

## **LA PRESENCIA DE MUJERES EN ORGANISMOS INTERNACIONALES AVANCES Y DESAFÍOS ACTUALES**

**Liliana Ronconi<sup>1</sup>**  
**Ágatha Ciancaglini Troller<sup>2</sup>**

### **Abstract**

Mucho se ha escrito sobre la relevancia de los sistemas universal y regional de protección de derechos humanos, de los estándares internacionales, de determinadas sentencias e informes internacionales y su impacto e incidencia en las políticas de los Estados. Sin embargo, pocas veces se analiza cómo funcionan los sistemas internamente. Asimismo, numerosos son los tratados que consagran la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres y otras diversidades, entre otras cuestiones, en los espacios de toma de decisiones. Es por esto que en este trabajo buscamos analizar la situación de las mujeres en los organismos internacionales, mostrar la segregación horizontal y vertical que existe respecto de ellas como, asimismo, comentar la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH) que establece recomendaciones para alcanzar el balance de género en los órganos y mecanismos de derechos humanos, y los desafíos que su implementación implica.

**Palabras claves:** igualdad - género - organismos internacionales - mujeres

## **THE PARTICIPATION OF WOMEN IN INTERNATIONAL BODIES ACHIEVEMENTS AND CURRENT CHALLENGES**

### **Abstract**

Much has been written about the importance of the universal and regional systems of human rights protection, international standards, specific international judgments and reports, and their impact and influence on State policies. However, how the systems actually operate internally is rarely analyzed. Numerous treaties enshrine real equality of opportunity between men and women and other diversities, among other issues, in decision-making spaces. Therefore, in this article we seek to analyze the situation of women in international bodies, highlight the horizontal and vertical segregation affecting them, and comment on the UN Human Rights Council (HRC) Resolution that establishes recommendations to achieve gender balance in human rights bodies and mechanisms, and the challenges that its implementation implies.

**Key words:** equality - gender - international bodies - women

---

<sup>1</sup> Doctora en Derecho, profesora de Derechos Humanos en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA) e investigadora CONICET.

<sup>2</sup> Abogada por la UBA, docente Auxiliar de Derechos Humanos en la Facultad de Derecho de la UBA y Asistente de investigación e incidencia de la Campaña GQUAL.

## Introducción

En este artículo partimos de dos consideraciones. Por un lado, mucho se ha escrito sobre la relevancia de los sistemas universal y regional de protección de derechos humanos, de los estándares internacionales, de la importancia de determinadas sentencias e informes en los sistemas de protección de derechos humanos y su impacto e incidencia en las políticas de los Estados. Sin embargo, pocas veces se analiza cómo funcionan los sistemas en el orden interno. Es decir, no solemos preguntarnos: ¿quiénes redactan esas sentencias e informes?, ¿cuál fue su recorrido y cómo llegaron a ocupar esos puestos?, ¿de qué forma son elegidas estas personas integrantes de los tribunales internacionales y órganos de monitoreo? Estos cuestionamientos nos hacen reflexionar acerca de las decisiones que se toman en estos espacios, relativas al desarrollo progresivo de los derechos humanos, a las cuestiones relacionadas con la paz y seguridad internacional, a la interpretación de normas sobre temas de coyuntura como el reconocimiento de los DESCAs, el impacto de la migración y las personas refugiadas, las relaciones en el trabajo, la corrupción, la situación de los grupos en situación de vulnerabilidad, entre otros (Krsticevic, 2015). En definitiva, no es posible negar que este tipo de decisiones resultan trascendentales y tienen un efecto en el alcance y entendimiento de los derechos humanos, tanto en el ámbito internacional, como en el nacional. Por eso entendemos relevante hacer foco en la forma como están compuestos estos organismos.

Por otro lado, nuestro segundo punto está relacionado con la plena aplicación del principio de igualdad. Para empezar, son grandes los avances que se han dado en la interpretación de este principio, pasando de la igualdad formal a la igualdad material interseccionada<sup>3</sup>. En ciertos casos, estos avances se han dado en materia de género<sup>4</sup>. En este sentido, la igualdad de género no puede quedarse en promesas consignadas en las normas e instrumentos internacionales, sino que **debe pasar a ser una realidad**.

En este trabajo buscamos analizar la situación de las mujeres en los organismos internacionales, mostrar la segregación horizontal y vertical que existe respecto de ellas como, asimismo, comentar la Resolución del Consejo de Derechos Humanos

---

<sup>3</sup> Entre otros, Corte IDH CASO GONZALES LLUY Y OTROS VS. ECUADOR SENTENCIA DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

<sup>4</sup> Entre otros, Corte IDH CASO MANUELA Y OTROS VS. EL SALVADOR SENTENCIA DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2011 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

de Naciones Unidas (CDH) que establece recomendaciones para alcanzar el balance de género en los órganos y mecanismos de derechos humanos, de esta manera nos interesa enfocarnos en algunos desafíos que la misma implica.

### **1. La situación de las mujeres en los organismos internacionales. Segregación horizontal y vertical.**

Los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, tanto el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) como el Universal (SUDH), son espacios fundamentales para alcanzar la promoción de los derechos humanos, en general en el mundo, y en particular en nuestra región. Sin embargo, la legitimidad de sus sentencias e informes dependerá no sólo de su capacidad e independencia, sino también de la aptitud de quienes los conforman (Grossman, 2012). Para garantizar que los tribunales y mecanismos de monitoreo cumplan con estas exigencias, los procesos de nominación deben ser transparentes, participativos y contar con una amplia publicidad. Asimismo, a la hora de evaluar a quienes presentan su candidatura, el mérito, la competencia en materia de derechos humanos, independencia e imparcialidad no deben ser los únicos criterios rectores, a su vez resulta fundamental asegurar una representatividad geográfica, de género y cultural. Esto implica que las candidaturas reflejen una diversidad tal que impulse una composición equilibrada en género, con representación de las diferentes regiones, grupos poblacionales y sistemas jurídicos.

Numerosos son los tratados que consagran la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres y otras diversidades, entre otras cuestiones, en los espacios de toma de decisiones que llegan a ocupar. Por ejemplo, la CEDAW en su artículo 8 requiere a los Estados parte «tomar todas las medidas apropiadas para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a sus gobiernos a nivel internacional y participar en el trabajo de las organizaciones internacionales». Así, teniendo en cuenta el artículo, y su posterior interpretación por el Comité CEDAW, resulta evidente que «los Estados Partes tienen el deber de garantizar la igualdad de género en el acceso a posiciones en los tribunales internacionales y los organismos internacionales que juegan un papel clave en el desarrollo del derecho internacional y los derechos humanos» (Martin, 2015: 1). La obligación de garantizar el principio de igualdad y no discriminación "para participar en el trabajo de las organizaciones internacionales" en virtud del artículo 8 es doble. En el ámbito internacional, los Estados deben trabajar para que los procesos de designación de cargos garanticen que se cumpla con el requisito de igualdad de género en la composición de los tribunales y órganos de monitoreo. En

el ámbito interno, los Estados deben construir procesos de selección públicos y transparentes con el objetivo de que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los varones de acceder a estos procesos en igualdad de condiciones. En especial cuando los procesos requieren de la nominación de candidaturas por parte de los Estados para poder ser evaluadas en sede internacional (Wittkopp, 2013: 224).

Hoy en día las mujeres representan el 44% de los puestos en los Procedimientos Especiales y el 48% en los Órganos de Tratados (GQUAL, 2021). La paridad de género se ha alcanzado en general en la mayoría de los puestos asociados tradicionalmente a tareas de cuidado y roles de género. A modo de ejemplo, el Comité CEDAW está compuesto por 23 miembros, 22 son mujeres y el Comité de los Derechos del Niño que tiene un total de 18 miembros y la mitad son mujeres<sup>5</sup>. Por el contrario, todavía existen espacios en donde las mujeres nunca han participado. Al día de hoy, 10 Procedimientos Especiales de Naciones Unidas no han contado con la presencia de mujeres en sus mandatos. Algunos de ellos son el Experto Independiente sobre la promoción de un orden internacional democrático y equitativo, la Relatoría Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no-repetición, la Relatoría Especial sobre la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, el Experto Independiente sobre orientación sexual e identidad de género, entre otros. También hay espacios donde la subrepresentación de mujeres es más que evidente, tales como el Tribunal Internacional del Derecho del Mar que desde su creación en 1996 contó solo con 6 juezas de un total de 51 miembros históricos y la Corte Internacional de Justicia que desde 1945 solo tuvo 5 mujeres juezas de un total de 109 miembros históricos.<sup>6</sup>

Por su parte, en el ámbito regional, en el caso del SIDH en particular, se advierte una escasa participación histórica de mujeres, de personas afrodescendientes y de personas de ciertos países de la región. En lo que respecta a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), su composición en términos de género ha sido fuertemente desigualitaria (CDH y GQUAL, 2017). Desde su establecimiento en 1979, de los 43 jueces que han formado parte de la Corte IDH, sólo 8 han sido mujeres, teniendo en cuenta las recientes elecciones en donde fueron elegidas 3 mujeres para ser juezas a partir del próximo año.<sup>7</sup> Esto implica que durante casi más de 40 años hubo sólo 5 mujeres en ese rol (lo que representa el 13% del total). Situación similar ocurre en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

---

<sup>5</sup> Al respecto v. <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Membership.aspx> y <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crc/pages/crcindex.aspx>

<sup>6</sup> Al respecto v. <https://www.itlos.org/en/main/the-tribunal/members/> y <https://www.icj-cij.org/en/all-members>

<sup>7</sup> Fueron elegidos Rodrigo Bittencourt Mydrovitsch (Brasil), Verónica Gómez (Argentina), Nancy Hernández López (Costa Rica) y Patricia Pérez Goldberg (Chile).

que desde su creación en 1959, de los 79 comisionados que han formado parte, 17 han sido mujeres, también si se tiene en cuenta la última elección del 2021. Esto implica que durante casi más de 60 años hubo sólo 16 comisionadas (lo que representa el 21% del total).

En gran parte, la falta de mujeres en estos espacios tiene como principal causa la falta de nominaciones realizadas por los Estados. Así, sin considerar el número de mujeres nominadas para ocupar cargos en puestos vinculados tradicionalmente a tareas de cuidado y roles de género (como los mencionados previamente), los Estados o bien no postulan candidatos o, si lo hacen, no postulan mujeres. A modo de ejemplo, según un informe elaborado por el Centro de Derechos Humanos (CDH) de la Facultad de Derecho (UBA) junto con la Campaña GQUAL, de las nominaciones realizadas por la mayoría de los países de Latinoamérica entre el 2000 y el 2017, de un total de 239 nominaciones, si se excluyen el Comité CEDAW y el Comité de los Derechos del Niño, las nominaciones de mujeres no superaron el 18% (CDH y GQUAL, 2019).

En una segunda investigación realizada por el CDH y la Campaña GQUAL, los resultados evidenciaron que para el año 2000 existían 661 (100%) miembros totales en los tribunales internacionales y órganos de monitoreo relevados en la investigación. De ese total, 525 eran hombres (79, 43%) y 136 mujeres (20,57%). Para el año 2015, estas cifras aumentaron a 1397 (100%) miembros totales, de los cuales 993 eran hombres (71,08%) y 404 eran mujeres (28,91%). Esto significa que, si bien la participación de las mujeres aumentó en un 40%, para llegar a la paridad debería haber aumentado en un 150%. Por otro lado, en 15 años la participación se incrementó tan solo en 8.30 puntos porcentuales (CDH y GQUAL, 2017: 35). Surge de la investigación que el lento crecimiento que ha tenido la participación de mujeres en los organismos internacionales, de continuar así tomaría cerca de 40 años más alcanzar la paridad. Inclusive esta situación se agrava si no se toma en cuenta la participación de las mujeres en el Comité CEDAW, el Comité de los Derechos del Niño y la Comisión para la promoción y protección de los derechos de las mujeres y niños de Asia. En este caso, tomará más de 45 años alcanzar la paridad (CDH y GQUAL, 2017: 37-38).

Estos resultados exigen que los Estados tomen seriamente su deber de actuar de forma tal de revertir la actual situación de subrepresentación de las mujeres en el ámbito internacional. Para esto consideramos necesario que se revean y mejoren los procedimientos de nominación y selección, nacionales e internacionales, a fin de generar igualdad de oportunidades de acceso a los cargos en organismos internacionales para las candidatas mujeres.

## 2. El informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH).

En mayo de 2021 el CDH de Naciones Unidas publicó el informe: “*Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género*” realizado por el Comité Asesor del Consejo. El armado del documento involucró consultas con la sociedad civil y diversos actores relevantes mediante la elaboración de un cuestionario difundido por el Comité Asesor del CDH. Dicha instancia fue una oportunidad única para que, tanto la sociedad civil como la academia y otros actores interesados, como la Campaña GQUAL<sup>8</sup>, presentaran información y propuestas que tuvieran entre sus objetivos mejorar los procedimientos de selección en los órganos de las Naciones Unidas, dando a conocer los niveles de participación de mujeres en estos espacios<sup>9</sup>.

El informe representa una herramienta fundamental para aspirar a alcanzar la paridad de género en la justicia internacional. Las recomendaciones del informe, dirigidas al CDH, a los Estados Miembro de las Naciones Unidas y a la ACNUDH, evidencian la necesidad del trabajo en conjunto y la importancia de un proceso de monitoreo para superar la subrepresentación de mujeres en este ámbito.

Los 5 ejes que visibiliza el informe son:

- La falta de publicidad y transparencia de los procedimientos de nominación y selección en el ámbito nacional.
- El hecho de que la falta de mujeres en estos espacios se deba principalmente a la falta de nominaciones por parte de los Estados, que o bien no proponen candidaturas o, si lo hacen, no suelen nominar mujeres.
- La falta de exigencia en los procesos de selección a nivel nacional para alcanzar un equilibrio de género. La paridad de género en general no se reconoce como un objetivo manifiesto.

---

<sup>8</sup> Al respecto v. <http://www.gqualcampaign.org/inicio/>

<sup>9</sup> Cabe destacar que en el 2007 el CDH a través de la Resolución 5/1 manifestó la necesidad de prestar debida consideración al balance de género para la selección de integrantes de Procedimientos Especiales. Inclusive, en el 2019 publicó la Resolución 41/6 que pone de manifiesto la falta de balance de género en los órganos de derechos humanos de Naciones Unidas, incluyendo los Procedimientos Especiales, Órganos de Tratado y el Comité Asesor del Consejo. En esa instancia se encomienda al Comité Asesor producir el informe de buenas prácticas y recomendaciones que comentamos en este trabajo. V. [https://www.derechoshumanos.net/ONU/resoluciones/Resolucion-5-1-Consejo-DDHH-\(A\\_HRC\\_RES\\_5\\_1\).pdf](https://www.derechoshumanos.net/ONU/resoluciones/Resolucion-5-1-Consejo-DDHH-(A_HRC_RES_5_1).pdf) y <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/220/29/PDF/G1922029.pdf?OpenElement>

- La ausencia de las sociedades civiles u otros actores no estatales en la selección de candidaturas. Estas organizaciones podrían colaborar en la identificación de candidatos/as idóneos sobre todo de grupos subrepresentados. El informe destaca que “la exclusión de las organizaciones de la sociedad civil y otros agentes no estatales de esos procesos también podría reforzar la opinión de que las candidaturas presentadas por los Estados sirven como recompensa política” (CDH, 2021: 13).
- El impacto de los roles y estereotipos de género que existen en las sociedades actuales y que se presentan como obstáculos para las mujeres, que tienen menos probabilidades de ser consideradas candidatas viables para formar parte de estos espacios.

En materia de recomendaciones:

- Una de las principales está dirigida al CDH y sus órganos, y apunta a la importancia de publicar debidamente la composición de los procedimientos especiales desagregados por género, así como también a adoptar medidas para garantizar la paridad en la elección y designación de éstos.<sup>10</sup>
- Para que efectivamente haya más mujeres que aspiren a estos puestos, recomienda que los Estados Parte se comprometan a identificar más candidatas en sus países.
- Recomienda también que los Estados promuevan procesos de selección públicos que incluyan el género como criterio para la elección en el ámbito interno. Esta adición es fundamental dado que en general no suele ser un requisito para la nominación de candidaturas.
- A nivel internacional, otro compromiso que deberían tener los Estados es, en efecto, elegir mujeres.

### 3. Desafíos

El informe del CDH de Naciones Unidas sin dudas es un avance para visibilizar un problema estructural que no solo existe a nivel internacional, sino también en

---

<sup>10</sup> Un ejemplo a destacar en este sentido es la creación del Comité de Expertos/as Independientes que evalúa a los posibles candidatos/as para ocupar cargos en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Este proceso es convocado por actores de la sociedad civil y otros interesados en fortalecer el funcionamiento del SIDH a través de elecciones transparentes, justas e inclusivas. V. <https://www.justiceinitiative.org/newsroom/independent-experts-assess-candidates-inter-american-human-rights-commission/es>

el ámbito interno: la subrepresentación de mujeres en los espacios de toma de decisiones es un hecho<sup>11</sup>. Este problema refleja una desigualdad en el acceso a los espacios políticos y públicos y debe ser revertida (Comité CEDAW, 1997). Aún resta mucho por hacer, sobre todo en otros espacios que impactan directamente en la posibilidad de que más mujeres aspiren a cargos en el ámbito internacional. Pensemos, por ejemplo, ¿quiénes suelen ser decanos y profesores titulares en las Universidades de Derecho? ¿Quiénes ocupan cargos jerárquicos en los Ministerios de Relaciones Exteriores? ¿Quiénes llegan a ocupar altos cargos en las Cortes Supremas u órganos judiciales de máxima jerarquía en el país?<sup>12</sup>

Resulta relevante que los procesos electorarios se den a conocer con suficiente anticipación y no semanas antes de cubrir los cargos. Además, la práctica demuestra que los procesos de nominación en el ámbito nacional no suelen ser abiertos ni transparentes. La comunidad interesada toma conocimiento una vez que el candidato ya está identificado, sin posibilidades de cuestionar la candidatura o consultar sobre la misma. A su vez, los criterios de selección y el funcionamiento del proceso deben ser claros, públicos y garantizar formas de evaluación similares en el tiempo a fin de que quienes aspiran a la candidatura conozcan de antemano su funcionamiento y los requisitos para postularse. Los procesos deben establecer como criterios de selección el género, la diversidad geográfica y cultural (Dawuni, 2018), además de los ya conocidos. Como sugiere el informe del CDH de Naciones Unidas, «la inexistencia de un procedimiento de esas características significa que la selección de candidatos puede llevarse a cabo como una cuestión de discrecionalidad política, lo que a menudo favorece las candidaturas masculinas» (CDH, 2021: 12).

Para eso, cada Estado debería elaborar un procedimiento público y transparente que esté encabezado por un organismo formal, de composición diversa e independiente que permita la selección de las mejores candidaturas posibles con la participación de la sociedad civil, la academia y otros actores relevantes. Promover espacios de participación por fuera del Estado permite que estos actores se involucren en la toma de decisiones, opinen, evalúen las candidaturas existentes, propongan perfiles de personas expertas y cuestionen los propuestos para ocupar estos cargos. En definitiva, los Estados deberían dar a conocer a toda la comunidad las personas propuestas como candidatas para ocupar cargos en organismos internacionales.

En este sentido, por ejemplo, Argentina ha avanzado en la apertura de un proceso de selección interno, en el marco de la cancillería, en el cual se informa el nom-

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, en el caso de Argentina v. <https://mujeresenelpoder.org.ar/>

<sup>12</sup> Al respecto v. Castagnola/ Pérez Liñán (2021). Asimismo, respecto de Argentina Ronconi/Ramallo, 2021.



bre de estas personas candidatas y se abre un proceso de apoyos y/o cuestionamientos.<sup>13</sup> Luego se les toman entrevistas y posteriormente se eligen. Sin duda este proceso representa un avance pero que dista mucho de los principios establecidos por el CDH de Naciones Unidas. En primer lugar, no se conoce con anterioridad la apertura del proceso y la posibilidad de postular (por parte de la sociedad civil, el ámbito académico, etc., y no solo desde el gobierno) o autopostularse, no se conoce cómo llegan las personas a ser candidatas ni tampoco hay razones fundadas de la elección de unas y no otras. Asimismo, como se realizan una por una las postulaciones, dependiendo del organismo, esto impide ver la foto completa y conocer en términos reales cuántos varones y mujeres se postularon y finalmente se eligieron.

La existencia de procesos de selección a nivel interno en los Estados es crucial para mejorar las elecciones en los organismos internacionales como, también, para reforzar la legitimidad de las candidaturas.

## Conclusiones

La igualdad es un principio fundamental en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En este sentido, distintos órganos de aplicación de tratados han dado grandes avances en la interpretación de las cláusulas de igualdad. Sin embargo, poco se ha avanzado en una mirada estructural igualitaria hacia adentro de los propios órganos. Esta cuestión queda en claro con los números que aquí hemos presentado.

La Resolución 47/51 del CDH de Naciones Unidas representa un gran avance en este sentido, sin embargo aún queda un largo camino por recorrer a fin de garantizar que las mujeres, en toda su diversidad, lleguen a estos espacios. Sin dudas, como hemos puesto en consideración, la elaboración de procesos locales transparentes, regulares, con perspectiva de género e interseccional resultan fundamentales para garantizar diversidad de voces en los organismos internacionales. Asimismo, es fundamental garantizar la efectiva representación de las mujeres y diversidades en todos los espacios, no solamente en aquellos asociados históricamente a las mujeres. Solo con un verdadero enfoque interseccional que reconozca y aborde las múltiples causas de discriminación se podrá aspirar a que una diversidad de voces participen en estos espacios siendo más representativos y democráticos.

---

<sup>13</sup> Lamentablemente no existe información oficial emitida por Cancillería Argentina sobre este tema sino que solo se informa por un aviso de prensa la/s candidatura/s propuesta y el proceso a seguir. Una vez concluido el proceso de elección, se retira la información de la web.

## Bibliografía

Castagnola, A., 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 Derechos, Fundación KAS. Disponible en: <https://agendaestadodederecho.com/america-latina-representacion-femenina-en-las-cortes-supremas-y-tribunales/>

CDH y GQUAL (2019), La falta de mujeres ocupando cargos en organismos internacionales ¿responsabilidad de los Estados?, 2do informe, Facultad de Derecho UBA. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/pdf/informe-n-2-documento-3.pdf>

CDH y GQUAL (2017), La situación de las mujeres en los espacios de justicia internacional, Documento de trabajo Nro. 1, Facultad de Derecho UBA. Disponible en: [http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/pdf/2017\\_informe1-gqual.pdf](http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/pdf/2017_informe1-gqual.pdf)

Consejo de Derechos Humanos (CDH), Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos, Resolución 5/1, Naciones Unidas, 2007. Disponible en: [https://www.derechoshumanos.net/ONU/resoluciones/Resolucion-5-1-Consejo-DDHH-\(A\\_HRC\\_RES\\_5\\_1\).pdf](https://www.derechoshumanos.net/ONU/resoluciones/Resolucion-5-1-Consejo-DDHH-(A_HRC_RES_5_1).pdf)

Consejo de Derechos Humanos (CDH), Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, Resolución 41/6, Naciones Unidas, 2019. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/220/29/PDF/G1922029.pdf?OpenElement>

Consejo de Derechos Humanos (CDH), Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, Resolución 47/51, Naciones Unidas, 2021. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F47%2F51&Language=E&DeviceType=Desktop>

Comité CEDAW, Recomendación General Nro. 23: vida política y pública, 16 período de sesiones, 1997. Disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/4736&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/4736&Lang=en)

Corte IDH CASO GONZALES LLUY Y OTROS VS. ECUADOR\* SENTENCIA DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

Corte IDH CASO MANUELA Y OTROS VS. EL SALVADOR SENTENCIA DE 2 DE NOVIEMBRE DE 20211 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

GQUAL (2021), Composición de Tribunales y Organismos Internacionales. Disponible en: <http://www.gqualcampaign.org/composicion-actual/>

Dawuni, J., Kuenyehia, A. (2019), International Courts and the African Woman Judge: Unveiled Narratives, Routledge.

Grossman, N. (2012), "Sex on the Bench: Do Women Judges Matter to the Legitimacy of International Courts?" en *Chicago Journal of International Law*: Vol. 12: No. 2, Article 9, pp. 650.

Krsticevic, V. (2015), La paridad de género en los tribunales y órganos internacionales: un avance posible con impacto global, Campaña GQUAL. Disponible en: <http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2021/03/VK-LA-PARIDAD-DE-GENERO-EN-LOS-TRIBUNALES-Y-ORGANOS-INTERNACIONALES-UN-AVANCE-POSIBLE-CON-IMPACTO-GLOBAL.pdf>

Martin, C. (2017), Artículo 8 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: un escalón esencial en asegurar la paridad de género en órganos y tribunales internacionales, Campaña GQUAL. Disponible en: [http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2017/05/CLaudia\\_paper\\_Español.pdf](http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2017/05/CLaudia_paper_Español.pdf)

Ronconi, L. / Ramallo, M. (2021) *Género y Derecho Público Local*, Thomson Reuters/ Universidad de Palermo

Wittkopp, S. (2013), “Article 8”, en *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary*, Freeman, M., Chinkin, C. y Rudolf, B. (Ed.), Oxford Commentaries on International Law.