

BOLETÍN WIP

El rol de las mujeres en la práctica del arbitraje, los ADR y otras formas de litigio



LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL
SESGO INCONSCIENTE

RETOS Y OPORTUNIDADES PARA
LAS MUJERES EN LA RESOLUCIÓN
DE CONTROVERSIAS

LA BRECHA DE GÉNERO EN
EL ARBITRAJE

LA ÉTICA PROFESIONAL DEL
ABOGADO LITIGANTE

CAPÍTULOS WIP EN
EL MUNDO

Y MÁS...



REDACCIÓN

Vance Center

CAPÍTULO COORDINADOR

WIP Ecuador

AUTORES + CONTRIBUIDORES



Vanesa Aguirre
*Directora general
jurídica,
Meythaler&Zambrano
Abogados,
Ecuador*



Veronica Arroyo Merizalde
*Directora del área de
Litigio & Arbitraje,
Robalino Abogados,
Ecuador*



Estefanía Contreras
*Asociada Senior,
Baker McKenzie
Colombia*



**María Gabriela
Dávila C.**
*Socia y Gerente
General,
Smartlex S.A.,
Ecuador*



**María Montserrat
Dorado Yero**
*Asociada,
Galindo Arias &
Lopez,
Panamá*



Emilia Grijalva
*Árbitra y abogada,
Directora Ejecutiva,
WIP Ecuador*



**Claribel Medina
De León**
*Socia,
CENTRAL LAW,
Honduras*



Andrea Moya
*Socia,
CorralRosales,
Ecuador*



**Chidimma Njoku-
Fadare**
*Especialista en Relaciones
Gubernamentales y
Cumplimiento Normativo,
IHS Ltd.,
Nigeria*



**Selva del Carmen
Quintero Marrone**
*Socia,
Galindo Arias & Lopez,
Panamá*



**Agustina
Rodríguez**
*Asociada Senior,
FERRERE,
Uruguay*



**Mary Mar
Samaniego A.**
*Coordinadora
Comunicación, WIP
Ecuador*



**Mariana Tique
Álvarez**
*Asociada,
Baker McKenzie,
Colombia*



**Gabriela Inés
Vásquez López**
*Asociada Senior,
Galindo Arias &
Lopez,
Panamá*



Eliana Vilchez
*Asociada,
ROSSELLÓ Abogados,
Perú*



Contenido

3

¿SE ALCANZARÁ ALGÚN DÍA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO?

Por Agustina Rodríguez

6

EL USO DE LOS DISPUTE BOARDS PARA PREVENIR Y ABORDAR CUESTIONES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN PROYECTOS

Por Emilia Grijalva

9

EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL ARBITRAJE: EL VIAJE CONTINÚA

Por Estefanía Contreras y Mariana Tique Álvarez

12

EL ROL DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEL ARBITRAJE, LOS ADR Y OTRAS FORMAS DE LITIGIO

Por Gabriela Inés Vásquez López, María Montserrat Dorado Yero, y Selva del Carmen Quintero Marrone

14

RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN MATERIA TRIBUTARIA

Por Andrea Moya

16

EL DESAFÍO DE LA IGUALDAD

Por María Gabriela Dávila C.

18

MODERNIDAD AL RESOLVER CONFLICTOS

Por Eliana Vilchez

19

ÉTICA PROFESIONAL DEL ABOGADO LITIGANTE

Por Veronica Arroyo

21

MUJER EN EL ARBITRAJE: UNA PERSPECTIVA PERSONAL

Por Claribel Medina De León

23

¡SACA EL SESGO!

Por Chidimma Njoku-Fadare

25

EL ROL DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEL ARBITRAJE: ¿QUÉ MÁS PODEMOS HACER?

Por Vanessa Aguirre

20

WIP WORLDWIDE

WIP en el Mundo: Actividades de Capítulos de Costa Rica, Ecuador y Etiopía

¿SE ALCANZARÁ ALGUN DÍA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO?

Agustina Rodríguez

En los últimos años, se ha prestado gran atención a garantizar la diversidad de género en el arbitraje y la mediación internacionales.

Entre varias iniciativas, la Cámara de Comercio Internacional ("ICC") firmó en 2016 el Compromiso por la Igualdad de Representación en el Arbitraje ("Compromiso ERA"), que ha reunido a más de 5.700 signatarios, pidiendo una mayor diversidad en el arbitraje internacional.¹

Casi ocho años después de esta iniciativa, estos esfuerzos se reflejan en el aumento del nombramiento de mujeres como árbitros y en la reserva de árbitros disponibles en las principales instituciones arbitrales. Los datos muestran un aumento lento pero constante del nombramiento de mujeres en comparación con años anteriores:

- Las estadísticas de resolución de controversias de la CCI para 2023 indican que las mujeres árbitros representaron el 29,7% del total de confirmaciones y nombramientos (frente al 28,6% en 2022). El informe también revela que, de todas las mujeres árbitros confirmadas o nombradas en 2023, el 47% fueron nominadas por las partes, el 37% fueron nombradas por la Corte de la CCI y el 16% fueron nominadas por coárbitros.²
- La Corte de Arbitraje Internacional de Londres ("LCIA") informa de cifras similares, con un porcentaje global de nombramientos de mujeres del 34% en 2023 (frente al 28% en 2022).³

- Según el informe anual de 2023 del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones ("CIADI"), las mujeres nombradas para casos del CIADI en 2023 representaron el 22% de todos los nombramientos. Casi la mitad de estos nombramientos (45%) fueron realizados por el CIADI, mientras que los demandados nombraron al 18%, los demandantes al 5% y el 24% fueron realizados conjuntamente por las partes. El 8% restante fue designado por coárbitros.⁴

Otras instituciones arbitrales de la región muestran una mejora más lenta en cuanto a la diversidad de género. En Uruguay, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay sólo cuenta con 9 mujeres entre los 50 árbitros locales, frente a 41 hombres.⁵ Del mismo modo, el Centro de Arbitraje y Mediación (CAM) de la Cámara de Comercio de Santiago, Chile,



1. Disponible en: <https://www.arbitrationpledge.com/signatories>.

2. Disponible en: <https://iccwbo.org/news-publications/news/icc-dispute-resolution-statistics-2023/#single-hero-document>.

3. Disponible en: <https://www.lcia.com/2023-Annual-Report>.

4. Disponible en: https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/publications/ICSID_AR2023_ENGLISH_web_spread.pdf.

5. Véase la lista disponible en: <https://www.arbitraje.com.uy/referees/view-arbitros-nacionales>.

“La disparidad de género va más allá de los nombramientos de árbitros; también incluye el nombramiento de peritos.”.

informa que si bien el grupo de mujeres árbitros aumentó de 2022 a 2023, sigue siendo significativamente menor que el de los hombres (19,8% de mujeres en 2022 y 21,5% en 2023).⁶

Las cifras muestran avances, pero aún queda mucho camino por recorrer. Los datos confirman que los nombramientos de mujeres por los coárbitros y las partes siguen siendo muy escasos. Las partes y los coárbitros tienden a nombrar árbitros experimentados -principalmente hombres-, lo que impide la promoción de candidatos más diversos en los tribunales arbitrales. Una actualización de 2022 del Informe del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales del Consejo Internacional de Arbitraje Comercial ("ICCA") concluyó que la proporción de mujeres nombradas por las partes (en contraposición a las instituciones arbitrales o los coárbitros) disminuyó en un promedio de 1,5 puntos porcentuales (del 19,4% en 2020 al 17,9% en 2021).⁷

La disparidad de género va más allá de los nombramientos de árbitros; también incluye el nombramiento de peritos. Esta cuestión ha dado lugar a un compromiso similar al ERA Pledge con la introducción en 2022 del “Equal Representation for Expert Witnesses” (“ERE Pledge”). El Compromiso ERE, que ha conseguido más de 1.626 firmantes⁸, aborda la disparidad de género en el nombramiento de peritos en los procedimientos de resolución de litigios. Una encuesta realizada en 2020 por AlixPartners reveló que el 56% de los árbitros y abogados encuestados no habían visto a mujeres actuando como peritos en los tres años anteriores, y sólo el 1% había visto a cuatro o más mujeres actuando como peritos durante el mismo periodo.⁹

En junio de 2023, la iniciativa Equal Representation for Expert Witnesses publicó un informe en el que se detallaban los retos para aumentar la representación de las mujeres como peritos y las posibles soluciones para impulsar el cambio. El informe mostraba que, en 2022, las mujeres fueron designadas o testificaron como único perito en solo el 10% de los casos, y el 64 % de los abogados no había visto a ninguna mujer perito ese año. El informe identificó varias razones clave para estas cifras, en particular: (a) la preferencia de los abogados por expertos que conocen o han utilizado anteriormente; (b) la falta de mujeres que alcanzan niveles superiores en sus profesiones; (c) la experiencia insuficiente de las mujeres expertas en un papel de perito; y (d) la falta de ánimo o promoción por parte de los colegas.¹⁰



6. Disponible en: <https://www.camsantiago.cl/wp-content/uploads/2024/03/Reporte-Anual-Estadistico-del-CAM-Santiago-2023-vf-27-03-2024.pdf>.

7. Reflejando 392 de los 2.195 nombramientos en 2021 de diferentes instituciones arbitrales como ICC, SIAC, LCIA, entre otras. Disponible en: https://cdn.arbitration-icca.org/s3fs-public/document/media_document/ICCA-Report-Bu2-electronic3.pdf.

8. Disponible en: <https://www.expertwitnesspledge.com/signatories/>

9. Disponible en: <https://www.alixpartners.com/insights/102i0kp/real-representation-for-expert-witnesses-means-looking-at-the-whole-team/>.

10. Disponible en: <https://www.expertwitnesspledge.com/media/y2bp1nz4/ere-2023-survey.pdf>



Uno de los principales retos para el Compromiso ERE en el futuro será establecer un método para medir los avances, ya que actualmente no existe ningún informe o registro sistemático del número de mujeres designadas como peritos en los procedimientos de resolución de litigios. Por lo tanto, las instituciones arbitrales desempeñarán un papel crucial a la hora de determinar si la iniciativa ha logrado algún avance. Es esencial que sigan publicando datos sobre el número de mujeres que han actuado como peritos, así como que se comprometan con las principales organizaciones que prestan servicios de peritaje en litigios, arbitrajes y otras áreas de resolución de disputas para crear un equipo de peritos con una representación equitativa de mujeres.

Iniciativas como los compromisos ERA y ERE por sí solas no pueden impulsar un cambio sustancial, sin el esfuerzo colectivo de todos los profesionales del arbitraje, incluidos los bufetes de abogados y otras organizaciones implicadas en la resolución de disputas. A la hora de designar árbitros y peritos, los bufetes de abogados desempeñan un papel fundamental. Deben colaborar para promover la diversidad y animar a las partes -que suelen tener la última palabra- a considerar la posibilidad de nombramientos diversos.

Para hacer frente al sesgo inconsciente o implícito, quienes trabajamos en la abogacía debemos centrarnos en tomar medidas tanto a nivel personal como profesional. Tenemos varias medidas que adoptar, como animar a las instituciones y a los bufetes de abogados a que se comprometan públicamente con la diversidad y a que presenten informes sobre sus avances hacia la paridad de género; instar a las partes en los procedimientos arbitrales a que hagan nombramientos diversos (incluso los abogados generales de las empresas pueden ayudar animando a los abogados externos a que nombren a mujeres); desarrollar programas de tutoría para apoyar y orientar a las mujeres árbitras y expertas; establecer plataformas de redes para aumentar la visibilidad de las mujeres; y atraer y retener el talento femenino en las organizaciones profesionales.

Todos estos esfuerzos serán esenciales si esperamos impulsar un cambio significativo. Necesitamos un compromiso real y activo de todas las personas implicadas para demostrar que el cambio es posible y conseguir que la paridad de género pase de ser un objetivo a una realidad.

“Iniciativas como los compromisos ERA y ERE por sí solas no pueden impulsar un cambio sustancial, sin el esfuerzo colectivo de todos los profesionales del arbitraje”.

EL USO DE LOS DISPUTE BOARDS PARA PREVENIR Y ABORDAR CUESTIONES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN PROYECTOS

Emilia Grijalva

Las juntas de disputas (Dispute Boards, o DB) son un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que conlleva la referencia de una o más controversias de carácter técnico a un órgano colegiado (usualmente de 3 miembros) para que emita una decisión o recomendación, según el tipo de DB.

Este mecanismo ha sido utilizado en contratos de Construcción; Diseño y Construcción; Ingeniería, Compra y Construcción (EPC o llave en mano); y, desde su origen en la década de 1970, su uso se ha expandido notablemente. De acuerdo con el experto Christopher Koch, el primer DB fue implementado en 1975 en el Proyecto del Túnel Eisenhower en Colorado y el primer uso internacional de un DB tuvo lugar en el Proyecto “Represa El Cajón” en Honduras en 1981.¹

Existen varias instituciones que ofrecen dicho servicio y reglamentos que regulan su procedimiento y funcionamiento, como es el caso de

la Cámara de Comercio Internacional. Algunos centros latinoamericanos también tienen este servicio reglamentado como el de la Cámara de Comercio de Lima, CARD Ankawa International, y la Cámara de Comercio de Santiago de Chile. La Dispute Resolution Board Foundation, por su lado, ha publicado guías que recogen las mejores prácticas y procedimientos en la implementación de los DB.

En el Ecuador, el artículo 190 de la Constitución reconoce al arbitraje, la mediación y “otros” procedimientos alternativos para la solución de conflictos. El principio de alternabilidad de los MASC ha sido recogido en varias resoluciones de la Corte Constitucional, que destacan la naturaleza convencional y alternativa del arbitraje y otros, cuyo fin ulterior consiste en brindar una tutela efectiva a los justiciables que se acogen a ellos. La alternabilidad de los MASC no solo radica en su distinción frente a la jurisdicción ordinaria, sino también que se rigen por normas y

procedimientos propios, por acuerdo entre las partes en uso del principio de autonomía de la voluntad.

Con la expedición del Decreto Ejecutivo 788 el 26 de junio de 2023, se recogió, por primera vez en la legislación ecuatoriana, el concepto de las juntas de disputas para resolver controversias de carácter técnico en contratos suscritos bajo modalidad de asociación público-privada. Actualmente, tal mecanismo se encuentra contenido en la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (en adelante y para efectos de este artículo Ley APP) y su Reglamento. