TRANSFORMAR LA JUSTICIA INTERNACIONAL: EL APORTE DE LAS MUJERES DESDE LOS TRIBUNALES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES.

EQUAL

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

© 2026 Campaña GQUAL y ONU Mujeres

Esta publicación está disponible en acceso abierto de conformidad con la licencia Creative Commons creada para organizaciones intergubernamentales, disponible en: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/.

Las editoriales deben eliminar el logotipo de ONU Mujeres de su edición y crear un nuevo diseño de portada. Los editores deben enviar por correo electrónico el archivo de su edición a: permissions@unwomen.org.

Se permite la realización de fotocopias y reproducciones de extractos, siempre que se cite la fuente.

Elaborado por la Sección de Paz, Seguridad y Resiliencia de ONU Mujeres, Nueva York, 2026.

ISBN 979-8-234-17550-2
Diseño y maquetación: Sasha Gala Sanz
Ilustraciones: Camila Niño Mesa y Andrea González
Edición: Anji Manivannan
Traducción: Carmen Ponce Moreda

Cite esta publicación de la siguiente manera: Campaña GQUAL, ONU Mujeres. 2026. Mujeres que transforman la justicia internacional: experiencias desde los tribunales y organismos internacionales. Nueva York.

TRANSFORMAR LA JUSTICIA INTERNACIONAL: EL APORTE DE LAS MUJERES DESDE LOS TRIBUNALES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES.

Sección de Paz, Seguridad y Resiliencia
ONU Mujeres

Nueva York, 2026

EQUAL

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

TABLA DE CONTENIDOS

1. Resumen Ejecutivo 09

2. Introducción 13

3. Metodología 15

3.1. Limitaciones 17

4. Una Mirada Global: Género y Poder en la Justicia Internacional 18

4.1. La subrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel internacional 19

4.2. Marco legal 21

4.3. Representación y legitimidad 26

4.4. Representación e interseccionalidad 28

4.5. Representación y contribuciones sustanciales a la justicia de género 30

4.6. Representación, evolución institucional y cultural 32

5. Cambiando la Foto: Historias y Aportes que Transforman la Justicia Internacional 34

5.1. Acceso y Pertenencia: Vías hacia la Justicia Internacional 35

a. Procesos de nominación y selección: el género como factor diferenciador 35

b. Obstáculos para acceder a los espacios de justicia internacional 40

i. Estereotipos de género 40

ii. Los límites de la neutralidad institucional en función del género 43

iii. Los costos de acceder a los ámbitos de justicia internacional 44

5.2. Intersecciones: Raza, Situación Socioeconómica, Edad, Origen Social, Discapacidades y mucho más 47

a. ¿Quiénes acceden a los espacios? 48

b. ¿A quién se escucha y se da credibilidad? Jerarquías y representación 51

c. Cuando la interseccionalidad se convierte en una práctica institucional 51

5.3. Transformar las Instituciones desde adentro: Mujeres que Impulsan el Cambio 56

a. La presencia de las mujeres impulsa cambios en las culturas de trabajo y el diseño institucional 56

b. Liderazgo transformador que impulsa el cambio institucional 58

c. Integración de la perspectiva de género en los mandatos 62

d. Trayectorias institucionales, vías de acceso y sucesión 65

e. La mentoría y el liderazgo feminista como catalizadores del cambio 67

f. Desafíos persistentes al avance institucional 70

5.4. El Impacto de las Mujeres en los Avances en Materia de Derechos y Estándares Internacionales 74

a. La contribución de las mujeres al avance de la justicia de género 75

b. Contribuciones más allá de cuestiones específicas de género 81

c. Intercambios entre sistemas jurídicos y regiones 85

d. Representación y diversidad en las Salas como herramienta para una mejor administración de justicia 86

5.5. Reflexiones Finales: Mensajes para las Futuras Generaciones 93

a. Conocimiento y experiencia 93

b. Valentía y cuidado 94

c. Mentoría y sororidad 95

d. Responsabilidad y propósito 95

6. Conclusión 97

SOBRE **ONU MUJERES**

ONU Mujeres existe para promover los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Como entidad líder de la ONU en materia de igualdad de género, impulsamos cambios en las leyes, las instituciones, las normas sociales y los servicios para cerrar la brecha de género y construir un mundo igualitario por y para todas las mujeres y niñas. ONU Mujeres sitúa los derechos de las mujeres y niñas en el centro del avance mundial, siempre y en todas partes. Porque la igualdad de género no es solo lo que hacemos: es lo que somos.

SOBRE **GQUAL**

GQUAL es una campaña global dedicada a transformar el liderazgo internacional a través del establecimiento de la paridad de género como norma permanente en todas las instituciones que configuran el derecho internacional, los derechos humanos y la justicia internacional, incluidos los tribunales internacionales, los órganos de monitoreo y otros foros y cargos de toma de decisiones internacionales y multilaterales. GQUAL promueve la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en toda su diversidad.

Con este fin, GQUAL construye una red global de incidencia basada en datos que moviliza a diversos sectores para repensar y reformar los procesos de selección para puestos internacionales. Promueve la transparencia, la rendición de cuentas y la paridad, y fomenta y apoya a un grupo amplio y diverso de mujeres para que accedan y prosperen en puestos de liderazgo. La visión de GQUAL es que el liderazgo igualitario de las mujeres a nivel internacional sea reconocido no solo como una cuestión de justicia y derechos, sino también como un motor fundamental de respuestas eficaces a los desafíos globales.

AGRADECIMIENTOS

La investigación y la publicación fueron elaboradas por Teresa Fernández Paredes, consultora principal, y editada por las integrantes de GQUAL Alejandra Vicente, Claudia Martín y María Noel Leoni, con contribuciones de la consultora independiente Juliana Laguna y de la integrante de GQUAL Ágatha Ciancaglini. El informe contó con el apoyo general de Emily Kenney y Laura Quijano Ortiz, de ONU Mujeres.

La publicación no habría sido posible sin el inestimable apoyo de todas las mujeres entrevistadas. Les estamos profundamente agradecidas por compartir su tiempo, sus conocimientos y sus experiencias.

Este trabajo forma parte de la Plataforma de Justicia de Género del PNUD y ONU Mujeres, gracias a las generosas contribuciones de los Gobiernos de los Países Bajos y Alemania. GQUAL también agradece a Co-Impact y a la Fundación CHANEL su apoyo, que ha permitido la dedicación sostenida del equipo a este proyecto. La publicación contribuye a los esfuerzos continuos de GQUAL por promover la paridad de género y la representación inclusiva en la justicia internacional.

Esta publicación no habría sido posible sin el generoso apoyo de todas las mujeres entrevistadas: Aua Baldé (Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Desapariciones Forzadas o Involuntarias); la jueza Tujilane Rose Chizumila (Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos); Theresia Degener (expresidenta del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad); la jueza Silvia Fernández de Gurmendi (expresidenta y jueza de la Corte Penal Internacional); Patrícia Galvão Teles (Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas); Irene Khan (Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión); Meg Kinnear (exsecretaria general del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI); la jueza Liesbeth Lijnzaad (Tribunal Internacional del Derecho del Mar); Cecilia Medina Quiroga (expresidenta y jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos); Elizabeth Odio Benito (exjueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Penal Internacional y el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia); Mónica Pinto (Profesora y Abogada en Arbitraje Internacional); Tracy Robinson (excomisionada de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos); Maya Sahli-Fadel (Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos); Patricia Viseur Sellers (exasesora especial en materia de género de la Fiscalía de la CPI y exasesora jurídica del TPIY y del TPIR); Verene Shepherd (Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial); Tina Stavrinaki (Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial); Melissa Upreti (antigua integrante del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas); Fionnuala Ní Aoláin (antigua Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y la lucha contra el terrorismo), y la jueza Ineta Ziemele (Tribunal de Justicia de la Unión Europea). También entrevistamos a la abogada internacional Sangeetha Yegendran, a dos miembros de la Secretaría de las Naciones Unidas y a una funcionaria de la Corte Penal Internacional. Les estamos profundamente agradecidas por compartir su tiempo, sus conocimientos y sus experiencias.

LISTA DE ACRÓNIMOS

CADHP – Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos

CAT – Comité contra la Tortura

CDH – Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

CDI – Comisión de Derecho Internacional

CDN – Comité de los Derechos del Niño

CEDAW – Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CEDEAO – Comunidad Económica de los Estados de África Occidental

CIADI – Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones

CIDH – Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CIJ – Corte Internacional de Justicia

CMW – Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Comité CDPD – Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Comité CEDAW – Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Comité CERD – Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Corte ADHP – Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos

Corte IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos

CPI – Corte Penal Internacional

ECCC – Salas Extraordinarias de los Tribunales de Camboya

GTDFI – Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Desapariciones Forzadas o Involuntarias

GTDMN – Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Discriminación contra las Mujeres y las Niñas

ICCA – Consejo Internacional de Arbitraje Comercial

ICERD – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

IDLO – Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo

OEA – Organización de los Estados Americanos

ONU – Organización de las Naciones Unidas

OTNU – Órganos de Tratados de las Naciones Unidas

PIDCP – Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PIDESC – Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

TEDH – Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TESL – Tribunal Especial para Sierra Leona

TIDM – Tribunal Internacional del Derecho del Mar

TJAO – Tribunal de Justicia de África Oriental

TJUE – Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TPIR – Tribunal Penal Internacional para Ruanda

TPIY – Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia

ÍNDICE DE RECUADROS

RECUADRO 1
La paridad como norma estructural (50-50 como punto de partida) 40

RECUADRO 2
Simposio organizado por GQUAL: Transformando la toma de decisiones 46

RECUADRO 3
Foco en: Comité CERD – Mujeres expertas que promueven la justicia racial interseccional 54

RECUADRO 4
Transformación institucional en el Comité CDPD: Fomentando la accesibilidad e inclusión en la práctica de las Naciones Unidas 61

RECUADRO 5
Las mujeres en el arbitraje internacional 69

RECUADRO 6
Foco en: CDI – Liderazgo de las mujeres e innovación colaborativa 72

RECUADRO 7
Foco en: Tribunal Administrativo del Banco Mundial – Avances en el reconocimiento de las asimetrías de poder en casos de acoso laboral 80

RECUADRO 8
Foco en: GTDMN – Una hoja de ruta para un cambio transformador 90

1. RESUMEN EJECUTIVO

Las instituciones de justicia internacional desempeñan un papel fundamental en la configuración del derecho internacional, la protección de los derechos humanos, la rendición de cuentas y la gobernanza mundial. Sin embargo, las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones de numerosos tribunales, cortes, órganos y mecanismos internacionales y regionales. Este desequilibrio persistente suscita preocupaciones no solo en materia de igualdad y no discriminación, sino también en cuanto a la legitimidad institucional, la representatividad y la calidad de la justicia que se imparte.

Este informe examina el acceso de las mujeres a las instituciones de justicia internacional, su participación en ellas y su impacto en el seno de las mismas. Se pregunta si —y en qué condiciones— la representación de las mujeres contribuye a una toma de decisiones internacional más inclusiva, creíble y eficaz. Más allá de un enfoque puramente cuantitativo, el informe analiza cómo la presencia de las mujeres configura el razonamiento jurídico, las prácticas institucionales, la cultura de trabajo y los resultados en materia de rendición de cuentas.

Desde el punto de vista metodológico, el informe combina una revisión de la investigación académica feminista en el ámbito jurídico e institucional con conclusiones cualitativas extraídas de 23 entrevistas en profundidad a juezas, comisionadas, titulares de mandatos y expertas que que han formado parte de sistemas legales internacionales y regionales, entre los que se incluyen tribunales, órganos creados en virtud de tratados, procedimientos especiales, instituciones arbitrales y comisiones de investigación. Sus testimonios ofrecen una perspectiva poco común tanto de la dinámica institucional formal como de las normas informales que estructuran el poder, la credibilidad y la influencia dentro de los espacios de justicia internacional.

Acceso y pertenencia: vías de acceso a la justicia internacional

Las trayectorias de las juezas y expertas entrevistadas que las llevaron a las instituciones de justicia internacional reflejan una combinación de excelencia profesional, resiliencia y acceso a redes de contactos y apoyo. El ingreso a estos espacios suele estar determinado por la nacionalidad, la calidad de la educación recibida, las redes profesionales y la proximidad a figuras clave de las instituciones, además del mérito individual. Los testimonios muestran que los procesos de nominación y selección de los Estados, el patrocinio informal y la cultura institucional desempeñan un papel decisivo a la hora de abrir —o cerrar— estas vías, y que el género también puede facilitar el acceso mediante esfuerzos deliberados por la paridad, o bien generar ambivalencia cuando las candidaturas se enmarcan en términos de representatividad en lugar de basarse en el mérito.

Al mismo tiempo, las entrevistadas identificaron barreras estructurales persistentes que siguen limitando el acceso y la participación equitativa. Los estereotipos de género, las formas interseccionales de exclusión (incluidas las jerarquías lingüísticas, la invisibilidad racial y geográfica, y los umbrales de credibilidad) así como los costes materiales de la participación (mandatos no remunerados, viajes intensivos y las cargas desiguales del cuidado, entre otros) continúan siendo obstáculos significativos. Estas dinámicas ponen de relieve que lograr la paridad requiere algo más que aumentar las cifras de representación: exige reformas en los sistemas de nominación, las condiciones de trabajo y las culturas institucionales para garantizar que la participación sea verdaderamente inclusiva, equitativa y sostenible.

Intersecciones: raza, situación socioeconómica, edad, origen social, discapacidades y otros factores

El acceso, la influencia y el impacto de las mujeres en la justicia internacional no pueden explicarse únicamente por el género. Las mujeres entrevistadas describieron cómo factores interseccionales —raza, etnia, situación socioeconómica, edad, discapacidad, ubicación geográfica, orientación sexual e idioma— determinan a quién se designa, a quién se percibe como creíble y a quién se considera una autoridad una vez dentro de la institución. Sin un enfoque explícitamente interseccional, las

iniciativas en favor de la paridad corren el riesgo de generar una «paridad de élites»: el número de mujeres aumenta, pero los nombramientos siguen favoreciendo perfiles que se ajustan a códigos profesionales, lingüísticos y culturales dominantes, dejando la diversidad epistémica prácticamente inalterada. Varios testimonios destacaron cómo las jerarquías lingüísticas, los acentos, el prestigio institucional y el origen regional siguen determinando qué voces son escuchadas y consideradas legítimas, lo que perjudica especialmente a las mujeres procedentes de la Mayoría Global -personas y comunidades históricamente subrepresentadas que constituyen la mayoría de la población mundial- y a aquellas que no forman parte de instituciones dotadas con mayores recursos.

Al mismo tiempo, las entrevistadas ofrecieron ejemplos concretos de cómo se manifiesta la interseccionalidad en la práctica cuando las instituciones adaptan su diseño y sus métodos de trabajo a las realidades de sus diversos integrantes. El informe muestra que, cuando las instituciones no abordan estos obstáculos interseccionales, la paridad es difícil de alcanzar y se corre el riesgo de reproducir la exclusión en formas nuevas. Por el contrario, cuando la interseccionalidad se integra en el diseño y la práctica institucionales, la diversidad refuerza la legitimidad, la toma de decisiones y la capacidad de respuesta a las realidades vividas.

Transformar las instituciones desde adentro: las mujeres que impulsan el cambio

La presencia de las mujeres en las instituciones de justicia internacional ha generado un cambio institucional significativo que va más allá de la representación formal, como se observa en las decisiones cotidianas de liderazgo, los cambios en los métodos de trabajo y el compromiso sostenido con las culturas organizativas que se construyeron en torno a normas históricamente masculinas. Los testimonios apuntan a un cambio gradual pero real, que hace visible lo que durante mucho tiempo fue considerado como «neutro» (desde las jerarquías informales hasta la presunción de disponibilidad permanente) y contribuye a normalizar progresivamente la competencia en materia de género como una responsabilidad profesional compartida, y no como una preocupación marginal.

Esto se traduce en cambios en la cultura del lugar de trabajo y el diseño institucional; estilos de liderazgo que modelen la rendición de cuentas, la colegialidad y el cuidado; una integración más sistemática de la perspectiva de género, incluida la atención a las masculinidades; esfuerzos deliberados para fortalecer las vías de acceso y la sucesión; y el crecimiento de las redes de mentoría y apoyo. Sin embargo, los avances siguen siendo desiguales y frágiles: las reacciones contrarias, las jerarquías de credibilidad, el aislamiento de las cuestiones de género y la figura de «la persona encargada de cuestiones de género», el sexismo cotidiano y la actitud defensiva de las instituciones pueden diluir los logros, lo que pone de relieve que un cambio duradero requiere no solamente representación, sino también un trabajo continuo para transformar las culturas, los incentivos y las dinámicas de poder.

Al mismo tiempo, las entrevistadas se resistieron sistemáticamente al esencialismo. No sugirieron que las mujeres tengan una experiencia inherente en materia de género ni que realizar un análisis de género sea «trabajo de mujeres». Más bien, una mayor diversidad tiende a redistribuir la autoridad epistémica, a cuestionar lo que se considera legalmente relevante y a ampliar la atención institucional hacia cuestiones anteriormente marginadas.

El impacto de las mujeres en los avances en materia de derechos y normas internacionales

En los tribunales internacionales, los órganos de tratados y los mecanismos de la ONU, las mujeres han influido de manera significativa en el desarrollo del derecho internacional y los estándares de derechos humanos. Sus contribuciones van mucho más allá de las cuestiones tradicionalmente etiquetadas como «derechos de la mujer», influyendo en ámbitos como el derecho internacional penal, las reparaciones, la lucha contra el terrorismo, la migración, los derechos de las per-

sonas con discapacidad, la libertad de expresión y el derecho del mar.

Las mujeres han promovido interpretaciones con perspectiva de género de las normas jurídicas, han reformulado los estándares probatorios y procesales, y han ampliado el alcance de la protección del derecho internacional, tanto en cuanto a quién protege como a qué protege. A menudo lo han hecho analizando el contexto, la discriminación estructural y las consecuencias vividas por las víctimas de las violaciones. Es importante destacar que estos avances no se lograron a través de la presencia simbólica de las mujeres, sino gracias a su reconocida experiencia jurídica, su persuasión estratégica y su compromiso sostenido con sus pares y las instituciones.

EL INFORME PONE DE MANIFIESTO QUE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES HA REFORZADO LA CALIDAD, LA PERTINENCIA Y LA LEGITIMIDAD DE LAS NORMAS JURÍDICAS INTERNACIONALES.

A lo largo de las entrevistas surge un mensaje común para las generaciones futuras: el acceso a la justicia internacional requiere una preparación rigurosa, perseverancia y responsabilidad colectiva. El conocimiento, la excelencia técnica y el aprendizaje continuo se identificaron de forma sistemática como pilares esenciales para la credibilidad y la resiliencia, junto con la confianza necesaria para abrirse camino, asumir riesgos y mantener el compromiso incluso ante la resistencia. Al mismo tiempo, las entrevistadas hicieron hincapié en que el progreso individual es inseparable de la solidaridad, que se crea a través de la mentoría, las redes profesionales y el apoyo intergeneracional, que ayudan a ampliar las vías para quienes vienen detrás.

El informe concluye que la participación de las mujeres en la justicia internacional ha tenido un impacto cuantificable y transformador en la legitimidad institucional, el desarrollo jurídico y la cultura organizativa. Las instituciones con equilibrio de género están mejor preparadas para deliberar, reconocer formas complejas de daño y responder de manera creíble a las sociedades a las que sirven. Sin embargo, el progreso sigue siendo desigual y reversible.

En última instancia, la paridad de género en la justicia internacional es una cuestión no sólo de igualdad, sino también de legitimidad, calidad y credibilidad. Las experiencias documentadas en este informe muestran que cuando las mujeres acceden a los espacios de toma de decisiones internacionales, no se limitan a ocupar puestos, sino que transforman la forma en que las instituciones funcionan, deliberan y responden ante la injusticia. Sin embargo, la verdadera paridad no puede reducirse únicamente a un equilibrio numérico. Requiere transformar las culturas institucionales, las condiciones de trabajo y los procesos de nombramiento que siguen reproduciendo la exclusión, de modo que la participación sea genuinamente inclusiva, equitativa y sostenible a lo largo del tiempo. Solo rediseñando las estructuras que rigen el acceso, la pertenencia y la autoridad podrán los órganos de justicia internacional reflejar plenamente —y servir eficazmente— a la diversidad de las sociedades que deben proteger.

2. INTRODUCCIÓN

Los órganos de justicia internacional desempeñan un papel fundamental en la configuración de decisiones que repercuten en la vida de las personas, las comunidades, las naciones y las instituciones de todo el mundo. Las decisiones de estos organismos sobre cuestiones cruciales, como el derecho internacional y los derechos humanos, el cambio climático, la paz y la seguridad, el comercio, el desarrollo y la economía, determinan la política y la gobernanza a nivel local, nacional e internacional[1]. Históricamente, aunque han contribuido activamente al trabajo de estas instituciones en diferentes capacidades, las mujeres han seguido estando notablemente subrepresentadas en los puestos de máxima responsabilidad en los ámbitos de la justicia internacional. Cuando las voces, las experiencias y las perspectivas de la mitad de la humanidad están ausentes o invisibilizadas, las decisiones resultantes corren el riesgo de ser más limitadas, menos inclusivas y menos en sintonía con las realidades que pretenden regular.

El argumento a favor de la paridad de género en la toma de decisiones a nivel internacional se sustenta en tres pilares. El primero se deriva del **principio de igualdad** consagrado en numerosos tratados internacionales: la participación igualitaria e inclusiva en la toma de decisiones es un derecho humano fundamental que se extiende a los ámbitos internacionales, y la exclusión sistemática de las mujeres constituye un déficit democrático que los organismos internacionales no deberían tolerar. El segundo se refiere a la **legitimidad institucional:** una representación diversa refuerza la credibilidad de las instituciones ante los Estados, las comunidades afectadas y la opinión pública mundial, lo que las hace más eficaces. Por último, el tercer argumento se refiere al creciente conjunto de pruebas que sugieren que **la representación igualitaria mejora la calidad de los resultados judiciales y políticos**, al permitir que se tengan en cuenta perspectivas más amplias y distintas experiencias de vida y que estas influyan en los resultados, lo que hace que las decisiones tengan un mayor impacto[2].

Esta publicación analiza si la presencia de mujeres en los órganos de justicia internacional influye en las decisiones, los procedimientos y la evolución institucional, dando lugar a mejores resultados y procesos judiciales, centrándose principalmente en el tercer argumento mencionado anteriormente, así como en la naturaleza cíclica y autorreforzante de los tres. Se basa tanto en datos cualitativos como en las experiencias vividas por mujeres que han formado parte de estas instituciones, recogidas a través de entrevistas en profundidad. Sus historias ilustran los caminos que las llevaron a ocupar estos puestos, las barreras con las que se encontraron y las contribuciones que ellas y otras mujeres han realizado, a menudo frente a normas arraigadas y a la resistencia institucional. En conjunto, el análisis y las narrativas personales pretenden ofrecer una descripción matizada y basada en datos de por qué la paridad de género en la toma de decisiones internacional es importante y qué está en juego cuando no se alcanza.

A la luz de estos criterios, **la presente publicación evalúa si, y de qué manera, la presencia de mujeres en los órganos judiciales y de toma de decisiones internacionales contribuye a obtener resultados que cumplan estándares concretos de calidad, eficacia y legitimidad.** Este enfoque permite examinar no sólo las cifras, sino también el impacto de la participación de las mujeres, así como los factores institucionales, estructurales y culturales que garantizan que una mayor representación igualitaria se traduzca en una mejor justicia.

En resumen, esta publicación **refuerza los argumentos a favor de la paridad de género en las instituciones internacionales de toma de decisiones. Los órganos y organismos con representación equilibrada de ambos géneros hacen realidad el derecho de las mujeres a la igualdad, fomentan una mejor deliberación, mejoran la dinámica en el lugar de trabajo y refuerzan el espíritu de colaboración y la cooperación dentro de las instituciones y entre los distintos sistemas.**

1 Campaña GQUAL, Strategic Plan 2024-2028 (2024), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2024/06/Strategic-vision-2024-28.pdf.

2 Viviana Krsticevic, "Gender Equality in International Tribunals and Bodies: An Achievable Step with Global Impact", GQUAL: A Global Campaign for Gender Parity in International Representation (página web, 15 de septiembre de 2015), disponible en: https://gqualcampaign.org/xxxxx/. Véase también, María Leoni y Alejandra Vicente, "Transforming Decision-Making – An Introduction to the Symposium on CEDAW's General Recommendation No. 40", GQUAL Campaign, (2025), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/07/Symposium-Collection-GR40.pdf.

3. METODOLOGÍA

Este informe es el resultado de un análisis cualitativo que combinó una revisión exhaustiva de la literatura con entrevistas en profundidad a mujeres que han formado parte de instituciones de justicia internacional. Incluye casos de estudio temáticos que surgieron de la revisión sistemática de las fuentes y las entrevistas.

La revisión de la literatura examinó y sintetizó los resultados de más de 50 fuentes académicas, entre ellas estudios jurídicos y feministas y estudios empíricos, con el fin de captar la amplitud de los conocimientos y debates actuales sobre el papel y el impacto de las mujeres en la justicia internacional. La revisión analizó cómo la participación de las mujeres ha influido en los resultados jurídicos, los procedimientos legales, la legitimidad, los desarrollos institucionales, las culturas institucionales y las interpretaciones feministas de la justicia, al tiempo que cuestionaba las barreras y exclusiones a las que las mujeres siguen enfrentándose.

Además, se realizaron 23 entrevistas semiestructuradas a mujeres que han formado parte de instituciones de justicia internacional, entre ellas Relatoras Especiales y en grupos de trabajo de las Naciones Unidas, la Corte Penal Internacional (CPI), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP), la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Corte ADHP), varios órganos de tratados de las Naciones Unidas (OTNU), el Tribunal Internacional del Derecho del Mar (TIDM), el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la Comisión de Derecho Internacional (CDI). En total, entrevistamos a 19 juristas: 6 de América Latina y el Caribe, 2 de América del Norte, 6 de Europa, 3 de África y 2 de Asia. También entrevistamos a 4 mujeres que trabajan en el ámbito académico, como secretarias judiciales y como funcionarias de derechos humanos en la CPI y en la Unidad de Peticiones de la ONU. El objetivo de las entrevistas era evaluar la relación entre los cambios simbólicos, sustantivos, y/o institucionales y procedimentales que se produjeron en sus respectivas instituciones mientras formaban parte de ellas. Esto incluía indagar cómo las identidades interseccionales de las entrevistadas influyeron en su trayectoria profesional a la hora de incorporarse y encontrar su lugar en los ámbitos de la justicia internacional, las barreras estructurales con las que se encontraron en su recorrido y las estrategias que les permitieron superarlas.

Además, la selección de testimonios y casos de estudio se basa en la necesidad de poner de relieve las voces y las experiencias vividas por las mujeres en las instituciones de justicia internacional, enlazando los resultados de la revisión de la literatura, el análisis de las entrevistas y los ejemplos ilustrativos extraídos de ellas. El análisis tiene como objetivo ofrecer una reflexión crítica sobre la interacción entre género, poder, interseccionalidad y participación. En lugar de aislar las experiencias individuales, estos casos de estudio contextualizan las narrativas personales dentro de cambios institucionales y doctrinales más amplios, ofreciendo una comprensión fundamentada de cómo las mujeres no solo están entrando, sino también transformando activamente el ámbito de la justicia internacional.

Cuando nos referimos a «mujeres» en esta publicación, lo hacemos en el sentido más amplio e inclusivo. Este término abarca a todas las personas que se identifican como mujeres, reconociendo la diversidad de sus experiencias, orígenes y perspectivas. No damos por sentado que las mujeres aportan una perspectiva única o uniforme a las funciones judiciales y de toma de decisiones. Más bien, reconocemos que el género se entrecruza con factores como la nacionalidad, la raza, la etnia, el origen socioeconómico y profesional, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, las características sexuales y la experiencia vivida, los cuales determinan la forma en que las personas se relacionan con la justicia internacional y contribuyen a ella.

Cuando hablamos de «mejores resultados y procesos judiciales», nos referimos a resultados y procesos que cumplen determinados criterios prácticos, cuantificables y reconocidos. Entre ellos se incluyen:

Mejores resultados y procesos judiciales	
1.	Pronunciamientos que contribuyen a sentar jurisprudencia y a establecer estándares en un tema o ámbito jurídico concreto.
2.	Decisiones que son bien recibidas por la academia, los profesionales y la sociedad civil, lo que fomenta una participación constructiva y una credibilidad duradera.
3.	Decisiones y procesos que refuerzan la percepción de equidad, legitimidad y autoridad de la propia institución.
4.	Decisiones y procesos que integran una perspectiva de género e interseccional en el análisis de los hechos, las pruebas y los argumentos jurídicos.
5.	Adopción de cambios institucionales, procesos y procedimientos novedosos que refuercen la eficacia de la administración de justicia.

3.1 LIMITACIONES

Aunque este informe se centra en las mujeres que han desempeñado funciones formales de toma de decisiones —como juezas, comisionadas y titulares de mandatos—, reconocemos que el derecho internacional se ve igualmente influido por las mujeres que actúan como abogadas litigantes, fiscales, víctimas, expertas y defensoras. Es la participación estratégica de todas estas actoras la que ha impulsado avances clave en materia de procedimiento y jurisprudencia, garantizando a menudo que las decisiones internacionales se traduzcan en un cambio real[3]. Por lo tanto, una comprensión plena del impacto de las mujeres en la justicia internacional debe incluir estas contribuciones menos visibles, pero transformadoras.

Además, las mujeres entrevistadas no constituyen una muestra totalmente representativa de la diversidad de regiones geográficas y/o identidades interseccionales[4]. Reconocemos que las investigaciones futuras se verán enriquecidas por la incorporación de nuevas perspectivas —en particular de regiones, comunidades y entornos históricamente subrepresentados— para ampliar y profundizar aún más la comprensión de las contribuciones de las mujeres a la justicia internacional.

3 Viviana Krsticevic, "Lightning in the Night/Un relámpago en la noche: On Women's Contributions to the Jurisprudence and Institutions of the Inter-American Court of Human Rights", The Oxford Handbook of Women and International Law, ed. por Dawuni, Grossman, Nogales y Ruiz Fabri (2025), disponible en: https://global.oup.com/academic/product/the-oxford-handbook-of-women-and-international-law-9780197653647?cc=ar&lang=en&#.

4 Durante nuestra labor de investigación, nos pusimos en contacto con 30 mujeres expertas, pero no todas pudieron participar debido a los ajustados plazos de la investigación y a sus agendas y compromisos laborales. Esto explica por qué la muestra de las entrevistas no es geográficamente homogénea.

4. UNA MIRADA GLOBAL: GÉNERO Y PODER EN LA JUSTICIA INTERNACIONAL

4.1 LA SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES A NIVEL INTERNACIONAL

La presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en el ámbito jurídico sigue siendo desproporcionadamente baja, a pesar del aumento del número de mujeres que se incorporan a la profesión jurídica a nivel mundial. Un informe reciente de la International Bar Association que examinó las disparidades de género en los puestos de responsabilidad dentro de la profesión jurídica en 11 países de los cinco continentes, reveló que, en general, las mujeres representan el 47 por ciento de los abogados y el 38 por ciento de los abogados séniors[5]. A nivel internacional, GQUAL supervisa la composición de 102 órganos y mecanismos internacionales y regionales con mandatos vinculados al ámbito del derecho internacional[6]. Actualmente, de los 612 puestos existentes que se ajustan a esta descripción, 270 están ocupados por mujeres, lo que representa el 44 por ciento, y 342 por hombres, lo que representa el 56 por ciento[7]. Aunque estas cifras no alcanzan a evidenciar la paridad, revelan un avance significativo. Cuando GQUAL inició su labor hace 10 años, las mujeres representaban sólo el 32,5 por ciento de los puestos analizados, lo que significa que la brecha de género en estos organismos de justicia internacional se ha reducido en un 65 por ciento desde entonces[8].

No obstante, las desigualdades de género siguen siendo marcadas y persistentes. En sus 78 años de historia, la Corte Internacional de Justicia (CIJ)

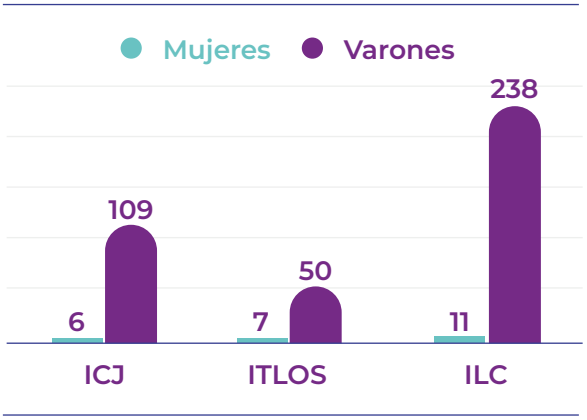
5 International Bar Association (IBA), Gender Progress Report (diciembre de 2024), p. 6, disponible en: https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Progress-Report-December-2024. Véase: Castagnola, Andrea y Pérez-Liñán, Aníbal. "La representación femenina en las Cortes Supremas y Tribunales Constitucionales de América Latina: identificando trayectorias de inclusión y perfiles de juezas", Agenda Estado de Derecho, (2021), disponible en: https://agendaestadodederecho.com/america-latina-representacion-femenina-en-las-cortes-supremas-y-tribunales/.

6 Campaña GQUAL, Composición actual de Organismos y Tribunales Internacionales (estadísticas actualizadas hasta julio 2025), disponible en: https://www.gqualcampaign.org/esp/data/current-composition/.

7 Campaña GQUAL, Presentación de GQUAL (febrero 2025), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/02/GQUAL-Deck-1.pdf

8 *Ibid.*

solamente ha contado con 6 juezas frente a 109 jueces, de las cuales 5 ocupan actualmente el cargo. El Tribunal Internacional del Derecho del Mar (TIDM), a lo largo de sus 28 años de existencia, ha contado con solo 7 mujeres entre sus 57 integrantes, 6 de las cuales ejercen actualmente. En general, las mujeres siguen representando menos del 30 por ciento de los puestos en la CIJ y el TIDM[9]. La subrepresentación de las mujeres en la Comisión de Derecho Internacional (CDI) sigue la misma tendencia. Desde su creación en 1948, la CDI ha contado con 249 miembros, de los cuales solo 11 han sido mujeres; 6 de ellas están en activo en la actualidad[10]. En todos los órganos de tratados de las Naciones Unidas (OTNU), las disparidades son igualmente evidentes: el Comité contra la Tortura (CAT) incluye solo a 2 mujeres entre sus 10 integrantes[11], y el Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) sólo cuenta con 4 de un total de 14. De hecho, solo cuatro de los diez órganos creados en virtud de tratados han alcanzado o superado alguna vez la paridad: dos de ellos son el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) y el Comité de los Derechos del Niño (CDN), que están históricamente vinculados a los derechos y el papel de la mujer.



La sobrerrepresentación de las mujeres en los mandatos relacionados con los derechos de las mujeres o de los niños es una tendencia más amplia que va más allá de los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas. Dentro de los Procedimientos Especiales de la ONU, por ejemplo, las mujeres ocupan actualmente más del 60 por ciento de los mandatos; sin embargo, una parte significativa de estos puestos corresponde a funciones como el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra las Mujeres y las Niñas, la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, y la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños. A pesar de los notables avances, hay ocho cargos que todavía nunca han sido ocupados por una mujer, entre ellos la Relatoría Especial sobre la verdad, la justicia y la reparación y las garantías de no repetición, y la Relatoría Especial sobre el derecho al desarrollo[12].

A nivel mundial, el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) informó que la diversidad de sus árbitros, conciliadores e integrantes de comités sigue ampliándose de manera constante. En el ejercicio fiscal de 2025, se nombró a personas de 48 nacionalidades, y las mujeres representaron el 30 por ciento de todos los nombramientos[13]. Cabe destacar que el 13 por ciento participó por primera vez en un caso del CIADI; de ellos, el 35 por ciento eran mujeres y el 32 por ciento eran nacionales de economías de ingresos bajos o medios, una señal de diversificación gradual pero tangible tanto en términos de género como de procedencia geográfica[14].

A nivel regional, en las Américas, incluso tras haber alcanzado recientemente la paridad, sólo el 13 por ciento de todas las personas que integran los tres principales órganos jurídicos de la región — el Comité Jurídico Interamericano, la Comisión

9 Si se incluye a la Corte Penal Internacional (CPI), donde las mujeres representan actualmente el 61 por ciento de la magistratura, la representación global asciende al 41,33 por ciento.

10 Información disponible en: https://legal.un.org/ilc/ilcmembe.shtml.

11 En el último ciclo electoral se eligió a otra mujer experta, con lo que la representación ascenderá a tres mujeres cuando se renueve la composición en enero de 2026.

12 La participación de las mujeres en los Procedimientos Especiales ha aumentado del 30 por ciento al 63 por ciento desde 2015, cuando se puso en marcha GQUAL, y al menos 11 mandatos de los Procedimientos Especiales están ahora liderados por mujeres por primera vez.

13 The ICSID Caseload – Statistics (Issue 2025-2), disponible en: https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/publications/2025-2%20ENG%20-%20The%20ICSID%20Caseload%20Statistics.pdf. Véase también Tatiana Herrada Sánchez, "¿Más mujeres árbitros? La equidad de género en los tribunales arbitrales", THEMIS: Revista de Derecho, n.º 77, 2020, pp. 531–545.

14 *Id., p. 24.*

Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)— han sido mujeres en los últimos 65 años. En Europa, varios países, entre ellos el Reino Unido, Italia y Francia, nunca han elegido a una mujer de su nacionalidad para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que solo cuenta con un 36 por ciento de mujeres. En África, aunque los principales órganos de derechos humanos de la Unión Africana han alcanzado la paridad, la representación de las mujeres en los principales tribunales regionales —como el Tribunal de Justicia de la Comunidad, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y el Tribunal de Justicia de África Oriental (TJAO)— se sitúa en sólo el 20 por ciento y el 9 por ciento, respectivamente.

Los avances hacia la paridad de género siguen siendo frágiles ante la ausencia de medidas institucionales que los sustenten. Los datos y las investigaciones de GQUAL revelan una tendencia persistente y preocupante: cuanto más político es el proceso de selección —y cuanto más prestigioso y mejor remunerado es el puesto—, más difícil resulta para las mujeres acceder a él. Como demuestra el Ranking Global de GQUAL[15], los Estados siguen controlando el acceso, nominando y eligiendo predominantemente a hombres para los puestos internacionales. Esta disparidad se refleja claramente en los datos: la participación de las mujeres ha aumentado más rápidamente en los mecanismos en los que no se requieren nominaciones ni votaciones de los Estados, como los Procedimientos Especiales de la ONU, que en los tribunales internacionales y los órganos creados en virtud de tratados, donde sí se necesitan. Entre 2018 y 2024, el número de mujeres candidatas a los Procedimientos Especiales aumentó un 81,99 por ciento, frente a sólo un 17,4 por ciento en el caso de los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas.

Como era de esperar, las organizaciones multilaterales, donde se encuentran estos órganos de justicia y mecanismos de supervisión, no son una excepción. De las 62 organizaciones internacionales monitoreadas, 21 nunca han estado dirigidas por una mujer, incluida la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que, en sus 80 años de historia, nunca ha tenido una mujer como Secretaria General[16].

4.2 MARCO LEGAL

> "Las mujeres tienen derecho a una representación igualitaria e inclusiva en todos los sistemas de toma de decisiones, en igualdad de condiciones con los hombres."
>
> *Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW*

Existe un sólido marco jurídico internacional que respalda la representación igualitaria en términos de género en las instituciones de justicia internacional. La Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

15 Rankings de GQUAL, disponible en: https://gqualcampaign.org/rankings/.
16 GWL Voices, Women in Multilateralism 2026, pp. 13-14, disponible en: https://res.cloudinary.com/gwlvoices/raw/upload/v1769191013/Women%20in%20Multilateralism%202026%20-%20members.pdf.

establecen el disfrute de los derechos humanos sin discriminación y prohíben la discriminación por motivos de sexo o género[17]. Esto incluye el derecho de las mujeres a participar en la vida pública y política, incluso en los espacios internacionales de toma de decisiones.

En relación con este punto, la Carta de las Naciones Unidas establece en su artículo 8 que «La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios»[18]. Del mismo modo, el artículo 8 de la CEDAW exige a los Estados que garanticen la igualdad de derechos de las mujeres para participar en la toma de decisiones políticas y públicas, incluida la representación de los gobiernos a nivel internacional y el desempeño de funciones en organismos internacionales[19]. Esto se combina con la obligación positiva de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación y crear vías efectivas para la participación de las mujeres en la gobernanza y la justicia internacional[20].

La adopción por parte del Comité CEDAW de la Recomendación General n.º 40 sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones (RG40) en octubre de 2024 aclara y refuerza específicamente esta obligación[21]. La resolución afirma que la «representación igualitaria e inclusiva» en el marco del tratado debe definirse como una paridad del 50-50 entre mujeres y hombres en toda su diversidad[22]. La paridad se define como un punto de partida y una norma universal, así como un principio jurídico y una norma de buena gobernanza, que exige el reparto del poder entre mujeres y hombres como característica permanente y fundamental de todos los ámbitos de la vida[23]. La RG40 destaca la importancia central del artículo 8 de la CEDAW como base jurídica para exigir a los Estados que garanticen la representación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones internacionales. Como parte de esa obligación, los Estados deben garantizar la paridad en los nombramientos diplomáticos y en la composición de las delegaciones, desarrollar una política exterior guiada por un criterio de género que haga del empoderamiento de las mujeres y las niñas un eje central de la política gubernamental en el extranjero, e institucionalizar leyes de paridad y procedimientos transparentes a nivel nacional para la nominación y selección de cargos en organizaciones y organismos multilaterales e internacionales, incluidos tribunales de justicia, comisiones y mecanismos[24].

LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DEBE DEFINIRSE COMO PARIDAD DEL 50:50 ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODA SU DIVERSIDAD

Otros instrumentos internacionales refuerzan este marco jurídico y estas obligaciones. Las resolu-

17 Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), artículo 21; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), artículo 25; GQUAL and Berkeley Law University (UIHRLC), Achieving Gender Parity on International Judicial and Monitoring Bodies: Analysis of International Human Rights Laws and Standards Relevant to the GQUAL Campaign, IHRLC Working Paper Series No. 4 (octubre de 2017).

18 Carta de las Naciones Unidas, capítulo III, artículo 8.

19 Claudia Martin, "The Potential of Article 8 of the CEDAW Convention to Guarantee Women's Equal Representation in International Representation" (2023), disponible en: https://gqualcampaign.org/paper-analysis-cedaw-article-8/.

20 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículos 7 y 8.

21 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), Recomendación general n.º 40 relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, Doc. ONU CEDAW/C/GC/40 (2 de noviembre de 2024), párrs. 2 y 24.

22 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), Recomendación general n.º 40 (2024) relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, Doc. ONU CEDAW/C/GC/40, párrs. 1-3 (25 de octubre de 2024).

23 María Leoni y Alejandra Vicente, "Transforming Decision-Making – An Introduction to the Symposium on CEDAW's General Recommendation No. 40", p. 5 y ss.

24 Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW, Ibid., párrs. 28-31.

ciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad destacan la importancia de incluir a las mujeres en los procesos de paz y seguridad. En la resolución 1325 (2000), el Consejo de Seguridad insta a los Estados Miembros *"a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos"*[25]. En la resolución 2106 (2013), el Consejo de Seguridad solicita a las Naciones Unidas que presten asistencia a las autoridades nacionales para lograr la participación efectiva de las mujeres, incluso en el sector de la justicia y la seguridad[26]. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing insta a los gobiernos a eliminar las barreras a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, incluyendo la justicia internacional[27]. El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se centra en cerrar la brecha de género y garantizar la igualdad de oportunidades para todos[28], mientras que la Meta 5.5 insta específicamente a los Estados a *"asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública"*[29]. Por último, la Acción 8 del Pacto de las Naciones Unidas para el Futuro pide *"eliminar urgentemente todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden lograr la igualdad de género y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública"*[30]. Este compromiso se refuerza aún más a lo largo del Pacto, concretamente en la Acción 19, que insta a intensificar los esfuerzos para garantizar la participación plena, en condiciones de igualdad, segura y significativa de las mujeres en las operaciones de paz. En la Acción 42, los Estados Miembros subrayan la necesidad de un proceso de selección y nombramiento transparente, inclusivo y basado en el mérito para el cargo de Secretario General, teniendo debidamente en cuenta el equilibrio de género y la rotación regional, reconociendo explícitamente *"el hecho lamentable"* de que ninguna mujer haya ocupado jamás dicho cargo y alentando a los Estados a presentar candidatas[31].

Además, la subrepresentación de las mujeres en los organismos internacionales ha sido abordada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) en varias resoluciones[32]. En concreto, la resolución 41/6 (2019) señaló con preocupación que las mujeres seguían estando subrepresentadas en varios órganos y mecanismos de las Naciones Unidas encargados de elaborar normas y estándares internacionales de derechos humanos y de supervisar su implementación. Instó a los Estados, a las Naciones Unidas y a otras instituciones internacionales a *"promover una representación equilibrada de los géneros"* y *"una distribución geográfica equitativa"* en la composición de los organismos internacionales a todos los niveles, entre otras cosas mediante: (i) la elaboración de directrices y procedimientos a nivel nacional, cuando proceda, que tengan debidamente en cuenta la necesidad del equilibrio de género como criterio para la designación y elección de

25 Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU, Doc. ONU S/RES/1325 (31 de octubre de 2000), párr. 1.

26 Resolución 2106 (2013) del Consejo de Seguridad de la ONU, Doc. ONU S/RES/2122 (2013), párr. 1, punto 6 c).

27 Naciones Unidas, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, Doc. ONU A/CONF.177/20/Rev.1 (1995), párr. 186, disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf.

28 ODS 5, disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality//.

29 ODS 5.5, disponible en: https://know-sdgs.jrc.ec.europa.eu/sdg/5.

30 UN Pact for the Future, Global Digital Compact and Declaration on Future Generations (2024), disponible en: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sotf-pact_for_the_future_adopted.pdf.

31 *Ibid.*

32 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, 2019. Doc. ONU A/HRC/RES/41/6 (19 de julio de 2019), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/41/6; Consejo de Derechos Humanos de la ONU, 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 CDH, Doc. ONU A/HRC/47/51 (21 de mayo de 2021), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/47/51; Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, 2022. Doc. ONU A/HRC/RES/50/18 (29 de julio de 2022), disponible en: https://docs.un.org/es/A/hrc/res/50/18; Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, 2024. Doc. ONU A/HRC/RES/56/22 (16 de julio de 2024), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/56/22.

candidatos; y (ii) la intensificación de los esfuerzos para dar a conocer las vacantes disponibles en los órganos internacionales, alentando a más mujeres a presentarse como candidatas, y supervisando e informando sobre los avances en el logro de una representación de género equilibrada[33]. Estas iniciativas del CDH dieron lugar a la elaboración de un informe del Comité Asesor del CDH, titulado «Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género», en el que se describe el marco jurídico aplicable y se recopilan una serie de buenas prácticas y recomendaciones dirigidas a los Estados y a las instituciones de las Naciones Unidas encargadas de los procedimientos de nombramiento con el fin de lograr la paridad de género en los órganos de derechos humanos[34].

A nivel regional, en las Américas, la subrepresentación de las mujeres en los organismos internacionales también ha suscitado preocupación y compromisos por parte de los Estados miembros. Desde 2015, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) ha aprobado al menos ocho resoluciones que abordan la necesidad de lograr la paridad de género, así como el equilibrio geográfico y entre sistemas jurídicos, en la Comisión Interamericana y la Corte IDH[35]. Estas resoluciones instan a los Estados miembros a que nominen y voten a las personas candidatas teniendo en cuenta la paridad de género, y a que elaboren procedimientos y directrices nacionales para avanzar en «el logro de la igualdad de género y la representación de los grupos de población en los procesos de nominación y selección de candidatos a los órganos del sistema interamericano de derechos humanos»[36]. Un resultado de estos esfuerzos fue la elaboración de dos informes presentados a la Asamblea General por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) que establecen el marco jurídico aplicable y presentan recomendaciones específicas sobre medidas que deben implementar los Estados miembros y la OEA para lograr y consolidar la paridad de género[37].

En Europa, la Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029 del Consejo de Europa compromete formalmente a los Estados miembros a «lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica»[38]. En la misma línea, el Principio 7 de la «Hoja de ruta para los derechos de la mujer» de la Comisión Europea sobre participación política y representación igualitaria establece como objetivo la promoción de «una representación equilibrada en cuanto al género en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, así como la participación plena, equitativa y significativa de las mujeres en todas las esferas y a todos los niveles de la vida pública y política»[39].

Por último, varios marcos normativos de organismos internacionales reflejan esta obligación internacional mediante normas directas que exigen o promueven la paridad de género en la composición de dichos organismos. El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (CPI) obliga a los Estados Partes a velar por una re-

33 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, 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 CDH, Doc. ONU A/HRC/47/51 (21 de mayo de 2021), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/47/51.

34 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, Doc. ONU A/HRC/RES/41/6 (19 de julio de 2019), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/41/6.

35 OEA, Asamblea General, AG/RES. 2887 (XLVI-0/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), AG/RES. 2941 (XLIX-019), AG/RES. 2961 (L-O/20), AG/CG/doc.10.22, AG/doc.5807/23corr.1, AG/CG/doc.2/24 add. 1.

36 OEA, Asamblea General, AG/CG/doc.2/24 add. 1 (2024), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2024/09/AG09132E03.pdf.

37 OEA, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Informe con recomendaciones sobre buenas prácticas para consolidar la paridad de género y una distribución geográfica equitativa, así como de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (junio de 2023), disponible en: https://scm.oas.org/pdfs/2023/CP48133SCIM.pdf; OEA, CIM, Informe de seguimiento al informe con recomendaciones sobre buenas prácticas para consolidar la paridad de género y una distribución geográfica equitativa, así como de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (marzo de 2025), disponible en: https://scm.oas.org/pdfs/2025/CP51175CAJP.pdf. Véase también OEA, CIM, Ley Modelo de Paridad, disponible en: https://www.oas.org/es/CIM/docs/Ley_Modelo_Paridad.pdf.

38 Gender Equality Commission (GEC), Gender Equality Strategy (2024-2029), CM (2024)17-final - [1491/4.3a], disponible en: https://search.coe.int/cm?i=0900001680ae569b.

39 Comisión Europea, "Declaration of principles for a gender-equal society", COM (2025) 97 final, 2025, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52025DC0097&utm.

presentación igualitaria de hombres y mujeres en la composición de la Corte, un compromiso reforzado por la Asamblea de los Estados Partes, que ha implementado directrices de votación que promueven medidas específicas, incluidas listas separadas de candidatos, con el fin de fomentar la paridad de género[40]. Varios tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas se refieren al equilibrio de género como un criterio específico para la composición de los comités que supervisan su cumplimiento, entre ellos la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

A nivel regional, el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, que establece la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Corte ADHP), indica lo siguiente: «Se deberá prestar la debida atención a una representación de género adecuada en el proceso de designación»[41]. A la hora de votar a los candidatos, la Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana debe garantizar que haya «una representación de las principales regiones de África y de sus principales tradiciones jurídicas, así como una representación de género adecuada»[42]. Además, la Unión Africana ha adoptado directrices para garantizar la representación geográfica y la paridad de género. Así, estableció cuotas de dos juezas por grupo subregional, de las cuales una de las candidatas por grupo regional debe ser una mujer[43]. En la OEA, el estatuto del Comité Jurídico Interamericano establece que «se tendrá en cuenta la paridad de género y una representación geográfica equitativa, en la medida de lo posible»[44]. A raíz de una reforma aprobada por consenso por la Asamblea General de la OEA en 2024[45], los estatutos de la Comisión Jurídica Interamericana, la CIDH, la Corte IDH, el Tribunal Administrativo y los Estudios de Justicia de las Américas incorporan una prórroga obligatoria de los plazos de presentación de candidaturas cuando el grupo de candidatos no refleje la paridad de género[46]. En el caso del TEDH, el procedimiento de elección ante la Asamblea Parlamentaria incluye un examen de la lista de candidatos preseleccionados presentada por cada Estado. La Asamblea podrá rechazar la lista por mayoría de votos si determina que el procedimiento de elección nacional carece de imparcialidad, transparencia y/o coherencia, o que la lista no presenta un equilibrio entre hombres y mujeres. Las listas que no sean representativas serán rechazadas, a menos que los candidatos pertenezcan al género infrarrepresentado en el TEDH (40 por ciento o menos)[47].

De lo anterior se desprende que **el derecho internacional reconoce la paridad de género, incluso en las instituciones de justicia internacional, como una obligación jurídica.** Su cumplimiento exige que los Estados y las instituciones internacionales apliquen medidas estructurales que

40 Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (2002), art. 36, apartado 8, letra a), inciso iii). Véase también CPI, Resolución ICC-ASP/3/Res.6, aprobada en la sexta sesión plenaria, el 10 de septiembre de 2004, por consenso, disponible en: https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/Resolutions/ICC-ASP-ASP3-Res-06-SPA.pdf.

41 Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Protocol to the African Charter on Human Rights on the Establishment of the Court, art. 12.2, disponible en: https://www.african-court.org/wpafc/wp-content/uploads/2020/10/2-PROTOCOL-TO-THE-AFRICAN-CHARTER-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS-ON-THE-ESTABLISHMENT-OF-AN-AFRICAN-COURT-ON-HUMAN-AND-PEOPLES-RIGHTS.pdf.

42 Id., art. 14.

43 Unión Africana, Decision EX.CL/907 (XXVIII) on the Modalities for the Application of the Criteria for Equitable Geographical and Gender Representation in AU Organs and Institutions, aprobada por el Consejo Ejecutivo (2016), disponible en: https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/3561/EX%20CL%20Dec%20907%20%28XXVIII%29%20_E.pdf?sequene=4&isAllowed=y. Véase también, Unión Africana, EX.CL/953(XXVIII), Modalities for the implementation of the criteria for equitable geographical and gender representation in AU bodies and institutions (2016.), disponible en: https://archives.au.int/bitstream/handle/123456789/4949/EX%20CL%20953%20%28XXXI%29%20_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

44 OEA, Estatutos del Comité Jurídico Interamericano, artículo 5 ("En la elección de los miembros del Comité se procurará, en lo posible, que haya paridad de género y una representación geográfica equitativa. No podrá haber más de un miembro de la misma nacionalidad"), disponible en: https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/estatuto_del_comite_juridico_interamericano_rev3_esp.pdf.

45 OEA, Asamblea General, AG/doc.5854/24 rev. 1, Resolution on the Promotion of Parity in Elections of Collegiate Bodies, Organizations, and Entities of the Organization of American States (Adopted at the Fourth Plenary Session, 28 June 2024, Fifty-Fourth Regular Session, Asunción, Paraguay), (2024), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/09/AG09113E04.pdf.

46 OEA, Asamblea General, AG/doc.5854/24 rev. 1, Promotion of parity in elections of collegiate bodies, organizations, and entities of the organizations of American States (2024), disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/09/AG09113E04.pdf.

47 TEDH, Composition and election process, disponible en: https://cglj.org/wp-content/uploads/2020/07/ECtHR-EC-mini-guidefinal-1.pdf.

garanticen la representación igualtaria, en lugar de basarse únicamente en principios generales de no discriminación. Además, este marco normativo deja claro que lograr la paridad de género en la justicia internacional también implica definir obligaciones concretas para los Estados. Los instrumentos internacionales y regionales, incluida la Recomendación General nº 40 del Comité CEDAW, exigen a los Estados establecer procedimientos de nominación y selección transparentes, participativos y orientados a la paridad de género, así como a elaborar directrices claras para los procesos de votación y nombramiento que respeten las normas de paridad. También exigen la recopilación, publicación y seguimiento sistemáticos de datos desglosados por sexo sobre la representación en las instituciones internacionales y regionales, de modo que se pueda medir el progreso y garantizar la rendición de cuentas.

4.3 REPRESENTACIÓN Y LEGITIMIDAD

Incrementar la diversidad en la composición de los órganos judiciales fortalece la legitimidad de los organismos e instituciones internacionales al reflejar mejor a las poblaciones afectadas por sus decisiones y mejorar la equidad en la representación[48]. Los tribunales que carecen de diversidad de género adolecen de un «déficit de legitimidad»[49]. La exclusión de las mujeres de los tribunales internacionales no solo distorsiona la realidad demográfica de la población mundial, sino que también socava la confianza pública en la neutralidad y la imparcialidad de las decisiones judiciales[50]. La paridad de género no es simplemente una cuestión de igualdad, sino un requisito fundamental para la credibilidad institucional y la legitimidad democrática en la resolución de litigios a nivel internacional[51]. Aumentar la participación de las mujeres en el sistema judicial es, en primer lugar, una cuestión de igualdad de acceso a las oportunidades profesionales y a los cargos públicos[52]. Al mismo tiempo, la inclusión de las mujeres comprende una dimensión democrática: mejora la representatividad del poder judicial al incorporar perspectivas moldeadas por experiencias de exclusión social[53].

48 Fionnuala Ní Aoláin, "More Women – But Which Women? A Reply to Stéphanie Hennette Vauchez" 26(1) European Journal of International Law 229, 2015, disponible en: https://doi.org/10.1093/ejil/chv010; Joanna Adamska-Gallant, "Women Judges in Transitional Justice and Their Impact on Trials on Cases of Sexual and Gender-Based Violence Committed as War Crimes", Trayectorias Humanas Trascontinentales (HS No 10) 141, 2023, disponible en: https://doi.org/10.25965/trahs.5189; Lilian Chenwi, "Women's Representation and Rights in the African Court", 18 The Age of Human Rights Journal 69, 2022, disponible en: https://doi.org/10.17561/tahrj.v18.6896; Patricia Pérez Golberg, "Women's Representation in International in International Courts and Bodies", Trayectorias Humans Transcontinentales (TraHs), Número especial 10, 2023 available at: https://www.unilim.fr/ trahs/index.php?id=5282&lang=es; Tracy Robinson, "¿Por qué la diversidad es importante?", en Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), Proceso de selección de integrantes de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Reflexiones hacia una reforma, No. 10, 2014. Véase también, Consejo de Europa, Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ), Guidelines on Gender Equality in the Judiciary, CEPEJ(2022)10 (2 de diciembre de 2022), disponible ent: https://rm.coe.int/cepej-2022-10-guidelines-on-gender-equality-en-adopted/1680a95679; ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/47/51 "Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género", 2021, disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/47/51, OEA, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Informe con recomendaciones sobre buenas prácticas para consolidar la paridad de género y una distribución geográfica equitativa, así como de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (junio de 2023), disponible en: https://scm.oas.org/pdfs/2023/CP48133SCIM.pdf y OEA, CIM, Informe de seguimiento al informe con recomendaciones sobre buenas prácticas para consolidar la paridad de género y una distribución geográfica equitativa, así como de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (marzo de 2025), disponible en: https://scm.oas.org/pdfs/2025/CP51175CAJP.pdf.

49 Nienke Grossman, "The Effect of the Participation of Women Judges on the Legitimacy of International Courts and Tribunals", Cambridge University Press en representación de American Society of International Law (2011), p. 454 y ss.; Nienke Grossman, "Achieving Sex-Representative International Court Benches", p. 88 y ss.

50 Ibid.

51 Ibid.

52 Paola Bergallo, "Igualdad de oportunidades y representatividad democrática", pp. 201-202. Véase también: María Adelaida Ceballos Bedoya y Kelly Giraldo Viana, "La paridad en la Corte Constitucional está en riesgo", Dejusticia (20 de junio de 2025), disponible en: https://www.dejusticia.org/column/ la-paridad-en-la-corte-constitucional-esta-en-riesgo/; María Adelaida Ceballos Bedoya, "Por una justicia más diversa", Dejusticia (8 de noviembre de 2023), disponible en: https://www.dejusticia.org/column/por-una-justicia-diversa-en-colombia/.

53 Paola Bergallo, "Igualdad de oportunidades y representatividad democrática", p. 203.

Además, cuando las mujeres ocupan puestos de poder, pueden influir en la forma en que las niñas y otras mujeres perciben sus propias oportunidades —tanto con su sola presencia como con su labor de mentoría— al demostrar que es posible acceder a ese tipo de funciones y ámbitos profesionales[54]. Por lo tanto, una mayor diversidad en las instituciones judiciales internacionales puede contribuir a un sentido compartido de pertenencia y legitimidad del sistema de justicia internacional[55].

Esta contribución no se basa en afirmaciones esencialistas de que las mujeres tienen valores intrínsecamente diferentes o son mejores portavoces de los intereses de las mujeres, sino más bien en el hecho de que, como integrantes de un grupo históricamente excluido, pueden aportar puntos de vista que amplían la deliberación y mejoran la administración de justicia, apoyando en última instancia la búsqueda de la igualdad sustantiva y el desmantelamiento de la subordinación de las mujeres[56].

Además, la «ceguera ante las diferencias» afecta a las instituciones internacionales, que a menudo normalizan las representaciones desiguales y las disfrazan como resultado de elecciones personales en lugar de barreras estructurales[57]. Así, tras la retórica de la imparcialidad y la igualdad, las instituciones siguen privilegiando a hombres blancos, heterosexuales y con formación elitista; mientras tanto, las mujeres, especialmente las que pertenecen a grupos históricamente excluidos, siguen estando subrepresentadas o relegadas a mandatos relacionados con el género. Dicha dinámica no sólo perpetúa el «techo de cristal», sino que refuerza la relegación de las mujeres a determinadas ramas del derecho, lo que pone de relieve la necesidad de institucionalizar las diferencias si se quieren desmantelar las desigualdades estructurales[58]. Esto se hace evidente cuando se aíslan las cuestiones de las mujeres y se las trata como un grupo monolítico con una sola voz, o cuando se confunde el género con las mujeres, dejando de lado análisis de género críticos como la perspectiva de las masculinidades[59]. Superar los estereotipos que vinculan a los hombres con las áreas «duras» del derecho y a las mujeres con el «derecho blando» o los mandatos relacionados con el género requiere no solo abordar la subrepresentación, sino también hacer frente a los sesgos estructurales que aún configuran las percepciones de la experticia[60].

Además, aunque la participación de las mujeres es esencial para mejorar la diversidad, la eficacia y la legitimidad, y aunque su mera presencia en las instituciones de justicia internacional tiene algunos efectos positivos, ello por sí solo no basta para garantizar resultados transformadores en materia de género ni una mayor competencia en cuestiones de género en la labor de las instituciones[61]. Los nombramientos meramente simbólicos —en los que las mujeres están presentes pero carecen de poder o de funciones significativas— pueden ocultar los desequilibrios estructurales[62].

54 Nienke Grossman, "Achieving Sex-Representative International Court Benches", p. 89 (citando a Christina Wolbrecht y David E. Campbell, "Leading by Example: Female Members of Parliament as Political Role Models", 51 AM. J. POL. SCI. 921–39 (2007); Crawford, Kijana y Smith, Danielle, "The We and the Us: Mentoring African American Women", 36 J. African-descendant STUD. 52 (2005).

55 Neus Torbisco-Casals, "The legitimacy of international courts: the challenge of diversity", Journal of Social Philosophy 52 (2021), p. 499, disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josp.12452.

56 Ibid., p. 203

57 Neus Torbisco-Casals, "Why Fighting Structural Inequalities Requires Institutionalizing Difference: A Response To Nienke Grossman", AJIL Unbound, vol. 110, 2016, JSTOR, p. 93, doi:10.1017/S2398772300002877.

58 Id, pp. 93-94.

59 Hillary Charlesworth y Christine Chinkin, "The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis, with a New Introduction" (Nueva ed., Manchester University Press, 2022), disponible en: https://doi.org/10.7765/9781526163592, pp. 195-196.

60 Véase Memooda Ebrahim-Carstens, "Gender Representation On The Tribunals Of The United Nations Internal Justice System: A Response To Nienke Grossman".

61 Charlesworth y Chinkin, "The Boundaries of International Law", p. 193. Heather Frederick, "Judicial Selection and the Underrepresentation of Women on the Pennsylvania Courts of Common Pleas" (2009), pp. 21-22.

62 Comité CEDAW, Recomendación general n.º 40, párr. 32; Véase también Claudia Martin, "Symposium by GQUAL on CEDAW's GR40: Reinvigorating Equal and Inclusive Participation of Women in International Decision-making – CEDAW's General Recommendation 40 and a Renewed Interpretation of Article 8 of the CEDAW Convention" (2025), disponible en: https://opiniojuris.org/2025/02/03/symposium-by-gqual-on-cedaws-gr40-reinvigorating-equal-and-inclusive-participation-of-women-in-international-decision-making-cedaws-general-recommendation-40-and-a-renewed-interp. Véase también Cathrine Holst, "Descriptive Representation of Women in International Courts", 52(S1) Journal of Social Philosophy (2021), p. 4; Hilary Charlesworth, "Feminist Methods in International Law", 93(2) American Journal of International Law (1999), pp. 379, 384; Paola Bergallo, "Igualdad de oportunidades y representatividad democrática en el Poder Judicial", en Juan A. Cruz Parcero y Rodolfo Vázquez (coords.), Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres, Colección Género, Derecho y Justicia, México, Fontamara / Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2008.

Para lograr una justicia de género transformadora es necesario que los jueces y los integrantes de los organismos internacionales —tanto mujeres como hombres— demuestren y apliquen un compromiso genuino con la igualdad en su trabajo, y aporten perspectivas auténticas, en lugar de aquellas que se les atribuyen en función de su género. Por ello, tanto los procesos de selección como las culturas institucionales deben diseñarse de forma deliberada para fomentar y mantener este compromiso.

4.4 REPRESENTACIÓN E INTERSECCIONALIDAD

Las experiencias de las mujeres que desarrollan su carrera profesional en el ámbito de la justicia internacional no solo vienen determinadas por el género, sino también por la raza, el origen étnico, la discapacidad, la situación socioeconómica y la nacionalidad, entre otros factores. Estos elementos también influyen en su acceso a los espacios de justicia internacional, concretamente en la forma en que se evalúa y legitima la competencia de las mujeres. Por lo tanto, abordar estas intersecciones estructurales es un elemento clave en el debate sobre la participación de las mujeres en las instituciones judiciales internacionales.

LAS MUJERES DE LA MAYORÍA GLOBAL, LAS COMUNIDADES INDÍGENAS Y LOS GRUPOS RACIALIZADOS SUELEN ENFRENTARSE A UNA EXCLUSIÓN AGRAVADA CARACTERIZADA POR MÚLTIPLES OBSTÁCULOS QUE CONDICIONAN SU ACCESO A LOS CARGOS JUDICIALES.[63]

Estos patrones se ven determinados, en parte, por el legado del colonialismo y los sesgos geográficos del sistema jurídico internacional. Desde la Academia se ha señalado que el derecho internacional suele partir de un sujeto jurídico «neutral» concebido como occidental y masculino[64]. Este enfoque privilegia las credenciales y los conocimientos procedentes del Norte Global y limita el reconocimiento de las mujeres no occidentales, indígenas o racializadas como actoras jurídicas con autoridad. Algunos académicos se muestran escépticos sobre cómo se ha planteado la cuestión de la diversidad[65]. Afirman que los debates dominantes sobre la diversidad suenan progre-

63 Jeremy I. Levitt (ed.), Black Women and International Law: Deliberate Interactions, Movements and Actions (Cambridge University Press 2015); Jarpa Dawuni, "Intersectionality, Feminist Judgments, and the International Criminal Court: Whose Feminist Is It Anyway?" en Kate McLoughlin, Rosemary Grey, Louise Chappell y Sara Varrall (eds), Feminist Judgments: Reimagining the International Criminal Court (Cambridge University Press 2025), pp. 87-103.

64 Johanna Bond, "Foundations of Intersectionality Theory" en Johanna Bond (ed.), International Intersectionality and Human Rights (Oxford University Press, 2021), pp. 6-26, disponible en: https://academic.oup.com/book/39803/chapter/339913228. Véase también Jarpa Dawuni, "Intersectionality, Feminist Judgments, and the International Criminal Court: Whose Feminist Is It Anyway?", ibid., pp. 87-103. Lilian Chenwi, 'Women's Representation and Rights in the African Court', The Age of Human Rights Journal, 2022, disponible en: https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/TAHRJ/article/view/6896/6787.

65 Juliana Santos de Carvalho y Justina Uriburu, "Problematising Diversity: The Change That International Lawyers (Do Not) Want for International Courts", 10 London Review of International Law 391, 2022.

sistas pero en realidad mantienen el sistema inalterado. En lugar de transformar la justicia internacional, contribuyen principalmente a que las instituciones existentes parezcan más «legítimas» sin abordar las desigualdades de poder más profundas. Por lo tanto, las verdaderas razones de la exclusión —el colonialismo, el racismo, el elitismo y el patriarcado— quedan intactas[66].

Las desigualdades se ven agravadas por la opacidad de los procesos de nominación y por el predominio persistente de redes profesionales e informales masculinas, que a menudo actúan como filtros para los nombramientos internacionales. Lograr una igualdad e inclusión genuinas en la justicia internacional requiere algo más que mejorar las cifras de representación. Exige replantearse qué se considera mérito, democratizar los procesos de nominación y selección, garantizar una mayor representación e integrar la paridad en reformas institucionales más amplias[67]. Las académicas feministas también abogan por la igualdad transformadora: un enfoque que reconoce cómo todas las mujeres pueden enriquecer la legitimidad y el alcance del derecho internacional[68].

La igualdad transformadora desvía la atención de las afirmaciones esencialistas sobre la diferencia de género hacia cuestiones relacionadas con el cambio institucional. La cuestión central no es si las juezas resuelven los casos de manera diferente, sino cómo su inclusión —especialmente cuando va acompañada de perspectivas feministas— puede romper con las culturas masculinizadas y las normas arraigadas de la jurisdicción internacional y reformarlas[69].

66 Ibid.

67 Nienke Grossman, "Achieving Sex-Representative International Court Benches", The American Journal of International Law, vol. 110, n.º 1 (2016), pp. 82-95, Cambridge University Press; Loveday Hodson, "Gender and the International Judge: Towards a Transformative Equality Approach", Leiden Journal of International Law, vol. 35, n.º 4, 2022, pp. 913-930, https://doi.org/10.1017/S0922156522000462; Neus Torbisco-Casals, "Why fighting structural inequalities requires institutionalizing difference: a response to Nienke Grossman", pp. 92–97.

68 Loveday Hodson, "Gender and the International Judge: Towards a Transformative Equality Approach"; Hilary Charlesworth y Christine Chinkin, "The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis"; Nienke Grossman, "Achieving Sex-Representative International Court Benches".

69 Como señala Hodson: "El género importa porque se deriva de sistemas sociales y jurídicos impregnados de injusticia. Es necesario centrar la atención en los marcos excluyentes, marcadamente condicionados por el género (y también por la raza, la heteronormatividad y la discriminación por discapacidad), en los que opera el juez. Analizar las formas en que el género se manifiesta en la práctica en los tribunales y cortes internacionales... nos lleva a descubrir las injusticias estructurales que sustentan las marcadas desigualdades estadísticas en los tribunales internacionales" [traducido del texto original en inglés]. Id., p. 914.

4.5 REPRESENTACIÓN Y CONTRIBUCIONES SUSTANCIALES A LA JUSTICIA DE GÉNERO

La presencia de las mujeres en los órganos y mecanismos de justicia internacional ha desempeñado un papel fundamental en la forma en que la justicia internacional aborda las violaciones y los delitos de género. El derecho penal internacional es quizás el ámbito en el que el impacto de las mujeres en el desarrollo de una jurisprudencia sensible al género ha sido más ampliamente documentado en la literatura, aunque sus contribuciones van mucho más allá de este ámbito concreto, tal y como muestran los análisis que figuran en los apartados siguientes.

La literatura existente muestra claramente cómo las juezas han contribuido a impulsar el reconocimiento de los delitos de género y también han transformado la forma en que se entiende el género en sí mismo en los procesos legales internacionales. Las juezas han introducido cambios en la forma en que se investigan, persiguen y juzgan los delitos de género, lo que ha dado lugar a resoluciones judiciales más firmes y a formas de justicia más inclusivas. Por el contrario, cuando los tribunales y cortes internacionales no han contado con mujeres entre sus miembros, se han ignorado los delitos y las violaciones cometidos contra las mujeres[70].

En el caso de Dragan Nikolic ante el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (TPIY), la jueza Elizabeth Odio Benito instó al fiscal a revisar las

pruebas relativas a la violencia sexual[71]. Aunque el fiscal consideraba inicialmente que las pruebas eran insuficientes, su intervención condujo a la inclusión de delitos de género[72]. Esto condujo finalmente a la condena de Nikolic, entre otros cargos, por complicidad en la violación como crimen de lesa humanidad[73]. La jueza Odio Benito ha compartido públicamente los retos a los que ella y otras juezas —entre ellas la jueza Gabrielle Macdonald— se enfrentaron durante su estancia en el TPIY, uno de los cuales fue la resistencia a calificar los delitos de género y la tortura sexual como tales[74].

70 Kelly D. Askin, "War Crimes against Women: Prosecution in International War Crimes Tribunals" (Martinus Nijhoff Publishers (1997)), pp. 202–203; Richard J Goldstone, "Prosecuting Rape as a War Crime", 34(3) Case Western Reserve Journal of International Law 277, (2002), p. 279.

71 Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (TPIY), Prosecutor v Dragan Nikolić, Auto (20 de octubre de 1995), disponible en: https://www.icty.org/x/cases/dragan_nikolic/tord/en/951020.pdf.

72 Anna Adamska-Gallant, "Women judges in transitional justice and their impact on trials on cases of sexual and gender-based violence committed as war crimes", p. 146.

73 TPIY, "Nikolić Case Information Sheet", disponible en: https://www.icty.org/en/sid/8131; Véase también: Prosecutor v Dragan Nikolić, Sentencia de apelación (4 de febrero de 2005), disponible en: https://www.icty.org/x/cases/dragan_nikolic/acjug/en/nik-jsa050204e.pdf.

74 Elizabeth Odio Benito, "Symposium on Gender Representation: Gender Parity in International Courts – The Voice of an International Judge," Opinio Juris (4 de octubre de 2021), disponible en: https://opiniojuris.org/2021/10/04/symposium-on-gender-representation-gender-parity-in-international-courts-the-voice-of-an-international-judge/. Véase también Elizabeth Odio Benito, 'My Experience in Three International Tribunals,' Institute on Gender Equality and Women's History (8 de diciembre de 2017), disponible en: https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2017/12/04150606/my-experience-in_three-international-tribunals-elizabeth-odio-benito.pdf.

Otro ejemplo claro y bien documentado del impacto de una jueza es el caso Akayesu en el Tribunal Penal Internacional para Ruanda (TPIR). El enjuiciamiento de la violación como forma de genocidio y crimen de lesa humanidad se produjo porque la jueza Navanethem (Navi) Pillay —la única mujer de la Sala asignada al caso— presionó para que se examinaran adecuadamente los testimonios sobre violencia sexual[75]. Hasta ese momento, este tipo de pruebas se habían pasado por alto. La insistencia de la jueza garantizó que el fiscal modificara los cargos, lo que dio lugar a que Akayesu fuera condenado no solo por genocidio, sino también por delito de violación como crimen de lesa humanidad y acto de genocidio[76]. Esto supuso la primera vez que un tribunal internacional reconocía la violación como constitutiva de genocidio.

En el Tribunal Especial para Sierra Leona (TESL), las juezas Teresa Doherty y Julia Sebutinde interrogaron activamente a testigos en múltiples casos, sacando a la luz numerosas pruebas sobre delitos de género, entre ellos la violación y el matrimonio forzado[77]. Su liderazgo en el tribunal dio lugar a la modificación de las acusaciones y a sentencias condenatorias que reconocieron estos actos como crímenes de lesa humanidad, lo que contribuyó al reconocimiento jurídico de tales patrones en contextos de violencia sistemática.

En Camboya, las Salas Extraordinarias de los Tribunales de Camboya (ECCC), en el caso «El Fiscal contra Nuon y Khieu» (Caso 002/02), juzgaron y condenaron a los acusados por matrimonio forzado como crimen de lesa humanidad dentro de la categoría de «otros actos inhumanos», así como por violación en el contexto del matrimonio forzado, incluso contra víctimas masculinas[78]. Cabe destacar que fueron las abogadas de la parte civil y los equipos jurídicos que representaban a las sobrevivientes quienes lograron instar a la fiscalía a incluir los cargos relacionados con el matrimonio forzado en el Caso 02[79].

Si bien se han estudiado más a fondo las contribuciones de las mujeres a la lucha contra la impunidad de los delitos de género, su aportación al derecho internacional es igual de trascendental, incluso mayor[80]. Las mujeres han influido profundamente en el contenido y la evolución del propio derecho internacional, además de contribuir a ampliar el alcance de la protección de una amplia gama de derechos más allá de la igualdad. Un ejemplo notable de ello es la exjueza de la CIJ Rosalyn Higgins, quien fue la primera mujer elegida para la CIJ en 1995 y ocupó la presidencia entre 2006 y 2009. El exjuez de la CIJ Thomas Buergenthal le ha atribuido el mérito de haber moldeado gran parte de la jurisprudencia del tribunal[81]. Sus opiniones separadas y disidentes sobre la Opinión Consultiva sobre las Armas Nucleares[82] y las Consecuencias Jurídicas de la Construcción de un Muro en el Territorio Palestino Ocupado[83], así como su papel como presidenta en la Aplicación

75 Hilary Charlesworth y Christine Chinkin, "The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis", pp. 309–310; Anna Adamska-Gallant, "Women judges in transitional justice and their impact on trials on cases of sexual and gender-based violence committed as war crimes,", p. 146.

76 Tribunal Penal Internacional para Ruanda (TPIR), Prosecutor v. Jean-Paul, 2 de septiembre de 1998, disponible en: https://unictr.irmct.org/en/cases/ictr-96-04.

77 Anna Adamska-Gallant, "Women judges in transitional justice and their impact on trials on cases of sexual and gender-based violence committed as war crimes," p. 147; véase también Hiba Husseini, "International Criminal Court and Gender Justice" (2018) 13(1) FIU Law Review 111, disponible en: https://ecollections.law.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1476&context=lawreview.

78 Salas Extraordinarias de los Tribunales de Camboya (ECCC), Resumen de la sentencia de la Sala del Tribunal Supremo sobre los recursos en el caso 002/02 (22 de septiembre de 2022), disponible en: https://www.eccc.gov.kh/en/document/court/summary-supreme-court-chamber-judgement-appeals-case-00202. Véase también Opinio Juris, "Symposium on the ECCC: Forced Marriage in the ECCC", 2 de noviembre de 2022, disponible en: http://opiniojuris.org/2022/11/02/symposium-on-the-eccc-forced-marriage-in-the-eccc/.

79 Opinio Juris, "Symposium on the ECCC: Beyond Forced Marriage – Sexual, Gender-Based and Reproductive Crimes in the ECCC" (3 de noviembre de 2022), disponible en: https://opiniojuris.org/2022/11/03/symposium-on-the-eccc-beyond-forced-marriage-sexual-gender-based-and-reproductive-crimesin-the-eccc/; véase también ECCC, Sentencia parcialmente censurada en el caso 002/02, disponible en: https://www.eccc.gov.kh/sites/default/files/documents/courtdoc/ D268_Redacted_EN.pdf y https://www.eccc.gov.kh/sites/default/files/documents/courtdoc/E11_EN.pdf.

80 Loveday Hodson, "Gender and the International Judge: Towards a Transformative Equality Approach", p. 926.

81 Thomas Buergenthal, "Rosalyn Higgins: Judge and President of the International Court of Justice", (2009) 22(4) Leiden Journal of International Law 703, p. 707.

82 Corte Internacional de Justicia (CIJ), Legality of the Use by a State of Nuclear Weapons in Armed Conflict, Opinión consultiva, (1996) Rep. CIJ 66, disponible en: https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/95/095-19960708-ADV-01-14-EN.pdf.

83 CIJ, Legality of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory, Opinión consultiva (9 de julio de 2004) [2004] ICJ Rep. 136, disponible en: https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/131/131-20040709-ADV-01-00-EN.pdf.

de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (Bosnia y Herzegovina contra Serbia y Montenegro) y en otras decisiones importantes[84] reflejan su liderazgo y su convicción de que el derecho internacional no es un conjunto estático de normas neutras, sino un sistema de toma de decisiones orientado a la protección de los valores de la humanidad[85].

Partiendo de este legado, el presente informe pretende poner de relieve las contribuciones realizadas por las mujeres que incluyen, pero van más allá, del ámbito de los derechos de la mujer. Al destacar estas aportaciones más amplias, el informe pretende ofrecer una visión más completa del papel transformador de las mujeres en la evolución del derecho internacional y sus instituciones, tanto como intérpretes como creadoras de sus normas y de su arquitectura institucional.

4.6 REPRESENTACIÓN, EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURAL

La incorporación de mujeres a puestos de liderazgo en el ámbito jurídico —como juezas, fiscalas, expertas independientes y altas funcionarias en organismos, mecanismos y comisiones internacionales— ha dado lugar a cambios sustanciales en la práctica, la cultura y las políticas institucionales de los órganos de justicia internacional.

La transformación de las instituciones es esencial ya que estos espacios no son neutrales y, a menudo, reflejan estructuras patriarcales debido a la exclusión de las mujeres de su configuración. El potencial radical de nombrar a mujeres para ocupar puestos en espacios predominantemente masculinos no consiste simplemente en aumentar su número, sino en cambiar el propio equilibrio institucional[86]. Esto requiere algo más que contar con mujeres en puestos de toma de decisiones: implica hacer frente a las normas ocultas y a las interacciones cotidianas que sustentan las culturas excluyentes, e incorporar deliberadamente prácticas que transformen la forma en que el género estructura las instituciones internacionales[87].

Los ejemplos del derecho penal internacional muestran cómo las juezas, fiscales, abogadas litigantes y expertas han desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de medidas de protección de testimonios para sobrevivientes de delitos de género. Entre ellas se incluyen el uso del testimonio a puerta cerrada, la anonimización y las restricciones al uso del historial sexual de las sobrevivientes como prueba, lo que reduce directamente la revictimización y hace que los tribunales sean más accesibles para las sobrevivientes de violencia sexual[88]. Además, está ampliamente documentado que las expertas han contribuido al desarrollo de unidades especializadas en cuestiones de género dentro de diversos organismos internacionales (por ejemplo, la Unidad de Género y Niños de la Fiscalía de la Corte Penal Internacional) y han influido en los programas de forma-

84 Thomas Buergenthal, "Rosalyn Higgins: Judge and President of the International Court of Justice", pp. 711-712.
85 Id., pp. 708-709
86 Fionnuala Ní Aoláin, "More Women – But Which Women? A Reply to Stéphanie Hennette Vauchez", European Journal of International Law, vol. 26, n.º 1, 2015, p. 234.
87 Ibid.
88 Anna Adamska-Gallant, "Women Judges in Transitional Justice and Their Impact on Trials on Cases of Sexual and Gender-Based Violence Committed as War Crimes," p. 146; Kim Thuy Seelinger, "The Investigation and Prosecution of Sexual Violence" (Working Paper, University of California Berkeley 2015), disponible en: https://www.law.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/04/The-Investigation-and-Prosecution-of-Sexual-Violence-SV-Working-Paper.pdf; Priya Gopalan et al., "Proving Crimes of Sexual Violence" en Serge Brammertz y Michelle Jarvis (eds.), Prosecuting Conflict-Related Sexual Violence at the ICTY (Oxford University Press, 2016), cap. 5, disponible en: https://doi.org/10.1093/law/9780198768562.003.0005.

ción para abogados, investigadores y personal de apoyo, integrando así la competencia en materia de género en la cultura institucional[89].

En el sistema interamericano, las defensoras y las organizaciones de la sociedad civil desempeñaron un papel fundamental a la hora de promover el acceso a la justicia de las víctimas, en particular de aquellas que no podían contar con asistencia letrada. Conscientes del creciente número de víctimas que se presentaban ante la Corte IDH sin una representación adecuada, varias mujeres líderes de ONGs propusieron la creación de un Fondo de Asistencia Jurídica para las Víctimas y elaboraron una lista de abogados cualificados, ONGs y clínicas jurídicas para proporcionar representación pro bono[90]. Sus esfuerzos contaron con el apoyo de Cecilia Medina Quiroga, presidenta de la Corte IDH en ese momento, a quien también le preocupaba la falta de representación legal cualificada para las víctimas que carecían del apoyo de la sociedad civil o de abogados con experiencia en litigio internacional. Decidida a subsanar esta carencia, trabajó con el juez Sergio García Ramírez, el secretario de la Corte, Pablo Saavedra, y Stella Maris Martínez, directora de la Defensoría Pública Federal de Argentina en la Asociación Interamericana de Defensores Públicos (AIDEF), para institucionalizar el acceso a la defensa para las víctimas sin representación. Esta colaboración condujo a la creación del Sistema Interamericano de Defensa Pública y a un acuerdo en 2009 entre la Corte IDH y la AIDEF para garantizar la asistencia jurídica[91]. Este avance se reflejó posteriormente en enmiendas al Reglamento de la Corte, que permitieron la designación de un Defensor Interamericano[92], lo que supuso un punto de inflexión en el sistema interamericano[93].

Además de los avances institucionales concretos, las investigaciones también ponen de manifiesto un claro «efecto de modelo a seguir», por el cual la presencia de mujeres en puestos de liderazgo anima a otras mujeres a incorporarse a la práctica jurídica y a aspirar a cargos de responsabilidad. Las juezas, las fiscales, las expertas y las integrantes de organismos internacionales tienden a ejercer de mentoras y a ofrecer orientación profesional a las abogadas más jóvenes, fomentando una nueva generación de expertas y mejorando la diversidad en todas las instituciones[94].

En este sentido, el presente informe pretende identificar ejemplos más variados de cómo las instituciones cambian gracias a la incorporación de las mujeres a los espacios de toma de decisiones y de cómo las instituciones siguen configurándose y transformándose gracias a las aportaciones y propuestas de las mujeres.

89 Anna Adamska-Gallant, "Women Judges in Transitional Justice and Their Impact on Trials on Cases of Sexual and Gender-Based Violence Committed as War Crimes"; International Commission of Jurists (ICJ), Women and the Judiciary: Geneva Forum Series 1 Conference Report (2014), disponible en: https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Universal-Women-and-Judiciary-Gva-For-1-Publications-Conference-Report-2014-ENG.pdf; CIJ, Bangkok General Guidance on Women and the Judiciary (2023), disponible en: https://www.icj.org/wp-content/uploads/2023/02/ICJ_Bangkok_General_Guidance-1.pdf.

90 Viviana Krsticevic, "Lightning in the Night", pp. 168-169.

91 Ibid.

92 Un representante legal designado por el tribunal para actuar en nombre de una víctima que no cuenta con su propio abogado.

93 Viviana Krsticevic, "Lightning in the Night", ibid.

94 Nienke Grossman, "Achieving Sex-Representative International Court Benches,", p. 89.

5. CAMBIANDO LA FOTO: HISTORIAS Y APORTES QUE TRANSFORMAN LA JUSTICIA INTERNACIONAL

5.1 ACCESO Y PERTENENCIA: VÍAS HACIA LA JUSTICIA INTERNACIONAL

> "Para que la representación en la toma de decisiones sea igualitaria e inclusiva, las mujeres y los hombres han de contar con acceso a todas las funciones a todos los niveles. También se deben revalorizar y priorizar cuestiones, así como garantizar la paridad en relación con ellas."
>
> *Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW*

El recorrido de las entrevistadas hacia las instituciones de justicia internacional se caracteriza por una combinación de excelencia profesional, resiliencia personal y capital social, cualidades necesarias para traspasar las barreras de estos espacios. Las mujeres citadas en este documento son plenamente conscientes de las oportunidades que les permitieron acceder a estos ámbitos, ya sea a través de la nacionalidad, una educación superior de calidad tanto en su país como en el extranjero, el apoyo constante de sus familias y redes profesionales, y el contacto con actores clave que a menudo actúan como filtros de acceso. Sin embargo, sus experiencias también revelan la existencia de barreras estructurales persistentes que siguen limitando el acceso y la participación en igualdad de condiciones de las mujeres y las personas procedentes de entornos subrepresentados.

En esta primera sección se analizan las diferentes vías por las que las mujeres llegan a ocupar estos puestos, incluyendo la influencia decisiva de los procesos nacionales de nominación y selección, las redes profesionales y las formas de capital social que pueden tanto abrir puertas como reforzar la exclusión.

A continuación, la sección analiza cómo el género actúa como un factor diferenciador en las trayectorias de nombramiento, lo que en ocasiones permite avances gracias a iniciativas deliberadas en favor de la paridad, pero también genera ambivalencia cuando las candidaturas se plantean en función de «argumentos de valor único» más que en el mérito. La sección concluye identificando las principales barreras para acceder y mantener estos cargos, entre las que se incluyen los estereotipos de género, las restricciones interseccionales (como las jerarquías lingüísticas, la invisibilidad racial y geográfica, y los umbrales de credibilidad) y los costes materiales de la participación (como los mandatos no remunerados, los viajes intensivos y las cargas de cuidado), destacando por qué la paridad requiere reformas estructurales en los sistemas de nominación, las condiciones de trabajo y las culturas institucionales.

a. Procesos de nominación y selección: el género como factor diferenciador

Los testimonios demuestran que, cuando la igualdad de género se considera un criterio de peso para la nominación y la elección, las expertas altamente cualificadas pueden romper el techo de cristal y acceder a cargos internacionales. Sin embargo, estos siguen siendo casos excepcionales, y los Estados y las instituciones internacionales deben hacer más para garantizar que la paridad de género se integre plenamente en sus procesos de nominación y votación.

La mayoría de las expertas reconocieron que sus redes profesionales y sus relaciones previas con actores clave de sus gobiernos resultaron decisivas a la hora de ser consideradas como candidatas, junto con el género. En otros casos, los gobiernos se esforzaron activamente por integrar las perspectivas de los grupos subrepresentados o consultaron a la sociedad civil antes de cerrar el proceso de selección de las candidaturas. ***Theresia Degener,*** expresidenta del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Comité CDPD), recordó:[95]

"Cuando el Gobierno alemán tuvo la oportunidad de presentar por vez primera una candidatura para el Comité CDPD, se pusieron en contacto conmigo, probablemente porque había escrito un libro titulado "Derechos Humanos y Personas con Discapacidad"[96]. También buscaban a alguien con discapacidad, y yo soy una persona con discapacidad […]; además, querían a alguien con experiencia legal, y yo ya era profesora de Derecho."

Antes de presentar oficialmente su candidatura, el Gobierno consultó tanto al Consejo Nacional de Organizaciones de Personas con Discapacidad como al Instituto Alemán de Derechos Humanos, que respaldaron su nominación. ***Degener*** destacó que este proceso participativo —poco habitual en las candidaturas a los órganos de tratados de las Naciones Unidas (OTNU)— reflejaba el propio principio de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de «nada sobre nosotros sin nosotros».

Varias de las entrevistadas, entre ellas la exrelatora especial de las Naciones Unidas sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos, ***Fionnuala Ní Aoláin***; la relatora especial de las Naciones Unidas sobre la libertad de opinión y de expresión, ***Irene Khan***; la integrante de la Comisión de Derecho Internacional (CDI), ***Patrícia Galvão Teles; Theresia Degener***, y la jueza del Tribunal Internacional del Derecho del Mar (TIDM), ***Liesbeth Lijnzaad***, señalaron que, además de sus sólidas cualificaciones, el género influyó en su nominación y nombramiento.

Degener explicó que su género fue un factor positivo en la decisión de su Gobierno de nominarla: ***"Mi género también se consideró un aspecto positivo [para su Gobierno], ya que Alemania había apoyado firmemente la inclusión de un artículo específico sobre las mujeres con discapacidad en la Convención, y la cuestión del género y los derechos humanos figuraba en la agenda de mi Gobierno en aquel momento."***

Khan recordó cómo un esfuerzo deliberado por corregir los desequilibrios de género en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) allanó el camino para su nombramiento como la primera mujer al frente del mandato sobre la libertad de expresión:

"La presidenta del Consejo de Derechos Humanos en aquel momento era una mujer, la embajadora de Austria, y adoptó una postura firme al manifestar que quería que hubiera más mujeres en esos puestos. Justo antes del mío se estaba cubriendo otro puesto de una relatoría especial. El proceso de selección [llevado a cabo por el Grupo Consultivo del CDH] elabora una preselección de tres

95 Degener explicó que, cuando se produjo su designación para el Comité CDPD, Alemania estaba experimentando un cambio gradual hacia una mayor transparencia en la selección de candidaturas para los órganos de tratados de las Naciones Unidas. Mientras que anteriormente los nombramientos los realizaba directamente el Gobierno, su designación reflejó una práctica emergente de consulta con la sociedad civil y las organizaciones de personas con discapacidad. Esta evolución se vio respaldada por la creación del Instituto Alemán de Derechos Humanos en 2002, que abogó por procesos de designación abiertos, participativos y basados en el mérito.

96 Theresia Degener & Yolan Koster-Dreese, "Human Rights and Disabled Persons: Essays and Relevant Human Rights Instruments", International Studies in Human Rights, vol. 40, Brill, 1995.

candidaturas, y el presidente suele nombrar al candidato mejor clasificado. Si elige a otra persona, debe dar una explicación. En ese caso, la candidata que ocupaba el segundo puesto era una mujer, y la presidenta señaló que tanto el primero como la segunda tenían cualificaciones muy similares. Así que decidió: 'Me quedaré con la número dos, porque el género marca la diferencia». Fue todo un avance'."

Khan señaló que esta decisión sentó un importante precedente en el CDH, animando a otros a tener muy en cuenta la paridad de género en futuros nombramientos:

"Eso ocurrió apenas unos meses antes de mi propio nombramiento. Para cuando llegó el momento de mi selección, la gente estaba atenta y quienes dirigían el proceso de selección buscaban más candidatas. Una vez que se produce ese cambio de mentalidad, cobra impulso por sí mismo. Se necesitan esos momentos de valentía, en los que alguien rompe el molde y dice: 'Si una mujer está igualmente cualificada, ¿por qué no debería ser ella quien ocupe el puesto?'."

Cabe destacar que, para el cargo de Relatora Especial sobre la libertad de opinión y de expresión —que nunca antes había ocupado una mujer—, el Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos presentó una lista de candidatas compuesta íntegramente por mujeres, entre las que se encontraba ***Khan***, garantizando la ruptura histórica de este techo de cristal.[97]

Del mismo modo, ***Ní Aoláin*** concordó que, además de su experiencia práctica y sus sólidas credenciales, su género influyó en su nombramiento como la primera mujer en ocupar el cargo de Relatora Especial sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos. Ese año se habían recibido muy pocas candidaturas de mujeres para los Procedimientos Especiales de la ONU, incluido su propio mandato, un ámbito del derecho tradicionalmente dominado por los hombres. Aunque no ocupaba el primer puesto en la terna final—y el primer candidato era un hombre—, el presidente del CDH propuso su nombramiento, teniendo en cuenta no solo su experiencia sino también el género en un cargo con escasa representación femenina.[98]

Por otra parte, ***Patrícia Galvão Teles y Liesbeth Lijnzaad*** hablaron de la ambivalencia que sintieron cuando sus candidaturas pusieron de relieve el género. ***Galvão Teles*** mencionó que, en su campaña para la CDI (y su reelección), hizo hincapié desde el principio en los méritos y las credenciales, y solo abordó la cuestión de la paridad de género como un punto final que solían plantear otras delegaciones. Dejó claro que no quería ser elegida meramente "por una cuota" o simplemente "para tener presencia femenina", sino por la solidez de sus credenciales y méritos. ***Lijnzaad*** explicó que, aunque ser mujer se presentaba como uno de sus «puntos fuertes», junto con su experiencia, como candidata al TIDM, rechazó firmemente la idea de que el género pudiera constituir un mérito profesional: "No creo que eso sea experiencia, es más bien un hecho". A pesar de ello, reconoce que su género fue importante en el proceso de elección: fue seleccionada cuando solo había otra jueza en el TIDM, Elsa Kelly, de Argentina.

Sin embargo, en algunos contextos, el acceso a cargos judiciales internacionales no se vio limitado a cuestiones de género. La jueza ***Ineta Ziemele*** —actualmente integrante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)— explicó que la cultura política de Letonia tiene profundas

97 "El Grupo Consultivo decidió recomendar a las cuatro candidatas siguientes como las más cualificadas para desempeñar el mandato, clasificándolas por orden de preferencia tal y como se indica a continuación, con dos candidatas empatadas y enumeradas alfabéticamente en tercer lugar. 1. Irene KHAN (M) (Bangladesh) 2. Nani JANSEN REVENTLOW (M) (Países Bajos) 3. Agustina DEL CAMPO (M) (Argentina) y Fatou JAGNE SENGHORE (M) (Gambia)" [traducción propia del texto original en inglés]. ONU, Informe del Grupo Consultivo al Presidente del Consejo de Derechos Humanos relativo a las vacantes de titulares de mandatos que se nombrarán en el 44.º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 3 de junio de 2020. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG_REPORT_HRC44_FINAL_to_HRC_President_2020-06-03.pdf.

98 La Sra. Ní Aoláin fue la primera mujer nombrada por el Consejo de Derechos Humanos para desempeñar el cargo de Relatora Especial sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos.

raíces en la participación pública de las mujeres: mujeres y hombres se organizaron en igualdad de condiciones durante el movimiento de 1917 hacia la independencia y, lo que es más importante, tras la Primera Guerra Mundial, Letonia concedió inmediatamente a las mujeres el derecho al voto en igualdad de condiciones. Esa historia, reforzada por repetidas guerras que obligaron a las mujeres a «hacerlo todo», creó una norma nacional según la cual las mujeres pueden liderar y, de hecho, lo hacen. Tras la independencia de la ocupación soviética en 1990-1991, el nuevo Estado necesitaba todo el talento disponible; la selección para los puestos de máxima responsabilidad se basó en la competencia y en procedimientos abiertos (listas de candidatos preseleccionados anunciadas públicamente), más que en una búsqueda para «añadir género». En ese contexto, el historial académico de ***Ziemele*** y su experiencia en la construcción de la nación llevaron a su Gobierno a proponerla junto a otras dos juezas, lo que culminó en una lista de candidatas preseleccionadas de Letonia para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 2004, compuesta íntegramente por mujeres.

Letonia se convirtió así en el primer Estado miembro del Consejo de Europa en lograr esto, aunque no sin dificultades. La nominación de las tres juezas se topó con objeciones formales por parte de la Federación de Rusia, que alegó que dicha lista violaba el principio de igualdad de derechos. Como recordó ***Ziemele***, *"Fue un argumento que le dio la vuelta al concepto de igualdad"*.

El Consejo de Europa rechazó finalmente la objeción, afirmando que no podía existir una verdadera paridad mientras el Tribunal siguiera estando dominado de forma abrumadora por hombres.

Del mismo modo, ***Meg Kinnear*** —que actualmente ejerce como neutral en el ámbito del arbitraje internacional y que anteriormente fue secretaria general del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) en el Banco Mundial— destacó el papel decisivo de la tutoría y la cultura institucional a la hora de permitir que las mujeres progresen en un ámbito históricamente dominado por los hombres. Explicó que a lo largo de su carrera se benefició del apoyo de instituciones como el Gobierno de Canadá y el Banco Mundial, ambas atentas a la representación de las mujeres en una época en la que muy pocas trabajaban en el ámbito del derecho internacional del comercio y la inversión.

Otras entrevistadas también señalaron que su credibilidad y su acceso a puestos de liderazgo no solo dependían de cuestiones de género, sino también de cómo otros factores —como la experiencia, la antigüedad o incluso la apariencia— transmitían autoridad. ***Cecilia Medina Quiroga*** —la primera mujer presidenta de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)— señaló con ironía que sus canas y su larga trayectoria académica le conferían una cierta solemnidad que le permitía que la tomaran en serio en entornos dominados por hombres. ***Lijnzaad*** señaló que la jerarquía en sí misma puede convertirse en una fuente de protección y legitimidad una vez alcanzada: *"La ventaja de la jerarquía —y ahora voy a decir algo quizás inusual— es que, cuando llegas a esos puestos, ya no tienes que luchar por tu posición de cara al exterior, porque el puesto viene acompañado de reconocimiento"*.

En el caso de ***Verene Shepherd***, vicepresidenta (y antigua presidenta) del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (Comité CERD), su trayectoria en el ámbito internacional se vio marcada por la conjunción de su experiencia académica en historia, su liderazgo en los estudios de género y su compromiso con la justicia racial. Tras haber ocupado el cargo de directora del Instituto de Estudios de Género y Desarrollo de la Universidad de las Indias Occidentales, ***Shepherd*** aportó a los mecanismos internacionales un profundo conocimiento de cómo el género y la raza se entrelazan a la hora de configurar las desigualdades globales. Describió su transición como una continuación natural de su labor académica y de defensa de causas sociales. Combinando su interés por las cuestiones de género con su compromiso con el movimiento de reparaciones, *"vio una sinergia, la posibilidad de continuar [su] trabajo en la esfera internacional para contribuir al diálogo y a la resolución de los problemas que no han desapa-*

recido." Para otras entrevistadas, el azar, la especialización y la construcción paciente de una carrera fueron factores clave que les permitieron entrar en los espacios de la justicia internacional. ***Mónica Pinto***, que se convirtió en árbitra internacional tras una larga y exitosa carrera en el derecho internacional, describió su trayectoria como una de perseverancia más que de avances repentinos:

"Mi carrera se ha basado en la constancia, en seguir siempre adelante y en no detenerme nunca. Y luego, en algún momento, las cosas suceden. Sin duda, se me presentaron muchas oportunidades, por las que estoy muy agradecida. Pero llevaron su tiempo. Si me preguntaran cuánto tiempo me llevó llegar al arbitraje internacional, diría: me licencié en 1975 y fui nombrada árbitra en 2015. Eso es toda una vida. Solo espero que a quienes vengan después de mí les lleve menos tiempo."

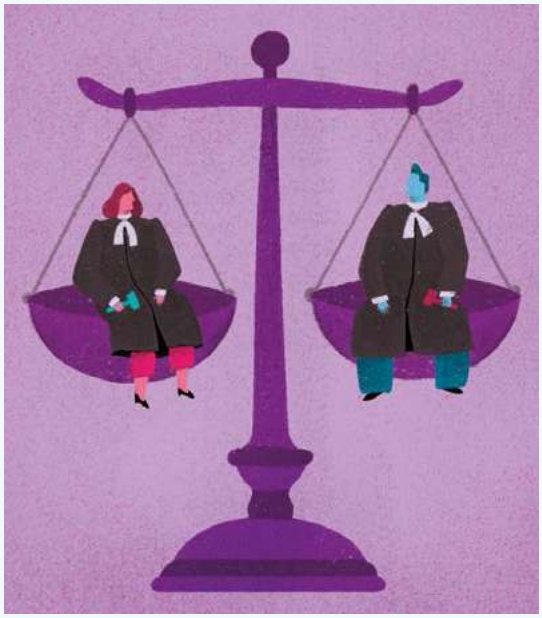
Pinto atribuye parte de su éxito a la decisión temprana y deliberada de especializarse en derecho internacional en una época en la que esto aún era poco habitual entre las mujeres en Argentina, así como a su educación trilingüe desde una edad temprana. También hizo hincapié en la importancia de los mentores y las redes de contactos para avanzar en una carrera jurídica internacional, al tiempo que destacó las dimensiones de género de esta realidad y señaló que las mujeres a menudo tienen que rendir más que sus colegas masculinos para obtener el mismo reconocimiento. Relató:

"Cuando empecé a trabajar en derecho internacional en la década de 1980, no estaba de moda, nadie se dedicaba a ello. Yo era la única persona en el Ministerio de Justicia que se ocupaba de casos internacionales, muchos de ellos heredados de la dictadura. Más tarde, en las audiencias de la Comisión Interamericana en Washington, me di cuenta de las pocas que éramos. Llevó años de estar presentes, trabajar duro y alzar la voz."

Para ***Tracy Robinson***, ex-comisionada y ex-presidenta de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), su incorporación al sistema internacional fue, en sus propias palabras, *"casi por casualidad."* Señaló que la representación del Caribe anglófono en el sistema interamericano se ha limitado históricamente a *"unas pocas personas que son actores o referentes intelectuales en materia de derechos humanos en la región"* y que, en virtud de sus cargos, disponen de la flexibilidad necesaria para desempeñar esas funciones. Para ella y otros candidatos caribeños, el camino hacia la CIDH ha sido menos una trayectoria profesional estructurada que una prolongación de su compromiso sostenido con los derechos humanos dentro de la Comunidad del Caribe (CARICOM). Reflexionó: *"En realidad, recae en un grupo muy reducido de personas el dar un paso al frente para desempeñar el cargo […] [y] los mismos nombres se repiten con el tiempo"*. Destacó que no llegó a la Comisión como experta internacional en derechos humanos, sino como estudiosa y pensadora del derecho constitucional que fue adquiriendo su experiencia internacional *"sobre la marcha"*.

RECUADRO 01 | La paridad como norma estructural (50-50 como punto de partida)

La expresidenta de la Corte Penal Internacional (CPI), ***Silvia Fernández de Gurmendi***, y la exintegrante del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Discriminación contra las Mujeres y las Niñas (GTDMN), ***Melissa Upreti***, coincidieron en que la paridad debe significar una igualdad real, una representación 50-50. Para ambas, la paridad de género no es simbólica, sino estructural: es la base de la legitimidad y la equidad en la justicia internacional.



Fernández subrayó: *"La paridad es muy importante, las cifras importan"*. La representación igualitaria, explicó, mejora las deliberaciones, fortalece la cultura institucional y mejora la calidad de la jurisprudencia. Una vez lograda, *"resulta muy difícil dar marcha atrás"*.

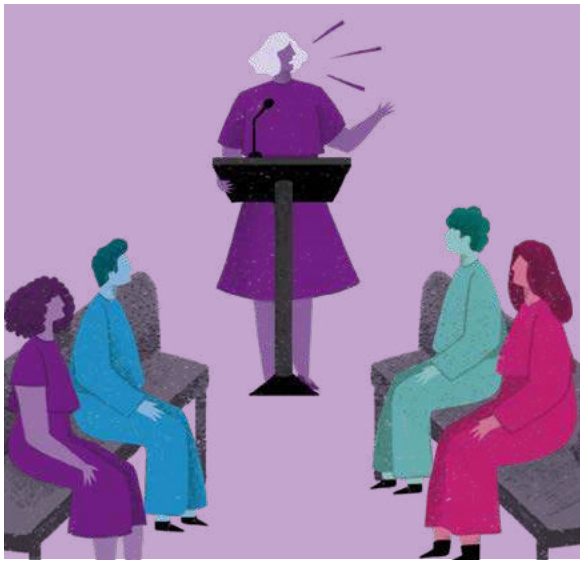
Haciéndose eco de esto, ***Upreti*** insistió en *"50-50. Siempre"*. La paridad, argumentó, debe tratarse como una norma generalmente aceptada —la base de la inclusión— que garantice que las perspectivas de las mujeres, en toda su diversidad, estén significativamente presentes en la toma de decisiones.

En conjunto, sus reflexiones sitúan la paridad no como un objetivo que alcanzar una sola vez, sino como un principio transformador que sustenta la legitimidad, la autoridad y la diversidad en la justicia internacional.

b. Obstáculos para acceder a los espacios de justicia internacional

A pesar de los importantes avances logrados en la representación de las mujeres en las instituciones de justicia internacional, el acceso a estos espacios sigue viéndose condicionado por barreras estructurales, culturales e institucionales profundamente arraigadas. En este apartado se analiza cómo los estereotipos de género, las formas interseccionales de exclusión y los costos materiales de la participación siguen determinando quién puede acceder, permanecer y prosperar en los sistemas de justicia internacional.

i. Estereotipos de género



Las trayectorias profesionales de algunas de las mujeres entrevistadas ilustran los avances que han logrado las mujeres y los obstáculos persistentes a los que aún se enfrentan a la hora de acceder a los ámbitos internacionales. Las experiencias de las expertas ponen de manifiesto que los estereotipos de género suelen suponer un obstáculo para que las mujeres accedan a puestos que nunca han sido ocupados por ellas o que, históricamente, se han considerado áreas tradicionales del derecho dominadas por los hombres.

Irene Khan es un buen ejemplo de ello. Ha sido la primera mujer en ocupar tres altos cargos: secretaria general de Amnistía Internacional, directora general de la Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo (IDLO) y relatora especial de las Naciones Unidas sobre la libertad de opinión y de expresión, cargo que desempeña actualmente. Reflexionó:

> "El nivel de sesgo contra las mujeres es muy similar [...] en los puestos de alta dirección. E incluso otras mujeres a veces no confían en las mujeres. Se te exige más de lo que se le exigiría a un hombre en ese mismo puesto. Por eso, no basta con ser buena, tienes que ser la mejor."
>
> ***Irene Khan***

A su juicio, ese mayor nivel de escrutinio hace que los errores tengan un coste más alto para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, al sortear y cuestionar estos dobles estándares, las mujeres no solo se abren puertas a sí mismas, sino que también crean caminos que otras mujeres pueden seguir[99].

Khan también mencionó el coste personal que supone abrirse paso contra viento y marea. Demostrar constantemente la credibilidad exige una confianza en una misma fuera de lo común, hacer frente a los prejuicios una y otra vez, calibrar cada respuesta, arriesgarse a restar o exagerar importancia y aceptar que, en ocasiones, una puede sonar más agresiva de lo que pretendía. *"Es bastante agotador"*, admite. *"Una tensión que rara vez tenemos en cuenta cuando animamos a las mujeres a asumir estos puestos"*.

Verene Shepherd recordó cómo, en sus primeros días en el Comité CERD, percibió cierta reticencia por parte de varios colegas que no entendían qué podía aportar ella —como historiadora, y no jurista como la gran mayoría de los miembros— al mandato. *"Pero la historia es fundamental para comprender la discriminación racial, sus raíces y su persistencia. Al final de mi primer año, los colegas pedían un contexto histórico para enmarcar nuestros debates"*. Tal y como ella misma reflexionaba, la historia es clave para enmarcar los argumentos jurídicos en favor de la justicia y la reparación.

Los estereotipos también desempeñan un papel fundamental en el proceso de acceso a los espacios masculinos. ***Fionnuala Ní Aoláin*** señaló que, según su experiencia, a menudo se exige a las mujeres que demuestren su competencia una y otra vez, ya que no se da por sentada de forma automática:

> "Existía esa idea del relator especial como el "gran hombre": el arquetipo de alguien que entra, lo sabe todo y se impone en la sala. De las mujeres, por el contrario, se espera que sean amables y faciliten las cosas. Se las elogia por desempeñar un papel que se ajusta a los estereotipos de género. Pero si entras y te comportas "como un

99 Nienke Grossman, "The Effect of the participation of women judges on the legitimacy of international courts and tribunals,", pp. 453-455.

hombre", esas normas de género tradicionales pueden volverse en tu contra."

Fionnuala Ní Aoláin

Ní Aoláin también destacó otra dimensión de la exclusión: las barreras estructurales que siguen impidiendo el acceso de las mujeres a los ámbitos de «seguridad dura». Entre estas barreras se encuentran el acceso limitado a destinos de campo relevantes y los estereotipos de género persistentes en torno a la capacidad de las mujeres para desempeñar este tipo de funciones. Señaló que los puestos en estas áreas suelen requerir una amplia experiencia en entornos de conflicto o de seguridad nacional, oportunidades que históricamente han estado vedadas a las mujeres debido a destinos poco compatibles con la vida familiar y a las responsabilidades de cuidado, que a menudo recaen de manera desproporcionada sobre ellas. En su caso, su trayectoria estuvo marcada por sus circunstancias personales: haber crecido en Belfast durante el conflicto de Irlanda del Norte influyó en sus estudios, su labor académica y las habilidades que más tarde aplicó a otros contextos de conflicto.

Más allá de estas barreras estructurales, destacó que la exclusión también se ve reforzada por la autoselección: las mujeres pueden optar por mantenerse al margen de espacios que perciben como dominados por los hombres o incompatibles con sus responsabilidades de cuidado. Esta dinámica, observó, es evidente incluso en el ámbito académico, donde a sus clases de derecho internacional de los derechos humanos asisten principalmente mujeres, mientras que sus cursos de derecho internacional de los conflictos armados están dominados por hombres. Estos patrones revelan cómo los estereotipos condicionan el acceso desde el principio, generando conocimientos y habilidades diferenciados por género mucho antes de la incorporación a la práctica profesional.

En el ámbito del arbitraje, ***Meg Kinnear*** recordó que, sobre todo cuando empezó a trabajar, los prejuicios de género condicionaban el acceso a los casos de gran relevancia y reforzaban lógicas circulares de exclusión. A menudo se consideraba que era "*demasiado arriesgado*" nombrar mujeres en los tribunales arbitrales, a menos que contaran ya con una amplia trayectoria en litigios importantes, lo que les impedía adquirir la experiencia que luego se les exigía. Explicó:

A menudo oíamos el argumento: "Me encantaría contratar a una mujer, pero mi cliente... Este es uno de sus casos más importantes y no podemos correr riesgos, así que necesitamos a alguien con una trayectoria consolidada". Bueno, claro, nunca se consolida una trayectoria si no se consigue el primer caso, así que es una especie de profecía autocumplida.

Meg Kinnear

Este círculo vicioso de la experiencia no impide por completo que las mujeres accedan a estos ámbitos, pero frena su avance, haciendo que lleguen más tarde o a un ritmo más lento que sus compañeros varones, solo después de haber superado las barreras que les negaron la experiencia que ahora se les exige.

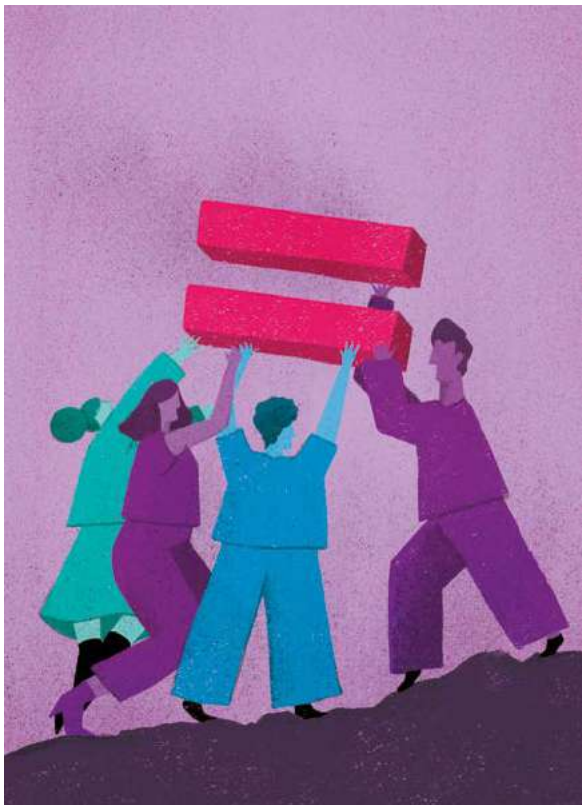
Liesbeth Lijnzaad también ha observado un avance gradual, aunque lento, en la visibilidad de las mujeres ante el TIDM: *"Con el tiempo, hemos visto más agentes femeninas —incluidos casos en los que todos los países[100] nombraron a mujeres*

100 Caso n.º 29: San Padre Pío entre Suiza y Nigeria.

como agentes— y, en 2019, vimos a la primera jueza ad hoc". ***Lijnzaad*** destacó la importancia de estos nombramientos, aunque sean limitados en número, porque han ayudado a cambiar las percepciones sobre quién debe participar en los litigios internacionales de alto nivel. Señaló un caso suizo reciente, explicando que el agente suizo *"eligió deliberadamente a una profesora como jueza ad hoc"*. Para ***Lijnzaad,*** tales decisiones desafían la lógica recursiva que a menudo se utiliza para excluir a las mujeres: *"Siempre existe ese umbral en el que la gente dice: 'Bueno, no tienes experiencia en esto, ¿por qué deberíamos elegirte?'. Y, por supuesto, nunca se adquiere experiencia si nunca se te da la oportunidad*".

ii. Los límites de la neutralidad institucional en función del género

Las entrevistas también pusieron de manifiesto la



persistencia de un discurso problemático en el que el enfoque de género se considera una fuente de parcialidad, en lugar de un campo de especialización legítimo que —al igual que cualquier otra área sustantiva— puede enriquecer la interpretación y la aplicación del derecho internacional. Este enfoque no suele manifestarse como una oposición abierta, sino más bien como cautela institucional y malestar cuando se aborda explícitamente el género. Por ejemplo, ***Lijnzaad*** observó que los debates en torno al género a menudo ponían de manifiesto esta forma de cautela institucional en lugar de una resistencia abierta. Por ejemplo, se rechazó una propuesta para acoger la presentación del libro académico *Gender and the Law of the Sea*[101] con el argumento de preservar la imparcialidad del TIDM, una interpretación que, en su opinión, ponía de manifiesto el malestar general que experimentan las instituciones al abordar explícitamente cuestiones de género. Sensibilidades similares se manifestaron en gestos simbólicos. La iniciativa de dar el nombre de la jueza Elsa Kelly -la primera mujer jueza del TIDM- a una sala, solo fue aceptada cuando se combinó con la decisión de dar el nombre del primer presidente del Tribunal, Thomas Mensah, a la biblioteca. Como señaló ***Lijnzaad***, estos *"ejercicios de balance"* reflejan el delicado equilibrio que las instituciones suelen tratar de mantener entre el reconocimiento de las contribuciones de las mujeres y la preservación de una percepción de neutralidad.

Tanto ella como ***Mónica Pinto*** señalaron, además, que los prejuicios de género suelen manifestarse no solo en las jerarquías institucionales, sino también en los propios entornos en los que se desarrolla la vida profesional. En el TIDM, ***Lijnzaad*** fue testigo de la evolución del Tribunal, que pasó de contar con una sola jueza a tener ahora seis. Reflexionó sobre las prácticas de género, tanto simbólicas como estructurales, y señaló que incluso detalles aparentemente insignificantes —como la disposición de los asientos en la sala de deliberaciones— podían reforzar las dinámicas de exclusión:

101 Ilsabel Lischewski, "Gender and the Law of the Sea", International Journal of Constitutional Law, volumen 18, número 2, 2020, pp. 651-654, disponible en: https://doi.org/10.1093/icon/moaa042.

"Nuestra [sala de deliberaciones] tiene asientos asignados, lo que significa que nos sentamos por rango de antigüedad. En la zona en que estoy sentada, se sientan muchas de las mujeres, también se presta atención a que se respeten las normas internas de forma equitativa: quién habla, cuándo habla cada uno y quién tiene derecho a intervenir por segunda vez cuando alguien más aún no ha hablado."

Pinto señaló que el mundo del arbitraje sigue siendo *"fundamentalmente masculino"*, desde su cultura hasta su infraestructura. Incluso los hoteles de negocios, observó, parecen estar diseñados para hombres, con armarios adaptados para trajes de chaqueta en lugar de vestidos u otras prendas y servicios que no se ajustan a las necesidades de las mujeres que viajan. Sugirió que estos detalles, aparentemente triviales, revelan cómo los espacios de poder y prestigio se construyen teniendo en mente el arquetipo del profesional masculino.

Al mismo tiempo, varias de las expertas entrevistadas destacaron que, debido a su género, se espera que las mujeres posean ciertos conocimientos especializados y se centren en los derechos de la mujer y en temas relacionados con el género. En 2016, tras las elecciones del Comité CDPD, ***Theresia Degener*** se encontró en el cargo de presidenta y única mujer entre 18 expertos, lo que supone una flagrante contradicción con el propio requisito del tratado de equilibrio de género en la composición de los órganos de supervisión. Reflexionó sobre el efecto directo del liderazgo crítico de las mujeres a través de su experiencia. Aunque trabajó junto a colegas masculinos que la apoyaban, se dio cuenta de que a menudo recaía sobre ella la responsabilidad de introducir una perspectiva de género en la labor del Comité, especialmente en lo que se refiere a los derechos LGBTIQ+, un tema que otros dudaban en abordar. ***Degener*** señaló que este desequilibrio comenzó a cambiar una vez que mejoró la paridad de género dentro del Comité, lo que ilustra cómo la presencia de las mujeres no solo diversifica las perspectivas, sino que también redistribuye entre todos sus integrantes la responsabilidad de incorporar un análisis sensible a las cuestiones de género.

iii. Los costos de acceder a los ámbitos de justicia internacional

Los puestos en el ámbito de la justicia internacional exigen una dedicación extraordinaria, viajes frecuentes al extranjero y la capacidad de asumir grandes responsabilidades, como juzgar o abordar graves violaciones de los derechos humanos. Muchos de estos puestos —incluidos los de los órganos creados en virtud de tratados y los procedimientos especiales de las Naciones Unidas— no son remunerados, lo que exige a las personas expertas dedicar una cantidad significativa de tiempo y aportar sus conocimientos especializados, al tiempo que deben asegurarse otras fuentes de ingresos que no generen conflictos de intereses. Esta combinación de alta exigencia y falta de remuneración supone una carga adicional para quienes tienen responsabilidades de cuidado, medios económicos independientes limitados o un apoyo institucional escaso, lo que excluye de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas pertenecientes a la Mayoría Global del acceso a estos cargos o de su sostenimiento.

Como señaló ***Ní Aoláin:*** *"Las limitaciones para trabajar con eficacia en estos ámbitos son considerables; se necesitan recursos económicos y recursos para el cuidado, por lo que, si eres mujer y tienes hijos, necesitas que alguien se ocupe de ellos, ya que no podrás hacerlo tú misma, y las exigencias laborales —como la rigidez de las negociaciones de alto nivel— a menudo obligan a los participantes a 'dejarlo todo' durante semanas enteras"*. Concluyó que la conciliación de la vida laboral y familiar en los puestos de los Procedimientos Especiales de las Naciones Unidas es extremadamente difícil, con una carga y un impacto diferenciados para las mujeres y los hombres con responsabilidades de cuidado.

Aua Baldé, integrante del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Desapariciones Forzadas o Involuntarias (GTDFI), hizo hincapié en que, incluso cuando mejora la representación, persisten las barreras estructurales, entre ellas los mandatos

pro bono, el apoyo y los recursos institucionales limitados, y los costes personales, especialmente para las mujeres con responsabilidades de cuidado. Estas barreras siguen limitando quién puede participar de forma realista:

> "El desgaste personal es demasiado alto. El coste es demasiado alto. Muchas universidades o instituciones no comprenden este trabajo. No te dan tiempo. No es una decisión financiera acertada."
>
> ***Aua Baldé***

A menudo resulta difícil conseguir fuentes de ingresos externas y sostenibles que sean compatibles con las normas de las Naciones Unidas sobre conflictos de intereses y lo suficientemente flexibles como para adaptarse a la intensa carga de trabajo y a las exigencias de desplazamiento que conllevan estos puestos. Estas oportunidades suelen encontrarse principalmente en instituciones académicas del Norte Global, lo que agrava aún más las desigualdades globales y de género en el acceso a los puestos en el ámbito de la justicia internacional.

Tracy Robinson subrayó igualmente la importancia de la equidad económica como base para el acceso. En su caso, el ámbito académico le proporcionó el espacio necesario para dedicarse a la labor internacional sin dejar de impartir clases e investigar. *"Quienes trabajamos en la Academia podemos disponer de mayor flexibilidad en este sentido"*, explicó, y añadió que otras personas que han desempeñado funciones de este tipo suelen hacerlo tras su jubilación. Al reflexionar sobre su propia trayectoria, señaló que incluso los candidatos más cualificados pueden quedar excluidos simplemente porque no pueden permitirse dedicarse a ello. *"Paguen a los expertos"*, instó, recordando cómo la introducción de honorarios en el sistema interamericano había comenzado a abordar este desequilibrio. Advirtió que, sin apoyo financiero, *"algunos de los mejores candidatos simplemente no pueden desempeñar este trabajo"*. Su observación pone de relieve que una remuneración justa no es una cuestión de privilegio, sino de igualdad: una condición previa para una diversidad genuina en cuanto a quién puede acceder y mantener estos exigentes puestos internacionales. También destacó cómo las condiciones de trabajo pueden afectar al personal femenino y limitar su participación. Recordando su etapa como integrante de la Misión Independiente de Investigación de las Naciones Unidas sobre Libia, señaló: *"Un reto al que se enfrentaba parte del personal femenino era: '¿Puedo realmente desempeñar este cargo si se me exige estar destinada en otro lugar? No puedo llevarme fácilmente a mis hijos durante sólo por unos meses de contrato'. Y eso afectó a la continuidad de la contratación de personal, y creo que los resultados estuvieron absolutamente condicionados por el género"*.

Otras entrevistadas también destacaron estas barreras adicionales, arraigadas en la persistente división tradicional de los roles de género. ***Tina Stavrinaki***, experta del Comité CERD, describió la dificultad de conciliar las responsabilidades como miembro del Comité de las Naciones Unidas —que requieren la participación en sesiones de un mes de duración en Ginebra— con la vida personal y profesional. El reto, señaló, se ve agravado por el carácter no remunerado del cargo, que debe compaginarse con otras fuentes de ingresos y obligaciones familiares y profesionales.

> "Estos puestos están diseñados, en la práctica, para personas que ya tienen una carrera consolidada y pueden permitirse tomarse unas diez semanas de permiso para estar en Ginebra y dejar de lado otras obligaciones, una opción que no está al alcance de la mayoría. En la práctica, a menudo es necesario compagi-

nar más de un trabajo mientras se está de servicio, y esta carga es aún mayor para las mujeres, dada la forma en que se asignan y distribuyen los roles sociales. El reto es especialmente acuciante para las mujeres más jóvenes con hijos pequeños. Al proceder del mundo académico y de un entorno corriente, me resultó difícil entrar en un sistema que da por sentado que uno puede simplemente volar a Ginebra, hacer el trabajo y volver. En mi caso recuerdo que tuve que deshacer las maletas y dar clase al día siguiente".

Tina Stavrinaki

RECUADRO 02 | Simposio organizado por GQUAL: Transformando la toma de decisiones

En febrero de 2025, la Campaña GQUAL y Opinio Juris organizaron conjuntamente un simposio en línea titulado *"Transformar la toma de decisiones: el poder de la Recomendación General n.º 40 del Comité CEDAW para promover la representación igualitaria de las mujeres"*. El evento reunió a 23 expertas para debatir sobre las barreras persistentes a las que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder y participar en los principales espacios internacionales de toma de decisiones. Algunas de sus preocupaciones se hacen eco de los patrones documentados en esta investigación[102].

Por ejemplo, Hélène Tigroudja, integrante del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas[103], observó que, incluso tras ser elegidas, las expertas —en particular las más jóvenes, las procedentes de Estados no occidentales o aquellas cuya lengua materna no es el inglés— siguen enfrentándose a estereotipos patriarcales y coloniales por parte de sus compañeros (incluidas algunas mujeres), de personas en las secretarías y dentro de las estructuras de las Naciones Unidas. También hizo hincapié en que la naturaleza no remunerada y con numerosos

102 Más información disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/07/Symposium-Collection-GR40.pdf.
103 Más información disponible en: https://opiniojuris.org/2025/02/04/symposium-by-gqual-on-cedaws-gr40-gendering-and-decolonizing-human-rights-bodies-cedaw-gr-40s-impact-on-womens-representation-in-international-decision-making-organs/.

desplazamientos del trabajo de los órganos creados en virtud de tratados excluye de manera desproporcionada a las mujeres con responsabilidades de cuidado o con recursos económicos limitados, una desigualdad interseccional que reproduce, en lugar de romper, los patrones de exclusión existentes en el ámbito doméstico.

Del mismo modo, Laura Nyirinkindi, entonces presidenta del GTDMN[104], subrayó cómo los denominados criterios de selección *"basados en el mérito"* suelen pasar por alto la penalización por la maternidad, las cargas del cuidado, la exposición a la violencia y el acoso, y la persistente presunción de que los hombres son líderes naturales. Señaló que, incluso en sistemas con constituciones, leyes o cuotas sensibles al género, las estructuras de control dominadas por hombres a menudo frenan el progreso genuino.

En conjunto, sus reflexiones refuerzan las conclusiones de este informe: los sesgos estructurales persisten a lo largo del proceso de selección y la duración del mandato, y abordarlos requiere rediseñar las normas, las instituciones y los apoyos.

En resumen, el acceso de las mujeres a los espacios de justicia internacional sigue estando profundamente condicionado por desigualdades estructurales que van mucho más allá del mérito o la motivación individuales. Aunque muchas han logrado abrirse camino gracias a una perseverancia excepcional, sus trayectorias revelan que el acceso y la pertenencia no son meras cuestiones de oportunidad, sino de diseño sistémico. Los persistentes estereotipos de género, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, la naturaleza no remunerada de los puestos de trabajo, las jerarquías lingüísticas y las disparidades en los recursos siguen determinando quién puede acceder, permanecer y prosperar en estas instituciones. La verdadera paridad, por lo tanto, requiere algo más que una representación equilibrada: exige la transformación de las culturas institucionales, las condiciones de trabajo y los sistemas de nombramiento para que la participación sea genuinamente inclusiva y sostenible para todos.

5.2 INTERSECCIONES: RAZA, SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA, EDAD, ORIGEN SOCIAL, DISCAPACIDADES Y MUCHO MÁS

> "El Comité señala siete pilares de la representación igualitaria e inclusiva en los sistemas de toma de decisiones, entre los que se incluyen la interseccionalidad y la inclusión de las mujeres en toda su diversidad en dichos sistemas […]"
>
> *Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW*

104 Más información disponible en: https://opiniojuris.org/2025/02/04/symposium-by-gqual-on-cedaws-gr40-gender-parity-power-and-influencethe-path-less-taken/.

Esta sección sitúa la participación de las mujeres en la justicia internacional dentro de un marco interseccional. Como se ha expuesto anteriormente, una compleja red de privilegios, oportunidades y exclusión condiciona el acceso a la justicia internacional. Sin embargo, estas dinámicas no pueden entenderse plenamente sólo desde la perspectiva del género. Las identidades interseccionales —entre las que se incluyen la raza, la etnia, la situación socioeconómica, la edad, la discapacidad, la geografía, la orientación sexual y el idioma— determinan quién tiene acceso a estos espacios y qué voces tienen influencia una vez dentro. La interseccionalidad, por tanto, influye no solo en el acceso a los puestos, sino también en qué conocimientos se consideran creíbles o autorizados una vez que se accede a los espacios.

En nuestra investigación, muchas de las entrevistadas destacaron que su preparación académica, su dedicación profesional y su experiencia fueron fundamentales para su nombramiento. Sin embargo, muchas también advirtieron de que, sin un enfoque explícitamente interseccional de la paridad, el progreso corre el riesgo de ser superficial. En la práctica, los nombramientos suelen favorecer a las mujeres cuyos perfiles ya se ajustan a las normas profesionales, lingüísticas y culturales dominantes, en lugar de ampliar la representación en cuanto a raza, geografía, idioma y origen socioeconómico. Esto da lugar a una forma de «paridad de élite», en la que la representación de género aumenta sin ampliar sustancialmente la diversidad epistémica o social.

Así, en primer lugar, esta sección analiza cómo las desigualdades interseccionales condicionan los procesos de selección para puestos internacionales. A continuación, examina cómo las jerarquías de acento, institución, trayectoria profesional y origen regional influyen en quién es escuchado y tomado en cuenta en los debates y en los mandatos de cara al público. Por último, destaca los momentos en los que la interseccionalidad se convierte en transformadora en la práctica, mostrando cómo los organismos que integran la diversidad en sus métodos de trabajo y en el diseño institucional pueden cambiar las normas, mejorar la accesibilidad y ampliar lo que las instituciones son capaces de ver, priorizar y proteger.

a. ¿Quiénes acceden a los espacios?

La interseccionalidad determina, en primer lugar, quién puede acceder a los espacios de justicia internacional. Los obstáculos relacionados con la raza, la geografía, el idioma y la situación socioeconómica suelen limitar el número de mujeres que pueden siquiera optar a ser nominadas o seleccionadas.

Aua Baldé, destacó que acceder a los espacios de la justicia internacional a menudo implica lidiar con múltiples formas de invisibilidad interseccional. Para ella, incorporarse al sistema de Procedimientos Especiales supuso enfrentarse a la práctica desaparición de las voces de personas africanas de habla portuguesa dentro de las Naciones Unidas. *"Muchas personas con las que me encontré ni siquiera sabían dónde estaba Guinea [-Bissau]"*, recordó, señalando que los países africanos lusófonos siguen estando *"más lejos del promedio"* porque el portugués no es una lengua oficial de la ONU. Esta marginación lingüística agrava otras barreras estructurales. ***Baldé*** también reflexionó sobre las limitaciones sociales y culturales a las que se enfrentó como mujer de la comunidad fulani en Guinea-Bissau, *"donde las niñas no tienen acceso a la educación y donde la*

escolarización sigue siendo en gran medida un privilegio". Su propio camino fue posible gracias a unos padres que desafiaron esas normas, trasladando a la familia a Portugal para que sus hijas pudieran estudiar.

Al crecer en Lisboa, se enfrentó al racismo y la exclusión en un contexto que seguía siendo en gran medida ajeno a su legado colonial. *"A veces me pregunto si las cosas han mejorado o si simplemente ahora me muevo en círculos diferentes"*, comentó, señalando que los académicos y profesionales negros siguen estando notablemente infrarrepresentados en Portugal a pesar de sus profundos lazos históricos con África. Tras estudiar Derecho y obtener el título de abogada, ***Baldé*** regresó a Guinea-Bissau para abrir su propio bufete —convirtiéndose en la primera mujer fulani en hacerlo— y centró su trabajo en cuestiones que afectaban a su comunidad, incluida la práctica de la mutilación genital femenina, que abordó mediante un compromiso y un diálogo arraigados en la cultura. Más tarde, tras obtener un máster en la Facultad de Derecho de Harvard, regresó a África Occidental para dirigir iniciativas sobre el terreno en materia de derechos de la mujer en las comunidades fulani transfronterizas. Reflexionó sobre cómo estas experiencias de movilidad transnacional, exclusión lingüística y activismo arraigado en la comunidad siguen moldeando su comprensión de la representación, el acceso y la justicia dentro del sistema de las Naciones Unidas.

LAS MUJERES AFRICANAS QUE OCUPAN PUESTOS DE LIDERAZGO DEBEN NEGOCIAR CONSTANTEMENTE SU VISIBILIDAD, LEGITIMIDAD Y PERTENENCIA DENTRO DE SISTEMAS QUE SIGUEN ESTANDO MARCADOS POR JERARQUÍAS COLONIALES Y PATRIARCALES.

Su trayectoria ilustra cómo la interacción entre raza, idioma, género y geografía determina quién puede participar en la justicia internacional y qué perspectivas quedan sin ser escuchadas. Al igual que la de ***Baldé***, la experiencia de la jueza ***Tujilane Rose Chizumila***, del Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos, pone de relieve cómo las mujeres africanas en puestos de liderazgo deben negociar constantemente su visibilidad, legitimidad y pertenencia dentro de sistemas que siguen estando marcados por jerarquías coloniales y patriarcales. En palabras de ***Chizumila***: *"Mi trayectoria no ha estado exenta de adversidades. Como mujer en puestos de liderazgo, me he enfrentado a barreras sistémicas, resistencia cultural y momentos de aislamiento, especialmente en instituciones dominadas por hombres"*. Al igual que otras entrevistadas, se encontró con obstáculos que se entrecruzan con las distintas aristas de su identidad:

"El hecho de haber sido refugiada supuso un reto adicional, ya que a menudo tenía que demostrar mi credibilidad una y otra vez, incluso cuando mi trayectoria era sólida [...] En el seno de las instituciones internacionales, me encontré con burocracias arraigadas, una escasa representación de las mujeres africanas y desigualdades laborales profundamente enraizadas. Defender la equidad y la reforma sin perder el tacto diplomático exigió resiliencia emocional y visión estratégica."

Para ***Tina Stavrinaki***, la legitimidad y el impacto están estrechamente vinculados a quiénes están presentes en los espacios y a las experiencias vividas que esa persona aporta. Destacó que la paridad de género formal por sí sola no garantiza la diversidad epistémica, y abogó por una inclusión más amplia en términos de origen social, regional

y cultural. Según ella, la nacionalidad y la clase social siguen siendo ejes de gran peso que determinan la autoridad y la deferencia en los espacios de la ONU. ***Stavrinaki*** reconoció que la diversidad dentro del Comité CERD ha mejorado —*"la mayoría de los expertos son de ascendencia africana"*—, pero advirtió contra los enfoques simbólicos y la reproducción de privilegios dentro de las regiones. Instó a los Estados a nominar a "*personas más diversas procedentes de sus propios contextos*", señalando, por ejemplo, que *"le encantaría ver a una mujer romaní de Grecia"*. También señaló casos de perfilamiento racial sufridos por colegas al viajar a Ginebra para asistir a las sesiones, una práctica sumamente problemática para promover la paridad y la diversidad en los órganos de la ONU. Señaló que las experiencias vividas por los miembros del Comité han llevado a que este preste mayor atención a la raza y el género como dimensiones entrecruzadas de la discriminación, en lugar de considerarlas cuestiones separadas.

LA PRÓXIMA ETAPA DE LA JUSTICIA INTERNACIONAL DEBE TOMARSE EN SERIO LA DIVERSIDAD—NO SOLO EN LO QUE RESPECTA A LA PARIDAD DE GÉNERO, SINO TAMBIÉN AL ORIGEN SOCIOECONÓMICO, LA RAZA Y LA ETNIA.

Patricia Sellers, antigua asesora jurídica en materia de género del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia (TPIY), advirtió de que la próxima etapa de la justicia internacional debe tomarse en serio la diversidad, no solo la paridad de género, sino también el origen socioeconómico, la raza y la etnia. Señaló que, con demasiada frecuencia, los tribunales internacionales se nutren de las élites nacionales, lo que reproduce la exclusión a través de lo que ella denominó redes de privilegios *"preseleccionadas"*. *"A menudo se encuentra discriminación dentro del poder judicial de un país, no solo en cuanto a qué mujeres ascienden, sino también de qué grupo, qué facultad de derecho, de qué origen étnico y social proceden"*. Esa vía de acceso, añadió, sigue estando determinada por grupos "*étnicos, de clase, de raza, de parentesco o de cualquier otro tipo*" con marcadas diferencias. *"Salvo en Colombia y Guatemala, no he visto muchas mujeres indígenas en las fiscalías ni ocupando puestos en la judicatura"*.

Irene Khan también señaló la falta de diversidad en las vías de acceso como en la composición de los integrantes de los órganos y procedimientos especiales de la ONU, y advirtió de que la aparente diversidad geográfica entre las personas titulares de mandatos a menudo puede ocultar desigualdades persistentes, ya que, en la práctica, muchos expertos que figuran como procedentes del Sur Global tienen, están afiliados a universidades del Norte mejor dotados de recursos. Muy pocos, señaló, proceden de instituciones no elitistas en sus países de origen; de ellos, aún menos son mujeres.

Como se ha descrito anteriormente, la falta de recursos financieros, agravada por la naturaleza no remunerada de varios puestos internacionales, se entrecruza con las desigualdades de género, nacionalidad y socioeconómicas, lo que refuerza las barreras sistémicas para las mujeres del Sur Global que no proceden de entornos elitistas. Como explicó ***Khan***, la naturaleza no remunerada de los Procedimientos Especiales de la ONU obliga a muchos a depender de la recaudación de fondos, lo que en sí mismo refleja un sesgo:

"A veces, los donantes piensan que su dinero estará mejor gestionado por personas procedentes del Norte Global. Por lo tanto, existen otros tipos de prejuicios […] Esto se aplica tanto a los hombres como a las mujeres, pero el género añade una dimensión más. Aunque no sea el factor principal,

es un factor adicional, por lo que, de una forma u otra, las mujeres sí que se ven perjudicadas."

b. ¿A quién se escucha y se da credibilidad? Jerarquías y representación

Para quienes logran acceder a estos espacios, las identidades interseccionales también influyen en qué conocimientos son reconocidos como legítimos. La representación no se traduce automáticamente en credibilidad epistémica.

Melissa Upreti, antigua integrante y presidenta del GTDMN, reflexionó sobre las barreras adicionales a las que se enfrentan las mujeres de la Mayoría Global en espacios que siguen estando dominados por las voces del Norte. Según señaló, las jerarquías lingüísticas y culturales suelen determinar qué perspectivas son tomadas en serio:

> "Si alguien con un dominio fluido del inglés y procedente del Norte Global dijera algo, es posible que se tomara más en serio que si lo comunicara con un estilo diferente alguien procedente del Sur Global"
>
> ***Melissa Upreti***

Esta opinión fue compartida por varias otras entrevistadas, entre ellas ***Mónica Pinto***. Su experiencia también pone de manifiesto cómo las desigualdades estructurales se entrecruzan con la geografía y el idioma para condicionar el acceso de las mujeres al arbitraje internacional. Explicó que, en América Latina y otras regiones del Sur Global, los Estados y las empresas suelen recurrir a grandes bufetes con sede en Europa o Estados Unidos, que dominan el arbitraje internacional e imponen el inglés como idioma de trabajo. Esto, señaló, crea una doble barrera para las profesionales del Sur, ya que hay menos bufetes locales especializados en arbitraje y menos oportunidades para establecer contactos de forma orgánica dentro de la comunidad jurídica global. *"Si vives en París, Washington o Londres, conoces a gente en el colegio de abogados, te ven, formas parte del círculo. En Buenos Aires, eso no ocurre"*, observó. Para los profesionales más jóvenes, añadió, la visibilidad y el acceso siguen siendo limitados: "*Tardan más en saber quién eres, en que tu nombre se dé a conocer. Tienes que trabajar el doble, escribir en otro idioma y ganarte la credibilidad desde más lejos"*.

Tracy Robinson también señaló que su liderazgo y su experiencia en la CIDH nunca podrían entenderse únicamente a través del género. Como mujer caribeña afrodescendiente, su raza y su origen regional se leían constantemente junto con su género, a menudo filtrados a través de estereotipos y suposiciones sobre su competencia o su pertenencia. Explicó que el sistema interamericano ha estado históricamente centrado en América Latina, y que los actores caribeños solían ser percibidos como periféricos. Este contexto le hizo ser doblemente consciente de su identidad: se enfrentó a barreras no solo como mujer, sino también como afrodescendiente de una región anteriormente marginada dentro del sistema. Estas intersecciones, indicó, determinaron la forma en que sus colegas, los Estados y otros actores se relacionaban con ella, al tiempo que ponían de manifiesto las desigualdades más amplias a las que se enfrentan las mujeres profesionales de orígenes similares.

c. Cuando la interseccionalidad se convierte en una práctica institucional

La interseccionalidad sólo resulta transformadora cuando las instituciones se adaptan a las realidades, las necesidades y las competencias de sus diversos miembros. No se trata únicamente de una cuestión de inclusión demográfica, sino también de diseño y práctica institucionales.

El Comité CDPD ofrece un ejemplo singular de interseccionalidad integrada no solo en su mandato, sino también en su composición y su funcionamiento cotidiano. Como aclaró ***Theresia Degener***, la diversidad de los miembros del Comité —con expertos ciegos, sordos, con discapacidades cognitivas o con experiencia de institucionalización, junto con una gran diversidad geográfica— les recordaba continuamente que «nadie debe quedarse atrás». Esta pluralidad interna a menudo complicaba el consenso, pero enriquecía las deliberaciones, lo que obligaba al Comité a tener en cuenta una gama de realidades más amplia que la mayoría de los demás órganos creados en virtud de tratados.

Esta composición interseccional también impulsó la innovación tanto práctica como normativa. El Comité CDPD fue el primer órgano de tratados de la ONU en adoptar una *"Política de Oficina Verde"* en 2011, con lo que se eliminaron las copias impresas en papel, que resultaban inaccesibles para muchos de sus miembros y eran insostenibles desde el punto de vista medioambiental. La accesibilidad se convirtió así en un compromiso tanto procedimental como simbólico, un ejemplo de cómo la conciencia interseccional puede transformar las prácticas institucionales. ***Degener*** señaló que esta diversidad, combinada con un esfuerzo consciente por dar cabida a la diferencia, permitió al Comité *"ver las cuestiones desde múltiples perspectivas a la vez"*, reforzando la inclusividad y la legitimidad de su labor.

Degener destacó que las personas procedentes de contextos vulnerables suelen ser diplomáticos y mediadores eficaces precisamente porque han aprendido a gestionar la complejidad y la diferencia a partir de su experiencia vital: *"Hay que adaptarse, sonreír, seguir adelante"*. Sin embargo, advirtió que el desarrollo de esta confianza depende del acceso y las oportunidades; muchas personas nunca tienen la oportunidad de demostrar que esa experiencia no es una desventaja, sino una fortaleza.

El ejemplo del Comité CDPD ilustra que la interseccionalidad no solo tiene que ver con quién participa, sino también con cómo evolucionan las instituciones en respuesta a las necesidades y aportaciones de sus diversos integrantes.

Además, ***Aua Baldé*** ilustró cómo las identidades subrepresentadas pueden influir tanto en la percepción de la experiencia como en el ejercicio de los mandatos internacionales. Como mujer negra africana de habla portuguesa de la comunidad fulani de Guinea-Bissau, describió cómo intentó deliberadamente generar confianza y conectar con comunidades que a menudo quedan excluidas de los mecanismos internacionales:

"Dediqué mucho tiempo a asegurarme de que la gente entendiera cómo trabajamos y qué hacemos. En el continente africano, especialmente en el África subsahariana, hay mucha invisibilidad y, en muchos casos, mucha desconfianza. Los gobiernos africanos suelen afirmar que los derechos humanos son un mecanismo impuesto por Occidente. Pero si no se comprenden los lenguajes informales ni las dinámicas de poder locales, nunca se podrá salvar esa brecha"

Baldé señaló que, en estos contextos, la representación importa no solo simbólicamente, sino también relacional, ya que puede «romper el hielo» en entornos marcados por las normas de la élite. Observó que el hecho de tener a una mujer negra africana como presidenta hacía que algunas comunidades se sintieran reconocidas e invitadas a participar en la conversación. Incluso su decisión de llevar el cabello afro de forma natural se convirtió en una afirmación sutil, pero poderosa, de pertenencia en espacios que durante mucho tiempo han considerado ciertos cuerpos y formas de expresión como *"fuera de lugar"*. Esas señales —quién lidera, quién está visiblemente representado y quién comprende los lenguajes tácitos del poder y el contexto— pueden abrir puertas que los mandatos formales o las directrices procedimentales por sí solos no pueden abrir.

El testimonio de ***Baldé*** refleja cómo la diversidad, cuando se plasma en el liderazgo, puede ampliar el alcance de los mandatos al generar confianza, legitimidad y sentido de pertenencia a la comuni-

dad de formas que la autoridad formal no puede. Como ella misma dijo:

> "La diversidad es realmente importante. Hay cosas que a algunas personas les parecen sencillas, pero que para otras no lo son, y solo quienes han vivido experiencias similares pueden entenderlo de verdad. Si no hay personas que hayan recorrido el mismo camino, se pueden pasar por alto incluso las cosas más simples"
>
> ***Aua Bladé***

Al mismo tiempo, ***Baldé*** destacó que desenvolverse en estos entornos requiere tanto paciencia como diplomacia, sobre todo en contextos profundamente patriarcales o en culturas profesionales jerárquicas. Tal y como explicó, ganarse la confianza puede exigir habilidades que nunca figuran en los reglamentos institucionales. *"Cuando voy al continente africano, la gente da por sentado que soy joven y, como soy mujer […], se necesitan otro tipo de habilidades diplomáticas […]. Una vez que consigues transmitir tu mensaje o generar esa confianza, […] te respetarán por quién eres"*. Para ella, esta visibilidad tuvo un doble impacto: reforzó su legitimidad en su país y cuestionó las suposiciones en Ginebra sobre quién tiene cabida en el liderazgo mundial. *"Existe un lenguaje no escrito ahí fuera"*, señaló, y parte del trabajo consiste en aprender a hablarlo, al tiempo que se modifican sus contornos para quienes vengan después.

Tracy Robinson reflexionó de manera similar sobre cómo la representación y la presencia pueden transformar los espacios institucionales y las percepciones externas. En su opinión, su mera presencia tenía un peso simbólico: para muchos observadores, ver a una mujer jamaicana al frente del mandato LGBTI rompió con los prejuicios sobre quién habla en nombre de los derechos humanos en las Américas. Según relató, en su papel de relatora LGBTI, en una ocasión fue reprendida por un diplomático por ser jamaicana. Aun así, su liderazgo demostró que los actores caribeños son fundamentales, y no periféricos, en los debates globales sobre derechos humanos, incluidos los relativos a la orientación sexual y la identidad de género.

En conclusión, a lo largo de estas etapas —acceso, autoridad y práctica institucional— la interseccionalidad surge no como un principio abstracto, sino como una necesidad práctica para una inclusión significativa. En conjunto, estos testimonios ilustran que la incorporación de la interseccionalidad como práctica puede influir de manera significativa en el funcionamiento de los mecanismos internacionales y en las realidades a las que dan prioridad. Las experiencias vividas en materia de raza, clase, idioma, discapacidades y geografía determinan de manera fundamental el acceso a la justicia internacional, tanto para las víctimas como para quienes tienen el mandato de atenderlas. Cuando mujeres y hombres de diversa procedencia se sientan a la mesa, amplían lo que las instituciones pueden ver, nombrar y priorizar. La interseccionalidad, por lo tanto, mejora la inteligencia institucional, permitiendo que los mecanismos reconozcan cuestiones que, de otro modo, podrían permanecer invisibles.

La integración de la interseccionalidad en el diseño y el funcionamiento de los órganos de justicia internacional refuerza su legitimidad, fomenta enfoques con base cultural y acerca la protección a quienes más la necesitan. De este modo, la representación pasa de ser una mera presencia simbólica a un cambio sustantivo.

RECUADRO 03 | Foco en: Comité CERD - Mujeres expertas que promueven la justicia racial interseccional

El Comité CERD se ha convertido en un foro de referencia para ampliar el alcance de la justicia racial con el fin de abarcar formas de daño relacionadas con el género y de carácter interseccional. Bajo el liderazgo de sus integrantes, la labor del Comité CERD se ha centrado cada vez más en el legado del colonialismo y en las experiencias específicas de las mujeres afrodescendientes y las mujeres indígenas, al tiempo que ha confrontado culturas internas que en su día favorecían perfiles disciplinarios o profesionales restringidos.

Aunque el Comité CERD fue el primer órgano de tratados en alcanzar la paridad de género (durante el ciclo 2019-2023), las persistentes desigualdades en la cantera de candidatos y las prácticas de nominación siguen determinando quién accede al sistema y a quién se le reconoce autoridad por sus conocimientos y experiencias vividas dentro del mismo.

Qué han cambiado las mujeres: De las normas a los métodos de trabajo

Las mujeres miembros han impulsado el cambio institucional tanto a través de mecanismos formales como informales. ***Tina Stavrinaki*** explicó:

"Cuando el grupo de trabajo del Comité emprendió una revisión exhaustiva del Reglamento, me di cuenta de que no había ninguna referencia al género en ninguna parte del mismo. Por eso, propuse la inclusión de disposiciones sobre la igualdad de género y también introduje una norma que exigía que los propios miembros del Comité respetaran las normas internacionales de derechos humanos, especialmente las relacionadas con la igualdad de género. Lamentablemente, incluso dentro de estos sistemas, todavía se pueden encontrar comportamientos que, aunque quizá no sean abiertamente discriminatorios, pueden resultar incómodos o inapropiados. Era importante abordar eso"

En su presentación de 2024 *"Tejiendo vínculos interseccionales"* en el Palacio de las Naciones, la integrante del Comité CERD ***Verene Shepherd*** ilustró que la interseccionalidad no es un concepto abstracto, sino una metodología práctica integrada en el trabajo diario del Comité. Esta inspira las listas de cuestiones enviadas a los Estados, los diálogos interactivos, las observaciones finales, las Recomendaciones Generales e incluso los procedimientos de alerta temprana, de acción urgente y las comunicaciones individuales. Como ella misma señaló: *"Nuestro enfoque consiste en utilizar la interseccionalidad o las múltiples formas de discriminación para determinar cómo viven las mujeres y las niñas, los migrantes y las minorías en el Estado Parte"*. Este enfoque sigue marcando la agenda del Comité CERD, incluida su próxima Recomendación General conjunta con el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares sobre la xenofobia en contextos migratorios, que adopta explícitamente un marco interseccional.

Aportaciones de fondo: Quién interviene y qué se plantea

Shepherd ha subrayado en repetidas ocasiones que una interpretación interseccional del artículo

1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) es esencial para reflejar las realidades de la discriminación a la que se enfrentan las mujeres, los migrantes, las minorías y las personas de ascendencia africana. Aunque el género no figura explícitamente entre los motivos del artículo 1, explicó que, a instancias de las miembros, el Comité plantea activamente a los Estados miembros la *"'cuestión de género' al realizar sus exámenes, con el fin de reflejar cómo las formas múltiples y superpuestas de discriminación condicionan las vidas de las personas, incluidas, por ejemplo, las mujeres afrodescendientes, pobres, migrantes o indígenas. Este enfoque, señaló, permite al Comité tener 'una visión holística del estado de la lucha contra la discriminación en un país concreto'"*.

Las actas resumidas de los diálogos interactivos durante los informes de los Estados *"muestran que son principalmente las mujeres las que formulan preguntas"* relacionadas con cuestiones de género y de interés para la comunidad LGBTIQ+, lo que pone el foco en estos temas y da forma al expediente probatorio, a la estructura de las listas de cuestiones y a la formulación de las observaciones finales, explicó ***Stavrinaki***.

Durante una revisión[105], fueron las expertas del Comité[106] quienes insistieron en la discriminación interseccional contra las trabajadoras migrantes y calificaron las restricciones al uso del velo como una forma de discriminación interseccional que afecta principalmente a las mujeres musulmanas. También relacionaron las condiciones de acogida con la salud de las mujeres al preguntar si las prestaciones para las solicitantes de asilo incluían revisiones prenatales. En otro examen[107], las mismas integrantes del Comité[108] propusieron una perspectiva claramente interseccional sobre la migración laboral al destacar cómo las trabajadoras domésticas se enfrentan a daños agravados —la criminalización tras el abuso sexual y la denegación de la ciudadanía a sus hijos—, calificando esto último, en palabras de la integrante del Comité CERD ***Stavrinaki***, como *"un ejemplo clásico de discriminación interseccional"*.

La valoración de ***Shepherd*** es coherente: *"Cuantas más mujeres haya en los comités —especialmente en los puestos más altos—, mayor es la atención que se presta a las cuestiones de género"*, incluidas las que afectan a las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Asimismo, el Comité CERD se refirió ampliamente a la interseccionalidad en su Recomendación General n.º 37 sobre el derecho a la salud (2024)[109]. Destacó cómo las barreras en el acceso a los servicios de salud reproductiva suelen tener efectos acumulativos y desproporcionados sobre las mujeres y las niñas indígenas, afrodescendientes o pertenecientes a minorías étnicas o castas inferiores, así como sobre las personas de género diverso. Estas barreras son especialmente graves para los adolescentes, las personas que viven en la pobreza y las que residen en zonas rurales, todas las cuales se enfrentan a múltiples desventajas que se superponen a la hora de hacer efectivo su derecho a la salud[110].

105 CERD/C/SR.3027 y CERD/C/SR.3028 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (111.º período de sesiones), Acta resumida de la 3027.ª sesión, Doc. ONU CERD/C/SR.3027 (5 de diciembre de 2023); y Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (111.º período de sesiones), Acta resumida de la 3028.ª sesión, Doc. ONU CERD/C/SR.3028 (24 de noviembre de 2023).

106 La Sra. Chung, la Sra. Stavrinaki y la Sra. Ali Al-Misnad.

107 CERD/C/SR.3063 y CERD/C/SR.3064 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (112.º período de sesiones), Acta resumida de la 3063.ª sesión, Doc. ONU CERD/C/SR.3063 (17 de abril de 2024); Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (112.º período de sesiones), Acta resumida de la 3064.ª sesión, Doc. ONU CERD/C/SR.3064 (25 de abril de 2024).

108 La Sra. Chung y la Sra. Stavrinaki.

109 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general n.º 37, Doc. ONU CERD/C/GC/37, (2024).

110 Id., párr. 12.

5.3 TRANSFORMAR LAS INSTITUCIONES DESDE ADENTRO: MUJERES QUE IMPULSAN EL CAMBIO

> "Las estructuras patriarcales impiden la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones [...] [y] la distribución de las funciones decisorias también suele reflejar patrones de segregación por género [...] Para cambiar estos estereotipos y normas se precisa una transformación estructural de los roles y responsabilidades de género en las esferas pública y privada, de modo que se fomente un contexto en el que mujeres y hombres puedan conciliar de forma igualitaria sus obligaciones y competencias profesionales y sus responsabilidades familiares y otras responsabilidades de cuidados, incluso mediante una nueva organización del trabajo [...]"
>
> *Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW*

En esta sección se analiza cómo la participación de las mujeres en las instituciones de justicia internacional ha contribuido al cambio institucional desde dentro, no principalmente mediante mandatos formales o cambios doctrinales, sino a través de prácticas cotidianas, decisiones de liderazgo y un compromiso constante con culturas organizativas moldeadas por supuestos de género arraigados desde hace tiempo.

Los patrones que se describen a continuación no deben interpretarse como una prueba de que las mujeres posean una experiencia inherente o «natural» en materia de género, ni de que el análisis de género sea una cuestión exclusiva de las mujeres. Más bien, reflejan cómo las culturas institucionales, moldeadas por la exclusión histórica, han considerado durante mucho tiempo las perspectivas dominantes masculinas como neutras, lo que ha invisibilizado el género y ha presentado su consideración explícita como algo parcial o excepcional.

En tales contextos, la presencia de las mujeres suele funcionar como una ruptura de las normas arraigadas. Al aportar diferentes experiencias vitales y trayectorias profesionales a espacios que no fueron diseñados pensando en ellas, la diversidad de género pone de manifiesto los límites de los marcos interpretativos y las prácticas institucionales existentes. El cambio resultante no se refiere a rasgos individuales, sino a cómo una mayor diversidad redistribuye la autoridad epistémica, cuestiona lo que se considera legalmente relevante y transforma gradualmente el género de una preocupación marginal en una competencia profesional compartida.

a. La presencia de las mujeres impulsa cambios en las culturas de trabajo y el diseño institucional

Según la experiencia de muchas de las entrevistadas, la presencia de mujeres en los organismos internacionales es importante para impulsar cambios en las culturas organizativas, cuestionando normas y expectativas establecidas. A medida que aumentó el número de mujeres, su presencia y masa crítica actuaron con frecuencia como catalizadores del cambio al poner de manifiesto lo que durante mucho tiempo se habían considerado aspectos neutrales: jerarquías informales, ritmos de trabajo y diseños institucionales basados en la presunción de una disponibilidad ininterrumpida.

LOS ÓRGANOS COLEGIADOS CON EQUILIBRIO DE GÉNERO FAVORECEN UNA MEJOR DELIBERACIÓN, MEJORAN LA DINÁMICA LABORAL Y FORTALECEN LA COLEGIALIDAD Y LA COOPERACIÓN, INCLUSO ENTRE INSTITUCIONES.

Silvia Fernández de Gurmendi subrayó que la participación de las mujeres en los órganos de justicia internacional no es meramente simbólica, sino que supone una transformación institucional. *"La mera presencia de mujeres —junto a los hombres— es, en sí misma, una contribución institucional a la toma de decisiones"*, explicó. Los tribunales con equilibrio de género fomentan una mejor deliberación, mejoran la dinámica laboral y refuerzan la colegialidad y la cooperación, incluso entre instituciones. Sin embargo, hizo hincapié en que, idealmente, la presencia de mujeres debería ir acompañada de conocimientos sustantivos en materia de género por parte de todos los miembros del tribunal. Refiriéndose a la CPI, describió cómo actualmente se pide a todos los candidatos que, durante los procesos de nominación y las entrevistas, demuestren sus conocimientos sobre cuestiones de género y sobre temáticas como la violencia contra las mujeres y los niños, criterios que ella considera esenciales. *"Es positivo que la sociedad civil haya contribuido a garantizar que se formulen estas preguntas"*, señaló. *"Esto supone un incentivo para que los candidatos estudien y se preparen"*.

Tujilane Rose Chizumila, de la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Corte ADHP), explicó que su nombramiento supuso un momento decisivo no solo para ella, sino también *"para muchas voces subrepresentadas en el continente"*. ***Chizumila*** destacó el impacto cultural de su llegada al Tribunal: *"Desde el punto de vista cultural, mi presencia contribuyó a diversificar el liderazgo del Tribunal y a romper barreras de género arraigadas desde hace tiempo"*.

Cecilia Medina Quiroga, tras ser elegida en 2004 como la única mujer integrante de la Corte IDH, se propuso deliberadamente desafiar las dinámicas de *"tokenismo"* entre sus compañeros y afirmar su lugar como colega en igualdad de condiciones. A través de gestos aparentemente pequeños —como negarse a que sus colegas masculinos pagaran por ella durante las comidas de trabajo cuando se dividían la cuenta— y de iniciativas más amplias para cambiar la cultura organizativa de la Corte, trabajó para desmantelar las dinámicas de *"club*

de hombres" y fomentar un estilo de liderazgo más horizontal e inclusivo. Su enfoque fue a la vez estratégico y transformador: *"Mi mera presencia cambió la dinámica de la Corte de formas en las que ni siquiera pretendía influir. Traté a todo el mundo como colegas, no como subordinados, lo que creó de inmediato un entorno más horizontal"*.

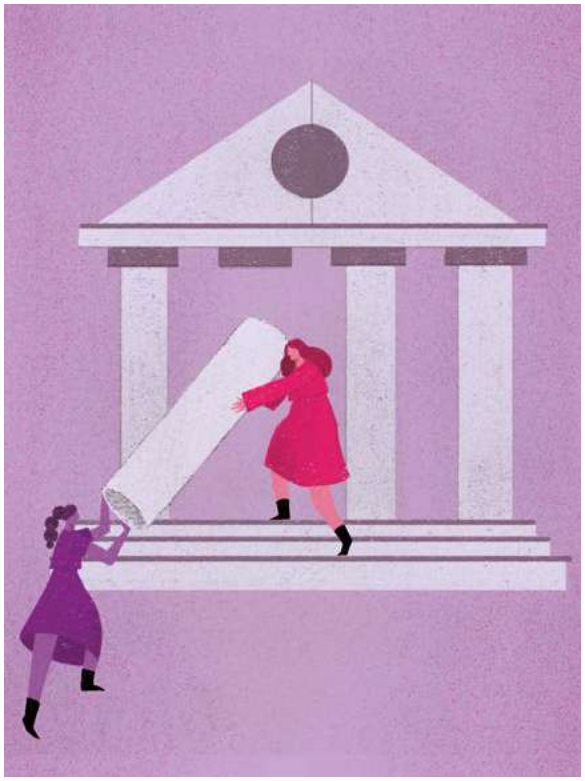
En el sistema de las Naciones Unidas, la representación gradual también se deriva de los cambios en la cultura institucional y organizativa. En el Comité CERD, ***Tina Stavrinaki*** recordó que una antigua colega fue la primera en solicitar una sala de lactancia en el Palais Wilson de Ginebra durante su mandato (2018-2022), lo que reveló cómo ni siquiera las adaptaciones básicas se habían institucionalizado aún. Aunque los colegas de mayor rango, en su mayoría hombres, se mostraron comprensivos, el episodio puso de manifiesto que las cuestiones de género seguían sin estar articuladas y se trataban de manera informal, en lugar de estar codificadas, lo que subrayaba la necesidad de contar con prácticas, una cultura, normas y directrices claras y sensibles a las cuestiones de género.

Del mismo modo, el nombramiento de ***Ineta Ziemele*** para el TEDH en 2004 desencadenó los primeros debates del Tribunal sobre el permiso de maternidad y el permiso parental. Fue nombrada mientras estaba embarazada de su primer hijo —*"una situación a la que la institución nunca se había enfrentado antes"*—, y su llegada con un recién nacido evidenció la ausencia de disposiciones relativas al permiso parental o de mecanismos de flexibilidad para las personas ejerciendo funciones judiciales. La experiencia puso de manifiesto cómo incluso las instituciones internacionales de alto nivel se habían construido partiendo del supuesto de una disponibilidad masculina ininterrumpida. Dos años más tarde, cuando una colega lituana se convirtió en la primera jueza en activo en dar a luz durante su mandato, el Consejo de Europa adoptó finalmente normas sobre el permiso de maternidad y parental: *"Nadie había previsto que las juezas pudieran ser madres jóvenes"*, reflexionó. *"Pero la vida evoluciona, y las normas también deben hacerlo"*.

Para ***Ziemele***, la reforma no solo tenía que ver con los derechos de las mujeres, sino también con la transformación de la cultura de la justicia internacional para hacerla más humana:

> "Los jueces trabajan sin descanso: no hay semana laboral de 40 horas, ni verdaderas vacaciones. Ampliar el permiso parental no era solo una cuestión que afectara a las mujeres; se trataba de hacer que la profesión fuera sostenible para todos."
>
> ***Ineta Ziemele's***

b. Liderazgo transformador que impulsa el cambio institucional



Más allá de la presencia y de las condiciones laborales, varias entrevistadas destacaron el liderazgo como un factor clave de transformación institucional. Las mujeres que ocupaban cargos de alta responsabilidad describieron cómo utilizaron sus posiciones de liderazgo para dar ejemplo y profesionalizar las prácticas institucionales, definiendo estándares de competencia, rendición de cuentas y gobernanza colegiada. En lugar de limitarse a una representación simbólica, estas iniciativas se centraron en la manera en que se adoptan las decisiones, se ejerce la autoridad y se distribuye la responsabilidad de promover la diversidad y la competencia en materia de género dentro de las instituciones.

En la CDI, ***Patrícia Galvão Teles*** señaló que la participación de un número minoritario, pero significativo, de mujeres transformó la cultura de trabajo de la institución. Explicó que las mujeres integrantes comenzaron a incorporar activamente un enfoque más feminista y colaborativo de liderazgo, lo que contribuyó a fomentar un entorno colegiado y orientado a la búsqueda de soluciones, en contraste con las dinámicas, a veces conflictivas y jerárquicas, que habían caracterizado durante mucho tiempo a la Comisión. Según ella, la mayoría de las mujeres integrantes tendían a hacer hincapié en el diálogo, la construcción de puentes y el respeto mutuo, prácticas que contribuyeron gradualmente a un proceso de toma de decisiones más inclusivo.

Se describió un cambio similar en otros mecanismos en los que las mujeres ejercían una influencia colectiva, particularmente en aquellos cuyos mandatos requerían una visión interseccional. La experiencia previa de ***Maya Sahli-Fadel*** en el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de la ONU reforzó su convicción sobre la importancia del trabajo en equipo con enfoque interseccional. Sahli-Fadel destacó el impacto positivo de la colaboración eficaz dentro del Grupo de Trabajo, que durante gran parte de su mandato estuvo integrado exclusivamente por mujeres. Explicó que las dinámicas colegiadas de trabajo del equipo favorecían una perspectiva interseccional coherente, poniendo de relieve cómo la raza, el género y la edad se entrecruzan para producir formas específicas de discriminación y daño. En la práctica, el Grupo de Trabajo realizó un esfuerzo deliberado por visibilizar y abordar las formas múltiples y superpuestas de discriminación que afectan a las mujeres y la niñez afrodescendiente, garantizando que estos patrones quedaran reflejados en sus análisis y recomendaciones.

Al mismo tiempo, las entrevistadas destacaron cómo su incorporación como líderes en espacios tradicionalmente masculinizados les permitió promover cambios capaces de dar ejemplo y transformar la cultura institucional. Tanto ***Fionnuala Ní Aoláin*** como ***Irene Khan***, como primeras mujeres en ocupar sus respectivos mandatos de la ONU, tuvieron la oportunidad de cambiar prácticas institucionales, incluso mediante la apertura de caminos para que otras mujeres pudieran avanzar en sus trayectorias profesionales. ***Ní Aoláin***, por ejemplo, formó un equipo compuesto exclusivamente por abogadas para apoyar su Relatoría, lo que —según sus propias palabras— fue *"simplemente el resultado de seleccionar a las mejores juristas"*. Esto fue inédito y poco común en el ámbito de la seguridad y la lucha contra el terrorismo. Por su parte, cuando ***Khan*** se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de Secretaria General de Amnistía Internacional, cuestionó ciertas prácticas laborales que eran incompatibles con las obligaciones familiares (por ejemplo, asistir a eventos celebrados durante el fin de semana), permitiendo que colegas de menor rango hicieran lo mismo. señaló que se inspiró en la Dra. Frene Ginwala para utilizar su posición de liderazgo con el fin de promover el cambio, quien, como primera mujer presidenta del Parlamento de Sudáfrica, cambió prácticas institucionales que impedían a las mujeres acceder a cargos parlamentarios.

La jueza ***Tujilane Rose Chizumila*** también reflexionó sobre este aspecto. Explicó que, cuando fue nombrada integrante de la Corte ADHP, promovió deliberadamente *"un enfoque inclusivo y centrado en las personas para la interpretación jurídica y la justicia procesal"*. Fomentó un entorno de trabajo más colaborativo y empático; promovió la mento-

ría, especialmente de las mujeres jóvenes; y alentó el diálogo intercultural entre las personas que integraban la judicatura. Desde una perspectiva metodológica, impulsó una *"justicia participativa, la innovación digital en la tramitación de los casos y decisiones judiciales culturalmente sensibles que respetaran tanto las tradiciones jurídicas del continente como las normas internacionales de derechos humanos"*.

La jueza ***Elizabeth Odio Benito***, quién desarrolló una dilatada carrera judicial en el TPIY, la CPI y la Corte IDH, recordó que su presidencia de la Corte IDH, siendo la única mujer integrante del tribunal, coincidió con el inicio de la pandemia de COVID-19, un período que puso a prueba la resiliencia de la institución y su capacidad de innovación. Apenas unos días después de su elección como Presidenta, los confinamientos y el cierre de aeropuertos a nivel mundial obligaron a la Corte a suspender las sesiones presenciales. En lugar de suspender las actividades —como hicieron otros tribunales regionales—, la Corte IDH optó por adaptarse. *"Dije: 'No podemos cerrar. ¿Qué pasará con las víctimas si dejamos de trabajar?'"*, recordó.

Más allá de los ajustes logísticos, ***Odio Benito*** destacó la importancia de velar por la salud mental del personal durante el aislamiento prolongado. Muchos empleados —jóvenes abogados y becarios que vivían solos o en pisos pequeños— se encontraban sometidos a un estrés intenso. Para hacer frente a esta situación, la Corte puso en marcha medidas de apoyo terapéutico y modalidades de trabajo flexibles. *"Fue la experiencia más difícil a la que me enfrenté como jueza y como Presidenta"*, contó.

Theresia Degener reflexionó de manera similar sobre cómo la conciliación de múltiples roles interrelacionados —como madre, académica y mujer con discapacidad— influyó en su enfoque del liderazgo y el compromiso. *"Uno aprende que lo perfecto es enemigo de lo bueno"*, explicó, señalando que las mujeres, y en particular las mujeres con discapacidad, suelen desarrollar una forma singular de resiliencia que nace de la adaptación constante. Desde desenvolverse en espacios inaccesibles hasta equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, estas experiencias fomentan la empatía, la flexibilidad y las capacidades de negociación, que resultan invaluables en los espacios internacionales. Las reflexiones de ***Degener*** refuerzan la idea de que las experiencias interseccionales no debilitan el liderazgo; por el contrario, pueden fortalecerlo al contribuir al desarrollo de competencias fundamentales para la construcción de consensos y la diplomacia.

Por último, ***Tracy Robinson*** describió el liderazgo como una práctica que se aprende y, al mismo tiempo, como una responsabilidad colectiva. Al incorporarse a la CIDH como académica especializada en derecho constitucional y no como especialista en derecho internacional de los derechos humanos, entendió su papel como el de *"liderar mientras aprende"*. Considera que el liderazgo en el ámbito de los derechos humanos requiere saber escuchar tanto como hablar, cultivar la empatía más allá de las barreras lingüísticas y culturales, y generar confianza mediante el diálogo. Robinson concebía el liderazgo no como una autoridad ejercida en solitario, sino como una práctica colaborativa y feminista, moldeada por las alianzas, un propósito compartido y la atención a las dinámicas de poder dentro de las instituciones. También reflexionó sobre cómo el liderazgo en las instituciones de justicia internacional no se reduce solo a lo que hacen las mujeres, sino también a cómo esas experiencias las transforman. Describió su paso por la Comisión como una experiencia *"transformadora"*, coincidiendo con la opinión de su colega Rose-Marie Antoine de que la Comisión había sido *"un espacio fundamental para aprender a liderar y a trabajar con otros"*. En palabras de Robinson, la importancia de estos roles radica tanto en las transformaciones personales que generan como en los cambios institucionales que producen. Observó:

“UN MOMENTO IMPORTANTE NO SE DEFINE ÚNICAMENTE POR LO QUE OCURRE MIENTRAS ESTÁS ALLÍ, SINO TAMBIÉN POR EL CAMBIO QUE PRODUCE EN TI Y QUE HACE POSIBLE EJERCER MÁS ADELANTE UN LIDERAZGO MÁS AMPLIO O DIFERENTE.”

Para ***Robinson***, el liderazgo de las mujeres es transformador porque consolida la identidad a través de la experiencia, moldeando la forma en que las líderes se perciben a sí mismas y el tipo de cambios que posteriormente impulsan.

RECUADRO 04

Transformación institucional en el Comité CDPD: Fomentando la accesibilidad e inclusión en la práctica de las Naciones Unidas

La labor del Comité CDPD bajo la presidencia de ***Theresia Degener***, así como de sus presidentes anteriores, María Soledad Cisternas, de Chile, y Ron McCallum, de Austria[111], marcó un punto de inflexión en la forma en que se entendían la accesibilidad y la inclusión dentro de las Naciones Unidas. La composición del Comité —con miembros que presentaban diversas discapacidades— obligó a las Naciones Unidas a enfrentarse a la falta de accesibilidad de sus propios sistemas, desde los sitios web y los edificios hasta los protocolos de comunicación y traducción. Lo que comenzó como un reto logístico evolucionó hacia una reflexión institucional más amplia sobre lo que significa abrir espacio a la diferencia dentro de una estructura históricamente excluyente.

Degener recordó que, cuando el Comité CDPD inició su labor, el sitio web de la ONU no era accesible para personas ciegas y sus edificios no estaban adaptados para el acceso en silla de ruedas. La persistencia del Comité y la suya propia impulsaron cambios concretos en distintos departamentos, integrando la accesibilidad en las operaciones cotidianas. Este proceso se volvió aún más transformador cuando el Comité CDPD incorporó a Robert Martin, de Nueva Zelanda, el primer experto en derechos humanos de la ONU con una discapacidad cognitiva. Su participación obligó a la organización a adoptar la «lectura fácil» como nuevo formato de trabajo y a proporcionar múltiples modalidades de interpretación en lengua de signos, innovaciones que exigieron una estrecha colaboración con los servicios de interpretación y traducción de la ONU.

En lugar de considerar la accesibilidad como un añadido técnico, durante su mandato como Presidenta, ***Degener*** la abordó como una oportunidad para fomentar la responsabilidad compartida y la empatía institucional. Trabajó en estrecha colaboración con intérpretes y traductores, invitándolos a diseñar conjuntamente soluciones en lugar de limitarse a ejecutar instrucciones. Este enfoque

111 Según explicó Degener, los dos presidentes que la precedieron eran ciegos y también desempeñaron un papel fundamental a la hora de hacer que Naciones Unidas fuera más accesible.

colaborativo, basado en el respeto y la reciprocidad, tuvo un impacto duradero. Los intérpretes de la ONU expresaron su reconocimiento hacia su liderazgo. Muchos se ofrecieron voluntariamente para formarse en Easy Read y en traducción accesible para personas con discapacidad, motivados por la sensación de estar contribuyendo a un cambio institucional significativo. Algunos se acercaban a ella en las calles de Ginebra para agradecerle por reconocer su trabajo y respetar sus horarios. Ella insistía en que el Comité nunca debía extenderse más allá del horario oficial de interpretación a menos que los propios intérpretes estuvieran de acuerdo, recordando a sus colegas que *"son trabajadores, tienen familias"*.

c. Integración de la perspectiva de género en los mandatos

Una vez dentro, muchas de las mujeres entrevistadas se esforzaron activamente en visibilizar cuestiones de género que habían sido poco estudiadas. En distintas regiones e instituciones, sus estrategias compartían una característica común: llevar la perspectiva de género de los márgenes al núcleo de la interpretación jurídica. En este contexto, una mayor diversidad rompió con marcos interpretativos arraigados, evidenciando sus límites y permitiendo que el análisis de género emergiera como una responsabilidad profesional compartida, y no como una preocupación excepcional.

En la CPI, ***Elizabeth Odio Benito*** desempeñó un papel fundamental en la institucionalización de la perspectiva de género y la formación jurídica en torno al Estatuto de Roma. Como Segunda Vicepresidenta de la Corte puso en marcha grupos de trabajo para integrar las perspectivas de género en las deliberaciones internas y los programas de formación de la Corte, esfuerzos que inicialmente encontraron cierta resistencia. Organizó seminarios en La Haya con expertas y expertos en derecho internacional, entre ellos Christine Chinkin, Cherie Booth Blair, Cecilia Medina Quiroga y Antonio Cançado Trindade, en los que involucró a jueces y funcionarios jurídicos en un diálogo sobre la justicia de género.

Durante su presidencia en la CPI, ***Silvia Fernández de Gurmendi*** también realizó un esfuerzo consciente por sensibilizar a jueces y personal sobre las cuestiones de género e integrar las consideraciones de género en las prácticas internas de la institución. Al inicio de su mandato, invitó a la entonces Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas a intervenir en una de las sesiones plenarias de la Corte, fomentando así la reflexión entre los jueces sobre las dimensiones de género de su labor. Posteriormente, durante una rotación de los cargos judiciales, entabló conver-

saciones con los Estados Partes para subrayar la importancia de nominar a mujeres juezas a fin de mantener el equilibrio de género en la composición del tribunal.

Fernández también contribuyó a sentar las bases para la creación del puesto de Punto Focal de Género dentro de la Secretaría de la CPI, una iniciativa que finalmente se materializó tras su salida. Como ella misma recordó: *"Comenzamos a promover la creación de un punto focal para abordar las cuestiones de género; el proceso fue complejo, pero a día de hoy existe como una unidad dedicada a promover la igualdad de género a nivel institucional"*. Estos esfuerzos ilustran cómo las mujeres en puestos de liderazgo pueden dejar tras de sí reformas estructurales que trascienden sus mandatos y transforman gradualmente las culturas institucionales.

En la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP), la comisionada ***Maya Sahli-Fadel*** destacó cómo las comisionadas —que a menudo constituían la mayoría y, en ocasiones, ocupaban simultáneamente cargos de liderazgo en la Comisión— trabajaron de forma deliberada para transversalizar la perspectiva de género en el conjunto de la labor de la misma. Tal y como explicó, *"no está recogido en el Reglamento, pero nuestra práctica hizo del género una cuestión transversal en todos los mandatos: pena de muerte, desapariciones forzadas, tortura, detención, migración, personas defensoras de derechos humanos, etc."*. ***Sahli-Fadel*** apuntó que esta integración constante de la perspectiva de género pudo verse facilitada por la presencia mayoritaria de mujeres en la Comisión, lo que garantizó que se incluyera dicha perspectiva en los informes, independientemente del tema tratado. Como señaló:

"Queríamos reflejar nuestra condición como mujeres en relación con otras mujeres que viven en situaciones de vulnerabilidad. Recuerdo un estudio realizado por un comisionado en el que se abordaban todas las categorías, pero había olvidado mencionar a las mujeres. Por ello, nos aseguramos de que las situaciones de las mujeres fueran tratadas. Estábamos siempre atentas, siempre en alerta temprana respecto de la situación de las mujeres, y era necesario visibilizar su condición en los distintos mandatos."

Del mismo modo, el liderazgo de ***Verene Shepherd*** continuó e incluso intensificó los esfuerzos del Comité CERD por integrar la perspectiva de género en su mandato. Pese a la resistencia inicial por parte de colegas que consideraban que las cuestiones relacionadas con el género quedaban fuera del estricto mandato jurídico del Comité, con el tiempo estas actitudes cambiaron a medida que el Comité fue adoptando una comprensión más amplia e interseccional de la discriminación. Ella abogó de manera constante por prestar atención a las experiencias específicas de las mujeres afrodescendientes e indígenas, vinculando cuestiones como las reparaciones, el perfilamiento racial y el acceso a la salud con los legados estructurales persistentes del colonialismo y la esclavitud. Shepherd destacó que gran parte de este progreso dependió de la creatividad interpretativa, pese a la antigüedad de la Convención y a la ausencia de referencias explícitas al género en su texto.

Otras mujeres aprovecharon sus posiciones de liderazgo para cambiar no solo las prácticas interpretativas, sino también las metodologías de trabajo, con el fin de integrar la perspectiva de género en la jurisprudencia. Cuando ***Cecilia Medina Quiroga*** se incorporó al Comité de Derechos Humanos de la ONU, comprendió rápidamente que las cuestiones relativas a las mujeres se trataban como algo secundario o aislado, limitado a un único párrafo sobre los derechos de las mujeres en el informe de cada país, en lugar de integrarse en un análisis articulado de cada uno de los derechos protegidos por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Decidida a cambiar esta situación, comenzó a abogar por una modificación en la forma en que el Comité realizaba el examen de los países y elaboraba los informes, asegurando que las violaciones de los derechos de las mujeres se reconocieran en el marco de cada derecho específico protegido por el Pacto. Como ella misma recordaba, *"la mutilación genital femenina debía abordarse en el marco del derecho a no ser sometido a tortura"*, y

no relegarse a una sección separada sobre las mujeres. Impulsó la incorporación sistemática del análisis de género en el trabajo del Comité, garantizando que las violaciones basadas en el género se reconocieran como parte integral de las preocupaciones más amplias en materia de derechos humanos. *"Dije: 'Esto tiene que cambiar, y debemos hacer todo lo posible por cambiarlo'"*. Sus esfuerzos también ampliaron la perspectiva del Comité sobre cuestiones que afectaban de manera desproporcionada a las mujeres. Cuando se debatieron las condiciones laborales en las fábricas maquiladoras, intervino para señalar que estas afectaban fundamentalmente a las mujeres. Ante la resistencia —*"un colega me dijo: '¿Otra vez las mujeres?'"*—, respondió con firmeza: *"Sí, otra vez"*. A través de la persistencia y la convicción, ***Medina*** contribuyó a transformar el género de una preocupación marginal en una dimensión transversal de la protección de los derechos humanos, allanando el camino hacia una interpretación más inclusiva y sustantiva del Pacto.

Para ***Medina***, utilizar el género como una perspectiva adicional crea espacios para comprensiones interseccionales que permiten visibilizar dinámicas sociales complejas que antes pasaban desapercibidas, con un claro potencial transformador. Como explicó, centrar la atención en los derechos de las mujeres no solo corrige exclusiones históricas —al incluir en el ámbito de protección del derecho internacional de los derechos humanos a quienes antes quedaban al margen—, sino que también amplía la comprensión de la discriminación en sí misma: *"Cuando empiezas a mirar a las mujeres y la discriminación, también empiezas a ver la sociedad con otros ojos y puedes explicar mejor lo que les sucede a las personas en toda su diversidad"*. Así, cuando se incorporó a la Corte IDH, ***Medina*** comenzó a preguntar de manera consistente *"sobre las mujeres"*. En uno de los primeros casos en los que participó, relativo a una masacre, observó que, aunque entre las víctimas había mujeres, su sufrimiento era tratado como si fuera neutro en términos de género. Durante la audiencia, preguntó a la perito si las mujeres que habían sido violadas sufrían un daño adicional —un *"plus de sufrimiento"*— más allá de la violencia general de la masacre. La perito respondió que, efectivamente, así era: las mujeres que habían sido víctimas de violación eran rechazadas por sus comunidades e incluso por sus maridos, y se veían obligadas a abandonar sus aldeas.

Los esfuerzos por integrar la perspectiva de género estuvieron muy presentes para algunas de las expertas que asumieron el liderazgo de mandatos que nunca antes habían sido ocupados por una mujer. ***Fionnuala Ní Aoláin***, por ejemplo, integró deliberadamente la perspectiva de género en todas las dimensiones de su mandato como Relatora Especial sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos:

> "Incorporamos la perspectiva de género en todos los ámbitos, para comprender tanto los roles que desempeñan los hombres como los que desempeñan las mujeres, y no únicamente los de estas últimas. En todo lo que hicimos en cada visita a un país y en cada informe, abordé las cuestiones de género, incluyendo tanto las masculinidades como las feminidades, y analizamos el impacto de las medidas antiterroristas desde una perspectiva de género."
>
> ***Fionnuala Ní Aoláin***

De manera similar, ***Irene Khan*** decidió deliberadamente situar las cuestiones de género en el centro de su mandato tras descubrir que una resolución del CDH, adoptada en 2013, solicitaba un informe a su Relatoría sobre *"cómo la libertad de expresión empodera la participación de las mujeres y promueve la igualdad de género, así como los obstáculos que enfrentan las mujeres para ejercer este derecho"*[112]. Esta resolución no había sido implemen-

tada por los titulares anteriores del mandato de la Relatoría, todos ellos hombres. Para ***Khan***, se trataba de un tema de interés que daba continuidad a su trabajo previo sobre la lucha contra la violencia de género en distintos contextos[113]. En sus propias palabras:

"Como era la primera mujer en ocupar el mandato, naturalmente ya tenía interés en las cuestiones de género; había trabajado en este ámbito, así que busqué si existía algún informe sobre la libertad de expresión desde una perspectiva de género y descubrí que, hacía muchos años, el Consejo de Derechos Humanos había adoptado una resolución en la que se instaba al entonces Relator Especial a elaborar un informe sobre el impacto de la libertad de expresión y la igualdad de género. No se hizo. Así que retomé ese tema y lo he impulsado a través de mi trabajo."

d. Trayectorias institucionales, vías de acceso y sucesión

Varias entrevistadas destacaron que el cambio institucional también depende de cómo se construyen, mantienen y renuevan las vías de acceso: a través de los procesos de contratación, las prácticas de nominación, la mentoría y los esfuerzos deliberados por crear oportunidades para la próxima generación. Varias mujeres describieron cómo utilizaban sus cargos para ampliar las vías de acceso, crear espacio para futuras candidatas y garantizar que los avances en materia de liderazgo se tradujeran en una continuidad institucional a largo plazo.

Al acercarse al final de su mandato en la Corte IDH, y siendo la única mujer integrante del Tribunal, ***Elizabeth Odio Benit***o lanzó una campaña instando a los gobiernos a nominar candidaturas de mujeres. En sus propias palabras:

"Cuando estaba terminando mi mandato como Presidenta y jueza, el Presidente [entrante] me preguntó si quería que me nominaran nuevamente. Le dije que no, que estaba lista para jubilarme y dejar paso a las nuevas generaciones. Ese ha sido siempre mi enfoque en los tribunales en los que he trabajado: allanar el camino para las mujeres que vienen detrás de nosotras, especialmente en América Latina. Junto con el Secretario Adjunto, iniciamos una campaña para alentar a los gobiernos a nominar mujeres. Nos pusimos en contacto con juezas y académicas, tanto antiguas como actuales, y juntas redactamos una carta dirigida a todos los gobiernos de la región, instándoles a presentar candidaturas de mujeres. La carta fue firmada por muchas juezas de América Latina —Cecilia Medina Quiroga, Silvia Steiner, Sonia Picado, entre otras— y la respuesta fue extraordinaria: en esa elección hubo cinco candidatas, y finalmente fueron elegidas tres de Costa Rica, Argentina y Chile. Fue un logro importante, pero debemos permanecer alerta para preservar una composición equilibrada de al menos tres o cuatro juezas en el tribunal"

Como Secretaria General del CIADI entre 2009 y 2024, ***Meg Kinnear*** introdujo cambios estructurales tanto en la selección de árbitros como en la rendición de cuentas institucional, especialmente en respuesta a la falta de diversidad histórica en el ámbito del arbitraje de inversiones. Cuando asumió el cargo, solo alrededor del 9 por ciento de los árbitros habían sido mujeres, y dos mujeres blancas europeas concentraban la mayoría de los nombramientos. Para abordar esta situación, el CIADI comenzó a exigir sistemáticamente que sus listas de candidaturas incluyeran al menos dos mujeres, animó a los Estados miembros a diversificar sus listas nacionales y promovió la inclusión regional identificando árbitros en jurisdicciones infrarrepresentadas, particularmente en África y Europa del Este.

112 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, "Contribución de la libertad de opinión y de expresión al empoderamiento de la mujer", Doc. ONU A/HRC/RES/23/2 (junio de 2013), párr. 4, disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/23/2.

113 Entre las tareas que Khan desempeñó en Amnistía Internacional se encontraban la promoción de un proceso de selección de las fuerzas de mantenimiento de la paz de la ONU (destinado, en parte, a prevenir la violencia sexual y otras violaciones cometidas por los miembros de dichas fuerzas), así como el lanzamiento de la primera campaña mundial de Amnistía Internacional contra la violencia hacia las mujeres.

Kinnear destacó que en un principio el cambio no provino de los actores privados, sino de las instituciones arbitrales[114]. Las primeras estadísticas mostraban que eran las instituciones las que nombraban a las mujeres como árbitras, mientras que las partes y los coárbitros seguían mostrándose reticentes a hacerlo, lo que revelaba que el problema no era simplemente el escaso número de mujeres en el sector, sino quién se encargaba de nombrarlas. Los nombramientos institucionales brindaron a las mujeres sus primeras oportunidades para construir una trayectoria profesional en casos arbitrales. A medida que se ampliaba el grupo de mujeres cualificadas, las partes privadas comenzaron gradualmente a seguir el ejemplo, contribuyendo a un aumento de los nombramientos de mujeres hasta aproximadamente el 35-45 por ciento en los últimos años. ***Kinnear*** también relacionó este cambio con la reciente incorporación de mujeres altamente cualificadas, en etapas intermedias y avanzadas de sus carreras, que se incorporan al arbitraje a tiempo completo, muchas de las cuales ya habían demostrado su excelencia en la práctica privada, en gobiernos u organizaciones internacionales: *"Hemos asistido recientemente a una enorme afluencia de mujeres en etapas intermedias y avanzadas de sus carreras que se dedican al arbitraje a tiempo completo […] personas increíblemente capaces que, términos generales, han demostrado su valía en la práctica privada o en otros ámbitos"*.

Kinnear también institucionalizó un sistema de seguimiento estadístico, publicando datos sobre diversidad cada seis meses para garantizar la rendición de cuentas pública y hacer seguimiento no solo del número de mujeres que ingresaban al arbitraje, sino también de quiénes —ya fueran instituciones, Estados o partes— impulsaban ese cambio. Destacó que estas reformas no estaban orientadas a la representación simbólica, sino a integrar la diversidad como un estándar profesional dentro del sistema de solución de controversias entre inversores y Estados.

Kinnear reconoció que, en un principio, las reformas internas no fueron bien recibidas por todo el mundo. Aunque la oposición explícita fue escasa, recordó el escepticismo inicial hacia las medidas de diversidad y las dudas sobre si el cambio era necesario. Sin embargo, con el tiempo, la resistencia fue disminuyendo a medida que estas políticas se fueron normalizando y una nueva generación de abogados —formados en entornos académicos con equilibrio de género— se incorporaba al sector. Para ella, este cambio refleja no solo el liderazgo institucional, sino también una transformación social más amplia: la diversidad en el arbitraje ya no cuestiona el statu quo, sino que forma parte de él. Como explicó, los profesionales masculinos más jóvenes no perciben el equilibrio de género como algo excepcional o correctivo, sino como algo normal, al haber crecido en entornos donde la representación 50-50 ya es la norma.

En ambos contextos, la paridad de género avanzó cuando las instituciones asumieron la responsabilidad de construir vías de acceso, ampliar oportunidades y garantizar que los avances en materia de liderazgo se tradujeran en cambios estructurales duraderos.

114 El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales, coordinado por el Consejo Internacional de Arbitraje Comercial (ICCA), ha documentado un aumento a nivel mundial en el nombramiento de árbitras y ha identificado las políticas institucionales como un motor clave del cambio. El informe de 2022 del grupo de trabajo destaca que las instituciones arbitrales tienden a nombrar a mujeres en proporciones significativamente mayores que las partes privadas, lo que confirma que el liderazgo institucional puede romper las barreras de entrada al asignar a las mujeres sus primeros casos, un efecto que Kinnear describió como decisivo. ICCA, Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales (Informes del ICCA n.º 8, 2022), presentado en el Congreso del ICCA en Edimburgo, el 20 de septiembre de 2022.

e. La mentoría y el liderazgo feminista como catalizadores del cambio

Un impacto institucional fundamental de la participación igualitaria de las mujeres —en la que coincidieron la mayoría de las entrevistadas— fue la importancia de la mentoría y de las redes profesionales de apoyo, así como la forma en que la presencia de las mujeres tiende a fomentar y ampliar estas prácticas dentro de las instituciones.

Mónica Pinto y ***Melissa Upreti*** enfatizaron que la mentoría no es un proceso unidireccional de profesionales con mayor experiencia hacia las profesionales más jóvenes. Ambas atribuyeron a sus estudiantes, ex alumnas y colegas más jóvenes el haberlas alentado y apoyado en su avance hacia puestos de toma de decisiones. Sus experiencias demuestran que los intercambios intergeneracionales —en los que el conocimiento, la solidaridad y la inspiración fluyen en ambas direcciones— desempeñan un papel fundamental para sostener el liderazgo de las mujeres y garantizar la continuidad del activismo feminista dentro de las instituciones internacionales.

Muchas de las entrevistadas reconocieron el papel que desempeñaron las mentoras en sus carreras, muchas de ellas figuras feministas. Por ejemplo, ***Fionnuala Ní Aoláin*** recordó que haber estudiado con Martha Fineman influyó profundamente en su comprensión de la seguridad desde una perspectiva feminista, un enfoque que más adelante incorporó a su trabajo y a sus informes como Relatora Especial.

Cabe destacar que muchas expertas subrayaron cómo las compañeras y colegas a menudo se convirtieron en mentoras y fuentes de apoyo durante sus mandatos, formando redes que fortalecieron el crecimiento tanto individual como institucional. En la CIDH, ***Tracy Robinson*** desempeñó su cargo en un momento histórico: la primera vez que las mujeres constituían la mayoría de la Comisión, con Dinah Shelton como Presidenta. Según ella, ese contexto visibilizó el liderazgo de las mujeres, incluso en una institución aún marcada por estructuras patriarcales. Describió la experiencia como transformadora, no solo para la Comisión, sino también a nivel personal, ya que gran parte de su aprendizaje provino de colegas, víctimas y compañeras. Su participación en casos como el de *Jessica Lenahan (Gonzales) v. Estados Unidos*[115] y sus primeras misiones con la comisionada Shelton moldearon su visión de lo que significa liderar en el

115 El caso de Jessica Lenahan (Gonzales) vs. Estados Unidos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe n.º 80/11, Caso 12.626, 21 de julio de 2011) supuso la primera vez que un organismo internacional de derechos humanos declaraba a Estados Unidos responsable de violar los derechos humanos de una mujer y sus hijas por violencia doméstica. La Comisión determinó que el Estado no actuó con la debida diligencia para proteger a Jessica Lenahan (antes Gonzales) y a sus hijas de la violencia de género, lo que constituyó una violación de sus derechos a la vida y a la igualdad ante la ley. Como recordó Tracy Robinson, durante su mandato como Relatora de País de la CIDH para Estados Unidos, supervisó la fase de seguimiento y cumplimiento del caso, un proceso complejo dada la relación de Estados Unidos con el sistema interamericano. Bajo su liderazgo y a petición de la víctima y sus representantes, la Comisión celebró una audiencia pública sobre el cumplimiento, una medida sin precedentes en la práctica de la CIDH en aquel momento, que anteriormente había tratado esas reuniones como confidenciales. Esta innovación aumentó significativamente la visibilidad del caso y reforzó la participación de la sociedad civil en el proceso de seguimiento.

ámbito de la justicia internacional: dar visibilidad a las víctimas, abrir nuevas vías de participación e impulsar la inclusión en los métodos de trabajo y en los mandatos.

Robinson también recordó los sólidos antecedentes feministas de los integrantes recientes de la CIDH procedentes del Caribe, y señaló que:

"Entre las últimas mujeres del Caribe que hemos formado parte de la Comisión Interamericana — Margarette Macaulay, Roberta Clarke, yo misma y ahora una nueva comisionada de las Bahamas, Marion Bethel—, todas nos formamos en los círculos del trabajo feminista en el Caribe. Compartimos trayectorias como abogadas feministas que hemos trabajado juntas, y esa comunidad importa: las nuevas comisionadas suelen surgir de esas conversaciones con mujeres que ya han prestado servicio, con un liderazgo compartido y, añadiría, un liderazgo feminista."

Robinson atribuyó a la mentoría temprana de estas líderes feministas regionales el haberle mostrado qué podía significar el *"liderazgo junto a otras personas"*.

Del mismo modo, ***Cecilia Medina Quiroga*** recordó cómo su perspectiva fue evolucionando gracias a los intercambios y colaboraciones con colegas del Comité de Derechos Humanos de la ONU y de la Corte IDH. Señaló que, en ambos órganos, trabajó con colegas mujeres que eran *"más feministas"* de lo que ella misma se consideraba, lo que dio lugar a colaboraciones y debates fructíferos que influyeron en su trabajo. Su reflexión ilustra cómo la mentoría entre pares y la colaboración entre juezas pueden fomentar una mayor conciencia de las dimensiones estructurales de la discriminación, ayudando a traducir los aportes feministas en prácticas institucionales.

Meg Kinnear reconoció no solo el apoyo de las instituciones a lo largo de su trayectoria profesional, sino también el de sus colegas hombres en el CIADI, quienes respaldaron activamente el liderazgo de las mujeres en lugar de limitarse a *"tolerar"* su presencia. Como recordó, muchos de sus compañeros actuaron como auténticos aliados en una época en la que las mujeres aún eran minoría en la profesión: *"solíamos bromear diciendo que los hombres de nuestro grupo eran los feministas, porque, en realidad, nos apoyaban tanto que ni siquiera estaba en discusión"*.

En 2016 se produjo una dinámica similar, tras las elecciones al Comité CDPD, cuando ***Theresia Degener*** resultó ser la única mujer entre 18 expertos. La ausencia de mujeres fue tan evidente que sus colegas masculinos, reconociendo el desequilibrio y el peso simbólico que ello conllevaba, apoyaron unánimemente su elección como Presidenta. Como recordó ***Degener***: *"Muchos amigos y asesores se acercaron a mí y me dijeron: 'Dado que eres la única mujer, tienes que ser la Presidenta'"*.

Además, las expertas abordaron la importancia de contar con redes profesionales de apoyo como parte de las prácticas institucionales. ***Cecilia Medina Quiroga, Elizabeth Odio Benito*** y ***Silvia Fernández de Gurmendi*** compartieron tres ejemplos interesantes y distintos.

Medina recordó su propia experiencia en el Comité de Derechos Humanos, donde recibía periódicamente informes sombra concisos y bien elaborados de académicas feministas que sintetizaban datos y análisis sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres cada vez que el Comité examinaba a un Estado. Estos materiales le proporcionaban los antecedentes necesarios para integrar eficazmente las consideraciones de género en el trabajo del Comité, lo que demuestra cómo las redes feministas académicas y de la sociedad civil pueden actuar como facilitadoras discretas, pero poderosas, del cambio institucional.

Fernández contó cómo empezó a reunirse de manera informal con las presidentas de otros tribunales penales internacionales para intercambiar opiniones sobre sus experiencias personales en puestos de liderazgo, así como para compartir sugerencias y buenas prácticas.

En el TPIY, ***Odio Benito*** destacó el papel decisivo

que desempeñaron las colaboraciones entre mujeres juezas en el avance del reconocimiento de los delitos sexuales y de género como crímenes internacionales. En estrecha colaboración con la jueza Gabrielle Kirk McDonald, quien posteriormente se convirtió en presidenta del TPIY, y con el apoyo del fiscal Richard Goldstone, ***Odio Benito*** presionó para garantizar que la violencia sexual y de género dejara de ser tratada como un elemento incidental o colateral. También recordó que este trabajo en equipo, combinado con los intercambios con la jueza Navi Pillay en el Tribunal Penal Internacional para Ruanda (TPIR), generó una forma de sororidad entre tribunales que fue a la vez profesional y política: un esfuerzo colectivo para hacer que la justicia internacional escuchara aquello que durante mucho tiempo había sido silenciado. Reflexionó:

"Las mujeres deben estar presentes allí donde se toman las decisiones, porque su presencia cambia lo que se ve, lo que se dice y lo que se juzga."

En la CPI, agradeció el apoyo recibido de algunas colegas como Silvia Steiner, Ekaterina Trendafilova, Akua Kuenyehia, Navi Pillay y Silvia Fernández de Gurmendi.

RECUADRO 05 | Las mujeres en el arbitraje internacional

El CIADI es la principal institución mundial dedicada a la solución de controversias en materia de inversiones internacionales. A diferencia del mercado del arbitraje, la propia institución estaba compuesta mayoritariamente por mujeres cuando ***Meg Kinnear*** llegó a ella. Alrededor del 75 por ciento del personal eran mujeres, especialmente en puestos de secretaría de los tribunales. Aunque estas cifras muestran que el acceso de las mujeres no era un obstáculo a nivel interno, esta presencia mayoritaria de mujeres no estaba exenta de una dinámica de género propia; estos cargos habían sido históricamente percibidos como trabajo de apoyo o administrativo, más que de toma de decisiones, lo que los había feminizado implícitamente, tal y como explica ***Kinnear***, Secretaria General entre 2009 y 2024:

"La gente casi lo consideraba un papel más femenino […] asegurarse de que todo funcionara sin problemas, en lugar de ponerse de pie y presentar argumentos […] Simplemente existía ese tipo de suposición."

Kinnear explicó que el reto del CIADI no era, por lo tanto, aumentar el número de mujeres dentro de la institución, sino diversificar las responsabilidades y la representación regional y garantizar que estas funciones no se percibieran como un *"trabajo de mujeres"*. Añadió que, en los últimos años, más hombres han comenzado a solicitar puestos de secretaría del tribunal, un cambio positivo que amplía el perfil de quienes se consideran cualificados para desempeñar funciones procesales clave. Al mismo tiempo, el personal del CIADI contribuyó activamente a aumentar la diversidad entre las personas árbitras mediante la identificación de mujeres prometedoras en conferencias, fomentando su nominación para los tribunales y recomendándolas para las listas de árbitros.

Basándose en su experiencia como una de las pocas mujeres latinoamericanas que han ejercido como árbitra internacional, ***Mónica Pinto*** describió cómo la solidaridad informal entre mujeres ha

sido clave para abrirse camino en un ámbito que, por lo demás, está dominado por los hombres. *"Tengo amigas en el mundo del arbitraje"*, explicó. *"Intentamos apoyarnos mutuamente, proponiendo los nombres de las demás cuando surgen oportunidades"*. Aunque reconoció que esta *"sororidad"* no es absoluta, subrayó que un verdadero sentido de reconocimiento mutuo suele orientar las redes profesionales de mujeres, ayudando a que otras sean visibles y nominadas.

Pinto también señaló que esta cultura de solidaridad se ha visto reforzada por el cambio generacional y las diferencias regionales. En su opinión, las mujeres más jóvenes en el arbitraje internacional —y muchas de sus homólogas europeas— muestran una mayor conciencia de la paridad de género y actúan de forma más deliberada para garantizar una representación equilibrada. Atribuyó esto en parte a la influencia de las políticas de igualdad de género de la Unión Europea y a la evolución de las normas dentro de las instituciones arbitrales, donde la diversidad se considera cada vez más un estándar profesional en lugar de una concesión.

Kinnear también destacó la importancia de estas redes, describiendo cómo surgió una fuerte *"sororidad"* entre mujeres que comenzaron sus carreras como *"unicornios"* en una profesión en la que rara vez se las veía. Subrayó que estos vínculos no son solo sociales, sino también profesionales, y desempeñan un papel concreto en la ampliación de oportunidades, ya que las mujeres se recomiendan entre sí para los nombramientos, comparten ofertas de empleo y sugieren nombres cuando se elaboran listas de árbitros. Este apoyo colectivo, explicó, ha contribuido a aumentar la visibilidad y a crear un grupo más amplio de mujeres con experiencia que ya no pueden ser ignoradas.

Para ***Pinto***, estos cambios graduales son señales alentadoras de transformación en un ámbito históricamente marcado por redes excluyentes.

f. Desafíos persistentes al avance institucional

A pesar de los avances, las mujeres siguen enfrentando obstáculos significativos para participar en las instituciones de derecho internacional en condiciones de plena igualdad. Las expertas entrevistadas pusieron de manifiesto cómo diversas formas de discriminación, estereotipos de género, dinámicas de poder y prejuicios persisten aún en algunos espacios y requieren acciones concertadas para ser eliminadas. Tanto ***Melissa Upreti*** como ***Irene Khan*** subrayaron que la presencia de las mujeres en los foros internacionales no garantiza que sus voces sean realmente escuchadas. ***Upreti*** recordó que, cuando el GTDMN presentó sus conclusiones tras una visita a Estados Unidos, las integrantes que lideraron la misión se enfrentaron a una reacción violenta por parte de críticos conservadores de derecha que rechazaron sus conclusiones sobre el aborto y cuestionaron su legitimidad, preguntando: *"¿Quiénes son estas mujeres extranjeras para venir aquí y decirnos lo que tenemos que hacer?"*. Para ella, el episodio ilustró la resistencia persistente a la que se enfrentan los mandatos feministas y, en ocasiones, el racismo subyacente al que se enfrentan las expertas en derechos humanos de origen étnico no occidental cuando desafían estructuras de poder arraigadas.

Khan describió de forma similar la necesidad de moderar su tono —aunque nunca su contenido— para ser escuchada en entornos donde la *"cortesía"*

hacia las mujeres a menudo encubría incomodidad ante voces femeninas firmes. Reconoció avances en la última década, con mujeres reivindicando cada vez más su igualdad, pero advirtió que persisten formas de *"censura de género"*: las normas sociales siguen dictando cómo deben hablar o comportarse las mujeres para ser aceptadas.

Estas jerarquías de credibilidad no son solo externas, sino también internas a las propias instituciones internacionales.

Khan reflexionó además sobre cómo las ideas de *"eficiencia"* en las instituciones internacionales se ven moldeadas por normas culturales que privilegian ciertos comportamientos —a menudo asociados con la masculinidad del Norte Global— como indicadores de competencia y autoridad. Observó que tales expectativas refuerzan una jerarquía de credibilidad sutil pero persistente: las personas que hablan con frecuencia y de manera asertiva son consideradas más eficaces, mientras que las que son más reflexivas o reservadas son infravaloradas. Señaló que *"[esta dinámica] tiende a perjudicar a las mujeres en todas las culturas, pero aún más en el Sur Global"*, donde la socialización de género a menudo desalienta la autopromoción o la interrupción. Como resultado, muchas mujeres se ven ignoradas en espacios internacionales que equiparan la visibilidad con el mérito.

Incluso cuando se nombra a mujeres, las dinámicas de poder desiguales y la discriminación cotidiana dentro de los mecanismos internacionales pueden restar peso a la pericia en materia de género y reducir su impacto. ***Tracy Robinson*** recordó haber percibido estructuras y dinámicas patriarcales durante su trabajo como experta en organizaciones internacionales, las cuales no mejoraban necesariamente por el mero hecho de que hubiera expertas en género en los equipos. ***Patricia Sellers*** también señaló las dinámicas de género del día a día dentro de muchas instituciones internacionales.

> "El acoso crea un ambiente de trabajo muy deprimente. Nadie rinde al máximo cuando sufre acoso [...] con el tiempo, acabas teniendo a alguien que se agota y se da de baja por enfermedad."
>
> ***Patricia Sellers***

Más allá del abuso explícito, también señala formas más sutiles. Cuando se etiqueta a una persona como *"la de las cuestiones de género"*, sus colegas pueden "*aparentar [des]interés"*, relegar su trabajo o cargarle con tareas no relacionadas, dejándole poco tiempo para desarrollar su mandato sde género. Para Sellers, corregir estas dinámicas internas no es algo secundario, sino fundamental para un trabajo eficaz: *"Es crucial superar esas dinámicas de género en el ámbito profesional si realmente se quiere lograr una documentación o una investigación de excelencias"*.

La resistencia también persiste en cuanto a cómo se percibe la presencia colectiva de las mujeres. Como señaló ***Aua Baldé***, sigue habiendo cierto malestar ante los espacios con mayoría femenina. Tras años en los que las composiciones integradas exclusivamente por hombres pasaban desapercibidas, la primera composición íntegramente femenina del GTDFI fue objeto de un escrutinio inmediato, únicamente porque todas las expertas eran mujeres. Sin embargo, el propio Grupo de Trabajo celebró su composición: *"Nos asegurábamos de nombrarlo en cada inicio de reunión, precisamente para destacar un logro de esa magnitud. Porque se tiende a dar por sentado que las mujeres circulan en estos espacios. Y eso no es cierto"*. Esta asimetría pone de manifiesto resistencias que aún persisten frente a la diversidad de género.

En la misma línea, ***Mónica Pinto*** señaló las expectativas desiguales que persisten cuando las

mujeres ocupan posiciones visibles de autoridad. Expresó: *"Resulta llamativo que cuando los hombres dirigen o enseñan, nadie pregunta por qué es un hombre; sin embargo, cuando una mujer imparte un curso o es nominada para integrar un órgano, se espera que lo justifiquemos, que expliquemos por qué debe ser una mujer"*.

En conjunto, estas reflexiones ponen de manifiesto cómo los sesgos estructurales y culturales siguen determinando a quién se escucha y a quién se le reconoce autoridad, un recordatorio de que la igualdad en la participación aún dista de la igualdad de voz y que una representación diversa de las experiencias de las mujeres sigue siendo fundamental para que las perspectivas de género puedan emerger y ser tomadas en cuenta. Si no se abordan las jerarquías internas, el sexismo cotidiano y la inercia institucional, la diversidad de género corre el riesgo de seguir siendo meramente superficial en lugar de transformadora.

Además, varias expertas señalaron la precariedad de los avances alcanzados y la posibilidad, siempre latente, de retrocesos. La excomisionada de la CADHP, ***Maya Sahli-Fadel***, advirtió que los avances en los derechos de las mujeres siguen siendo frágiles y pueden sufrir un retroceso en el futuro: *"No digo que todo sea perfecto, en absoluto. Se han dado pasos, pero no se ha terminado. La lucha aún es larga, porque cuando se trata de los derechos de las mujeres, todo es frágil. Los Estados perfectamente pueden dar marcha atrás en ciertos logros"*.

La jueza ***Ineta Ziemele*** también advirtió que los avances en materia de igualdad de género y reforma institucional distan de ser irreversibles, especialmente en épocas de inestabilidad política y conflicto. Al reflexionar sobre el contexto global actual, señaló que las instituciones suelen adoptar un repliegue institucional centrándose principalmente en preservar los logros existentes en lugar de impulsar otros nuevos. En sus propias palabras: *"En este momento, nos encontramos en una lógica defensiva, tratando de proteger lo que tenemos, más que de abrir espacio para una mayor diversidad o transformación"*.

Destacó que esta postura defensiva, aunque comprensible en momentos de crisis, puede frenar el impulso hacia una mayor inclusión y la continuidad de los procesos de reforma.

RECUADRO 06 | **Foco en: CDI** - Liderazgo de las mujeres e innovación colaborativa

La CDI ha reflejado durante mucho tiempo un marcado desequilibrio de género: ninguna mujer formó parte de la Comisión hasta el año 2001. En 2016 se produjo un ligero cambio, cuando fueron elegidas cuatro mujeres, entre ellas ***Patrícia Galvão Teles***, marcando un punto de inflexión en la historia de la institución. Sin embargo, los avances siguen siendo limitados; en la actualidad, solo 6 de sus 34 integrantes son mujeres[116]. Como escribió la integrante Nilüfer Oral en el simposio en línea coorganizado por GQUAL y Opinio Juris: *"La ausencia de mujeres en la Comisión durante los llamados 'años dorados' de la codificación significa que muchos de los instrumentos fundacionales del derecho internacional fueron elaborados por hombres, sin las voces ni las perspectivas de las mujeres"*[117].

116 Las integrantes actuales son Patrícia Galvão Teles, Vilawan Mangklatanakul, Phoebe Okowa, Nilüfer Oral, Alina Orosan y Penelope Ridings. En cuanto a la brecha de género, véase: Opinio Juris, "Symposium by GQUAL on CEDAW's GR40: Gender Parity in the ICJ and ILC – About Time!" (2 de abril de 2025), disponible en: https://opiniojuris.org/2025/02/04/symposium-by-gqual-on-cedaws-gr40-gender-parity-in-the-icj-and-ilc-about-time//.

117 Gender Parity in the ICJ and ILC – About Time! Nilüfer Oral, Rashmi Ramanm, p. 26, disponible en: https://gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2025/07/Symposium-Collection-GR40.pdf.

Galvão Teles, quien posteriormente se convirtió en la primera mujer en presidir el Comité de Redacción, subrayó que la forma en que las mujeres trabajaban entre sí era tan importante como su número. Destacó dos metodologías de trabajo que, junto con otras colegas, ampliaron los debates de la Comisión y los orientaron más hacia la búsqueda de soluciones.

En primer lugar, junto con su colega Nilüfer Oral, ***Galvão Teles*** introdujo un modelo de liderazgo compartido en lo más alto de la Comisión: ambas se repartieron la presidencia entre dos períodos de sesiones y mantuvieron una estrecha coordinación. Este sistema de co-presidencia fomentó la construcción de consensos, el diálogo constructivo y un espíritu de colegialidad en los métodos de trabajo de la Comisión. Además, permitió que más mujeres ejercieran funciones de presidencia.

En segundo lugar, trasladaron ese espíritu de colaboración al Grupo de Estudio sobre el aumento del nivel del mar, en el que ambas ya trabajaban, sustituyendo la estructura tradicional de un único relator por varios copresidentes en tres ejes interrelacionados: el derecho del mar, la condición de Estado y la protección de las personas (este último codirigido por ***Galvão Teles***). Al abordar el aumento del nivel del mar como un *"paquete"* (territorio, gobierno y población), el grupo pudo conectar el análisis doctrinal con los impactos humanos reales, incorporando las perspectivas de grupos vulnerables, lo que amplió el alcance y la calidad del debate dentro de la CDI.

Galvão Teles también subrayó la relevancia de este trabajo: el tema rompió con la agenda tradicional de la CDI, abordó cuestiones urgentes de derecho climático (desde la desaparición de territorios hasta poblaciones en riesgo y el desplazamiento de zonas marítimas) y llegó a comunidades que rara vez ocupan un lugar central en los debates del derecho internacional público (desde los pequeños Estados insulares del Pacífico y el Caribe hasta casos recientes de reubicación como el de Panamá). Los resultados del Grupo de Estudio obtuvieron una visibilidad inusual para la CDI, influyendo en los debates de la Asamblea General y el Consejo de Seguridad de la ONU y en los procedimientos consultivos ante la Corte Internacional de Justicia (CIJ) y la Corte IDH, lo que para ella constituye una prueba de que el liderazgo colaborativo puede generar impactos concreto en las personas.

Como indicó ***Galvão Teles***: *"No podemos permitir que la Comisión[118] esté compuesta únicamente por hombres. Por eso, necesitamos tener siempre al menos una mujer de una de las regiones […] Para mí, se trata más bien de la colegialidad, la cooperación y el reparto del trabajo, donde la presencia de las mujeres ha tenido un mayor impacto en la Comisión"*.

118 "En cada período de sesiones, la Mesa, integrada por los cinco miembros elegidos en dicho período, determina el programa de trabajo y otras cuestiones de organización relativas a ese período. La Mesa Ampliada, integrada por los miembros de la Mesa elegidos en ese período, los antiguos presidentes de la Comisión que sigan siendo miembros y los relatores especiales, también podrá ser convocada para evaluar cuestiones relacionadas con la organización, el programa y los métodos de trabajo de la Comisión" [traducción propia del texto original en inglés]. Disponible en: https://legal.un.org/ilc/structure.shtml.

5.4 EL IMPACTO DE LAS MUJERES EN LOS AVANCES EN MATERIA DE DERECHOS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES

> "El Comité observa que un creciente número de desafíos disruptivos y urgentes, incluidos los relacionados con la paz, la estabilidad política, el desarrollo económico, el cambio climático, los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, y la transformación y la sostenibilidad de la gobernanza y el sistema multilateral [...] transforman cada vez más las sociedades. La complejidad de estos exige que se desarrolle una inteligencia colectiva dotando a la paridad de un lugar central en la toma de decisiones."
>
> *Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW*

En esta sección se analiza el impacto del trabajo sustantivo de las mujeres *desde el interior* de las instituciones de justicia internacional, centrándose en cómo la paridad y la diversidad fortalecen no solo su legitimidad, sino también la calidad de la deliberación y la toma de decisiones en los ámbitos judicial y cuasi judicial.

La sección muestra cómo las juristas y expertas han ampliado el contenido y la práctica del derecho internacional. Sus contribuciones no se han limitado a las «cuestiones de género», sino que también han redefinido los estándares de interpretación, las prácticas probatorias, los marcos de reparación, las garantías de equidad procesal y el diálogo entre distintos sistemas jurídicos. Fundamentalmente, estos avances surgen de la incorporación a los procesos de toma de decisiones de trayectorias de vida diversas, distintos antecedentes profesionales y múltiples formas de experiencia especializada, ampliando así aquello que las instituciones judiciales o cuasi judiciales son capaces de escuchar, nombrar y resolver.

Por lo tanto, esta sección desarrolla una idea fundamental: la diversidad mejora la calidad de la

deliberación. Los tribunales y órganos de expertos más inclusivos se benefician de una base de información más amplia, una comprensión contextual más rica y una mayor sensibilidad frente a las relaciones de poder, las situaciones de vulnerabilidad y las experiencias vividas. Esta diversidad de perspectivas mejora el razonamiento jurídico, reduce los puntos ciegos y da lugar a decisiones más receptivas, sólidas y legítimas. En este sentido, el impacto de las mujeres desde el interior de las instituciones demuestra que la paridad no es un fin en sí misma, sino un medio para fortalecer la justicia internacional en su conjunto.

a. La contribución de las mujeres al avance de la justicia de género

Las juristas han influido profundamente en la manera en que los organismos internacionales y regionales conceptualizan y aplican la justicia de género. Su presencia no solo ha diversificado los espacios de toma de decisiones, sino que también ha ampliado el alcance del propio contenido del derecho internacional. Durante su mandato en el Comité de Derechos Humanos, ***Cecilia Medina Quiroga*** fue designada para redactar la Observación general n.º 28 sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (2000)[119]. El texto resultante se convirtió en una de las herramientas interpretativas más utilizadas del Comité. Medina analizó sistemáticamente cada uno de los derechos consagrados en el PIDCP, especificando cómo los Estados debían informar sobre su implementación en relación con los derechos y la situación de las mujeres. Este enfoque proporcionó una hoja de ruta concreta para integrar la igualdad de género en el conjunto de los derechos civiles y políticos, en lugar de tratarla como una cuestión aislada. La Observación general fue adoptada por el Comité en el año 2000 y, desde entonces, ha sido ampliamente citada por Estados, mecanismos de la ONU y tribunales regionales, marcando un punto de inflexión en la institucionalización de una interpretación de los tratados sensible a las cuestiones de género.

Su contribución en el Comité no fue más que el inicio de una transformación más amplia que posteriormente profundizaría a nivel regional. Al referirse a su labor en la Corte IDH, ***Medina*** reflexionó sobre la importancia de combinar un conocimiento especializado en cuestiones de género con una visión estratégica. Lo ilustró a través de la preparación de la sentencia en el caso *Campo Algodonero vs. México*[120], una sentencia emblemática en la que, por primera vez, la Corte aplicó formalmente una perspectiva de género, analizando la situación de las víctimas no solo de manera individual, sino también dentro del contexto más amplio de la violencia estructural contra las mujeres, identificando estereotipos de género presentes en las políticas estatales y en las prácticas de investigación, y ordenando reparaciones transformadoras que reconocieran la discriminación sistémica que habían sufrido las víctimas[121]. ***Medina*** recordó:

"En Campo Algodonero ocurrió algo fascinante: una de las abogadas de la Corte había asistido anteriormente a un curso de seis meses que impartí sobre los derechos humanos de las mujeres en las Américas. Cuando colaboró en la redacción de la sentencia, lo incorporó todo. De hecho, tuve que frenarla y decirle: "Esto no se trata de echar toda la caballería encima de personas que aún no entienden nada". Tenemos que introducir los cambios de forma estratégica, dejar algunas cosas de lado y otras cosas echar para adelante nomás."

119 Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación general n.º 28, art. 3 (La igualdad de derechos entre hombres y mujeres), disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2FC%2F21%2FRev.1%2FAdd.10&Lang=es.

120 En 2009, la Corte IDH se pronunció sobre un caso relativo a tres mujeres que habían sido asesinadas y cuyos cadáveres fueron hallados el 6 de noviembre de 2001 en un campo de algodón en Ciudad Juárez (México), en un contexto marcado por una violencia de género generalizada. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, Sentencia (16 de noviembre de 2009), disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_ing.pdf. Para más información, véase CEJIL, "González y otras (Campo Algodonero)", disponible en: https://summa.cejil.org/es/entity/u67ek04athi4fgvi.

121 Rebecca Cook, "Lessons from the Cotton Field Case About Gender Justice", Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law), vol. 104 (2010), pp. 565-567, JSTOR, disponible en: https://doi.org/10.5305/procannmeetasil.104.0565.

Esta transformación gradual del razonamiento jurídico se refleja en otros espacios institucionales, donde las juristas utilizaron sus mandatos no solo para aplicar el derecho, sino también para ampliar sus horizontes.

Tracy Robinson, como la primera persona en desempeñarse como Relatora sobre los Derechos de las Personas LGBTI en la CIDH, aprovechó su mandato para dar visibilidad a cuestiones y comunidades que durante mucho tiempo habían permanecido invisibilizadas dentro del sistema interamericano. Reconoció el papel fundamental de Víctor Madrigal-Borloz, quien, desde la Secretaría Ejecutiva, había impulsado previamente la creación de la Unidad LGBTI —precursora de la Relatoría— y ayudó a la Comisión a articular sus prioridades iniciales y la visión para esta labor. Durante el mandato de ***Robinson***, la Relatoría aceleró la tramitación de casos clave y organizó una serie de audiencias, incluida una de las primeras sobre personas intersexuales en 2013, que contribuyeron a ampliar la comprensión de la Comisión sobre la sexualidad, el género y los derechos humanos. Según explicó, estas audiencias no fueron meros ejercicios procedimentales, sino también espacios de transformación mutua, en los que personas comisionadas, sociedad civil y víctimas configuraron colectivamente nuevos marcos para nombrar y reclamar derechos. Su equipo también elaboró breves vídeos explicativos para comunicar la evolución del pensamiento de la Comisión, haciendo que sus deliberaciones fueran más transparentes y accesibles.

De manera similar, en ámbitos tradicionalmente percibidos como *"neutrales en materia de género» u «orientados a la seguridad"*, las mujeres titulares de mandatos cuestionaron la idea de que el género es irrelevante para áreas técnicas del derecho. En el ámbito de la lucha contra el terrorismo, ***Fionnuala Ní Aoláin*** publicó el primer informe dedicado al impacto en los derechos humanos de las políticas y prácticas destinadas a contrarrestar el terrorismo y el extremismo violento en los derechos humanos de las mujeres, las niñas y las familias[122]. Las conclusiones innovadoras del informe analizaban cómo las regulaciones antiterroristas alteraban la vida doméstica y privada, entre otras cosas mediante la vigilancia masiva, la detención y el encarcelamiento de familiares, así como a través de las leyes de financiación de la lucha contra el terrorismo y los regímenes de sanciones. El informe también destacó la necesidad de garantizar que las medidas antiterroristas no se utilizaran para obstaculizar la labor de las defensoras de derechos humanos. Ello sentó las bases para identificar que la transversalización de la perspectiva de género y los efectos diferenciados por razones de género de las leyes de lucha contra el terrorismo, el extremismo violento y la seguridad constituyen elementos fundamentales dentro de este ámbito.

En el derecho del mar se está produciendo una evolución similar. Aunque este ámbito se ha concebido tradicionalmente como un conjunto de normas técnicas que regulan a los Estados, las zonas marítimas o la navegación, ***Liesbeth Lijnzaad*** explicó: *"Técnicamente, se supone que el derecho del mar no trata sobre personas, sino sobre los Estados. Sin embargo, hoy en día existe un creciente debate sobre los derechos humanos en el derecho del mar. Estoy trabajando en varios artículos sobre las mujeres y el derecho del mar, y otras personas también están abordando los aspectos de derechos humanos en el derecho del mar"*. Sus reflexiones ponen de relieve un cambio sutil pero significativo: el reconocimiento de que incluso campos altamente técnicos del derecho internacional, como éste, están incorporando cada vez más perspectivas de derechos humanos y de género, una evolución que ella misma sigue configurando a través de la investigación y la práctica.

Si estos ejemplos demuestran que el género puede arrojar luz sobre los aspectos más ignorados incluso de los regímenes más técnicos, la trayectoria de ***Theresia Degener*** evidencia cómo la interseccionalidad puede reorientar las propias

122 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Repercusiones de las políticas y prácticas destinadas a contrarrestar el terrorismo y el extremismo violento en los derechos humanos de las mujeres, las niñas y las familias - Informe de la Relatora Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, Fionnuala Ní Aoláin, Doc. ONU A/HRC/46/36 (22 de enero de 2021).

normas, situando los derechos de las personas con discapacidad y la autonomía de las mujeres en el núcleo de la interpretación de los tratados. Como presidenta del Comité CDPD, desempeñó un papel fundamental a la hora de aclarar el enfoque del Comité respecto del aborto dentro del marco de los derechos de las personas con discapacidad. ***Degener*** estaba decidida a garantizar que el Comité no adoptara posturas que pudieran ser utilizadas por los movimientos antiabortistas para restringir la autonomía de las mujeres. Su liderazgo contribuyó así a articular una distinción matizada entre el derecho individual de las mujeres a decidir y las obligaciones de los Estados en virtud del derecho internacional de los derechos humanos: las mujeres son libres de tomar decisiones reproductivas en el ámbito privado, y los Estados no pueden mantener leyes que legitimen la discriminación por motivos de discapacidad o de sexo.

Un hito clave de su mandato fue la declaración conjunta del Comité CDPD y el Comité CEDAW sobre los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, que afirmó que no existe conflicto entre los derechos de las mujeres y los derechos de las personas con discapacidad[123]. También colaboró con el CDH durante la redacción de la Observación general n.º 36 (2019) sobre el derecho a la vida, argumentando con éxito en contra de la inclusión de la «discapacidad fetal» como motivo legítimo para el aborto. Su intervención contribuyó a sustituir este concepto por el de «embarazo no viable», un cambio que posteriormente se reflejó en las directrices de atención al aborto de la Organización Mundial de la Salud (2022), que desaconsejan explícitamente leyes sobre el aborto basadas en motivos discriminatorios o estereotipados. A través de estos esfuerzos, ***Degener*** promovió una visión de justicia reproductiva que articula los marcos feministas y de derechos de las personas con discapacidad, afirmando que la universalidad de los derechos humanos exige tanto la protección de la autonomía de las mujeres como el rechazo de premisas discriminatorias o capacitistas en las leyes sobre el aborto.

Es importante destacar que su influencia en materia de interpretación no surgió únicamente tras su incorporación al Comité. Antes de ser elegida miembro del Comité, ***Degener*** había desempeñado un papel decisivo en la configuración de la perspectiva de género de la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Durante el proceso de negociación del tratado, actuó como facilitadora del artículo 6, relativo a las mujeres con discapacidad, garantizando que los derechos de las mujeres no quedaran relegados a un segundo plano. En un momento en que los primeros borradores no hacían mención alguna a las mujeres, promovió con éxito lo que denominó un *"enfoque de doble vía"*, que combinaba la perspectiva de género en toda la Convención con un artículo específico y autónomo dedicado a las mujeres.

Durante sus años en el Comité CDPD, ***Degener*** también trabajó para garantizar que la sexualidad, la orientación sexual y el género quedaran plenamente integrados en la labor general del Comité. Recordó lo difícil que fue incluir referencias a los derechos de las personas LGBTIQ+ en documentos oficiales, como, por ejemplo, en la Observación general n.º 7[124] sobre la participación de las personas con discapacidad, que hoy reconoce explícitamente a las personas LGBTIQ+ dentro de su ámbito de aplicación. ***Degener*** señaló que este proceso se volvió más sencillo una vez que más mujeres se incorporaron al Comité, subrayando cómo el equilibrio de género en los órganos de derechos humanos no solo enriquece las deliberaciones, sino que también refuerza directamente su inclusividad, legitimidad y capacidad para proteger derechos interrelacionados.

También en el sistema de la ONU, ***Irene Khan*** explicó que integra metodologías feministas en

123 Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, "Guaranteeing Sexual and Reproductive Health and Rights for All Women, in Particular Women with Disabilities", declaración conjunta, 29 de agosto de 2018, disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/Statements/GuaranteeingSexualReproductiveHealth.DOCX.

124 CRPD/C/GC/7, disponible en: https://docs.un.org/es/CRPD/C/GC/7.

su labor como Relatora Especial, enfatizando que *"el proceso de elaboración de un informe es tan importante como el propio informe"*. Sus informes temáticos *"Justicia de género y libertad de expresión"*[125] y *"La desinformación de género y sus implicaciones para el derecho a la libertad de expresión"*[126], son ejemplos de este enfoque. ***Khan*** describió cómo estructuró deliberadamente las consultas para incluir perspectivas de mujeres y de base comunitaria, asegurándose de que el propio proceso de redacción reflejara principios feministas de participación e inclusividad. Explicó que su metodología no solo buscaba analizar el derecho, sino también desentrañar cómo las costumbres, la cultura y los factores económicos moldean las experiencias de desigualdad de las mujeres y sus vulnerabilidades específicas en el ejercicio de la libertad de expresión.

En relación con el derecho penal internacional, ***Patricia Sellers*** destacó el trabajo y las contribuciones de algunas de las primeras juezas de los tribunales ad hoc. Señaló cómo, casi por casualidad, un pequeño grupo de juezas feministas —entre ellas Elizabeth Odio Benito, Gabrielle Kirk McDonald, Patricia Wald y Florence Mumba— se incorporó al TPIY, al TPIR y a los tribunales híbridos, y transformó discretamente lo que hasta entonces habían sido ámbitos predominantemente masculinos. Su presencia contribuyó a normalizar la participación de mujeres en tribunales internacionales y generó jurisprudencia de referencia (por ejemplo, en materia de violencia sexual y protección de las víctimas)[127], no por tratarse de nombramientos simbólicos, sino porque eran excelentes juezas que *"participaron en algunos casos muy importantes [...] y lo hicieron desde una perspectiva feminista"*. Como señaló ***Sellers***, esta experiencia temprana *"reforzó la necesidad de garantizar que hubiera al menos una participación mixta en estos espacios"*.

Sellers también destacó que estas primeras juezas de derecho penal internacional no trabajaban de forma aislada: construyeron alianzas y contaron con aliados masculinos. El juez Fausto Pocar, por ejemplo, reconoció el valor de una perspectiva de género y respaldó los esfuerzos para integrarla en la práctica probatoria. Fundamentalmente, este respaldo se produjo porque, como señaló ***Sellers***, se trataba de juezas *"buenas"* y *"persuasivas"*, capaces de dialogar con sus colegas *"al mismo nivel de rigor jurídico"*, incluso en lo que respecta a qué hechos y pruebas debían admitirse. Destacó la contundente opinión disidente de la jueza Arlette Ramaroson en el caso Kajelijeli del TPIR[128], en el que Ramaroson insistió en que debía incluirse la violencia sexual, una intervención desde el propio tribunal que reforzó la necesidad de tratar los delitos basados en género como un elemento central y no periférico.

Sellers también subrayó logros con efectos duraderos en la jurisprudencia, entre los que destaca la reformulación de la Regla 96 de las Reglas de Procedimiento y Prueba del TPIR[129], que las juezas Gabrielle Kirk McDonald y Elizabeth Odio Benito utilizaron para transformar los enfoques probatorios y procesales en materia de violencia

125 A/76/258, 30 de julio de 2021. Justicia de género y libertad de expresión - Informe de la Relatora Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Doc. ONU A/76/258 (30 de julio de 2021), disponible en: https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a76258-gender-justice-and-freedom-expression-report-special-rapporteur.

126 A/78/288, 7 de agosto de 2023. La desinformación de género y sus implicaciones para el derecho a la libertad de expresión – Informe de la Relatora Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Doc. ONU A/78/288 (7 de agosto de 2023), disponible en: https:// www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a78288-gendered-disinformation-and-its-implications-right-freedom.

127 K. Alexa Koenig et. al, "The Jurisprudence of Sexual Violence, Working Paper of the Sexual Violence & Accountability Project," Human Rights Center, University of California, Berkeley (May 2011,) disponible en: https://humanrights.berkeley.edu/wp-content/uploads/2018/12/the-jurisprudence-of-sexual-violence-sv-working-paper_0.pdf.

128 TPIR, Opinión disidente de la jueza Arlette Ramaroson [Sentencia — Kajelijeli] (1 de diciembre de 2003), disponible en: https://www.legal-tools.org/doc/e4797f/pdf.

129 PIR, Reglas de Procedimiento y Prueba, IT/32/Rev.50, 8 de julio de 2015. Regla 96. Pruebas en casos de agresión sexual (aprobada el 11 de febrero de 1994) «En los casos de agresión sexual: (i) No obstante lo dispuesto en la Regla 90(C), no se exigirá la corroboración del testimonio de la víctima; (ii) No se admitirá el consentimiento como defensa si la víctima: (a) Ha sido objeto de violencia, coacción, detención u opresión psicológica, o ha sido amenazada con ello, o ha tenido motivos para temerlo; o (b) Tenía motivos razonables para creer que, si no se sometía, otra persona podría ser objeto de tales actos, amenazas o temores. (Modificada el 3 de mayo de 1995) (iii) Antes de que se admita la prueba del consentimiento de la víctima, el acusado deberá demostrar a la Sala de Primera Instancia, en sesión a puerta cerrada, que la prueba es pertinente y creíble; [modificada el 30 de enero de 1995] (iv) La conducta sexual previa de la víctima no se admitirá como prueba ni como defensa" [traducción propia del texto original en inglés].

sexual. Ambas juezas lideraron los esfuerzos para garantizar que la Regla 96 protegiera a las sobrevivientes, en lugar de disuadirlas. Se enfrentaron a una fuerte reacción adversa —incluida *"una protesta indignante del Colegio de Abogados de Estados Unidos"*— por las propuestas que limitaban las defensas basadas en el consentimiento y exigían que las actuaciones se celebraran a puerta cerrada cuando el consentimiento fuera objeto de controversia. Como señaló ***Sellers***, de no haber estado estas mujeres en el tribunal, *"las Reglas de Procedimiento y Prueba podrían haber sido muy diferentes"*. Su intervención ayudó a sentar las bases de la jurisprudencia posterior al situar la protección de las sobrevivientes en el centro desde el principio.

Sin embargo, la influencia de la jueza ***Odio Benito*** no se limitó a los tribunales ad hoc. La jueza ***Silvia Fernández de Gurmendi*** reflexionó sobre el impacto continuado de Odio Benito en la CPI, a donde trasladó muchos de los principios feministas incluidos por primera vez en los tribunales ad hoc. Fernández recordó que en *Lubanga*[130], el primer caso de la CPI, Odio Benito —junto con el juez René Blattmann— trató de ampliar los cargos para incluir delitos de violencia sexual y de género, en consonancia con los precedentes establecidos en el TPIR. Aunque su propuesta no fue respaldada por la Sala de Apelaciones debido a limitaciones procesales, ***Fernández*** destacó que supuso un intento temprano e importante de impulsar a la CPI hacia una comprensión más integral de la violencia de género y la protección de las víctimas. En palabras de ***Odio Benito***:

"Comprender claramente las diferencias de género es fundamental para todo lo que hacemos. Las violaciones de derechos humanos y los crímenes afectan de manera distinta a mujeres y hombres. Para las mujeres, el impacto suele ser más profundo; va más allá del individuo y se extiende a la familia y, en lugares como África, a la aldea y a la comunidad en general. Reconocer estas diferencias es esencial para reflejarlas en nuestro trabajo. En el caso Lubanga, [que involucraba] a un señor de la guerra que secuestró y reclutó a niños, las experiencias de las niñas fueron notablemente diferentes de las de los niños: mientras que a los niños se les entrenaba para matar y algunos se convirtieron en comandantes, a las niñas se las obligaba a realizar labores domésticas y a la esclavitud sexual. Cuando llegamos a la fase de reparaciones, traté de garantizar que esta diferencia se reconociera claramente: que las reparaciones para niños y niñas reflejaran el daño específico y las consecuencias a largo plazo que sufrieron. Mis colegas no aceptaron mi propuesta, lo que me llevó a emitir un voto particular disidente, pero creo que ha influido en decisiones posteriores. Lo más importante —y en lo que trabajé estrechamente con la jueza Silvia Fernández para promoverlo— era garantizar que las víctimas permanecieran en el centro del proceso, incluyendo lo que les ocurre a las mujeres"

Aunque ***Fernández*** reconoció igualmente que estos esfuerzos encontraron inicialmente resistencia institucional, los situó dentro de una trayectoria más amplia de avances en la CPI. Las deficiencias iniciales de la Corte —en particular, la omisión de cargos por violencia sexual en el caso *Lubanga*— provocaron críticas internas y externas sostenidas que, con el tiempo, condujeron a cambios estructurales. El punto de inflexión, señaló, se produjo con el *"Documento de política sobre crímenes sexuales y por motivos de género"* de la fiscal Fatou Bensouda, en 2014. Como primera mujer en ocupar el cargo de fiscal de la CPI, Bensouda incorporó el análisis de género en todas las fases de la investigación y el enjuiciamiento. ***Fernández*** subrayó que esta política, junto con la formación técnica de los investigadores, consolidó un cambio cultural dentro de la Oficina del Fiscal, que se remonta al trabajo preparatorio realizado por juezas como ***Odio Benito***.

La larga trayectoria de ***Odio Benito*** no ha estado exenta de controversia. Su voto particular en la Corte IDH en un caso relacionado con el asesinato de una mujer transgénero suscitó críticas por parte de círculos feministas y de derechos humanos, lo

130 CPI, The Prosecutor v. Thomas Lubanga Dyilo, CPI-01/04-01/06.

que refleja tensiones globales más amplias entre paradigmas antiguos y emergentes de igualdad de género. Mientras la mayoría de la Corte aplicó la Convención de Belém do Pará para reconocer la violencia basada en género contra una mujer trans, ***Odio Benito*** disintió, argumentando que la Convención se diseñó específicamente para abordar violaciones contra las mujeres en razón de su sexo biológico. Al explicar su postura, enfatizó que su intención no era negar derechos a las personas LGBTIQ+, sino preservar el marco histórico y jurídico específico a través del cual se habían reconocido los derechos humanos de las mujeres tras décadas de exclusión. *"Todos los seres humanos tienen derechos —absolutamente todos—, pero cada grupo tiene su propia historia y su propia lucha"*, señaló, advirtiendo que los espacios y protecciones de las mujeres corrían el riesgo de verse erosionados si desaparecía su distinción jurídica.

Esta cuestión ilustra desarrollos más amplios en el pensamiento jurídico feminista y en el derecho internacional de los derechos humanos. Reconocer estas tensiones es importante para comprender cómo el derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres sigue evolucionando, adaptándose y siendo objeto de debate, particularmente en un contexto en el que los sistemas jurídicos tratan de responder a experiencias cada vez más diversas de violencia y discriminación, al tiempo que preservan los fundamentos normativos de la igualdad de género, que tanto ha costado conseguir.

Finalmente, ***Sellers*** advirtió sobre las oportunidades perdidas en la jurisprudencia internacional en las que predominó una práctica ciega a las cuestiones de género. Por ejemplo, en relación con el pueblo Twa de Ruanda, no se investigó cómo este grupo indígena experimentó el genocidio. Señaló que no se presentaron casos para examinar sus experiencias específicas, lo que dejó una laguna significativa en la comprensión del impacto total del genocidio. Del mismo modo, en el Tribunal de Tokio, las experiencias de las llamadas *"mujeres de confort"* fueron en gran medida ignoradas, ya que los fiscales no las entrevistaron ni imputaron los delitos relacionados con su esclavitud sexual sistemática. En ambos casos, ***Sellers*** destacó cómo la falta de equipos de investigación diversos y de enfoques sensibles al género dio lugar a importantes vacíos en la documentación jurídica. ***Sellers*** enfatizó que, sin perspectivas diversas, las experiencias de grupos enteros pueden pasar desapercibidas, lo que da lugar a una comprensión histórica y jurídica incompleta de la violencia colectiva e impide el desarrollo de importantes precedentes jurídicos sobre la violencia sexual, la colonización y la esclavitud.

RECUADRO 07

Foco en: Tribunal Administrativo del Banco Mundial - Avances en el reconocimiento de las asimetrías de poder en casos de acoso laboral

Durante su mandato como jueza del Tribunal Administrativo del Banco Mundial (2016-2019), ***Mónica Pinto*** trabajó en varios casos relacionados con el acoso sexual en el lugar de trabajo dentro de la institución. Recordó una ocasión en la que *"cuando nos llegó el caso, el hombre [acusado] ya se había jubilado y perdimos la competencia"*. Pinto trató de cambiar la forma en que el Tribunal entendía estas situaciones, enfatizando que *"las dos partes en un caso de acoso no están al mismo nivel"*.

Aunque el primer caso en el que el Tribunal reconoció explícitamente el acoso sexual se produjo en 2021-2022, tras su salida, ***Pinto*** sí logró introducir dos importantes avances interpretativos que

influyeron las decisiones del Tribunal: (i) establecer que los investigadores y órganos decisores deben tener en cuenta el desequilibrio de poder inherente entre el presunto agresor y la víctima; y (ii) aclarar que la inacción o la falta de rechazo inmediato no pueden interpretarse como consentimiento, especialmente en contextos interculturales y de empleo precario.

A modo de ejemplo, cabe destacar la Decisión n.º 615 (2019) (FC contra el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento), donde el Tribunal reconoció por primera vez que las asimetrías de poder pueden impedir que las víctimas expresen claramente que la conducta de un superior es indeseada. La sentencia subrayó que los investigadores deben evaluar si el autor *"sabía, o debería haber sabido"*[131] que el comportamiento era indeseado, y destacó la importancia de la prueba circunstancial y el análisis contextual cuando resulta difícil obtener pruebas directas.

El Tribunal sostuvo que, en los casos de acoso sexual, en los que resulta difícil obtener prueba directa, la evidencia contextual y circunstancial cobra especial importancia[132]. Asimismo, criticó al órgano investigador por extraer conclusiones desfavorables a partir de pruebas controvertidas o poco fiables, subrayando la necesidad de un mayor rigor y equidad en la valoración de la prueba[133].

b. Contribuciones más allá de cuestiones específicas de género

Si bien muchas de las mujeres entrevistadas han realizado contribuciones pioneras al avance de la igualdad de género, su influencia se ha extendido mucho más allá de los ámbitos específicamente vinculados al género. Desde reformas procesales y la cooperación entre regiones hasta el desarrollo de nuevos marcos temáticos, su labor demuestra cómo las mujeres han reconfigurado el derecho internacional de formas que fortalecen tanto la igualdad como la eficacia institucional.

Además de sus contribuciones al avance de la igualdad de género, ***Cecilia Medina Quiroga*** dedicó un esfuerzo significativo al fortalecimiento de las garantías al debido proceso y del derecho a la integridad personal, tanto en el Comité de Derechos Humanos como en la Corte IDH. Consciente de que se la podía encasillar de manera reduccionista como *"la experta en derechos de las mujeres"*, trabajó deliberadamente para ampliar su enfoque y reconocimiento a otras áreas sustantivas del derecho. Dentro del Comité, se convirtió en una voz destacada en materia de justicia procesal, resaltando que la protección del debido proceso es fundamental para la realización efectiva de todos los derechos consagrados en el PIDCP.

Más adelante, en la Corte IDH, ***Medina*** continuó con sus esfuerzos por fortalecer las garantías al debido proceso y la coherencia institucional. Cuestionó prácticas procesales arraigadas que, a su juicio, socavaban la legitimidad y la imparcialidad de la Corte. Una de sus intervenciones más significativas se centró en la figura del juez ad

131 Tribunal Administrativo del Banco Mundial, Resolución n.º 615 "FC v. International Bank for Reconstruction and Development", para. 144.
132 Id., para. 144, 148-149.
133 Ibid.

hoc, que consideraba incompatible con el principio según el cual *"nadie debe ser juez de su propia causa"*. ***Medina*** sostuvo que la presencia de jueces nombrados ad hoc por los mismos Estados sometidos a escrutinio generaba una apariencia de parcialidad y comprometía la igualdad de armas entre las partes. Tras un intenso debate, logró impulsar una revisión del sistema —que culminó en una Opinión Consultiva solicitada por Argentina— y que finalmente condujo a la eliminación de los jueces ad hoc en la Corte IDH. Consideró esta reforma —una de las contribuciones de las que se siente más orgullosa— un paso esencial para armonizar los procedimientos de la institución con las garantías fundamentales de imparcialidad y justicia que esta debía proteger.

Más recientemente, durante su presidencia en esta misma Corte, la jueza ***Elizabeth Odio Benito*** fortaleció uno de los legados más característicos de la Corte IDH: su jurisprudencia en materia de reparaciones. Considera que las reparaciones eran *"el núcleo del trabajo de la Corte"*, señalando que las decisiones sólo adquieren sentido cuando se traducen en cambios concretos para las víctimas. Bajo su liderazgo, la Corte reforzó y sistematizó su Unidad de Reparaciones y Supervisión de Cumplimiento, un equipo especializado compuesto en su mayoría por abogadas y asistentes mujeres, dedicado al seguimiento in situ del cumplimiento de las sentencias del Tribunal. Para ella, estos esfuerzos ejemplifican cómo los tribunales internacionales pueden hacer que la justicia sea significativa para las víctimas y promover un cambio estructural en los sistemas jurídicos nacionales de la región.

Sobre esto mismo, pero en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas, ***Verene Shepherd*** recordó que una de sus contribuciones más significativas ha sido incorporar el debate sobre las reparaciones dentro del Comité CERD. Cuando se incorporó al Comité, la cuestión de las reparaciones *"no figuraba realmente en la agenda"* e incluso algunos la consideraban ajena a su mandato. Basándose en su trabajo académico y en su activismo dentro del movimiento por las reparaciones, ***Shepherd*** defendió que ningún análisis de la discriminación racial podía considerarse completo sin abordar sus legados históricos: la esclavitud, el subdesarrollo derivado del colonialismo y la ausencia de justicia reparadora. Gracias a su constante labor de incidencia, contribuyó a cambiar el enfoque del Comité. Actualmente, el Comité está redactando una futura Recomendación General sobre reparaciones. Además, dirigió el grupo de trabajo sobre la perfilamiento racial —tras la no reelección de su anterior responsable— garantizando que el Comité siguiera abordando formas emergentes de discriminación, incluidos los sesgos algorítmicos y los derivados de la IA.

Las contribuciones de ***Maya Sahli-Fadel*** al derecho internacional han sido fundamentales para promover la justicia racial, las reparaciones y la protección de las personas apátridas en África. Como integrante del Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre los Afrodescendientes, entre 2008 y 2014, participó directamente en el proceso de la ONU que condujo a la proclamación del Año Internacional de los Afrodescendientes (2011) y del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024). Aprovechando el impulso generado por la Declaración y el Programa de Acción de Durban (2001), participó en debates internos sobre la necesidad de ir más allá del reconocimiento simbólico y avanzar hacia un marco a largo plazo centrado en una acción sostenida contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. ***Sahli-Fadel*** expresó un especial orgullo por haber contribuido a la redacción de la proclamación del Decenio Internacional, que consideró un paso significativo para consolidar los compromisos internacionales en materia de reconocimiento, justicia y desarrollo para las personas de ascendencia africana, pese a la resistencia política de algunos Estados.

En el marco del sistema africano de derechos humanos, una década de trabajo de ***Sahli-Fadel*** en materia de nacionalidad y apatridia culminó con la adopción, en 2023, del Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los aspectos específicos del derecho a una nacionalidad y a la erradicación de la apatridia en África[134], tras casi diez años de consultas y negociaciones. En su calidad de Relatora

Especial sobre refugiados, solicitantes de asilo, migrantes y personas desplazadas internamente, dirigió investigaciones regionales que pusieron de manifiesto cómo las leyes discriminatorias sobre nacionalidad impiden que las mujeres transmitan su nacionalidad a sus hijos, dejando a muchas mujeres y niñas apátridas. Su liderazgo contribuyó a establecer un marco jurídico que vincula explícitamente el derecho a la nacionalidad con la igualdad de género y el principio de no discriminación[135].

Sahli-Fadel también encabezó los esfuerzos para reforzar la protección frente a las desapariciones forzadas en el continente africano. Desempeñó un papel central en la adopción de las Directrices de la CADHP de 2022 sobre la protección de todas las personas frente a las desapariciones forzadas en África[136], un instrumento pionero de *derecho blando* que establece estándares regionales sobre una práctica que durante mucho tiempo fue poco documentada y estudiada dentro del sistema africano de derechos humanos[137]. Junto con otros comisionados y comisionadas, co-presidió consultas con personas expertas, promovió talleres de validación con múltiples actores interesados y garantizó la inclusión de estándares sensibles al género y referencias a las mujeres víctimas de desaparición forzada[138].

En el sistema de la ONU, ***Irene Khan*** destacó su informe temático al CDH sobre la desinformación como uno de los momentos más influyentes de su mandato[139]. Poco después de su publicación, un grupo de Estados pertenecientes a la Organización para la Cooperación Islámica presentó una resolución en la Asamblea General que se apoyaba en gran medida en sus conclusiones[140], y a la que le siguió al año siguiente una resolución del CDH impulsada por Ucrania y otros Estados europeos. Al reflexionar sobre el proceso, ***Khan*** destacó que la convergencia de dos bloques política e ideológicamente diferentes en torno a sus recomendaciones encarnaba el propósito mismo de las Naciones Unidas: *"Obviamente, eso es exactamente para lo que existe la ONU, para lograr que distintos grupos se pongan de acuerdo sobre estas cuestiones de derechos humanos. Y así, estas fueron dos de las primeras resoluciones importantes, una en el Consejo de Derechos Humanos y la otra en la Asamblea General, que surgieron a raíz de mi informe"*.

Otra contribución de ***Theresia Degener*** a la jurisprudencia del Comité CDPD fue su liderazgo para desbloquear el proceso de redacción, estancado desde hacía tiempo, de la Observación General n.º 1 sobre el reconocimiento de la igualdad ante la ley (2014)[141]. Cuando se incorporó al Comité en 2011, el texto llevaba cinco años siendo debatido sin que se hubiera avanzado. ***Degener*** se ofreció voluntaria para presidir el grupo de trabajo y propuso un nuevo enfoque que permitió superar el bloqueo, logrando que la Observación General se completara y adoptara en el plazo de un año. Su liderazgo fue fundamental en la configuración este documento fundacional, que redefinió los estándares internacionales sobre la capacidad jurídica, afirmando que las personas con discapacidad gozan de plena personalidad jurídica y autonomía para la toma de decisiones en igualdad de condiciones con las demás. Según sus propias palabras:

134 Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights Relating to the Specific Aspects of the Right to a Nationality and the Eradication of Statelessness in Africa, disponible en: https://au.int/sites/default/files/treaties/44126-treaty-EN_Protocol_on_Citizenship_and_Nationality.pdf.

135 Véase, "A New Treaty on Statelessness and the Right to a Nationality in Africa", GLOBALCIT (2023), disponible en: https://globalcit.eu/a-new-treatyon-Statelessness-and-the-right-to-a-nationality-in-africa/.

136 Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Guidelines on the Protection of All Persons from Enforced Disappearances in Africa (2022), disponibles en: https://achpr.au.int/en/documents/2022-10-25/guidelines-protection-persons-enforced-disappearances-africa.

137 *Ibid.*

138 Véase "Press Release: Second Validation Workshop on the Guidelines on the Protection of All Persons from Enforced Disappearances in Africa", Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (23 de marzo de 2022,), disponible en: https://achpr.au.int/en/news/press-releases/2022-03-23/ second-validation-workshop-guidelines-protection-all-persons-fr.

139 La desinformación y la libertad de opinión y de expresión - Informe de la Relatora Especial sobre la promoción del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Doc ONU A/HRC/47/25, (13 de abril de 2021), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/47/25.

140 AGNU, Contrarrestar la desinformación para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, Doc ONU A/RES/76/227, (10 de enero de 2022), disponible en: https://docs.un.org/es/A/RES/76/227.

141 CRPD/C/GC/1, disponible en: https://docs.un.org/es/CRPD/C/GC/1.

"Elaboré un nuevo borrador completo desde cero y prometí incorporar todas las perspectivas, pero tenía que ser un borrador nuevo. Esa fue una de mis principales fortalezas: asegurarme de que todas las personas interesadas en el tema pudieran expresar su opinión y ser escuchadas. Esto elimina gran parte de la frustración, que a veces impedía alcanzar un consenso. Sin embargo, esta idea de permitir que todo el mundo pudiera expresarse no es algo que hiciera solo yo. Sería injusto con mis predecesores, especialmente con Ron McCullum, de Australia, que fue un gran presidente"

Fionnuala Ní Aoláin recordó tres principales logros durante su mandato como Relatora Especial de la ONU sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos, cada uno de los cuales describió como parte de una cadena de cambio sostenido más que como victorias aisladas. En primer lugar, explicó que cuando inició su mandato existían *"muy, muy pocas ONG de derechos humanos"* con presencia en Nueva York, a pesar de que la mayor parte de la toma de decisiones en materia de lucha contra el terrorismo tiene lugar en el Consejo de Seguridad y la Asamblea General. Consciente de que el trabajo de incidencia centrado en Ginebra dejaba importantes lagunas, ayudó a impulsar la creación de una coalición que ahora agrupa a *"más de 100 ONG"*, especialmente de países afectados por las prácticas de lucha contra el terrorismo. Señaló que esta iniciativa no tenía por objeto financiar su propio mandato, sino *"crear una estructura para que la sociedad civil pudiera seguir trabajando en estas cuestiones y tener visibilidad en estos espacios"*.

En segundo lugar, ***Ní Aoláin*** se convirtió en la primera Relatora Especial en visitar el centro de detención de la bahía de Guantánamo en 2023, tras seis años de negociaciones que ella misma había iniciado durante la primera administración Trump. Por un lado, consideró que se trataba de un éxito que las Naciones Unidas pudieran acceder por fin a este centro de detención. Para ella, el principio jurídico fundamental era que ningún lugar de detención debía ser *prima facie* inaccesible a la evaluación y la revisión. Sin embargo, cuando realizó la visita, solo quedaban 34 hombres, que fue también la razón principal por la que Estados Unidos le permitió entonces el acceso. Todos los hombres a los que entrevistó dijeron que las Naciones Unidas habían llegado demasiado tarde. *"Tenían razón"*, reconoció ella. *"Así que sí, fue un gran hito en cuanto al acceso, pero el precio a pagar fue que no se había permitido el acceso durante más de 20 años"*.

Por último, ***Ní Aoláin*** se refirió a su trabajo en el noreste de Siria, en particular en relación con la repatriación de mujeres, hombres y niños detenidos en la región:

"Creo que tuvimos un impacto realmente significativo al visibilizar la realidad de la vida de las personas en el noreste de Siria. Y finalmente pude visitar la zona tras varios años de negociación con el régimen sirio anterior. Visitamos el noreste de Siria pero, de nuevo, estos logros hay que celebrarlos con cautela, ¿no? Porque todavía hay 50.000 personas detenidas en Siria"

Ní Aoláin también reflexionó sobre el significado del éxito en el ámbito internacional de los derechos humanos:

"Creo que hay que ser consciente de que el éxito es realmente difícil en nuestro campo, no creo que lo hagamos por ese tipo de "éxito". Creo que la idea es que formas parte de una cadena de acontecimientos —que contribuyes a que las cosas avancen— y eso es lo que consideras tu éxito: que, de alguna manera, las cosas cambian y el cambio permanece gracias a ti. En realidad, lograr eso es muy difícil. La mayoría de las veces, cuando conseguimos algo, tenemos que volver a luchar por ello diez años después. Tenemos que replantearnos lo que entendemos por éxito en este ámbito. El éxito consiste en el trabajo sostenido en el tiempo, no en una victoria en un sentido inmediato"

c. Intercambios entre sistemas jurídicos y regiones

El trabajo de numerosas juezas y expertas ha contribuido al intercambio fructífero entre el derecho internacional, el derecho penal internacional y el derecho internacional de los derechos humanos en distintas regiones. Un ejemplo de ello es la labor de ***Patricia Sellers*** como perita en varios casos ante la Corte IDH, a los que trasladó jurisprudencia del derecho penal internacional sobre la tortura a diferentes contextos, incluida la violencia sexual en las favelas de Brasil[142]. ***Elizabeth Odio Benito*** era entonces jueza de la Corte, y la decisión del caso se considera un hito en la lucha contra la violencia policial, incluida la violencia sexual, en barrios periféricos.

Durante su mandato, ***Aua Baldé*** priorizó la creación de vínculos más sólidos entre el GTDFI y las instituciones africanas de derechos humanos. Consideraba que esto era esencial para garantizar que los esfuerzos del Grupo de Trabajo no se percibieran como ajenos al continente, sino como complementarios a los propios mecanismos de protección de África. Un ejemplo de este esfuerzo fue la visita del Grupo de Trabajo a los órganos judiciales y de derechos humanos de la Unión Africana —coincidiendo con el 77.ª período ordinario de sesiones de la CADHP en Arusha, del 21 al 26 de octubre de 2023—, liderada por ***Baldé*** junto con la integrante Ana Lorena Delgadillo Pérez.

La visita se centró en el intercambio de experiencias y en la identificación de formas de fortalecer las respuestas a las desapariciones forzadas en los contextos africanos, reforzando la idea de que el Grupo de Trabajo actúa en colaboración con los actores regionales y no de forma aislada. La visita dio lugar a la publicación de un informe[143] que, en palabras de ***Baldé***, *"es único en su tipo […] Queríamos dar cierta visibilidad a la problemática de las desapariciones forzadas en África y destacar el contexto en el que se producen, por qué ocurren […] Al menos ahora contamos con un documento en el sistema que explica un poco mejor el contexto regional"*. El Grupo de Trabajo también publicó un informe temático sobre desapariciones forzadas y elecciones, un tema de gran relevancia para el continente africano[144].

Baldé, con el apoyo de sus colegas del Grupo de Trabajo, también promovió la inclusión sistemática del sistema africano de derechos humanos en las declaraciones anuales del Grupo de Trabajo con motivo del Día Internacional de las Víctimas de Desapariciones Forzadas, así como en los diálogos[145], abriendo un espacio para que las perspectivas africanas influyeran en la agenda internacional y creando registros públicos visibles de actividades conjuntas.

En África, el mandato de ***Maya Sahli-Fadel*** en la CADHP coincidió con la implementación de la *"Hoja de ruta de Addis Abeba 2012-2022"*, que ella contribuyó a operacionalizar en calidad de coordinadora de la Comisión. Esta hoja de ruta reforzó la cooperación entre la CADHP y los Procedimientos Especiales de la ONU, facilitando comunicaciones conjuntas, paneles y visitas a los países, marcando un hito en la colaboración interregional entre los sistemas africano y de la ONU[146]. Además, de entre los Procedimientos Especiales de la ONU, ***Baldé*** fue seleccionada recientemente como responsable de esta hoja de ruta. En el ejercicio de esa función, lleva a cabo una amplia gama de actividades en África y Ginebra —y en varios casos

142 Para más información, véase: Audiencia pública, Corte IDH, Favela Nova Brasília vs. Brasil, https://vimeopro.com/corteidh/caso-genove-va-y-otros-favela-nova-brasilia-vs-brasil/video/187097335.

143 A/HRC/57/54/Add.1 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Visita a los órganos judiciales y de derechos humanos de la Unión Africana y a otros órganos subregionales — Informe del Grupo de Trabajo sobre las Desapariciones Forzadas o Involuntarias, Doc. ONU A/HRC/57/54/Add.1 (9 de julio de 2024), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/57/54/Add.1.

144 A/HRC/57/54/Add.4 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Desapariciones forzadas y elecciones: Informe del Grupo de Trabajo sobre las Desapariciones Forzadas o Involuntarias, Doc. ONU A/HRC/57/54/Add.4 (21 de agosto de 2024), disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/57/54/Add.4.

145 Véase: ACNUDH, "Día Internacional de las Víctimas de Desapariciones Forzadas", disponible en: https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/ced/international-day-victims-enforced-disappearance.

146 Addis Ababa Roadmap: 10 years - Brochure, 2022, disponible en: https://freeassemblyandassociation.net/wp-content/uploads/2022/10/10-years_Addis-Ababa-Roadmap-brochure_V7.pdf.

incluso más allá del mandato estricto del Grupo de Trabajo— orientadas a mantener la cooperación entre los Procedimientos Especiales de la ONU y la CADHP, así como a garantizar la aplicación concreta y la continuidad de la hoja de ruta.

El trabajo de ***Irene Khan*** en la ONU tuvo repercusiones tangibles a nivel nacional. Como Relatora Especial de la ONU sobre la libertad de opinión y de expresión, presentó un escrito de *amicus curiae* ante la Corte Constitucional de Colombia en un caso relativo a la interpretación de los testimonios de mujeres en procedimientos por violación; la Corte adoptó su razonamiento, lo que supuso un avance jurisprudencial específico. Más allá de Colombia, ***Khan*** ha continuado utilizando estratégicamente este mecanismo de intervención como amicus curiae para promover principios feministas y de derechos humanos. En 2023, presentó un escrito de *amicus curiae* en el caso de difamación cibernética contra la galardonada con el Premio Nobel de la Paz Maria Ressa ante el Tribunal Supremo de Filipinas[147]. En dicho escrito, ***Khan*** denunció la criminalización de los periodistas y pidió la derogación de las leyes penales sobre difamación, subrayando que *"su criminalización por difamación impide la cobertura de asuntos de interés público y es incompatible con el derecho a la libertad de expresión"*.

En conjunto, estos aportes ilustran cómo las mujeres líderes han actuado como puentes entre sistemas jurídicos, promoviendo el diálogo interregional, la coherencia y la innovación en la justicia internacional.

d. Representación y diversidad en las Salas como herramienta para una mejor administración de justicia

La diversidad en los tribunales internacionales no es meramente simbólica; determina qué realidades dan forma al derecho e influye en las perspectivas que se tienen en cuenta y en la calidad de las deliberaciones.

La jueza ***Ineta Ziemele*** profundizó en la importancia de la diversidad dentro de los órganos judiciales, basándose en su experiencia en el Tribunal Constitucional de Letonia, el TEDH y, actualmente, el TJUE. En el Tribunal Constitucional de Letonia, donde ejerció la presidencia, había siete jueces (tres mujeres y cuatro hombres). En el TEDH, era una de las 14 mujeres entre un total de 47 jueces. En el TJUE, donde ejerce actualmente, solo 4 de los 27 jueces son mujeres. Procedente de Letonia, donde las mujeres ocupan desde hace tiempo cargos de autoridad pública, consideró estas cifras *"impactantes"* y señaló que la diferencia en la composición de género afecta directamente a los métodos de trabajo, el ambiente y los estilos de comunicación dentro de los tribunales.

Para ***Ziemele***, la diversidad refuerza no solo la legitimidad, sino también la calidad de las deliberaciones judiciales, ya que permite que una gama más amplia de experiencias vitales y profesionales informe las decisiones. Explicó: *"Quizá no siempre se trate de una cuestión de género, sino de la variedad de experiencias que los jueces han vivido a lo largo de su vida"*. Subrayó que la empatía y la resiliencia —cualidades que no se reflejan fácilmente en un currículum y que a menudo se forjan a través de las dificultades personales— contribuyen a que los jueces sean mejores. En sus propias palabras, quienes «han tenido que luchas para abrirse camino» o no proceden de un entorno privilegiado suelen aportar una comprensión más profunda de la justicia y la equidad.

Del mismo modo, tanto ***Silvia Fernández de Gurmendi*** como ***Irene Khan*** afirmaron categóricamente que las mejores decisiones se toman cuando se cuenta con una información más amplia y con un grupo decisor más diverso. Excluir a las mujeres supone excluir la mitad de las perspectivas del mundo, lo que reduce la calidad de las deliberaciones y de los resultados. Como señaló ***Khan***,

> "Las mejores decisiones se toman cuando se cuenta con fuentes de información más

147 Para más información, véase "Philippines: Special Rapporteur submits amicus in cyberlibel case" (9 de junio de 2023), disponible en: https://www.srfreedex.org/philippines-special-rapporteur-submits-amicus-in-cyberlibel-case/.

amplias [...] Cuando están presentes diferentes puntos de vista, la calidad de la información mejora."

Según la experiencia de ***Fernández***,

"Un grupo de jueces más diverso está menos polarizado menos condicionado por alianzas personales y más centrado en tomar decisiones basadas en el mérito. Cuando falta diversidad, los debates tienden a ser más limitados, mientras que los grupos diversos fomentan un debate más amplio y equilibrado."

Por lo tanto, la diversidad en cuanto a género, regiones, orígenes e identidades es esencial, especialmente en los foros internacionales que abordan problemas interculturales que ningún país puede resolver por sí solo.

Fionnuala Ní Aoláin se mostró cautelosa ante el esencialismo, señalando que la presencia de las mujeres no garantiza necesariamente resultados progresistas: *"Ser mujer en este ámbito no garantiza que sea una persona progresista quien esté ocupando el puesto [...] hay mujeres en el ámbito de la seguridad, pero eso no significa que tengan posturas progresistas. Lo que defiendo es la diversidad de perspectivas y la diversidad de experiencias [...] Eso conduce a mejores políticas"*.

Para ***Ní Aoláin***, lo importante es dar protagonismo a la interseccionalidad y a la pluralidad de conocimientos especializados como parte del equilibrio de género. ***Tujilane Rose Chizumila*** coincidió en que es importante evitar afirmaciones esencialistas según las cuales las mujeres juezas son inherentemente mejores. Como ella misma dijo:

"El impacto de las juezas en tribunales colectivos y mixtos suele ser sutil y se manifiesta a través de la definición de la agenda, el planteamiento de las cuestiones jurídicas y las dinámicas deliberativas, más que a través de la autoría individual. Por ejemplo, la presencia de juezas ha reforzado la atención prestada a la discriminación interseccional y a los efectos prácticos de las normas jurídicas, incluso cuando las sentencias siguen siendo de autoría colectiva. En mi opinión, lo que mejora la calidad judicial no es el género por sí solo, sino la experiencia, la sensibilización y el compromiso ético."

Tujilane Rose Chizumila

Como lo expresó ***Cecilia Medina Quiroga***: *"Lo que marca la diferencia no es solo ser mujer, sino tener algo sustantivo que decir sobre los derechos de las mujeres"*. Según ella, no se debe considerar a las mujeres como un grupo monolítico, sino como una categoría interseccional que abarca diversas experiencias de discriminación:

"Ante todo, es una cuestión de justicia. Mejorar la justicia implica integrar y proteger a un colectivo que antes estaba marginado. Pero, más allá de eso, cuando se habla de las mujeres, siempre se abarca mucho más. Basta ver cómo ha evolucionado el tema del género. Ya no se trata solo de las mujeres, sino del género en sí mismo, que incluye a las personas LGBTIQ+ y a otras."

Al igual que ***Chizumila, Khan*** y ***Medina, Ní Aoláin*** sostiene que la diversidad de puntos de vista y experiencias (incluidos el género, el estatus socioeconómico, la raza, la etnia, la religión y la trayectoria profesional) da lugar a mejores políticas y más adaptadas a las necesidades que aquellas elaboradas por élites de pensamiento homogéneo que reproducen sus propios supuestos comunes. Añadió que los ámbitos de la seguridad nacional y la lucha contra el terrorismo están son altamente elitistas y a menudo carecen de diversidad económica, social y étnica; resultando llamativo, por ejemplo, el escaso número de personas musulmanas que participan en la elaboración de políticas que afectan de manera desproporcionada a comunidades musulmanas.

En la misma línea, ***Mónica Pinto*** explicó que, en su opinión, se trata fundamentalmente de una cuestión de justicia. Considera que la afirmación de que *"las mujeres marcan la diferencia"* es en cierto modo problemática, ya que corre el riesgo de reforzar precisamente los estereotipos que las mujeres pretenden desmontar: que las mujeres son, por naturaleza, más sensibles, empáticas o conciliadoras que los hombres. Sin una formación formal en feminismo, se describió a sí misma como autodidacta en estos temas. Lo que ha aprendido, dijo, es que:

> "'Más allá de cualquier contribución específica que puedan aportar las mujeres, lo fundamental es que debemos poder contribuir'. Para ella, la equidad tiene dos dimensiones: 'No solo porque hombres y mujeres representamos cada uno la mitad de la sociedad, sino también porque nuestra presencia hace que la historia sea más representativa y más democrática. Si no estamos ahí, falta algo esencial'".
>
> ***Mónica Pinto***

Fernández y ***Ziemele*** también reconocieron que las mujeres no adoptan automáticamente posturas feministas o progresistas. Sin embargo, coincidieron en que incluso las juezas provenientes de entornos privilegiados y con distintos puntos de vista comparten una experiencia común de discriminación, simplemente por el hecho de ser mujeres. Tal y como explicó ***Fernández***, esto genera una *"presión"* particular, incluso en las colegas más conservadoras, que a menudo sienten que, por ser mujeres, *"tienen que estar a la altura"*, por ejemplo, garantizando el equilibrio de género en los espacios de toma de decisiones o defendiendo estándares de igualdad dentro de sus instituciones. Del mismo modo, ***Chizumila*** consideró que:

> "Las juezas suelen tener con mayor frecuencia experiencias profesionales o vitales relacionadas con la violencia de género, la desigualdad social o las responsabilidades relacionadas con el cuidado de otras personas, lo que puede traducirse en una mayor sensibilidad hacia los desequilibrios de poder y la igualdad sustantiva. En términos más generales, la igualdad de género y la diversidad dentro de los órganos judiciales mejoran tanto la calidad como la legitimidad de las resoluciones judiciales, al reducir puntos ciegos, enriquecer la deliberación y aumentar la confianza pública en el sistema de justicia".
>
> ***Tujilane Rose Chizumila***

En el ámbito del arbitraje entre inversores y Estados, ***Meg Kinnear*** aportó una perspectiva complementaria, señalando que, aunque estas controversias puedan parecer más técnicas o *"áridas"* que la resolución de litigios en materia de derechos humanos, la diversidad sigue siendo esencial desde el punto de vista de la legitimidad. Los tribunales, argumentó, deberían reflejar la comunidad internacional a la que sirven. En su opinión, la diversidad no implica pedir a las instituciones que *"den una oportunidad a las mujeres"*, sino reconocer a profesionales igualmente capaces que ya están obteniendo resultados. Tal y como ella misma afirmó, hoy en día la cuestión no es si las mujeres cumplen los requisitos, sino más bien: *"¿por qué no mujeres?"*. El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales, coordinado por el Consejo Internacional de Arbitraje Comercial (ICCA), también vincula la diversidad de género con la calidad, la eficiencia y la legitimidad en la resolución de controversias en un informe. Los estudios citados en el informe —entre ellos los de McKinsey & Company (2020), Catalyst (2020) y First Sentier Investors (2021)— muestran que un liderazgo con diversidad de género se correlaciona con una mejor toma de decisiones, una mejor gestión de riesgos y un rendimiento a largo plazo más sólido[148]. Aplicado al arbitraje, el Grupo de Trabajo argumentó que la falta de diversidad no solo puede ser ineficaz desde el punto de vista procesal, sino también injusta para las partes, al privarlas de árbitros con experiencia vital y profesional relevante. Asimismo, señala que las preocupaciones en materia de legitimidad se acentúan en el arbitraje entre inversores y Estados, en el que los tribunales ejercen una autoridad de carácter público y resuelven controversias con importantes consecuencias sociales y económicas[149].

A la luz de los testimonios anteriores, es esencial subrayar que la perspectiva de género no debe entenderse como una contribución adicional u opcional que se espera principalmente de las mujeres. Por el contrario, constituye una competencia profesional fundamental que debe exigirse a todas las personas que integran las instituciones de justicia internacional. Esperar que sean únicamente las mujeres quienes encarnen o promuevan el análisis de género no solo refuerza cargas desiguales, sino que perpetúa la idea de que la igualdad es una cuestión que atañe exclusivamente a las mujeres. ***Patricia Sellers*** reflexionó sobre la tendencia a aislar a las mujeres en cuestiones de género sin reconocer sus contribuciones al desarrollo sustantivo del derecho penal internacional. Ella propuso *"invertir la situación"*. El problema no es que las juezas solo hablen de *"cuestiones de mujeres"* o que sus contribuciones sean limitadas; es que la falta de implicación de los jueces varones en las cuestiones de género suele pasar desapercibida. Tal y como ella misma expresó:

> "No nos damos cuenta cuando las mujeres están hablando de otras áreas; simplemente pensamos que están desempeñando su trabajo habitual como juezas». En lugar de preguntarse por qué las mujeres abordan cuestiones relacionadas con la violencia sexual, sugirió preguntarse por qué algunos hombres no lo hacen: «¿Dónde están sus preguntas, sus intervenciones, su competencia en estos asuntos, incluida la violencia sexual ejercida contra hombres?"
>
> ***Patricia Sellers***

Al cambiar la perspectiva, el foco de atención pasa

148 ICCA Task Force Report, 2022, pp. 12-13.
149 Ibid., pp. 15-16.

de la participación de las mujeres a la expectativa institucional de que todos los jueces se impliquen plenamente en las dimensiones de género de los crímenes internacionales.

Por lo tanto, la integración de la perspectiva de género debe reconocerse como un estándar de excelencia y rendición de cuentas para todos los jueces, expertos y responsables de la toma de decisiones, independientemente de su género. Además, tal y como ha defendido sistemáticamente GQUAL, las instituciones deben evitar un doble estándar a través del cual se juzga con mayor severidad a las mujeres o se les asigna de forma desproporcionada la responsabilidad de garantizar la paridad y la sensibilidad de género. Un enfoque verdaderamente transformador requiere que la conciencia de género y la igualdad sean obligaciones institucionales, integradas en los mandatos, la formación y la evaluación de todas las personas que integran los órganos de justicia internacional.

RECUADRO 08 | **Foco en: GTDMN** - Una hoja de ruta para un cambio transformador

Valores feministas

"Teníamos muy claro que nuestro mandato era feminista en cuanto a nuestros valores y convicciones, y nunca lo ocultamos. Dicho esto, no íbamos por ahí proclamando constantemente que éramos feministas; más bien, lo demostrábamos a través de nuestro trabajo, de los informes que redactábamos y de las posturas que adoptábamos", afirmó ***Melissa Upreti*** al recordar su experiencia como miembro del GTDMN, entre 2017 y 2023.

Upreti señaló que el Grupo de Trabajo también actuó de forma táctica: conscientes de que *"la palabra en sí puede provocar reacciones negativas"*, dejaron que su enfoque feminista se reflejara a través de la calidad y la coherencia de su trabajo.

Métodos de trabajo transformadores y liderazgo interno

"Desde el primer día dijimos: 'Si triunfamos, lo hacemos juntas; si fracasamos, lo hacemos juntas. Así que averigüemos cómo trabajar juntas'", afirmó Upreti.

Durante el mandato de ***Upreti***, las cinco integrantes del Grupo de Trabajo, procedentes de diferentes regiones y con distintas trayectorias, priorizaron deliberadamente la colaboración, la confianza y el éxito colectivo. Introdujeron un sistema de presidencia rotatoria basado en la disponibilidad y las circunstancias personales, reconociendo las responsabilidades de cuidado como consideraciones legítimas. También invirtieron en formación profesional —junto con el personal de la Oficina del Alto Comisionado de la ONU que prestaba apoyo al mandato— para fortalecer el trabajo en equipo y el objetivo común.

"Si quieres tener éxito y lograr un impacto real, necesitas ciertos elementos como la confianza, el compromiso y puntos en común. Puede que no se esté de acuerdo en todo en todo momento, pero aun así se necesita consenso para hacer avanzar las cosas", afirmó Upreti.

Liderazgo externo: transversalidad y colaboración

El Grupo de Trabajo amplió su enfoque feminista e interseccional mediante una participación activa y proactiva con otros mecanismos y OTNU[150]. Tal y como recordó ***Upreti***, invitaban regularmente a miembros de los órganos de tratados a sus sesiones y celebraban una sesión anual fuera de Ginebra, acercando así el mandato a mujeres y niñas que no podían acceder a los espacios de la ONU.

Impulsando estándares transformadores en relación al aborto, la participación política y Afganistán

Durante el mandato de ***Upreti***, el GTDMN elaboró una serie de informes temáticos de referencia —que abordaban la situación de las mujeres privadas de libertad, los derechos humanos de las mujeres en un mundo laboral en constante cambio, los derechos sexuales y reproductivos en situaciones de crisis y el derecho de las niñas a la participación política— en un momento de creciente reacción en contra de la igualdad de género y las defensoras de derechos humanos de las mujeres. Cada informe fue concebido como parte de una hoja de ruta en evolución hacia el cambio estructural y la igualdad sustantiva.

El informe *"Mujeres privadas de libertad"* fue único en su enfoque, ya que fue más allá del encarcelamiento para examinar las múltiples *"vías"* que conducen a la privación de libertad de las mujeres —la dependencia económica, la violencia de género, la criminalización del aborto y las leyes discriminatorias—, vinculándolas con patrones más amplios de desigualdad estructural. El informe posterior sobre los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo amplió esta visión sistémica. Con el apoyo de financiación externa, el Grupo de Trabajo llevó a cabo amplias consultas sobre el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo informal y la discriminación, promoviendo un sólido enfoque feminista que considera los cuidados como una cuestión estructural de justicia y no como una carga privada.

En el informe *"Los derechos de las mujeres y las niñas en materia de salud sexual y reproductiva en tiempos de crisis"*, liderado por la propia ***Upreti***, el Grupo de Trabajo adaptó su metodología debido a la pandemia de COVID-19, recurriendo a amplias consultas en línea para llegar a un abanico más amplio de mujeres y organizaciones. El informe puso de manifiesto cómo las crisis agravan la injusticia reproductiva y, desde una perspectiva interseccional, identificó a determinados grupos de mujeres y niñas que viven en un *"estado persistente de crisis"* en lo que respecta a sus derechos reproductivos. Además, propuso un conjunto innovador de recomendaciones estructuradas en torno a cinco áreas clave de responsabilidad estatal.

Este proceso acumulativo culminó en el informe sobre el activismo de niñas y jóvenes, que incluía el derecho de las niñas a la participación política y sirvió de base para la primera resolución del Consejo de Derechos Humanos sobre el tema. A partir de consultas globales con adolescentes, el informe replanteó el papel de las niñas como titulares de derechos y agentes políticos, docu-

150 Entre ellos, el Comité CEDAW, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de los Derechos del Niño.

mentando su activismo en contextos tan diversos como la defensa climática, los conflictos y la maternidad y el embarazo precoz. La experiencia marcó profundamente a las expertas. ***Upreti*** reflexionó sobre cómo escuchar los relatos personales de niñas de 13 y 14 años en defensa de sus derechos y conocer su visión del mundo "*profundizó nuestro sentido de responsabilidad y compromiso. Esta experiencia nos conmovió y enriqueció tanto que, posteriormente, modificamos algunos de nuestros métodos de trabajo en un intento por ser mejores aliadas*".

En paralelo, el Grupo de Trabajo llevó a cabo una labor de incidencia estratégica en materia de aborto, colaborando con gobiernos y tribunales para promover la autonomía reproductiva como un derecho humano fundamental. Presentó un escrito de *amicus curiae* ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso *Dobbs*, prestó testimonio como experto ante la Asamblea Legislativa del Estado de Nueva York y el Congreso de la República Argentina, y emitió comunicaciones en las que reafirmaba los estándares internacionales. Estas intervenciones contribuyeron a incorporar argumentos del derecho internacional en los debates nacionales y ofrecieron un punto de referencia para activistas y responsables políticos.

Por último, durante la presidencia de ***Upreti***, la sociedad civil abogó intensamente para que el Grupo de Trabajo y el Relator Especial de la ONU sobre Afganistán realizaran una misión conjunta a Afganistán para evaluar la situación de las mujeres y niñas bajo el régimen talibán. La misión conjunta fue la primera de este tipo encargada por el Consejo de Derechos Humanos, y sus hallazgos sentaron las bases para los debates internacionales en curso sobre el *"apartheid de género"*[151].

En conjunto, estos informes e intervenciones posicionaron al Grupo de Trabajo como un catalizador para un cambio transformador, vinculando el análisis feminista con la innovación jurídica y ampliando los límites del derecho internacional de los derechos humanos.

151 El "apartheid de género" es un concepto que aún no está codificado en el derecho internacional, pero que cada vez se debate más como marco para exigir responsabilidades y como crímen internacional que debería tipificarse en el nuevo tratado que se está elaborando sobre la prevención y el castigo de los crímenes de lesa humanidad. Véase ACNUDH, "Gender Apartheid Must Be Recognised as a Crime against Humanity, UN Experts Say," Comunicado de prensa, Procedimientos Especiales, 20 de febrero de 2024, disponible en: https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/02/gender-apartheid-must-be-recognised-crime-against-humanity-un-experts-say.

5.5 REFLEXIONES FINALES: MENSAJES PARA LAS FUTURAS GENERACIONES

"Avanzar hacia la implementación de una toma de decisiones igualitaria e inclusiva requiere [...] crear formas de gobernanza más inclusivas en las que las mujeres y las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, con especial énfasis en la participación de las niñas y las jóvenes, dispongan de espacios más participativos, seguros e inclusivos a nivel nacional e internacional [...]."

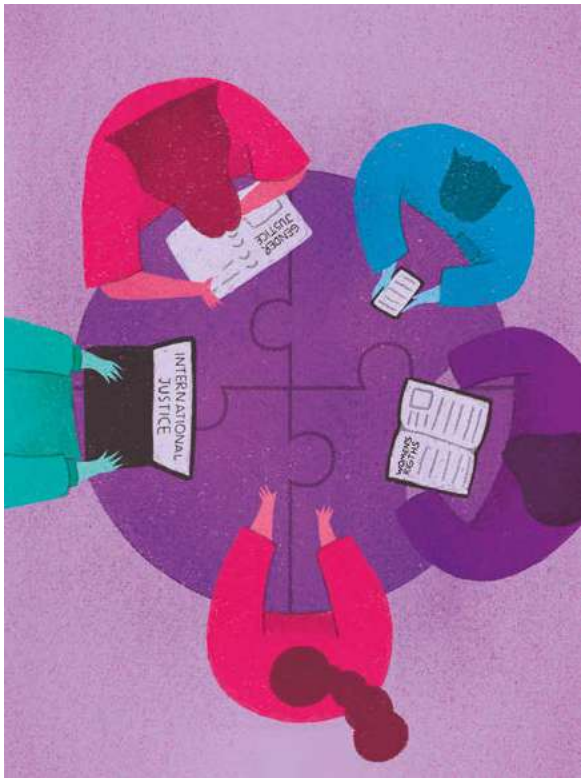
Recomendación general n.º 40 del Comité CEDAW

A lo largo de las entrevistas, un tema destacó por encima de todos los demás: la responsabilidad de prepararse, perseverar y ayudar a las demás en el camino. La mayoría de las expertas hicieron hincapié en la importancia de construir redes profesionales, ofrecer orientación y apoyar a las futuras generaciones de abogadas y defensoras de derecho internacional.

Como instó ***Tina Stavrinaki***:

"No tengáis miedo y apoyaros mutuamente [...] Luchad por vuestros derechos y los de los demás; el cambio suele venir de la "gente corriente" que se incorpora a las instituciones y se niega a aceptar las desigualdades".

a. Conocimiento y experiencia



Para la magistrada ***Tujilane Rose Chizumila*** y la jueza ***Cecilia Medina Quiroga***, el conocimiento sigue siendo la salvaguarda más poderosa. ***Chizumila*** enfatizó en repetidas ocasiones la necesidad de *"perseguir la educación sin descanso"* como base para la credibilidad y la resiliencia en los ámbitos internacionales. ***Medina*** se hizo eco de este mensaje en su consejo a las generaciones más jóvenes: *"Preparaos —preparaos de verdad— adquiriendo todo el conocimiento que podáis, porque esa es la garantía de que no se aprovecharán de vosotras más adelante y de que siempre tendréis argumentos con los que responder"*.

La jueza ***Silvia Fernández de Gurmendi*** reforzó este énfasis en la preparación rigurosa, al tiempo que replanteó el género no como una limitación, sino como una fuente de fortaleza. Animó a las jóvenes: *"Estudiad y preparaos al más alto nivel técnico, y no os desaniméis por ser mujeres. Todo por lo que hemos luchado ha creado un entorno más igualitario: la perspectiva de género en los tribunales ahora juega a vuestro favor. Ser mujer no es un obstáculo; puede ser una ventaja que os permita contribuir aún más a esta fascinante profesión"*.

Desde un punto de vista distinto, ***Maya Sahli-Fadel*** definió la perseverancia como una ética personal y una lucha colectiva. *"Debemos seguir luchando, hacernos visibles y aportar valor añadido"*, afirmó, apoyando su mensaje en el derecho a la educación y en la importancia de la competencia como la *"verdadera arma"* de las mujeres. Vinculó el avance de las mujeres con el desarrollo más amplio de las sociedades africanas: *"Mientras las mujeres sigan estudiando y avanzando profesionalmente, fortalecemos la democracia, la gobernanza y la estabilidad"*. ***Liesbeth Lijnzaad*** subrayó que, si bien la paridad es esencial, no puede tener éxito a menos que las candidatas conozcan a fondo la materia, enfatizando que la paridad de género debe ir de la mano de la competencia, la experiencia y la credibilidad.

> "'Es necesario lograr la paridad y un equilibrio de género realista. No lo conseguiremos de la noche a la mañana, pero sin duda ese es el objetivo, y ayuda que las candidatas sean expertas en su campo'. En su opinión, 'no basta con ser mujer para que la paridad funcione'".
>
> ***Liesbeth Lijnzaad***

b. Valentía y cuidado

Muchas de las entrevistadas hicieron un llamamiento a la valentía, combinada con la prudencia, perseverancia y determinación. ***Irene Khan*** instó a las generaciones más jóvenes a *"no rendirse"*, recordándoles que, si bien las oportunidades para las mujeres se han ampliado, también lo han hecho los retos. Habló de apoyarse *"en los hombros de otras personas"* y de la responsabilidad de seguir abriendo caminos para quienes vengan detrás.

Aua Baldé se hizo eco de estas palabras con una contundente invitación a «atreverse a intentarlo». Las mujeres, dijo, deben resistirse a la inseguridad y a la tendencia por la sobrecualificación antes de solicitar un puesto: *"Aunque solo cumplas la mitad de los requisitos, inténtalo. Tienes que acceder, aunque seas la única mujer"*. Para ella, la perseverancia en tiempos difíciles es un deber moral: *"No podemos rendirnos; es ahora cuando más se nos necesita"*.

Theresia Degener reforzó la necesidad de autoconfianza y ambición:

> “Necesitan valor. Tienen que lanzarse y no esperar a sentirse preparadas. Nunca te sentirás preparada; se aprende sobre la marcha. Apunta alto, busca mentoras y confía en ti misma”.
>
> ***Theresia Degener***

Las reflexiones de ***Mónica Pinto*** combinaron pragmatismo y solidaridad: *“Hay que rodearse de buenos aliados. El primero tiene que ser la persona o personas con quien uno convive —sea la pareja, en cualquier tipo de relación, o quien comparta el hogar— porque sin ese apoyo en casa, todo se vuelve mucho más difícil”*. Habló con franqueza sobre los intensos años que pasó compaginando la maternidad, la carrera profesional y la vida pública, e instó a las instituciones a reconocer el cuidado de los demás no como una debilidad, sino como parte de la realidad profesional de las mujeres.

c. Mentoría y sororidad

Verene Shepherd destacó la importancia de mantenerse informadas y formadas, al tiempo que hizo un llamamiento a la solidaridad intergeneracional:

> “Las que ya hemos accedido a espacios internacionales debemos dar paso a otras mujeres y asegurarnos de que también sepan que hay lugar para ellas.”
>
> ***Verene Shepherd***

Fionnuala Ní Aoláin también enfatizó el arraigo y las relaciones. El cambio, dijo, comienza *“ahí donde estés”*. La experiencia y la educación son inversiones fundamentales, pero también lo es la comunidad: *“El trabajo es realmente duro, y la mayoría de las veces salimos perdiendo, pero lo que te sostiene son las relaciones, la sensación de que formas parte de algo más grande”*.

Meg Kinnear reiteró este mensaje, instando a las mujeres jóvenes a adentrarse en el ámbito del arbitraje y el derecho internacional público no solo con confianza, sino también con un compromiso con el crecimiento colectivo. Subrayó que la mentoría debe operar en ambos sentidos: buscando orientación y, al mismo tiempo, ayudando a otros a progresar. Tal y como explicó: *“Si alguien muestra interés, le animo al 100 por cien […] Pero también animo a la gente a ser mentores de otras personas. Es algo fundamental y que muchas mujeres en el ámbito del arbitraje han encontrado increíblemente útil”*. Para Kinnear, ampliar la participación de las mujeres no se trata solo de logros individuales, sino también de crear redes que permitan a otras personas acceder, ganar visibilidad y recibir apoyo a lo largo de sus carreras.

Por último, ***Tracy Robinson*** redefinió el liderazgo como la capacidad de empoderar a los demás. Habló de la importancia de estar atenta —tanto a quienes tienen dificultades para expresarse como a quienes suelen pasar desapercibidos— y recordó que el impacto no se mide en términos de estándares o títulos, sino de empoderamiento: *“Al final, no todo se reduce a los estándares; se trata de las personas con las que interactúas, de escuchar sus desafíos y su resiliencia, y de saber cómo empoderarlas”*.

d. Responsabilidad y propósito

La jueza ***Ineta Ziemele*** hizo un llamamiento general al compromiso cívico y moral. Basándose en su experiencia como joven abogada durante el movimiento independentista de Letonia, recordó a los estudiantes: *“No hay otra opción que asumir la responsabilidad por la democracia, por nuestro planeta”*. Insta a las generaciones futuras a combinar el estudio riguroso con la participación activa en los procesos democráticos: *“Lo que se necesita es una postura activa, especialmente ahora”*.

Melissa Upreti añadió unas palabras de humildad y perseverancia, especialmente relevantes para jóvenes abogados que se enfrentan a la incertidumbre:

> “Hay muchos caminos, y ninguno es igual a otro. Aprended de las experiencias de los demás, mantened la curiosidad y tened claro que las habilidades interpersonales son tan importantes como los conocimientos técnicos. No os preocupéis si empezáis desde abajo; cada experiencia significativa puede convertirse en un peldaño”.
>
> ***Melissa Upreti***

En conjunto, estas reflexiones transmiten un mensaje colectivo: prepararse sin descanso, apoyarse mutuamente con franqueza, liderar con integridad y ampliar el círculo. La próxima generación no solo debe incorporarse a los espacios internacionales, sino también transformarlos para que sean más justos, inclusivos y representativos del mundo al que sirven. Como resumió la jueza ***Tujilane Rose Chizumila***:

“A las generaciones futuras, especialmente a las mujeres jóvenes y a quienes aspiran a generar cambios: no dejéis que vuestros orígenes os definan. Dejad que la adversidad fortalezca vuestro propósito, no que limite vuestras posibilidades. Liderad con integridad, servid con humildad y nunca infravaloréis el poder de una sola voz comprometida con la justicia. Mantened una actitud abierta al aprendizaje y cultivad la inteligencia emocional junto con las cualificaciones formales. Equilibrad la ambición con el servicio. Invertid en vuestras comunidades y nunca tengáis miedo de innovar, ya sea en el ámbito del derecho, el liderazgo o en los medios de vida. Y lo más importante: sabed que el liderazgo no se mide por los títulos, sino por el impacto. Vuestro camino estará plagado de desafíos, pero esos mismos desafíos forjarán vuestro legado si permanecéis fieles a vuestros valores”.

6. CONCLUSIÓN

El análisis y los testimonios incluidos en esta publicación dejan claro que la presencia de las mujeres en la justicia internacional, junto con los avances y las reformas que han impulsado activamente, ha fortalecido la legitimidad y la eficacia de las instituciones judiciales y los órganos de toma de decisiones internacionales. El informe refuerza los argumentos a favor de la paridad de género en las instituciones internacionales de toma de decisiones. Los tribunales y órganos con una composición equilibrada en términos de género fomentan una mejor deliberación, mejoran las dinámicas laborales y fortalecen la colegialidad y la cooperación, incluso entre instituciones.

Los casos de estudio presentados demuestran que, lejos de quedar relegadas a ocuparse de las llamadas peyorativamente cuestiones de «derecho rosa» -en referencia a asuntos relacionados con los derechos de las mujeres y la familia- la presencia de mujeres en los tribunales ha transformado positivamente las prácticas institucionales, ha modificado métodos de trabajo arraigados en estructuras patriarcales y ha contribuido al desarrollo de estándares jurídicos en una amplia variedad de temas en el ámbito del derecho internacional.

Un poder judicial que sea a la vez diverso y conscientemente feminista —que incluya tanto a mujeres como a hombres— tiene más probabilidades de cuestionar los prejuicios arraigados, ampliar las perspectivas interpretativas y promover una concepción más inclusiva de la justicia.

La presencia de las mujeres en los órganos y mecanismos de justicia internacional ha desempeñado y sigue desempeñando un papel fundamental en la forma en que los sistemas de justicia entienden y responden a las violaciones y los delitos basados en género. Las contribuciones de las mujeres han transformado la forma en que se investigan, persiguen y juzgan estos delitos, lo que ha dado lugar a resultados jurídicos más sólidos y a formas de justicia más inclusivas.

Sin embargo, la interacción entre el género y los tribunales internacionales va mucho más allá del contexto de los derechos de las mujeres, la violencia sexual y la discriminación de género. Los ejemplos del informe inlustran cómo las mujeres han contribuido a aplicar una perspectiva de género a cuestiones que tradicionalmente quedaban fuera del ámbito de la toma de decisiones de las mujeres, entre ellas la seguridad y la lucha contra el terrorismo, el derecho del mar, la libertad de expresión, las desapariciones forzadas, el derecho internacional humanitario, la interpretación del genocidio y el arbitraje internacional, entre otras.

La presencia de mujeres en estos espacios dio lugar a una jurisprudencia emblemática lejos de tratarse de nombramientos simbólicos, eran expertas de gran calibre que contaban con las credenciales, la perspicacia jurídica y las habilidades necesarias para convencer y debatir con sus homólogos y otros actores pertinentes.

El informe también demuestra que la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo jurídico —como juezas, fiscales y expertas independientes— ha producido cambios sustanciales en la práctica institucional, la cultura y las políticas de los organismos de justicia internacional analizados.

A pesar de los avances logrados, las expertas entrevistadas destacaron la necesidad urgente de superar las barreras adicionales a las que a menudo se enfrentan las mujeres provenientes de la mayoría global, de comunidades indígenas y de origen racializado en su acceso y trayectoria hacia cargos judiciales.

El camino hacia las carreras en la justicia internacional no estuvo exento de dificultades para las personas que aparecen en este informe. Desde superar los obstáculos para ser nominadas y respaldadas por los Estados hasta sentir que tenían que demostrar su valía aún más que sus colegas masculinos, las trayectorias profesionales de algunas de las entrevistadas ejemplifican los obstáculos a los que las mujeres siguen enfrentándose, incluidos los estereotipos de género y los sesgos estructurales, la resistencia cultural y el aislamiento por parte de los colegas masculinos, así como otras barreras interseccionales.

Otros retos se relacionan con el carácter pro bono de algunos puestos internacionales y con la difícil conciliación de la vida laboral y familiar, lo que hace que estos espacios sean especialmente difíciles de acceder y mantener para las mujeres con responsabilidades de cuidado.

Por ello, el acceso de las mujeres a los espacios de justicia internacional sigue estando profundamente condicionado por desigualdades estructurales que van mucho más allá del mérito o la motivación individuales. Aunque muchas han superado estos desafíos, sus historias revelan que el acceso y la pertenencia no son meras cuestiones de oportunidad, sino de diseño sistémico. Los estereotipos de género persistentes, las responsabilidades desiguales de cuidado, las jerarquías lingüísticas y las disparidades de recursos siguen determinando quién puede acceder, permanecer y prosperar en estas instituciones. La verdadera paridad, por lo tanto, requiere más que una representación equilibrada: exige la transformación de las culturas institucionales, las condiciones de trabajo y los sistemas de nominación que siguen reproduciendo la exclusión, de modo que la participación sea genuinamente inclusiva, equitativa y sostenible para todas las personas.

Además, la interseccionalidad es una necesidad práctica para lograr una inclusión significativa. Como muestran los testimonios, las experiencias vividas en torno a la raza, clase, idioma y geografía configuran de manera fundamental el acceso a la justicia internacional, tanto para las víctimas como para quienes tienen el mandato de servirlas. Cuando mujeres y hombres de diversa procedencia se sientan en la mesa, amplían lo que las instituciones pueden ver, nombrar y priorizar. La incorporación de la interseccionalidad en el diseño y el funcionamiento de los órganos de justicia internacional refuerza su legitimidad, fomenta enfoques con base cultural y acerca la protección a quienes más la necesitan. Para superar las barreras existentes y lograr una verdadera paridad de género transformadora en las instituciones internacionales, los actores pertinentes deberían implementar las siguientes recomendaciones:

- Los Estados y los organismos internacionales deberían reforzar la apertura, la inclusividad y la transparencia de sus procesos de nominación, votación y nombramiento para tribunales y órganos internacionales, con el objetivo de garantizar la paridad de género en todas las etapas.
- Los Estados y los órganos regionales e internacionales deberían reformar sus políticas y prácticas institucionales para eliminar las barreras estructurales, los sesgos y las prácticas patriarcales existentes, y deberían garantizar que las mujeres tengan un acceso equitativo a los recursos y a la remuneración, teniendo en cuenta sus responsabilidades desiguales de cuidado.
- Los Estados y los organismos internacionales deberían colaborar para garantizar la participación en condiciones de igualdad de las mujeres en los foros internacionales, de conformidad con la Recomendación General n.º 40 del Comité CEDAW.
- Las organizaciones de la sociedad civil deberían supervisar de cerca y promover la implementación de la Recomendación General n.º 40 del Comité CEDAW.
- Los Estados, los organismos internacionales, las asociaciones profesionales y otros actores clave deben establecer y mantener redes profesionales de mujeres, tanto formales como informales, así como iniciativas, programas y espacios de mentoría que fomenten el liderazgo de las mujeres y el intercambio de información, conocimientos, recursos y oportunidades.
- Los Estados deberían reconocer los desafíos específicos a los que se enfrentan los distintos grupos de mujeres y adoptar medidas específicas y adaptadas para hacer frente a dichos retos, incluida la adopción de enfoques interseccionales que garanticen que todas las mujeres dispongan de las condiciones necesarias para acceder y participar plenamente en los espacios de toma de decisiones a nivel internacional.

En última instancia, la paridad de género en la justicia internacional no es solo una cuestión de igualdad, sino también de legitimidad, calidad y credibilidad. La inclusión de las mujeres en toda su diversidad transforma la manera en que se concibe, se aplica y se sostiene la justicia. Alcanzar una verdadera igualdad exige algo más que abrir puertas; requiere rediseñar los propios espacios: los procedimientos, las culturas y las jerarquías que durante mucho tiempo han definido el derecho internacional. Los testimonios y experiencias reflejados en este informe muestran que, cuando las mujeres acceden a estos espacios, no se limitan a participar en ellos, sino que los transforman. Su presencia convierte al sistema de justicia internacional de uno que habla de igualdad a uno que la encarna.

GQUAL

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

220 East 42nd Street, New York, NY 10017, USA

www.gqualcampaign.com
linkedin.com/GQUAL
x.com/GqualCampaign

www.unwomen.org
facebook.com/unwomen
x.com/un_women
instagram.com/unwomen