encarga de impulsar el desarrollo progresivo y la codificación del Derecho Internacional, no tuvo a una mujer como miembro sino hasta 2001, a pesar de ser creada en el año 1947 (Gascón Marcén, 2020: 141). En la última elección celebrada en 2021, de un récord total de 8 nominaciones, se eligieron 5 mujeres (de un total de 34 miembros) (Comisión de Derecho Internacional, 2021): Phoebe Okawa (Kenia), Vilawan Mangklatanukul (Tailandia), Patricia Galvao Teles (Portugal), Penélope Ridings (Nueva Zelanda) y Nilufer Oral (Turquía). Cabe señalar que América Latina y el Caribe fue la única región que no presentó ninguna candidata. Hasta antes de esta última elección, de un total de 229 miembros elegidos, solo 7 habían sido mujeres (Pillai, 2021).

En otro tipo de instancias, con un enfoque hacia la mujer o los niños o niñas, la situación ha sido diferente. En el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la representación de la mujer ha estado por sobre el 90%; en el Comité de los Derechos del Niño, hay paridad de género; y, en el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la proporción de mujeres es del 67% (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

2 Información obtenida en el marco de la exposición de Mónica Pinto, en el seminario titulado “Paridad de género en la justicia internacional”, realizado el 27 de abril de 2022 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

La baja participación de mujeres no es un fenómeno exclusivo de los tribunales internacionales. En términos generales, la baja representación femenina en las altas cortes es una realidad que afecta por igual a todas las regiones (OECD, 2019). En dicho sentido, la participación femenina en países de la OECD fue del 33% y, en América Latina, del 29% (Castagnola y Pérez-Liñán, 2021). Ahora bien, sin perjuicio de dicha evolución positiva, los datos señalan que la participación de mujeres en las altas cortes, permanece desigual. Si bien en el año 2016, la presencia de mujeres en tribunales de primera instancia era de un 56%, y de un 48% en segunda instancia, en países de la OECD, tratándose de las Cortes Supremas, su participación solo alcanzaba un 33% (OECD, 2019).

En América Latina, la incorporación de las mujeres en altos cargos dentro del Poder Judicial, ha sido paulatina. Así, tratándose de la presidencia de las altas cortes, desde 1900 hasta el año 2021, dicho puesto estuvo ocupado solamente por 43 juezas, sobre un total de 4.057 juezas y jueces (Castagnola y Pérez-Liñán, 2021). De igual forma, en 1990, el porcentaje promedio de participación de mujeres en las altas cortes, para los países de América Latina, era menor al 5% y, en 2021, fue del 29% (Castagnola y Pérez-Liñán, 2021).

De acuerdo a un análisis realizado por Castagnola y Pérez-Liñán (2021), las Cortes Constitucionales de Bolivia, Colombia y Ecuador han tenido una mayor participación de mujeres en comparación con la Corte Suprema de sus respectivos países. Tratándose de Bolivia, en el año 2021, del total de 9 integrantes que tiene el Tribunal Supremo de Justicia, solo una era mujer; en el Consejo de la Magistratura, de sus 3 integrantes, solo una era mujer; y, tratándose del Tribunal Constitucional Plurinacional, de las 9 magistraturas, 4 eran ocupadas por mujeres (Núcleo DesDeh, 2021: 18-19). En el caso de Colombia, en el año 2019, las mujeres ocupaban el 23% de las magistraturas de altas cortes, aun cuando representaban el 43% del total de los funcionarios y las funcionarias judiciales de carrera. En 2021, 2 mujeres integraban la Corte Suprema de Justicia (9%); 8 mujeres el Consejo de Estado (26%); 4 mujeres la Corte Constitucional (44%); y, 3 mujeres el Consejo Superior de la Judicatura (50%) (Núcleo DesDeh, 2021: 21-22). En el caso de Ecuador, en el año 2021, de las 21 magistraturas de la Corte Nacional de Justicia, solo 5 correspondían a mujeres; mientras que la Corte Constitucional, de 9 magistraturas, 4 son ocupadas por mujeres (Núcleo DesDeh, 2021: 32).

Por otra parte, en aquellos países en donde la participación de mujeres en las Cortes Supremas y/o Cortes Constitucionales superó el 50%, lo hizo apenas por un breve período (Castagnola y Pérez-Liñán, 2021). En particular, en Ecuador, Honduras y Uruguay, la participación de mujeres en las cortes no se ha sostenido en el tiempo, debido a procesos cíclicos con aumentos y reducciones en su porcentaje. Un segundo grupo de países, como por ejemplo Chile, México, Nicaragua y Venezuela, ha aumentado la participación de mujeres de forma sostenida a lo largo de los años. En particular, en el caso de Chile, para el año 2021, el porcentaje de mujeres en la más alta magistratura es de 40% y, en el Tribunal Constitucional, es del 20%. En cuanto a las Cortes de Apelaciones, el porcentaje de participación de las mujeres es de un 55,7% (Núcleo DesDeh, 2021: 28-29). Tratándose de México, si bien los órganos jurisdiccionales y los órganos y unidades administrativas del Poder Judicial de la Federación, se integran casi de manera paritaria (50,4% hombres y 49,6% mujeres), el 80% de los magistrados del Circuito son hombres, así como el 74% de los jueces del Distrito; en el Consejo de la Judicatura Federal, solo 2 de los 7 integrantes del Pleno son mujeres y, en el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hay únicamente 3 mujeres entre sus 11 integrantes (Núcleo DesDeh, 2021: 43). Finalmente, un tercer grupo de países, como por ejemplo Argentina, Brasil y República Dominicana, se han estancado en el proceso de inclusión femenina, a tasas

que distan de alcanzar la paridad de género (Castagnola y Pérez-Liñán, 2021). En particular, en el caso de Argentina, para el año 2021, si bien el 56% del Poder Judicial estaba conformado por mujeres, aquellas solo correspondían al 31% de las máximas autoridades. Así, no hay ninguna mujer entre los cuatros integrantes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Núcleo DesDeh, 2021: 17).

II- La equidad de género en relación a la representación de las mujeres en los órganos o tribunales internacionales

Si bien la perspectiva de género ha ido permeando progresivamente el Derecho Internacional y, particularmente, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, cabe analizar si dicho avance se ha trasladado a las normas que rigen la nominación e integración de los órganos y tribunales internacionales en relación a las mujeres. Teniendo un panorama general respecto de la integración de las mujeres en órganos y tribunales internacionales, es posible observar que, en la mayoría de los casos en que no existe una norma específica sobre paridad de género en los respectivos estatutos, la participación de las mujeres es baja, como ha ocurrido con la CIJ o el TDIM. Veamos algunos casos en particular.

Con respecto a la Corte IDH, de acuerdo con el artículo 4 de su Estatuto, ésta se compone de siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la OEA, elegidos a título personal de entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales, conforme a la ley del Estado del cual sean nacionales o del Estado que los postule como candidatos. No puede haber más de un juez de la misma nacionalidad. Las reglas que aplican a la elección de los jueces de la Corte IDH, como resulta claro de los datos presentados anteriormente, no contiene ninguna mención a la paridad de género. Tampoco establecen reglas o precisiones sobre los mecanismos de nominación de los candidatos o candidatas en cada Estado (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 22).

En el año 2016, la Asamblea General de la OEA incorporó en sus resoluciones, diversas medidas que conducen a la nominación y elección de personas imparciales, de reconocida competencia y trayectoria en materia de derechos humanos, y que aporten a la diversidad cultural, legal y balance de género en la integración de los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante, SIDH), resaltando la importancia de que exista una cuidadosa evaluación de las personas candidatas a los diversos cargos (Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, 2020). Lo anterior, a través de presentaciones públicas que permitan conocer su visión y propuestas e iniciativas, en diversas materias de derechos humanos, antes de su elección.

Como una forma de avanzar en la transparencia en los procesos de nominación y selección de los miembros de los órganos del SIDH, desde el año 2015 se ha convocado a un panel de expertos y expertas independientes, a instancias de las organizaciones Open Society Justice Initiative (OSJI), el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) y la Fundación para el Debido Proceso (DPLF) (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 5). El informe elaborado por el primer panel, otorgó mayor visibilidad a las elecciones en el SIDH y fue respaldado por más de 80 grupos no gubernamentales, universidades y clínicas legales de toda la región (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian

Law, 2021: 5). Este panel fue convocado nuevamente para los procesos celebrados los años 2017, 2018, 2019 y 2021³.

Como consecuencia de lo anterior, en el 2016, la Asamblea General de la OEA instruyó al Consejo Permanente a invitar a todos los candidatos y candidatas a que se presentaran públicamente ante el Consejo, para conocer su visión sobre el SIDH, así como sus propuestas (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 5). Además, expresamente instó a los Estados, que debían asegurar la paridad de género en la composición de la Corte IDH, manteniendo el cumplimiento de requisitos vinculados a la independencia, imparcialidad y competencia (Vergara Lamadrid, 2021; Organización de los Estados Americanos, 2020).

En el marco del último proceso de nominación y elección de jueces y juezas de la Corte IDH, Elizabeth Odio Benito, única mujer integrante del tribunal en ese momento, hizo un llamado en el Consejo Permanente de la OEA, para que los Estados Parte postulasen candidatas mujeres idóneas para la elección de las cuatro plazas que se debían nombrar, con el objeto de alcanzar una composición paritaria. En esta línea, señaló que su designación no solo debía hacerse como medida para corregir la desigualdad de género, sino también como un reconocimiento del capital humano y valor de las mujeres. La carta fue firmada también por las otras cuatro juezas que habían integrado la Corte IDH, además de otras destacadas juristas (El País, 2021; GQUAL, 2021.1).

Con relación al caso del TEDH, los jueces son elegidos por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (en adelante, Asamblea Parlamentaria), de una lista de tres candidatos presentados por los Estados. Cada Estado puede tener un juez en la Corte, aunque no se requiere que ese juez sea nacional del Estado que lo presenta. El año 2004, la Asamblea Parlamentaria aprobó la Resolución 1366, que señala que las listas de los Estados deben incluir, al menos, un candidato de cada sexo, eso sí, sin garantizar un resultado determinado (Hennette Vauchez, 2015: 201). Es decir, basta cumplir con el requisito de incluir a una mujer en la lista. Sin embargo, debido a la oposición que generó la resolución, esta fue modificada estableciéndose que “circunstancias excepcionales”, podrían permitir eludir el requisito de la presencia de ambos sexos en la lista y que, además, este nuevo requisito solo aplicaría en las listas presentadas por los Estados cuando un sexo esté subrepresentado en la Corte (esto es, cuando la proporción de jueces de un sexo esté bajo el límite del 40% del total de jueces) (Hennette Vauchez, 2015: 201-202).

No obstante esta nueva regla, que parecía cambiar la participación de mujeres en el TEDH, fue desafiada por más de un país. El caso más claro fue el de Malta (Hennette Vauchez, 2015: 204), que en 2004 presentó una lista que solo incluía hombres, la que fue rechazada por la Asamblea Parlamentaria. El año 2006, nuevamente presentó una lista únicamente integrada por hombres, argumentando que ninguna de las candidatas mujeres cumplía con el requisito de tener experiencia en el campo de los derechos humanos, tal como lo requiere la Convención Europea sobre Derechos Humanos en su artículo 21, insistiendo que el criterio de género era ilegítimo en sus méritos (Abarca, 2010: 798). La postura de Malta ganó algunos adeptos, como fue el caso del Comité de Ministros (Hennette Vauchez, 2015: 205).

3 A partir del año 2018, el Centro de Derechos Humanos y Derecho Humanitario de la American University Washington College of Law, comenzó a servir como Secretaría Técnica del Panel, dotándolo -desde la academia- de mayores garantías sobre su independencia e imparcialidad, frente a los Estados y a las organizaciones de la sociedad civil. Véase: American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 6.

Se argumentaba que, aunque el Estado haya hecho todo lo posible por cumplir con el criterio de género, se fallaba al tener que cumplir con los demás requisitos. En el fondo del debate, estaba el valor jurídico que el tribunal concedía a estos requisitos no convencionales y, por tanto, que no habían sido decididos por los Estados miembros.

Finalmente, el TEDH emitió una opinión consultiva (Abarca, 2010: 799) apoyando el compromiso de la Asamblea Parlamentaria por la igualdad de género, indicando que era un importante valor para la comunidad, señalando, además, que los criterios de género eran compatibles con la Convención. Sin embargo, al establecer el artículo 21 de la Convención Europea sobre Derechos Humanos, requisitos de educación y experiencia profesional, y el artículo 27 requisitos de nacionalidad; los criterios de sexo, cualidades y origen no eran excluyentes, por lo que podría ser incompatible con la Convención obligar a los Estados a nominar un candidato de otra nacionalidad solamente para cumplir con el criterio de género, evidenciando un problema de coordinación entre la política y el derecho positivo (Hennette Vauchez, 2015: 207). Por ello, aceptó la posibilidad de que la Asamblea Parlamentaria rechazara una terna sobre el criterio de género, pero sostuvo que deberían existir circunstancias que pudieran justificar una lista de género único (como en el caso maltés). Finalmente, la Resolución 1366 fue modificada en 2008 (Resolución 1627), indicándose que la Asamblea Parlamentaria podrá aceptar listas compuestas por un mismo sexo de aquel que está sobrerrepresentado, en circunstancias excepcionales, cuando un Estado ha tomado todas las medidas necesarias para incluir en la lista a candidatos del sexo subrepresentado, pero ninguno de aquellos candidatos cumple con los requisitos del artículo 21 del Convenio (Hennette Vauchez, 2015: 207).

En virtud de la Resolución 1464 de 2009, la Asamblea Parlamentaria solicitó a los Estados que cumplieren con ciertas reglas en el proceso de nominación de candidatos al TEDH, entre otros, hacer llamados públicos, describir claramente cómo el o la candidata fue seleccionado(a), etc. (Burgorgue-Larsen, 2015: 34). Desde 2010, en la fase de elaboración de la terna nacional, la propuesta presentada es sometida al *Advisory Panel of Experts on Candidates for Election as Judge to the European Court of Human Rights* (Resolución CM/Res (2010)26), cuyo mandato principal es asesorar a los Estados para evaluar si las candidaturas cumplen con los requisitos establecidos en la Convención Europea de Derechos Humanos (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 24; Petit de Gabriel, 2020). En 2012, el Comité de Ministros emitió la Guía para la selección de candidatos al puesto de juez en el TEDH, señalando que la lista de candidatos debe contener, al menos, una persona de cada sexo, salvo que el sexo de los candidatos en la lista esté subrepresentado en la Corte (menos del 40 % de los jueces) o si existen circunstancias excepcionales para derogar esta regla (Petit de Gabriel, 2020; Comité de Ministros del Consejo de Europa, 2012). De igual forma, la Asamblea Parlamentaria somete las solicitudes, antes de la votación, a la supervisión de un comité especial, de naturaleza también parlamentaria (Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, 2014; 2023).

En cuanto a la CPI, el artículo 36 de su Estatuto establece las condiciones que han de reunir los candidatos y los requisitos de la elección de los magistrados. En su apartado 3, dispone que los magistrados serán elegidos entre personas de alta consideración moral, imparcialidad e integridad, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países. De esta manera, los candidatos a magistrados deberán tener reconocida competencia en derecho y procedimientos penales, y la necesaria experiencia en causas penales en calidad de magistrado, fiscal, abogado u otra función similar, o reconocida competencia en materias pertinentes de Derecho Internacional, tales

como el Derecho Internacional Humanitario y las normas de derechos humanos, así como gran experiencia en funciones jurídicas profesionales que tengan relación con la labor judicial de la Corte.

El apartado 8 dispone que, al seleccionar a los magistrados, los Estados Parte tendrán en cuenta la necesidad de que, en la composición de la CPI, exista: representación de los principales sistemas jurídicos del mundo; distribución geográfica equitativa; y, representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres. Además, establece que también se tendrá en cuenta la necesidad de que haya magistrados que sean juristas especializados en temas concretos que incluyan, entre otros, la violencia contra las mujeres y los niños. También el Estatuto incluye la exigencia de que en la Fiscalía haya una persona experta en género, que asesore al fiscal o fiscalía en el enjuiciamiento por delitos que involucren la violencia sexual o a mujeres víctimas o testigos.

Para lograr estos objetivos, se dictó la Resolución ICC-ASP/3/res.6, que establece el procedimiento para la nominación y elección de los magistrados de la CPI (Gascón Marcén, 2020: 149). El apartado 20.c, establece que cada Estado Parte votará por un número mínimo de candidatos de cada género. Este número será 6 menos el número de jueces de ese género que permanecen en el cargo o hayan sido elegidos anteriormente. Sin embargo, si el número de candidatos de un género es 10 o menos, el requisito mínimo de votación para ese género se ajustará de acuerdo con una fórmula preestablecida. De esta forma, si bien el Estatuto de la CPI no establece una cuota de género, las reglas mínimas de votación aseguran que, al menos, habrá 6 juezas mujeres y 6 jueces hombres (Open Society Justice Initiative, 2019: 19)⁴.

Resulta relevante señalar también que, en 2018, la mesa de la Asamblea de Estados Parte decidió establecer un comité que pudiera supervisar la elección del Fiscal de la CPI, compuesto por un representante de cada grupo regional. Dicho comité es asistido por un panel de expertos independientes, uno por grupo regional, con el objetivo de ejecutar funciones de manera imparcial. Los Estados y la sociedad civil presentan sus nominaciones ante los miembros del comité y los expertos, teniendo en cuenta la representación geográfica, el balance de género y la representación de los principales sistemas legales del mundo (Coalition for the International Criminal Court, s.f.).

Como se puede apreciar, el Estatuto de la CPI es uno de los pocos que, expresamente, hace referencia a la representación equilibrada de hombres y mujeres. La razón se remonta a la época en que se estaba negociando la creación de dicha corte, en que diversas organizaciones de la sociedad civil, y algunos Estados, manifestaron la necesidad de incluir una regla sobre paridad de género, así como experiencia en violencia contra las mujeres, niños y niñas (Grossman, 2011: 663), en consideración a lo que había sucedido con los tribunales penales de la antigua Yugoslavia y Ruanda⁵.

Con respecto al TIDM, de acuerdo a los artículos 2 y 3 de sus Estatutos, el Tribunal se compondrá de 21 miembros independientes, elegidos entre personas que gocen de la más alta reputación por su imparcialidad e integridad, y sean de reconocida

4 Cabe señalar que algunos han levantado el riesgo que implica esta medida, en cuanto sea interpretado como un requisito máximo, funcionando como un límite a la representación de las mujeres y no como un incentivo (França Pereira y Treves, 2021).

5 Ya había existido un intento de incluir una norma de paridad de género en la constitución de los tribunales penales de Yugoslavia y Ruanda. Al respecto, véase: Grossman, 2011: 662-663.

competencia en materia del derecho del mar, provenientes de los principales sistemas jurídicos del mundo y una distribución geográfica equitativa de acuerdo a los grupos geográficos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Además, el Tribunal no podrá tener dos magistrados que sean nacionales del mismo Estado. El Estatuto no menciona reglas sobre representación de ambos sexos o paridad de género.

Respecto a la Corte Africana, el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos establece en su artículo 11, que la Corte estará integrada por 11 jueces, nacionales de los Estados Parte, elegidos entre juristas de alto carácter moral y con reconocida experiencia judicial o académica en el campo de los derechos humanos. Por su parte, el artículo 12.2, sobre las nominaciones, dispone que se deberá tener en cuenta una adecuada representación de género y, el artículo 14, establece que la Asamblea, en la elección de jueces, se asegurará de que haya una representación de género adecuada. De acuerdo a la Decisión EX.CL/Dec.907(XXVIII) del Comité Ejecutivo de la Unión Africana, adoptada en 2016, al menos un miembro por cada región deberá ser una mujer (Executive Council of the African Union, 2016), instancia en la que la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Unión Africana revisará y rechazará las nominaciones que no incorporen mujeres (Institute for African Women in Law, s.f.).

En cuanto a la CIJ, según el artículo 2 de su Estatuto, este tribunal estará compuesto por magistrados independientes elegidos sin tener en cuenta su nacionalidad, de entre personas que gocen de alta consideración moral y que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países, o que sean jurisconsultos de reconocida competencia en materia de Derecho Internacional. Según su artículo 3, estará formada por quince miembros, de los cuales no podrá haber dos que sean nacionales del mismo Estado. Al respecto, no hay ningún tipo de norma relativa al género de los jueces.

Con relación al Mecanismo Internacional Residual para los Tribunales Penales, los jueces del Mecanismo son elegidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de una lista preparada por el Consejo de Seguridad tras las propuestas de los Estados miembros (S/RES/1966 (2010) y artículo 10 del Estatuto del Mecanismo). Los criterios que rigen la nominación son que los “jueces deben ser personas de la más alta calidad moral, imparcialidad, integridad, que posean las cualificaciones requeridas en sus respectivos países para ser nombrados jueces o magistrados de los más altos tribunales” (artículo 9). No se hace ninguna consideración específica en relación al género o paridad.

En lo que respecta a los Tribunales Penales Internacionales para la ex Yugoslavia y Ruanda, tampoco consideraron normas especiales en cuanto la representación equitativa de hombres y mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 1993; 1994).

III- Razones para entender la baja participación histórica de las mujeres en los tribunales internacionales

En términos generales, se ha planteado la existencia de diversos sesgos o barreras invisibles al momento de contratar o promover a las mujeres en el trabajo: (i) aquellos que toman las decisiones, buscan o interpretan información de una manera que confirma sus propias percepciones acerca del género, en cuanto a sus fortalezas y debilidades (Miles y Sadler-Smith, 2014); (ii) información relevante, como las calificaciones de una mujer para un determinado trabajo, pueden diluirse en información irrelevante para el cargo, como sus *hobbies* o su apariencia física (Tetlock, Lerner y Boettger, 1996); (iii) frecuentemente las mujeres deben entregar

“mayor evidencia” sobre sus competencias para un determinado cargo, en comparación con los hombres, a efectos de aparecer como “igualmente capaces” (Williams, 2014), lo que se traduce en que las mujeres deben trabajar el doble que sus colegas hombres, para lograr un igual reconocimiento (Michailidis, Morphitou y Theophylatou, 2012); (iv) se percibe que los altos cargos requieren “cualidades masculinas”.

Mientras las mujeres son percibidas como modestas, los hombres estarían mejor capacitados para manejar situaciones de alto estrés (DeArmond, et al., 2006), por lo que muchas veces las mujeres se masculinizan para demostrar que tienen las mismas capacidades, comportamiento que muchas veces no es aceptado. De esta forma, cuando la mujer es directa, competitiva o asertiva, enfrenta una reacción negativa en su audiencia (Inesi y Cable, 2015); y, (v) se ha postulado que la maternidad también exacerba la negatividad hacia la carrera de las mujeres, aumentando la atención en los estereotipos de género (Heilman y Okimoto, 2008), traducándose en ocasiones en menores remuneraciones o en bajas exceptivas sobre su performance o compromiso con el cargo (Jones, et al., 2013).

Tratándose del ámbito judicial, también existen barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en su carrera y alcanzar altos cargos dentro de la judicatura, independientemente de sus logros o calificaciones (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 13). Si bien las mujeres suelen ser mayoría en cuanto a la composición global de los sistemas judiciales, su participación en altos cargos es bastante inferior, concentrándose en niveles más bajos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 14).

Charlesworth, Chinkin y Wright identificaron la ausencia de mujeres en los tribunales internacionales, como parte de la exclusión sistemática de las mujeres de las instituciones responsables de la toma de decisiones en el Derecho internacional (Gascón Marcén, 2020: 142). Lo anterior, estaría relacionado con una visión del mundo basada en las experiencias de los hombres, lo que ha guiado los procesos de toma de decisiones y la elaboración de las normas del Derecho internacional (Díez Peralta, 2011: 92).

Entre los numerosos obstáculos relacionados específicamente con el género, que impiden a la mujer lograr la igualdad en la administración de justicia, figura la “feminización de la pobreza”. La discriminación por motivos de sexo es, a menudo, la causa de la pobreza de la mujer, puesto que habitualmente es el resultado de la exclusión y la ausencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 5). La histórica negación de independencia, y la falta de acceso a la educación y a servicios de apoyo, junto con la mínima participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones, la ausencia de oportunidades económicas y la desigual distribución del trabajo no remunerado, tienen también el efecto negativo de dejar a la mujer en la periferia de la sociedad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 5).

Por otra parte, aun cuando se intentara explicar la baja participación de mujeres en tribunales internacionales debido a una limitada disponibilidad de candidatas adecuadas donde elegir, o por una baja representación en el sistema judicial en general, sería una explicación demasiado simplista (Gascón Marcén, 2020: 151; Grossman, 2016: 84). Si la falta de disponibilidad de candidatas fuera la justificación para la baja participación femenina en tribunales internacionales, entonces habría de suponer que un número mayor de mujeres en las facultades de derecho, en los cuerpos diplomáticos y en el ejercicio de la profesión de abogado, impactaría positivamente en dicha participación, pero no es el caso (Grossman, 2016: 85). Como ejemplo de lo anterior, se señala que países donde las mujeres son aproximadamente

el 50% de los juristas, como Francia, Rusia y Reino Unido, casi nunca han propuesto a mujeres como miembros de tribunales internacionales (Gascón Marcén, 2020: 151).

Sin lugar a dudas, la inexistencia de procedimientos transparentes, públicos y objetivos para nominar y seleccionar a candidatos y candidatas para los tribunales internacionales, juega un rol clave, por cuanto da espacio a la discrecionalidad política que tiende a favorecer a las candidaturas masculinas (Ruiz-Ramos, 2021; Núcleo DesDeh, 2021: 52)⁶. De igual forma, si los procesos no son debidamente divulgados o publicitados, se hace más difícil que las mujeres se enteren de las vacantes y compitan en condiciones de igualdad y que las organizaciones de la sociedad civil cumplan un rol al respecto, identificando a posibles candidatas (Ruiz-Ramos, 2021).

La opacidad de los procesos de nominación facilita la postulación de los candidatos que tienen conexiones previas con quienes toman las decisiones, por cuanto los nominadores tendrían pocos incentivos para ir más allá de sus redes (Grossman, 2016: 90). Muchas veces acontece que las mujeres rehúyen de ciertas prácticas de poder o suelen tener menores redes de poder formal o informal, las cuales resultan decisivas en algunos sistemas de selección y nombramiento (Núcleo DesDeh, 2021: 52). La falta de transparencia en los criterios de calificación y la exigencia de requisitos laborales desproporcionados, bloquea la entrada de mujeres en la judicatura (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 9).

La baja participación de las mujeres en tribunales internacionales también puede ser explicada por los estereotipos y prejuicios que aún persisten, en donde las mujeres no se corresponderían con la percibida “típica imagen del juez” (OECD, 2019)⁷. Los estereotipos de género se impregnan en las culturas institucionales, y terminan determinando la división del trabajo, de modo que ciertos cargos y tareas son considerados “más apropiados” para hombres que para mujeres (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, 2021: 6).

Por otra parte, no se puede dejar de lado el rol de las mujeres en la familia. Generalmente, son las mujeres las que asumen la crianza de los hijos e hijas, el cuidado familiar y las labores domésticas, lo que las coloca en una posición de desventaja en relación a los hombres, alejándolas de un ascenso o una promoción, resultándoles especialmente complicado disponer del tiempo necesario para cumplir con ciertos requisitos académicos o años de antigüedad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 10). En definitiva, esto provoca que las mujeres consideren demasiado difícil acceder a posiciones de mayor jerarquía en la judicatura. Las responsabilidades de cuidado (específicamente las derivadas de la maternidad) son asociadas comúnmente a una menor disponibilidad, capacidad o productividad en el ejercicio de ciertas funciones jurisdiccionales, particularmente las de más alto rango (Núcleo DesDeh, 2021: 50).

6 Asimismo, el Informe final del panel independiente de expertos y expertas para la evaluación de candidatos y candidatas a la Corte y Comisión Interamericanas de Derechos Humanos de 2021, señaló que los actuales sistemas de nominación y elección de comisionados/as y jueces/zas a los órganos del SIDH, presentan una serie de deficiencias en términos de transparencia y participación.

7 En el mismo sentido, Nancy Hernández López, jueza de la Corte IDH, señalaba que son las mismas mujeres las que se crean barreras para asumir grandes responsabilidades, asumiendo que los altos cargos son para los hombres. Tal declaración, fue realizada en el marco de la charla “Mujeres en los organismos internacionales de justicia”, organizada por la Fundación Justicia y Género, y realizada el 10 de marzo de 2022.

Otro elemento importante al momento de analizar la igualdad de género, es la existencia de reglas claras y objetivas en materia de remuneraciones (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 11). Una remuneración adecuada es clave para garantizar la independencia judicial. No todos los Estados contemplan condiciones de igualdad de género en la remuneración de sus jueces. En caso de que existan complementos salariales en función de las responsabilidades y tareas desempeñadas por los jueces en determinados puestos que son discrecionales, podría producirse una discriminación por razones de género. Si una mujer no puede acceder a un determinado cargo o desempeñar determinadas funciones, esa situación podría tener un impacto en sus remuneraciones (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 11).

Por otro lado, las juezas se ven más expuestas a ser víctimas de acoso laboral y sexual, o de sufrir agresiones (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 12). En ocasiones, existe una tendencia a no hablar de estas experiencias, por el temor a las repercusiones en la progresión en la carrera judicial. Así, los estereotipos de género facilitan el acoso y la violación de la integridad personal de las juezas. La falta de políticas que sancionen el acoso, estableciéndose canales seguros de denuncias, puede entenderse como una forma de tolerancia a este tipo de conductas, afectando la vida profesional de aquellas que se ven involucradas (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, 2021: 6).

Las normas internacionales y regionales sobre jueces, no incluyen ningún principio general que garantice la igualdad de género dentro de la judicatura, aun cuando existe una norma general que prohíbe la discriminación por razón de género (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 4). La discriminación por motivos de género es estructural y se acrecienta en el caso de que existan otras circunstancias de la identidad de la mujer, como formar parte de una determinada etnia o raza, generándose lo que se conoce como *discriminación entrecruzada* (Díez Peralta, 2011: 89). El principal problema radicaría en la desigual o escasa implementación de medidas paritarias por parte de los Estados, considerando que, a menudo, la discriminación contra las mujeres no se produce simplemente a través de obstáculos normativos, sino que también mediante barreras institucionales, estructurales y culturales, que terminan conduciendo a que las mujeres estén subrepresentadas en altos cargos, o confinadas a determinados espacios dentro del sistema judicial (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 5). En efecto, los estereotipos de género influyen en la asignación de tareas o responsabilidades a las juezas, las que suelen tener mayor presencia en tribunales de familia o de menores, excluyéndolas de instancias de poder o de decisión (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 5).

La falta de políticas públicas efectivas, que fomenten el acceso a la carrera judicial, que incentiven la promoción dentro de esta, y que eliminen la discriminación, desalienta a las mujeres a participar (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 8). La falta de redes de apoyo o mentorías también tiene un impacto negativo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 19).

A nivel de judicaturas nacionales, se señala que en los procesos de selección, la exigencia o mayor valoración a postgrados o de otras trayectorias profesionales, beneficia más a los hombres, ya que pueden acceder con mayor facilidad a éstas, debido a la desigual distribución de las tareas de cuidado de la familia que existe (Núcleo DesDeh, 2021: 49-50).

IV- Argumentos para sostener que la participación de mujeres en tribunales internacionales es fundamental para seguir avanzando en materia de igualdad de género

Un sistema judicial independiente, imparcial y comprometido con la igualdad de género, es crucial para la vigencia de los derechos humanos, el fortalecimiento de la democracia, la inclusión, y la erradicación de la violencia contra las mujeres por razones de género (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 5; 2021: 5). De esta forma, que exista una composición equitativa de hombres y mujeres en la judicatura, refuerza la legitimidad del sistema judicial propiamente tal (Grossman, 2014: 23), así como la protección efectiva de los derechos humanos. La participación equitativa de hombres y mujeres en el sistema de justicia sería una característica inherente y esencial de una democracia, sin la cual el público perdería la confianza en aquel (Gascón Marcén, 2020: 142). En un extremo, la falta de una equitativa representación femenina puede impactar la voluntad de las mujeres de volver a acudir a la justicia, socavando el sistema judicial (International Development Law Organization, 2018: 13; Grossman, 2011: 650).

La percepción de que los jueces son imparciales es esencial para legitimidad del tribunal; así, la parcialidad socava la legitimidad, por lo que no puede haber un juicio justo ante un tribunal parcial (Grossman, 2011: 655). Una corte integrada totalmente por hombres da lugar a cuestionamientos sobre su imparcialidad (Grossman, 2014: 24). En virtud de lo anterior, se establecen reglas en los respectivos estatutos para nombrar jueces imparciales en la composición de los tribunales internacionales. Se espera que las cortes internacionales, de alguna manera, reflejen las sociedades en las cuales sus fallos tendrán aplicación (Hennette Vauchez, 2015: 198). Si los tribunales internacionales no reflejan adecuadamente a las sociedades, su legitimidad se ve disminuida (de Carvalho y Uriburu, 2022).

Si la constante sobrerrepresentación de hombres en las cortes internacionales no se debe a la falta de candidatas disponibles, se cuestiona entonces la integridad del proceso de nominación y selección, lo que también afecta la percepción de legitimidad de esa corte (Grossman, 2016: 89).

La equidad de género en la composición de una corte importa en cuanto hombres y mujeres tendrían un acercamiento a las leyes y hechos en forma diferente. Si las mujeres y los hombres aportan distintas perspectivas a los hechos, o si interpretan el derecho de manera divergente, entonces, tener un tribunal compuesto por un solo sexo supone una parcialidad inherente (Grossman, 2014: 24). Así, un grupo plural y diverso de mujeres, puede promover importantes discusiones sobre estándares legales y resolución de controversias que, de otro modo, no serían consideradas, permitiendo que ese tribunal alcance su potencial (GQUAL, 2021.2: 8). Por ejemplo, un estudio sobre la jurisprudencia del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, mostró que los paneles con juezas mujeres imponían sanciones más graves a acusados que habían atacado mujeres, y que paneles con jueces hombres imponían sanciones más graves a acusados que habían atacado a hombres (Grossman, 2014: 25).

De esta forma, si hombres y mujeres aportan una mirada diferente a los casos, ambos son necesarios en el proceso (Grossman, 2011: 656). Tal como señala la Asociación Internacional de Mujeres Juezas,

la plena representación y la igualdad de trato de las mujeres en el poder judicial son fundamentales para desarrollar la confianza pública y garantizar que las decisiones judiciales

estén bien informadas por las experiencias y perspectivas de la mitad de la población (2020).

En el mismo sentido, Navinathem Pillay, ex jueza de la CPI y ex presidenta del Tribunal Penal Internacional para Ruanda, manifestó:

(...) efectivamente, creo que las mujeres poseen una sensibilidad particular sobre lo que les sucede a las personas que sufren violaciones sexuales. Ya sabes, cuando nos dicen que es como recibir una condena de muerte, podemos comprenderlo (Grossman, 2014: 25).

Además, la ex jueza del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, Patricia M. Wald, afirmó que “es inevitable que las experiencias de vida influyan, y así debería ser, en la resolución de muchos casos”, y que las mujeres tienen “experiencias y perspectivas únicas” que “pueden marcar una diferencia, y lo hacen. Lo he visto en los tribunales de mi país y del extranjero en los que he sido jueza” (Grossman, 2014: 25).

Mientras las personas a las que vayan a afectar las sentencias de las cortes crean que el género afecta la forma en que los jueces aplican las leyes o analizan los hechos, la equidad de género será relevante en la percepción de la imparcialidad y la legitimidad de esa corte (Grossman, 2011: 661; de Carvalho y Uriburu, 2022). De esta forma, por ejemplo, aun cuando quienes compongan un tribunal tengan experiencia en materia de derechos humanos de las mujeres, si no hay mujeres representadas las partes involucradas podrían preguntarse si los fallos son, en verdad, imparciales (Grossman, 2014: 25)⁸.

La equidad de género puede mejorar la calidad de las decisiones que emanen del respectivo órgano, al incorporar mayor diversidad de ideas, valores y sistemas legales (OECD, 2019). Así, se ha sostenido que es más probable que las magistradas mujeres tomen decisiones que promuevan la equidad de género (Arana Araya, Hughes y Pérez-Liñán, 2021). La paridad de género adquiere un alto valor, especialmente en tribunales que han de conocer y fallar casos en que exista violencia de género, tortura y otros temas que afectan a las mujeres (Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, 2020). Así, se ha señalado que, por ejemplo, en casos de crímenes relacionados con el género, una corte equitativamente representada haría el proceso menos estresante para las mujeres, adolescentes y niñas víctimas, en tanto se reduciría la existencia de actitudes discriminatorias, preguntas insensibles o cuestionamiento a sus declaraciones o motivos, que usualmente conducen a una revictimización (International Development Law Organization, 2018)⁹.

De esta forma, se sostiene que, aun cuando la representación equitativa de las mujeres en tribunales no implicara un avance en la jurisprudencia sobre igualdad de género, la representación y plena participación de las mujeres es inherente a la

8 Como ejemplo, Grossman se pregunta qué pasaría si en un tribunal internacional solo se nombraran jueces de un solo país o de una sola región. Aun cuando los magistrados fueran renombrados juristas, con vasta experiencia en la materia, esa corte no sería percibida como imparcial y su autoridad sería cuestionada.

9 Elizabeth Odio Benito comenta que durante un interrogatorio a una víctima de violencia sexual en el Tribunal Penal Internacional para la antigua Yugoslavia, el abogado del acusado le preguntó si había sido violada una sola vez, tratando de probar que la violación no podía ser considerado un crimen de guerra. La jueza Odio Benito, impactada por la pregunta, le preguntó al abogado: “En su opinión, ¿cuántas veces se debe violar a una mujer, para que sea considerada violación?” (Odio Benito, 2021).

igualdad y la no discriminación (GQUAL, 2021.2: 6-7; Robinson, 2014: 8). La sola presencia de mujeres en los tribunales, envía una poderosa señal de que estos están abiertos y son accesibles para quienes buscan recurrir a la justicia (Organización de las Naciones Unidas, s.f.; Ruiz, 2019).

Aun cuando haya juezas que no sean sensibles a la perspectiva de género, de igual forma su sola presencia juega un rol en aumentar la credibilidad del sistema judicial (International Development Law Organization, 2018: 13). Todas las personas, especialmente las mujeres y los grupos tradicionalmente excluidos, tienen derecho a una participación igualitaria en la vida pública. La escasa representación de las mujeres en los órganos y mecanismos internacionales, influye considerablemente en el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación, en cuanto abarca todas las esferas de la vida (Organización de las Naciones Unidas, 2021: 6). La inclusión de grupos tradicionalmente excluidos, puede transformarse en un mensaje de que el tribunal está abierto a sus intereses (Robinson, 2014: 9). Una mayor participación de mujeres en altos cargos, es un mensaje a aquellas que están en posiciones inferiores en la misma organización (Robinson, 2014: 9).

La inclusión de una masa crítica de mujeres en los órganos de derechos humanos marca una diferencia, resultando imperativo integrar una perspectiva de género en los programas de todos los órganos internacionales. Así, el nombramiento de mujeres en los órganos internacionales es un requisito previo para que las mujeres puedan orientar, formular y aplicar la política internacional (Organización de las Naciones Unidas, 2021: 7).

Una mayor presencia de mujeres en el estrado puede provocar que los equipos de abogados también incorporen a más mujeres, o que incluso sean las mujeres las que lideren los casos (Grossman, 2016: 89), eliminando estereotipos de género o, incluso, aumentando la voluntad de las mujeres de hacer cumplir sus derechos (OECD, 2019). Más aun, la presencia de más mujeres en la judicatura motiva a otras mujeres, adolescentes y niñas a aspirar a ser nombradas juezas, y así mejorar la equidad de género en el sistema judicial (International Development Law Organization, 2018: 13), o incluso en otras áreas que históricamente han sido dominadas por los hombres (International Development Law Organization, 2018: 14).

Se ha indicado que la existencia de un poder judicial independiente, imparcial y consciente de la perspectiva de género, contribuye de manera decisiva a la promoción de los derechos humanos de la mujer, el logro de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género en la administración de justicia (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 10). Tal como lo señalara la ex Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y ex jueza del Tribunal Penal Internacional para Ruanda, Navanethem Pillay, la única manera de garantizar que la perspectiva de la mujer sea tenida en cuenta en la administración de justicia, es contar con la experiencia vital de las propias mujeres mediante la designación de juezas que, además, representen la diversidad de la sociedad y que, por tanto, estén en situación propicia para abordar las cuestiones objeto de decisiones judiciales con la sensibilidad necesaria (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 11).

Sin paridad de género se pueden pasar por alto cuestiones y perspectivas que deberían formar parte de la labor del órgano o tribunal internacional. Dicho de otra forma, se requiere que exista una representación equilibrada de mujeres para que sus vidas y experiencias se tengan en cuenta en todos los aspectos del trabajo de un determinado órgano o tribunal (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 11).

La incorporación de la perspectiva de género por sí sola no basta, debe ir de la mano con mayor participación de mujeres en los órganos y tribunales internacionales. De lo contrario, podría llevar a que un grupo representativo de un único género decidiese, exclusivamente desde su perspectiva, las consecuencias particulares de determinadas normas y políticas de Derecho internacional en otros géneros, y los problemas que esos géneros podrían experimentar, sin que estos se pronuncien al respecto (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 11).

V- Recomendaciones para avanzar hacia una mayor integración de mujeres en tribunales internacionales

Entendiendo que aún queda mucho por hacer con relación a la participación de las mujeres en altos cargos de la judicatura, nacional e internacional, varias propuestas han surgido para seguir avanzando en ese camino.

La no discriminación es una obligación presente en diversos tratados y normas internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 1 y 2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 3) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 3). Para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha señalado que los Estados deben implementar medidas contra la discriminación de *jure*, así como medidas para revertir la discriminación de *facto*, medidas que deben aplicarse tanto en el ámbito público como privado (Abarca, 2010: 826; Dahdouh, et al., 2017: 8). Adicionalmente, el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, señala que todos los ciudadanos tienen derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos y a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país. Un paso más adelante está la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que expresamente establece que los Estados Parte deben 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 plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

En consecuencia, hay una obligación para los Estados de tomar medidas para que la igualdad y la no discriminación rija en plenitud respecto de las mujeres. Los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos de las mujeres y asegurar su plena participación en el sistema judicial (International Commission of Jurists, 2014: 2). Los Estados deben revisar sus leyes y políticas, a fin de que sean compatibles con el marco jurídico internacional de protección de la mujer, prestando especial atención a los objetivos de eliminar la discriminación contra ellas y lograr la igualdad de género, incluida la representación equitativa de mujeres y hombres en cargos públicos, especialmente la judicatura (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 20).

Teniendo en cuenta lo anterior, en primer lugar, se levanta el punto sobre la existencia de normas expresas, ya sea a nivel constitucional o legal, que establezcan la paridad de género en la integración de los tribunales, o medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación de género en la administración de justicia (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 15-16). En esa línea, otra medida es establecer cuotas de género efectivas en la administración de justicia, de manera a incorporar a la mujer en la carrera judicial, y así invertir la tendencia histórica de predominio masculino (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 17).

En cuanto a los procedimientos de nominación de candidatos y candidatas a nivel nacional, para ocupar cargos en los tribunales internacionales, se reitera que es fundamental contar con procedimientos transparentes, públicos y participativos (Ruiz-Ramos, 2021; Núcleo DesDeh, 2021: 77), ya que de lo contrario se afecta el principio de igualdad y no discriminación (Ruiz-Ramos, 2021) . Lo anterior, por cuanto un proceso de nominación secreto, discrecional, en el que solo participe —por regla general—el Poder Ejecutivo, no garantiza que se tomen en cuenta las desigualdades preexistentes que enfrentan las mujeres, así como su situación de discriminación histórica y estructural. Asimismo, constituye un ambiente propicio para el uso de estereotipos de género, en relación al perfil y requisitos que deben cumplir para asumir estos cargos.

En tal sentido, se ha propuesto que, en cada Estado, exista un organismo independiente, permanente y representativo de diversos sectores (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 24; Burgorgue-Larsen, 2015: 41), que pueda coordinar el proceso de selección de candidatos y candidatas, informando debidamente al público, y no solo a una elite, sobre el proceso, sus etapas y los requisitos (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 24), a efectos de lograr que la mayor cantidad de personas calificadas pueda postular. Aún más, se requiere que el Estado identifique posibles candidatas proactivamente, animándolas a participar en los procesos de nominación (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 15). Asimismo, se ha relevado el rol de la sociedad civil en estos procesos (Pomi, 2014: 12), proponiéndose que existan mecanismos que establezcan su consulta y colaboración, de manera tal que puedan aportar con posibles candidatos o candidatas, así como en la corroboración de si cumplen con los requisitos para el cargo.

En el caso de que se realicen entrevistas a los candidatos y candidatas, deberían poder participar representantes de las organizaciones de la sociedad civil, y realizarse en base a pautas que garanticen la igualdad de condiciones para todas las candidaturas (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 27). En la elaboración de las nóminas, los Estados deberían considerar y analizar si la propuesta cumple con un equilibrio en cuanto a la diversidad y el género, proponiendo apoyar las candidaturas de aquellos que pertenezcan a los grupos poco representados en el respectivo órgano (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 28). Asimismo, es importante que, una vez que se hayan definido los posibles candidatos o candidatas, el Estado divulgue información sobre sus calificaciones y cumplimiento de los requisitos de nominación. Los postulantes, a su vez, deberían presentar evidencia acerca del cumplimiento de los requisitos que establezca cada Estatuto del tribunal respectivo, instruyéndose una pauta de evaluación al respecto (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 25).

En definitiva, se requiere que los Estados empiecen a nominar más mujeres, o comiencen a nominar en paridad, ya sea porque hay una norma que así lo establezca, o porque han asumido un compromiso público al respecto (GQUAL, 2021.2: 10). Tal como lo recomendó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, los Estados Parte tienen la responsabilidad, dentro de los límites de sus posibilidades, de nombrar a mujeres en cargos ejecutivos superiores, debiendo adoptar criterios y procedimientos objetivos para el nombramiento y el ascenso de mujeres en altos cargos (Organización de las Naciones Unidas, 2021: 8). Además, de acuerdo a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los Estados deben procurar lograr el equilibrio entre ambos sexos en las listas de candidatos nacionales

designados para su elección o nombramiento en los órganos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y otras organizaciones autónomas del sistema de las Naciones Unidas, en particular para puestos de categoría superior (párrafo 190 letra j).

A nivel internacional, también debería existir un órgano imparcial e independiente de los Estados, que pueda analizar las candidaturas, en cuanto al cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo, así como otros criterios como la paridad de género, especialmente cuando no exista una norma formal que así lo establezca (Grossman, 2016: 90-91).

De igual forma, a nivel internacional también se deberían difundir ampliamente las candidaturas presentadas por los Estados, así como sus currículos (American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law, 2021: 30; Burgorgue-Larsen, 2015: 41), de manera que las organizaciones de la sociedad civil, así como cualquier persona interesada, cuente con información que le permita participar adecuadamente en este proceso.

Asimismo, se podrían evaluar mecanismos que, expresamente, avancen hacia la integración paritaria de los tribunales internacionales, como es el caso de la CPI y el TEDH. En efecto, las instituciones que establecen las reglas y las directrices para la elección de los integrantes de los tribunales internacionales, juegan un rol fundamental en el desarrollo de mecanismos y pautas orientadoras para promover y garantizar la paridad de género (GQUAL, 2021.2: 13). Aún más, los órganos de tratados de derechos humanos, las instituciones de gobierno de las organizaciones regionales, el Consejo de Derechos Humanos y otros similares, deberían estudiar la composición de género de los tribunales y órganos internacionales, identificando buenas prácticas en la nominación y selección de candidatos y candidatas que resulten en una adecuada representación de género, para luego publicar y difundir recomendaciones en la materia (GQUAL, 2021.2: 13).

A propósito de la “feminización de la pobreza”, los Estados deben incluir las consideraciones de género en la elaboración y aplicación de medidas de desarrollo, estrategias de reducción de la pobreza, programas y planes de acción de derechos humanos, y estrategias para la educación en esta materia, así como también la promoción de los derechos de la mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011: 20).

Especial mención merece el tema de las mentorías¹⁰. Son las propias mujeres las que deben apoyar candidaturas de mujeres, motivar a mujeres más jóvenes a seguir en la carrera judicial, elaborar y mantener una red de apoyos, tener modelos femeninos de referencia que permitan abrir espacios para nuevas generaciones, formar mujeres para el futuro, etc. Las redes de mujeres ayudan a las mujeres del sector de la justicia a establecer conexiones profesionales para avanzar en sus carreras, y les proporcionan plataformas para capacitarse, desafiar las barreras y apoyarse mutuamente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 19). De esta manera, se debería fomentar la creación de asociaciones de juezas que fortalezcan la participación de mujeres en la carrera judicial, defiendan sus derechos y promuevan la adopción de medidas efectivas, dirigidas a romper las barreras institucionales que impiden o dificultan la plena equidad de género (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 20).

10 Información obtenida en el marco de la exposición de Mary Beloff, en el seminario titulado “Paridad de género en la justicia internacional”, realizado el 27 de abril de 2022 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

A nivel de judicaturas nacionales, se ha expuesto la necesidad de establecer modelos de concursos en que prime el mérito y el conocimiento, por sobre la experiencia previa; implementar políticas que fomenten y favorezcan la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional; desarrollar capacitaciones que se realicen dentro del horario laboral; elaborar estrategias que estimulen la presentación de candidaturas en las altas cortes, así como la elección de candidatas mujeres; fomentar programas de mentorías femeninas; establecer capacitaciones sobre perspectiva de género, discriminación y violencia de género; entre otras (Núcleo DesDeh, 2021: 69-82).

Se debe avanzar en la eliminación de estereotipos que encasillan a las mujeres en determinadas áreas de la judicatura, como el derecho de familia, así como en la eliminación de requisitos de ingreso o ascenso que pueden aparecer “neutras”, pero que, en la práctica, favorecen a los hombres (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021: 20).

Tomando en consideración que las experiencias de las mujeres en un conflicto suelen ser bastante distintas a la de los hombres, la justicia transicional también supone un espacio donde la consideración del género debe estar integrada, incluidas las comisiones de la verdad. Así, en numerosos conflictos las mujeres han sufrido violencia sexual y otras formas de violencia específicas de su género (ONU Mujeres, 2012: 4). Las reparaciones no deberían limitarse a violaciones específicas, sino que deberían incluir medidas encaminadas a abordar las desigualdades subyacentes, causantes del contexto en el que se producen las violaciones como los efectos de estas (ONU Mujeres, 2012: 5).

Referencias

- Abarca, M. (2010). “Discurso y política de género en el Derecho internacional”. *Revista jurídica UPR*, volumen 79 n° 3, pp. 797-849.
- American University Washington College of Law Center for Human Rights & Humanitarian Law (2021). *Informe final del panel independiente de expertos y expertas para la evaluación de candidatos y candidatas a la Corte y Comisión Interamericanas de Derechos Humanos*, 1 de octubre de 2021, <https://bit.ly/3CFOogo>.
- Arana Araya, I., Hughes, M. M., y Pérez-Liñán, A. (2021). “Judicial reshuffles and women justices in Latin America”. *American Journal of Political Science*, 65(2), pp. 373-388.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados*. Sra. Gabriela Knaul, 29 de abril de 2011, A/HRC/17/30, <https://bit.ly/3XtV1sn>.
_____. (2021). *Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Diego García-Sayán: Participación de la mujer en la administración de la justicia*. 25 de julio de 2021, A/76/142, <https://bit.ly/3w1PFJw>.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (2014). *PACE creates a special committee for the election of judges to the European Court of Human Rights*. 24 de junio de 2014, <https://bit.ly/3W6RCyR>.
_____. (2023). *Procedure for the election of judges to the European Court of Human Rights*. 2 de enero de 2023, SG-AS (2023) 01, <https://bit.ly/3GWSPo2>.

- Asociación Internacional de Mujeres Juezas (2020). “Mensaje de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas”. En Cyrus R. Vance Center for International Justice, et al. *Independencia judicial y la participación de las mujeres en la Judicatura: una mirada internacional*, <https://bit.ly/3iygotU>.
- Burgogue-Larsen, L. (2015). “Between Idealism and Realism. A Few Comparative Reflections and Proposals on the Appointment Process of the Inter-American Commission and Court of Human Rights Members”. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, volumen 5, pp. 30-62.
- Carvalho de, J. S. , y Uriburu, J. (2022). “Problematising diversity: The change that international lawyers (do not) want for international courts”. *London Review of International Law*, 10(3), pp. 391-425.
- Castagnola, A. y Pérez-Liñán, A. (2021). “La representación femenina en las Cortes Supremas y Tribunales Constitucionales de América Latina: Identificando trayectorias de inclusión y perfiles de juezas”, *Agenda Estado de Derecho*, <https://bit.ly/3vYtGCY>.
- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (2020). *Hacia un balance de género en la Corte Interamericana de Derechos Humanos: un logro dentro de la resolución de derechos humanos de la Asamblea General de la OEA*. 26 de octubre de 2020, <https://bit.ly/3GXLYuB>.
- Coalition for the International Criminal Court (s.f.). *Electing the best ICC & ASP leaders*. <https://bit.ly/3izlB4F>.
- Comisión de Derecho Internacional (2021). *Elección de 2021 de la Comisión de Derecho Internacional*. <https://bit.ly/3CKxJ9R>.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa (2012). *Guidelines of the Committee of Ministers on the selection of candidates for the post of judge at the European Court of Human Rights*. 29 de marzo de 2012, CM(2012)40-final, <https://bit.ly/3XsVIIe>.
- Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (2022). *Jueces actuales*. <https://bit.ly/3vTjYC2>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2022). *Composición actual de la Corte IDH*. <https://bit.ly/3kcoSEE>.
- Corte Internacional de Justicia (CIJ) (2022). *Miembros de la Corte*. <https://bit.ly/3Xrq4p4>.
- Corte Penal Internacional (CPI) (2022). *Jueces actuales*. <https://bit.ly/3XqZpsc>.
- Dahdouh, M., Rodríguez, V., Smith, V., Zavala, M. (2017). *Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies: Analysis of International Human Rights Laws and Standards relevant to the GQUAL*. Campaign, octubre de 2017, <https://bit.ly/3H1GiiZ>.
- DeArmond, S., Tye, M., Chen, P. Y., Krauss, A., Apryl Rogers, D., y Sintek, E. (2006). “Age and gender stereotypes: New challenges in a changing workplace and workforce”. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(9), pp. 2184-2214.
- Díez Peralta, E. (2011). “Los derechos de la mujer en el derecho internacional”. *Revista Española de Derecho Internacional*, vol. LXIII (2011), 2, pp. 87-121.
- El País (2021). *Se buscan juezas para la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. 27 de enero. <https://bit.ly/3IMD44x>.

