

Bogotá, mayo 12 de 2025

Honorable Magistrada:

GLORIA MARÍA GÓMEZ MONTOYA

Consejo de Estado

Sala de lo Contencioso Administrativo

Sección Quinta

E. S. D

REFERENCIA: Amicus Curiae.

DEMANDANTE: Samuel Alejandro Ortiz Mancipe

DEMANDADO: José Joaquín Urbano Martínez, magistrado de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia

RADICADO: 11001-03-28-000-2025-00005-00

Diana Esther Guzmán, Mariluz Barragán, María Adelaida Ceballos Bedoya, Sergio Pulido Jiménez, Liz Carolina Bermúdez y Kelly Giraldo Viana, identificadas como aparece al pie de nuestras firmas, actuando en calidad de directora, subdirectora e investigadoras del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia), comparecemos ante su honorable Despacho para presentar el siguiente *AMICUS CURIAE* en el proceso de la referencia, mediante el cual se estudia la pretensión de nulidad del Acuerdo 2444 de octubre del 2024, por medio de la cual se seleccionó al señor José Joaquín Urbano Martínez como magistrado de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, así como de su acto de confirmación expedido el 21 de noviembre de 2024.

Dejusticia es un centro de investigación socio-jurídica dedicado a la promoción de los derechos humanos en Colombia y América Latina, a la garantía del interés público y al fortalecimiento del Estado de Derecho. Durante dos décadas, no solo hemos defendido los derechos de las mujeres y otros grupos históricamente excluidos, sino que hemos adelantado acciones para la inclusión efectiva de las mujeres en los escenarios de poder. De esa trayectoria surge nuestro interés académico y práctico en el presente caso.

Como bien lo sabe esta Corporación, el *amicus curiae* es una figura que permite que un tercero, sin ser parte del proceso, presente información ilustrativa y argumentos relevantes en

un asunto de interés público¹. En este caso particular, queremos llamar la atención sobre la falta de equidad de género en la selección de los magistrados de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia. Específicamente, resaltamos la histórica subrepresentación de las mujeres en esta corporación, así como la necesidad normativa y política de corregir ese patrón de exclusión. La reciente elección del magistrado José Joaquín Urbano como nuevo integrante de dicha Sala—convirtiéndose en el cuarto hombre consecutivo en ser seleccionado—es reflejo de esa tendencia preocupante. Actualmente, la Sala de Casación Penal está compuesta por nueve magistrados, de los cuales solo una es mujer, lo que evidencia un déficit estructural en materia de equidad de género que debe ser abordado de manera urgente y decidida. Respetuosamente solicitamos entonces al Honorable Consejo de Estado que tenga en cuenta nuestras consideraciones al momento de evaluar las pretensiones del demandante.

Hemos dividido este *amicus* en cuatro secciones. En la primera, ofrecemos algunos datos sobre el contexto histórico de subrepresentación de las mujeres en la Corte Suprema. En la segunda sección, presentamos los fundamentos normativos que sustentan la obligación de asegurar la igual participación de las mujeres en la Corte Suprema de Justicia (especialmente desde una mirada interseccional). En la tercera sección, exponemos la evidencia académica que respalda la importancia de diversificar la composición de la justicia. En la cuarta sección, planteamos algunas conclusiones.

1. DATOS SOBRE EL CONTEXTO DE SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CORTE SUPREMA

El argumento empírico en el que sustentamos esta intervención es que las mujeres han estado históricamente subrepresentadas en la Corte Suprema de Justicia en general, y en la Sala de Casación Penal en particular. Esta subrepresentación es una evidencia de la existencia de un *techo de cristal* que debería ser inadmisibles en un Estado social y democrático de derecho como Colombia. A continuación, presentamos algunos datos que sustentan este argumento.

¹ En palabras de la Corte Constitucional, el *amicus curiae* “constituye la intervención de un tercero que no reviste la calidad de parte, pero que se presenta en un litigio en el que se debaten cuestiones de interés público con el fin de presentar argumentos relevantes”. En este sentido, se trata de una figura distinta a la de partes y terceros procesales (como el coadyuvante), por la cual se persigue “ofrecer opiniones calificadas para la solución de un caso” con el ánimo de enriquecer el debate y la discusión. Corte Constitucional. Auto 107 de 2019.

En la judicatura colombiana persiste una estructura piramidal, en la cual la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel judicial. Según información de 2024, las mujeres representaban: 56% de los empleados judiciales, 50% de los jueces/zas municipales, 47% de los jueces/zas del circuito, 37% de los magistrados/as de tribunal o consejo seccional y 29% de los magistrados/as de las altas Cortes.²

En el caso específico de la Corte Suprema de Justicia, encontramos que la primera magistrada titular (Fanny González Franco) ingresó apenas en 1983. González fue asesinada en el holocausto del Palacio de Justicia en 1985 y pasaron 16 años para que nombraran a la segunda magistrada titular (Isaura Vargas Díaz). En la última década, el promedio de mujeres en la Sala Plena de la Corte ha sido de apenas el 25%, llegando a un 27% en 2024.³ Estas cifras son todavía más sombrías cuando se cruza el género con la variable étnico-racial, pues la Corporación nunca ha contado con una magistrada afrodescendiente o indígena.⁴

Por su parte, la Sala de Casación Penal ha tenido solamente cuatro mujeres en su historia y nunca ha tenido períodos prolongados con más de una mujer. Al momento de presentar este *amicus*, la presencia de mujeres en esta Sala era apenas del 11% (1 mujer y 8 hombres).⁵ Esta composición histórica y actual de la Sala Penal es, en buena medida, un reflejo de la composición de las listas de candidatos/as que el Consejo Superior de la Judicatura envía a la Corte Suprema. Entre el año 2018 y 2024,⁶ el Consejo Superior de la Judicatura envió 35 listas a la Corte Suprema, de las cuales 23 (el 66%) estaban mayoritariamente conformadas por hombres. Lo propio ha ocurrido con las listas para la Sala Penal: 5 de las 8 listas

² Consejo Superior de la Judicatura. “Participación de la mujer en la Rama Judicial”. Abril de 2024. Disponible en:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNDh5YmViODItYmJkZS00MTUxLThmNDAtYWVzNWlWNDc3MDVkIiwidCI6IjYyMmNiYTk4LTgwZjgtNDZmMy04ZGY1LTk4YjYk5OTAxNTk4YiIsImMiOiJ9>

³ Los promedios de los años 2014 a 2017 fueron tomados de García Villegas, Mauricio y Ceballos Bedoya, María Adelaida (2019). *La profesión jurídica en Colombia. Falta de reglas y exceso de mercado*. Bogotá: Dejusticia, p. 133. Los datos sobre el período 2018-2014 provienen de Juan Sebastián Ceballos Bedoya. Composición de la Corte Suprema y el Consejo de Estado (manuscrito inédito en posesión del autor, 2025).

⁴ Mesa Nacional de Mujeres Negras/Afrocolombianas/Raizales/Palenqueras. “Día 7. Magistradas AFRO en la JEP”. 7 de mayo de 2019. Disponible en: <http://mesamujeresafro.blogspot.com/2019/05/dia-7-magistradas-afro-en-la-jep.html>

⁵ Este dato consta en la página oficial de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Penal. <https://cortesuprema.gov.co/sala-de-casacion-penal-home/>.

⁶ Elegimos el 2018 como fecha de corte porque la información más completa sobre las listas del Consejo Superior está disponible solamente a partir de ese año.

conformadas tenían mayoría de candidatos hombres y tan solo en una ocasión resultó elegida una mujer (Myriam Ávila, en 2021).⁷

Como explicaremos más adelante, la Sentencia C-134 de 2023 introdujo un mandato de paridad en las selecciones de la Corte Suprema, con el fin de superar este patrón histórico. Desde el momento en que se adoptó esa decisión (el 3 de mayo de 2023) no se ha escogido ninguna mujer para integrar la Sala Plena de la Corte Suprema. En cambio, sí se han seleccionado 5 hombres, 4 de ellos para la Sala Penal. El magistrado José Joaquín Urbano Martínez (cuya selección está siendo demandada) fue el último en esta seguidilla de designaciones. Estos datos significan que, en pocos meses, se renovó casi la mitad de la Sala de Casación Penal sin que entraran nuevas mujeres.

Como trasfondo de esta información, es esencial considerar que las mujeres tienen casi la mitad de las tarjetas profesionales de abogado/a del país, y muchas de ellas están igual o mejor preparadas que sus colegas hombres.⁸ La subrepresentación de las mujeres en la Corte Suprema no se debe entonces a un déficit de juristas meritorias. Mujeres sí hay, pero la evidencia empírica muestra que ellas no se postulan a las altas Cortes o no son seleccionadas por factores asociados al género.⁹ Entre estos factores se encuentran los sesgos de género de los nominadores; las dificultades que ellas enfrentan para promover sus candidaturas en espacios de poder (v.gr., por su déficit de capital político o el riesgo de sufrir acoso sexual); o la desconfianza generada por procesos de selección previos que han frustrado las expectativas de inclusión de las mujeres.¹⁰ Estos obstáculos se magnifican en el caso de las mujeres racializadas, muchas de las cuales también tienen trayectorias sobresalientes, como lo

⁷ Ceballos Bedoya, María Adelaida; Villadiego Burbano, Carolina; Uprimny Yepes, Rodrigo y Giraldo Viana, Kelly (2024). *Reflexiones y recomendaciones sobre los mecanismos de selección de altas autoridades judiciales en América Latina*. Fundación Konrad Adenauer Stiftung México, Dejusticia, CIJ. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/publication/reflexiones-y-recomendaciones-sobre-los-mecanismos-de-seleccion-de-altas-autoridades-judiciales-en-america-latina/>.

⁸ Un indicador de este fenómeno es que hay más mujeres que hombres cursando especializaciones y maestrías en derecho, como mostramos en García Villegas, Mauricio y Ceballos Bedoya, María Adelaida (2019). *La profesión Jurídica en Colombia. Falta de reglas y exceso de mercado*. Bogotá: Dejusticia. Así también lo confirman los datos sobre estudiantes graduados en el 2023, los cuales constan en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, del Ministerio de Educación, disponibles en: <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/>

⁹ Jaramillo Sierra, Isabel Cristina (octubre 15, 2021). “Serán los mejores”: Un mal argumento para explicar por qué no debería contar el género en la elección de magistrados en la Corte Suprema de Justicia. *Semana*.

¹⁰ Ceballos Bedoya, María Adelaida (2023). *Women's Place(s): A Socio-Legal Analysis of Gender Inequalities in the Colombian Judiciary* (Disertación doctoral, McGill University); Ceballos Bedoya, María Adelaida (junio 9, 2022) “Mujeres y altas cortes: reflexión sobre una ausencia”, *Ámbito Jurídico*.

demonstró la conformación de la Jurisdicción Especial para la Paz, que es la única alta Corte que se ha tomado en serio la diversidad judicial ampliamente entendida.^{11 12}

2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

La participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de decisión del Estado y la sociedad civil es fundamental para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y es una condición necesaria para garantizar una democracia plena¹³. El Estado colombiano tiene el deber de asegurar la igualdad en el acceso a los cargos públicos, incluido el sistema judicial. Para lograr una equidad real, las instituciones deben generar las condiciones necesarias que permitan una participación efectiva y equilibrada de las mujeres en toda su diversidad dentro de las ramas del poder. En este camino, el sistema jurídico ha avanzado hacia fórmulas de paridad que obligan al Estado a garantizar la equidad de género en los altos cargos de la rama judicial, incluida la Corte Suprema de Justicia.

La Constitución Política de Colombia establece que el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva¹⁴, y reconoce el derecho de la mujer a participar en los niveles decisorios de la administración pública¹⁵. Además, diversos instrumentos internacionales, que forman parte del bloque de constitucionalidad, imponen al Estado la

¹¹ Gómez-Mazo, Daniel (2020). *Afro-Descendant Representation on Latin American Courts* (Doctoral Dissertation, Fordham University - School of Law).

¹² Pardo Rodríguez, Santiago (2020). “A Second Chance on Earth: Understanding the Selection Process of the Judges of the Colombian Special Jurisdiction for Peace” 10:2 Notre Dame Journal of International & Comparative Law, 209–266.

¹³ “Corolario lógico del artículo 1° constitucional es el 2°, que al señalar los fines del Estado enfatiza: “*facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan (...)*” (Subraya la Corte). Lo que significa que el Estado asume la obligación de hacer fáctica -o posible- la actividad participativa de todos los ciudadanos y ciudadanas en las decisiones que incumben a toda la comunidad. Justamente, si fuera preciso comprimir en uno solo los objetivos del proyecto de ley estatutaria que la Corte examina, podría decirse esto: remover obstáculos (de hecho) que impiden la participación plena de la mujer en la vida democrática del país”. Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000.

¹⁴ Constitución Política de Colombia. Artículo 1 (carácter participativo del Estado), artículo 2 (fines esenciales del Estado, como garantizar la efectividad de los principios y derechos) y artículo 13 (igualdad de derechos y oportunidades y promoción de la igualdad real y efectiva).

¹⁵ Constitución Política de Colombia. Artículo 40 (derecho a participar en los niveles decisorios de la administración pública) y artículo 43 (igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres).

obligación de asegurar que las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, puedan acceder a cargos públicos y ejercer funciones gubernamentales sin restricciones¹⁶.

Particularmente, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que hace parte del bloque de constitucionalidad¹⁷, determina que los Estados deben adoptar medidas especiales de carácter temporal para alcanzar la igualdad sustantiva de las mujeres en todos los espacios¹⁸ y garantizar el derecho a “[...] ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”¹⁹. En particular, queremos resaltar la Recomendación General No. 40 del Comité CEDAW, la cual insta a los Estados a garantizar el derecho de las mujeres a una representación igualitaria e inclusiva en todas las instancias decisorias (incluido el Poder Judicial). Allí se define la representación igualitaria e inclusiva como “la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en toda su diversidad, en materia de igualdad de acceso y de poder en los sistemas de toma de decisiones”²⁰. Colombia debería tomarse en serio esta Recomendación General, pues el principio de buena fe en las relaciones internacionales implica, por un lado, que deberían respetarse los pronunciamientos de los órganos encargados de la interpretación de los tratados internacionales (en este caso, el Comité CEDAW); y, por otro lado, que los Estados firmantes deberían acoger las interpretaciones más expansivas y generosas posibles de los tratados.

A pesar de existir estándares a nivel nacional e internacional, las mujeres continúan enfrentando una baja participación en muchos cargos directivos y de decisión del Estado.²¹ La

¹⁶ Además de la CEDAW, la Convención de Belém do Pará también consagra el derecho de las mujeres a tener igualdad de acceso a la administración pública. La Plataforma de Acción de Beijing también incluyó la adopción de acciones positivas para lograr una participación y representación igualitaria de hombres y mujeres en la vida pública y política.

¹⁷ La Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue aprobada por medio de la Ley 51 de 1981 y ratificada el 19 de enero de 1982. La Corte Constitucional ha reconocido su valor como parte del bloque de constitucionalidad en las sentencias C-355 y C-667 de 2006, T-878 de 2014, entre otras.

¹⁸ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Artículo 2 y 3.

¹⁹ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Artículo 7 y Recomendación General No. 23 del Comité de la CEDAW.

²⁰ Recomendación General No. 40 del Comité de la CEDAW.

²¹ Esta afirmación se sustenta, entre otros, en los datos que revisó la Corte Constitucional en la Sentencia C-134 de 2024, mediante la cual declaró constitucional la fijación de la cuota del 50% de mujeres para los cargos directivos y de máximo nivel decisorio. Además, un informe de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública mostró que las mujeres habían alcanzado una participación significativa en la rama ejecutiva del orden nacional (47%) y en los órganos de control (43%). Sin embargo, en otros espacios esa participación no sólo es marcadamente baja, sino que se ha reducido (como es el caso de la rama legislativa, la organización electoral y las autoridades territoriales). Dicho eso, los datos de este informe deben considerarse con cautela

persistente subrepresentación femenina revela la existencia de obstáculos y prácticas discriminatorias que impiden su plena participación en la vida pública²². Por esta razón, el logro de la paridad no solo implica la garantía de la igualdad formal, sino que exige la remoción de los obstáculos que de hecho dificultan su participación.²³

La Ley 581 de 2000, conocida como la 'Ley de Cuotas', fue uno de los primeros esfuerzos para corregir dicha desigualdad en la representación de las mujeres en el ámbito público. Esta norma estableció que al menos el 30% de los cargos decisorios en la administración pública deben ser ocupados por mujeres. Además, estableció que, en los procesos de selección mediante ternas, al menos una de las candidaturas debe corresponder a una mujer, y que en los cargos en los que la designación se realiza a través de listas, quienes las elaboren deben garantizar la inclusión de hombres y mujeres en igual proporción²⁴.

La Corte Constitucional, al revisar la constitucionalidad de la norma, encontró que efectivamente la participación de las mujeres en altos cargos (cargos directivos y de decisión del Estado) era marcadamente baja²⁵ y determinó que la equidad de género era “imperativa”, pues una democracia no tolera el marginamiento de la mitad de sus ciudadanos.²⁶ En este sentido, declaró que la ley se ajustaba a la Constitución. Sin embargo, dejó la aplicación de la disposición que regula la conformación de listas a la buena voluntad de los seleccionadores/as, lo que, como veremos más adelante, tornó la medida poco efectiva.

porque provienen del autorreporte y comprenden solamente el 40% de las entidades. Véase, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2023. “Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado colombiano”. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. https://intranet.cali.gov.co/wp-content/uploads/2024/01/DAFP-Informe-2023-N0007824_20231229.pdf.

²² Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000.

²³ Algunos trabajos previos de Dejusticia en esta materia son: Guzmán Rodríguez, Diana Esther, y Paola Molano Ayala. 2012. “La Ley de Cuotas en Colombia: avances y retos. Diez años de la Ley 581 de 2000”. Documentos de discusión. Número 13. Dejusticia; Guzmán Rodríguez, Diana Esther, y Sylvia Cristina Prieto Dávila. 2014. *Participación política de las mujeres y partidos: Posibilidades a partir de la reforma política de 2011*. Bogotá: Dejusticia; “Demandamos la elección de tres ministros y del director del Dapre por incumplir la Ley de Cuotas”. s/f. *Dejusticia* (blog). Consultado el 28 de abril de 2025. <https://www.dejusticia.org/litigation/demandamos-la-eleccion-de-tres-ministros-y-del-director-del-dapre-por-incumplir-la-ley-de-cuotas/>.

²⁴ Artículo 6, Ley 581 de 2000.

²⁵ Para sostener dicha afirmación, la Corte cita en la Sentencia C-371 de 2000 un informe de Naciones Unidas según el cual, si se mantenía el ritmo de crecimiento anual de mujeres en cargos directivos, pasarían cuatro siglos antes de alcanzar la paridad.

²⁶ Sentencia C-371 de 2000, sobre la Ley de Cuotas.

Más adelante, el Acto Legislativo 2 de 2015 modificó el artículo 126 de la Constitución e introdujo, para la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas, la realización de una convocatoria pública reglada por la ley, con requisitos y procedimientos que garanticen, entre otros, el principio de **equidad de género**.

Como fuente primaria del derecho interno, la Constitución Política es de obligatorio e inmediato cumplimiento. En este sentido, el artículo 126 configura un mandato exigible que demanda el respeto del principio de equidad de género en los procesos de selección de magistrados/as de las altas cortes. Puntualmente, el citado inciso es aplicable a la selección de los magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia en tanto servidores públicos escogidos por una corporación pública, de conformidad con el artículo 231 superior. Esto significa que debe garantizarse la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las mujeres en el acceso a la Corte, lo que, a su vez, debe reflejarse en una composición equilibrada de género dentro del cuerpo de magistrados y magistradas.

Posteriormente, fue proferida la Ley Estatutaria 2430 de 2024, por medio de la cual se modificó la Ley 270 de 1996 de la Administración de Justicia. En el artículo 19 se introdujo el principio de equidad de género en las convocatorias públicas para integrar las listas y ternas de candidatos/as a magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, como garantía de los principios de paridad, alternancia y universalidad en la participación de las mujeres dentro de las listas y ternas²⁷.

Al revisar la constitucionalidad de la norma, la Corte Constitucional²⁸ determinó que el proceso de convocatoria de magistrados/as debía respetar estos principios, lo que implica la inclusión efectiva de las mujeres en la etapa de **preselección**. No obstante, la Corte encontró también que la inclusión de las mujeres en las listas para ser elegidas no estaba sirviendo para garantizar que lleguen efectivamente a ostentar el cargo de magistradas. El mandato de inclusión de mujeres en la conformación de ternas y listas (artículo 6 de la Ley de Cuotas) no ha logrado garantizar un mayor acceso de las mujeres a la Corte Suprema de Justicia, ya que, por sí solo, no constituye un mecanismo efectivo para asegurar la igualdad material. Por ello,

²⁷ Ley Estatutaria 2430 de 2024. Artículo 19.

²⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-134 de 2023.

la Corte Constitucional consideró necesario incorporar a la norma otros mecanismos y directrices dirigidos a promover no solo promuevan la participación en la fase de preselección, sino que también garanticen su presencia en la selección y designación final, para con ello corregir el sistema de selección y elección de magistrados y magistradas²⁹.

En esta vía, al analizar la constitucionalidad del artículo 20 del PLEAJ, la Corte Constitucional precisó que en el proceso de selección se debe garantizar la equidad de género hasta alcanzar la paridad entre mujeres y hombres **en la conformación** de todas las corporaciones. La participación equilibrada de las mujeres no es una cuestión que deba ser promovida o que oriente el proceso de conformación de las listas y ternas, sino que debe ser asegurada en cada etapa, incluyendo la de elección y designación. Por esta razón, determinó que el artículo 20 debe ser aplicado “en el entendido de que el criterio de equidad de género implica asegurar la paridad entre hombres y mujeres en la conformación de las corporaciones públicas”.

Además, la Corte determinó que, para el cumplimiento cabal de los artículos 19 y 20, era necesario: a) que las Cortes fueran transparentes en sus criterios de selección (encaminados a respetar la equidad de género) y b) que la inclusión efectiva de las mujeres fuera monitoreada por el Consejo Superior de la Judicatura. Así, “[...] el Consejo de Estado, el CSJ, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y la Corte Suprema de Justicia deberán hacer públicos los criterios utilizados para garantizar la paridad de género en la conformación de la lista y en la elección. Asimismo, el CSJ deberá realizar un monitoreo sobre el avance de la equidad y la paridad de género en esas altas Cortes. En tal virtud, se incorpora en el artículo 20 del PLEAJ la equidad de género como criterio de selección para elegir a los miembros de las corporaciones mencionadas.”³⁰

Adicionalmente, recientemente fue creada la Ley 2424 de 2024 (Ley de *Paridad ya*), a través de la cual se modificó la cuota de participación de las mujeres en las ramas y órganos del poder público, pasando del 30% al 50%. La Corte Constitucional revisó la norma y en Sentencia C-136 de 2024 determinó que se ajustaba a la Constitución puesto que “*perfecciona el mandato de equidad entre hombres y mujeres previsto por los artículos 13 y*

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-134 de 2023.

43 superiores, mediante un instrumento que asegura no solo determinado nivel de participación para estas, sino que instaure una regla de paridad.” Esta norma, a pesar de no ser aplicable directamente a la selección de los magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, es evidencia el esfuerzo que ha desplegado el Estado Colombiano por garantizar la equidad de género en las distintas ramas del poder público y por robustecer las disposiciones sobre paridad de nuestro ordenamiento constitucional como un principio fundamental para la democracia.

La aplicación del principio de equidad de género requiere de una política de reconocimiento que promueva una mayor participación de las mujeres en las altas cortes. Ello no se alcanza solamente integrándolas en las listas, tal como lo estableció la Ley de Cuotas, sino caminando hacia mecanismos más eficaces para garantizar su participación real y efectiva en las corporaciones. La superación de la histórica discriminación y las garantías para la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles decisorios del Estado no solo es un mandato constitucional y un compromiso internacional, sino una condición *sine qua non* para la construcción de un orden justo y equitativo. Por esta razón, vemos problemático el caso particular de la selección del magistrado José Joaquín Urbano, en el que a pesar de que la lista de elegibles que conformó el Consejo Superior de la Judicatura estuvo integrada por mujeres y hombres, el elegido fue un hombre, luego de que con anterioridad a esta elección, para la misma Sala, fueran escogidos otros tres magistrados hombres.

3. LA IMPORTANCIA DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO (Y OTRAS DIVERSIDADES) EN LA JUSTICIA

Aparte de las normas concretas que analizamos en la sección anterior, hay otras consideraciones que justifican la importancia de asegurar la igualdad en la inclusión de las mujeres (en toda su diversidad) en el Poder Judicial. Así, múltiples investigaciones académicas han defendido la relevancia de la diversidad de género en la justicia a partir de tres argumentos principales: la igualdad de oportunidades, la legitimidad judicial y el fortalecimiento del quehacer judicial. Estos argumentos son aplicables a muchas otras formas de diversidad, como la étnico-racial, la territorial y la funcional.³¹

³¹ Algunas de las fuentes que sustentan conjuntamente los tres argumentos expuestos en esta sección son: Alicia Bannon & Douglas Keith, “What Research Shows About the Importance of Supreme Court Diversity” (18

1) Igualdad

Según la literatura experta, la inclusión amplia de las mujeres en el Poder Judicial debería, ante todo, defenderse por ser una manifestación del derecho fundamental a la *igualdad política*. Y puesto que la igualdad es un fin en sí mismo, no requiere justificación adicional. No es necesario, pues, demostrar que las mujeres o las poblaciones diversas deben ser incluidas para alcanzar otro fin.³²

Más aún, las expertas han recolectado evidencia para mostrar que la diversidad judicial puede ser una expresión del respeto a *igualdad de oportunidades* en los procesos de selección.³³ Ellas sostienen que si las mujeres a) son una porción significativa de los juristas de un país (en Colombia son la mitad) y b) tienen perfiles profesionales equivalentes a los de los hombres (como también ocurre en Colombia), entonces no habría razón para que el resultado final favoreciera tan claramente a los varones. O, dicho al revés, la presencia minoritaria en la justicia de las mujeres y otros grupos tradicionalmente excluidos suele deberse a la desigualdad de oportunidades en la selección.

En Colombia, de hecho, ya algunas investigaciones seminales se han referido a los patrones de discriminación de género en los procesos de selección de la Corte Constitucional o la Corte Suprema, lo cual podría explicar la subrepresentación histórica de las mujeres en estas altas Cortes.³⁴ Por contraste, la Jurisdicción Especial para la Paz es una muestra de que los procesos explícitamente amplios e incluyentes pueden conducir a la selección de excelentes mujeres, personas afro e indígenas y juristas provenientes de distintos territorios.

March 2022), online: *Brennan Center for Justice* <<https://www.brennancenter.org/our-work/analysis-opinion/what-research-shows-about-importance-supreme-court-diversity>>. Rosemary Hunter, “More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making” (2015) 68:1 *Current Legal Problems* 119–141; Erika Rackley, *Women, Judging and the Judiciary: From Difference to Diversity* (New York: Routledge, 2013); Paola Bergallo, *A Judicial Glass Ceiling? The Selection of Buenos Aires Federal and State Judges* (Master Thesis, Stanford University, 2004).

³² ONU (2021). 021). 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. A/76/142.

³³ ONU (2018). Policy Brief. Women in the Judiciary. A Stepping Stone towards Gender Justice, de la Organización de Naciones Unidas (United Nations - Economic and Social Commission for Western Asia).

³⁴ Guevara Rivera, Yenny Carolina. 2015. “Recrutement, indépendance et responsabilité des magistrats en Colombie. Le cas de la Cour Suprême de Justice et du Conseil Supérieur de la Judicature”. Tesis doctoral, Grenoble: Université de Grenoble; Montoya, Ana María. 2015. *Si no vas al senado no te eligen magistrado: Instituciones informales y criterios de selección de los magistrados de la corte constitucional colombiana en el senado (1992-2009)*. Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.

2) Legitimidad: la percepción ciudadana sobre la justicia

La evidencia también ha mostrado que la legitimidad judicial puede verse fortalecida cuando la ciudadanía se ve reflejada (en términos de género y otras variables de diversidad) en la composición del Poder Judicial.³⁵ Este fortalecimiento ocurre al menos por dos vías. Primero, la ciudadanía puede percibir que la justicia no es discriminatoria. Que no es un fortín de y para los grupos privilegiados, sino que está al servicio de todos y todas las colombianas. Segundo, la ciudadanía puede percibir que sus experiencias de vida serán mejor comprendidas por los servidores judiciales y que la justicia no es discriminatoria, lo cual puede aumentar sus niveles de aceptación y acatamiento de las decisiones judiciales.

Este potencial aumento en la legitimidad judicial a través de la diversidad es particularmente urgente para un país en transición hacia la paz como Colombia, porque la percepción de que la justicia es inclusiva y confiable es crucial para la resolución pacífica de conflictos y la reconstrucción institucional. Un buen ejemplo en este caso es el de la Corte Constitucional de Sudáfrica, cuya composición diversa (al menos en términos raciales y territoriales) tuvo impactos positivos no sólo sobre la legitimidad de la justicia, sino incluso sobre la consolidación de la paz post-apartheid.³⁶

3) Diferencia: enriquecimiento institucional y cultural

La presencia de juristas de grupos tradicionalmente excluidos *puede* marcar una diferencia en cómo funciona la justicia, en al menos tres aspectos.³⁷ Primero, algunos estudios indican que la mera presencia de perfiles diversos genera un cambio cultural en la judicatura, promoviendo debates más ricos, y decisiones más justas e imparciales. No importa si los

³⁵ Así lo muestra, por ejemplo, la evidencia sobre varios países africanos. Véase ONU Mujeres (2023). Women in justice in Africa. A comparative study of women judges in 14 countries. United Nations Development Programme.

³⁶ Véase, por ejemplo, Albertyn, Catherine (2014). Judicial diversity. En Cora Hoexter y Morné Olivier (eds.) The Judiciary in South Africa. Juta and Company; Hoexter, Cora (2017), "The Judicial Service Commission. Lessons from South Africa" en Graham Gee y Erika Rackley (eds.), Debating Judicial Appointment in an Age of Diversity. London y New York: Routledge.

³⁷ International Commission of Jurists (2013). "Women and the judiciary", ICJ Geneva Forum Series, No. 1; UNDP (2014) Global Report on Gender Equality in Public Administration. New York: UNDP.

juristas diversos son progresistas, feministas, antirracistas o no: el cambio cultural se puede producir por el mero hecho de que se rompe con la homogeneidad de siempre.

Segundo, las mujeres pueden, ocasionalmente y bajo ciertas circunstancias, tomar decisiones progresistas en asuntos de género (por ejemplo, en materia de derechos reproductivos) y propiciar transformaciones asociadas al género al interior de la judicatura (por ejemplo, en materia de protocolos internos de violencia de género). Desde luego, este efecto no es ni automático ni ineluctable, pues ser feminista no es una característica connatural de las mujeres. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que sí hay grandes posibilidades de que las juezas y magistradas hagan una diferencia cuando: a) no actúan en solitario sino que representan una masa crítica; b) cuando hay un ambiente político propicio para tomar decisiones desde un enfoque diferente; c) cuando la jurisdicción y el tipo de casos por resolver se prestan para ese tipo de enfoque; y/o d) cuando la jurista seleccionada es feminista.

4. CONCLUSIONES

A pesar de que las mujeres son mayoría en las bases del Poder Judicial colombiano, ellas han sido históricamente una minoría en los más altos cargos de la Corte Suprema de Justicia. De hecho, su presencia en dicha Corte no alcanza hoy ni siquiera la cuota del 30%. Las cifras son todavía más bajas cuando cruzamos el género con otras variables de diversidad, como la identidad étnico-racial o el origen territorial. Y aunque toda la Corte ha tenido una clara subrepresentación de las mujeres, la Sala de Casación Penal es la que presenta los peores indicadores: actualmente tiene apenas una magistrada (frente a ocho magistrados hombres), solamente ha tenido cuatro mujeres en toda su historia, nunca ha habido períodos prolongados con más de una mujer y, en recientes procesos de selección, ha escogido a cuatro hombres consecutivamente.

Esta composición de la Corte Suprema y su Sala Penal evidencia que, aunque hay suficientes mujeres meritorias, existen fuertes barreras que obstaculizan su acceso a la magistratura. A lo largo de este texto, hemos argumentado que el Estado tiene el deber de romper ese techo de cristal por diferentes razones, todas ellas interconectadas. Primero, la inclusión efectiva de las mujeres en el Poder Judicial es un prerrequisito para conseguir no solo una justicia justa, sino

una democracia plena.³⁸ Yendo más lejos, aquí hemos sostenido que el Poder Judicial debe reflejar la composición de la sociedad en toda su diversidad. Segundo, hay múltiples instrumentos constitucionales, legales, jurisprudenciales e internacionales que imponen la obligación de asegurar la igual participación y efectiva selección de las mujeres.

En línea con los anteriores argumentos, la Sentencia que revisó la Ley de Cuotas (C-371 de 2000) encontró que la equidad de género en los cargos públicos era un imperativo. A pesar de ello, tanto la Ley como la Sentencia dejaron la garantía efectiva de la equidad a la buena voluntad de los seleccionadores. Los datos que mostramos aquí revelan que esa confianza en la buena voluntad fue insuficiente, porque la inclusión de las mujeres no se ha cumplido ni en la etapa de preselección (pues la mayoría de las listas del Consejo Superior están conformadas mayoritariamente por hombres) ni en la etapa de selección y designación (pues la enorme mayoría de seleccionados son hombres, especialmente en la Sala de Casación Penal).

Los efectos de la Ley de Cuotas en la composición de la Corte Suprema han sido tan limitados que llevan a concluir que la equidad de género solamente será posible si se imponen medidas que exijan **la selección efectiva** de las mujeres, en toda su diversidad. Este fue el camino que tomó la Sentencia C-134 de 2023 al determinar que “la vigencia del principio de equidad implica **asegurar la paridad** o una participación equilibrada” en el acceso a la Corte Suprema (las negrillas son nuestras).

Ahora bien, aunque en principio parece que la Sentencia C-134 contiene una exigencia de paridad inmediata, no ofrece lineamientos precisos sobre cómo debe implementarse la misma. Lo que sí es claro es que la Sentencia es una reacción frente a situaciones de marcada y persistente subrepresentación de las mujeres, como ocurre en casos como el de la Sala de Casación Penal. En otras Salas que han tenido y tienen una mayor presencia de mujeres será necesario evaluar caso a caso.

³⁸ “Sin mujeres, no hay justicia. Sin justicia, no hay buen futuro” ha sido la campaña que ha impulsado la Defensoría del Pueblo para promover la inclusión efectiva de las mujeres en las altas Cortes.

5. SOLICITUDES

Solicitamos respetuosamente al Honorable Consejo de Estado que tenga en cuenta los argumentos empíricos y normativos expuestos aquí al estudiar la posible nulidad de la selección del magistrado Urbano Martínez.

En particular, consideramos crucial que el análisis judicial examine:

1. El cumplimiento del mandato de paridad de género contenido en la Sentencia C-134 de 2023, así como la observancia de los principios de diversidad, transparencia y publicidad en los procesos de selección llevados a cabo por la Corte Suprema de Justicia desde el 3 de mayo de 2023 (fecha de adopción de dicha Sentencia).
2. La existencia y suficiencia de mecanismos institucionales (tanto en la Corte Suprema como en el Consejo Superior de la Judicatura) dirigidos a garantizar una participación efectiva de mujeres y juristas de grupos históricamente discriminados en los futuros procesos de selección de esas altas Cortes.

5. NOTIFICACIONES

Quienes suscribimos el presente *amicus curiae* podemos ser notificados en la dirección electrónica: notificaciones@dejusticia.org.

Cordialmente,

DIANA ESTHER GUZMÁN

C.C. 52.886.418 de Bogotá

Directora Dejusticia

MARILUZ BARRAGÁN

C.C. 1.128.055.154 de Cartagena

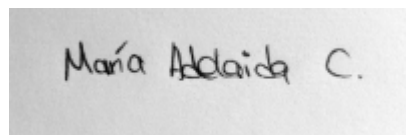
Subdirectora - Dejusticia



SERGIO PULIDO JIMÉNEZ

C.C. 1.032.475.713

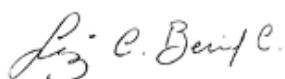
Investigador de Dejusticia



MARIA ADELAIDA CEBALLOS BEDOYA

C.C. 1.017.153.983.

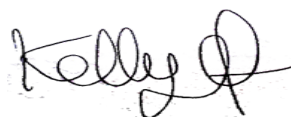
Investigadora de Dejusticia



LIZ C. BERMÚDEZ CARRILLO

C.C. 1.102.374.725 de Piedecuesta

Investigadora de Dejusticia



KELLY GIRALDO VIANA

C.C. 1.152.464.070

Investigadora de Dejusticia