- Executive Council of the African Union (2016). *Decision on the modalities on implementation of criteria for equitable geographical and gender representation in the African Union organs*. EX.CL/Dec.907(XXVIII)Rev.1, <https://bit.ly/3GF4rKO>.
- França Pereira, L. y Treves, R. (2021). "Symposium on Gender Representation: Promoting Gender Representation at the International Court of Justice". *OpinioJuris*, <https://bit.ly/3Zx4VeO>.
- Gascón Marcén, A. (2020). "La mujer como miembro de tribunales internacionales". En Ruiz Resa, J. (ed.). *Las mujeres y las profesiones jurídicas* (2020). Dykinson. pp. 141-154.
- GQUAL (2021.1). *12 voces por la paridad de género en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://bit.ly/3XkQt8p>.
- _____. (2021.2). *Campaña por la paridad de género en la representación internacional*. <https://bit.ly/3IJoMRV>.
- _____. (2022). *¿Dónde están las mujeres en los organismos internacionales?: Composición de Tribunales y Organismos Internacionales*. Septiembre. <https://bit.ly/3Xoec6Z>.
- Grossman, N. (2011). "Sex on the Bench: Do Women Judges Matter to the Legitimacy of International Courts?". *Chicago Journal of International Law*, 12(2), pp. 648-684.
- _____. (2014). "¿Es importante la presencia de juezas para la legitimidad de la Corte Interamericana de Derechos Humanos?". En Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (ed.). *Proceso de selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos: reflexiones hacia una reforma*, Documento de Coyuntura N° 10 (2014).
- _____. (2016). "Achieving sex-representative international court benches". *American Journal of International Law*, 110(1), pp. 82-95.
- Heilman, M. E., y Okimoto, T. G. (2008). *Motherhood: a potential source of bias in employment decisions*. *Journal of Applied Psychology*, 93(1).
- Hennette Vauchez, S. (2015). "More women–But which women? The rule and the politics of gender balance at the European Court of Human Rights". *European Journal of International Law*, 26(1), pp. 195-221.
- Inesi, M. E., y Cable, D. M. (2015). "When accomplishments come back to haunt you: The negative effect of competence signals on women's performance evaluations". *Personnel Psychology*, 68(3), pp. 615-657.
- Institute for African Women in Law (s.f.). *Beyond the Numbers: Gender Parity on the African Court – A Lesson for African Judiciaries*. <https://bit.ly/3Qzyk3Q>.
- International Commission of Jurists (2014). *Women and the Judiciary: Geneva Forum*. Series No. 1, <https://bit.ly/3vYSN8H>.
- International Development Law Organization (2018). *Women delivering justice: contributions, barriers, pathways*. <https://bit.ly/2AwXNt7>.
- Jones, K. P., Morgan, W. B., Walker, S. S., King, E. B., y Paludi, M. A. (2013). "Bias in promoting employed mothers". *Psychology for business success*, 1, pp. 105-123.
- Mecanismo Internacional Residual para los Tribunales Penales (IRMCT) (2022). *Jueces actuales del Mecanismo*. <https://bit.ly/3iDzP4t>.

- Michailidis, M. P., Morphetou, R. N., y Theophylatou, I. (2012). “Women at workequality versus inequality: barriers for advancing in the workplace”. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), pp. 4231-4245.
- Miles, A., y Sadler-Smith, E. (2014). “With recruitment I always feel I need to listen to my gut”: *The role of intuition in employee selection*. *Personnel Review*, 43(4), pp. 606-627.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina (2021). *Administración de justicia y perspectiva de género*. <https://bit.ly/3CJpZF2>.
- Núcleo DesDeh (2021). La participación de las mujeres en los sistemas de justicia de América Latina, <https://bit.ly/3QzJ1mX>.
- Odio Benito, E. (2021). “Symposium on Gender Representation: Gender Parity in International Courts – The Voice of an International Judge”, *OpinioJuris*, <https://bit.ly/3QAl27p>.
- OECD (2019). Gender equality in the judiciary, <https://bit.ly/3ZrHMue>.
- ONU Mujeres (2012). La justicia transicional: ¿una oportunidad para las mujeres?, septiembre de 2012, <https://bit.ly/3vY95Pg>.
- Open Society Justice Initiative (2019). Raising the Bar: Improving the Nomination and Election of Judges to the International Criminal Court, 28 de octubre de 2019, <https://bit.ly/3ZJkL6n>.
- Organización de los Estados Americanos (2020). Promoción y protección de derechos humanos, 21 de octubre de 2020, AG/RES. 2961 (L-O/20), <https://bit.ly/3X8dtXW>.
- Organización de las Naciones Unidas (1993). Estatuto del Tribunal Internacional para juzgar a los presuntos responsables de graves violaciones del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex-Yugoslavia a partir de 1991, 25 de mayo de 1993, <https://bit.ly/2Yff6J7>.
- _____. (1994). Statute of the International Criminal Tribunal for Rwanda, 8 de noviembre de 1994, S/RES/955, <https://bit.ly/3IEKXc5>.
- _____. (2021). Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género: Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos, 21 de mayo de 2021, A/HRC/47/51, <https://bit.ly/3iqD9A9>.
- _____. (s.f.). Día Internacional de las Juezas, 10 de diciembre, <https://bit.ly/3GDJgJk>.
- Petit de Gabriel, E. (2020). “Por fin, paridad en la CPI”. *Aquiescencia, blog de Derecho internacional*, <https://bit.ly/3vUHhvo>.
- Pillai, P. (2021). “Symposium on Gender Representation: Representation of Women at the International Law Commission”. *OpinioJuris*, <https://bit.ly/3ixAMeO>.
- Pomi, R. (2014). “Presentación realizada en el Conversatorio ‘Aportes para el proceso de selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos’, realizado en el marco del 42 Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Asunción, Paraguay, junio de 2014”. En Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (ed.). Proceso de selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos: reflexiones hacia una reforma, Documento de Coyuntura N° 10 (2014).

- Robinson, T. (2014). “¿Por qué la diversidad es importante?”. En Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (ed.). *Proceso de selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos: reflexiones hacia una reforma*, Documento de Coyuntura N° 10 (2014).
- Rose, C. (2016). Justifying Arguments About Selection Procedures for Judges at International Courts and Tribunals: A Response to Nienke Grossman. *American Journal of International Law*, 110, pp. 86-91.
- Ruiz, V. (2019). “El papel de las juezas y de una perspectiva de género para garantizar la independencia y la integridad judicial”, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, <https://bit.ly/3IUaXjA>.
- Ruiz-Ramos, Y. (2021). “Hacia la paridad de género en los órganos del SIDH: los procesos de nominación de candidatos(as) a nivel nacional”, *Instituto de Democracia y de Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, <https://bit.ly/3H1qeOQ>.
- Tetlock, P. E., Lerner, J. S., y Boettger, R. (1996). “The dilution effect: Judgmental bias, conversational convention, or a bit of both?” *European Journal of Social Psychology*, 26(6), pp. 915-934.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos (2022). *Composición de la Corte*. 28 de noviembre, <https://bit.ly/2KUCFzN>.
- Tribunal Internacional del Derecho del Mar (TDIM) (2022). *Composición*. <https://bit.ly/3iBPS2H>.
- Vergara Lamadrid, A. (2021). “Empoderando en el Derecho Internacional Público: una mirada a la participación de la mujer en la construcción del Derecho Internacional”. *Enfoque Derecho*, <https://bit.ly/3k8PyJs>.
- Williams, J. C. (2014). “Hacking tech’s diversity problem”. *Harvard Business Review*, 92(10), pp. 94-100.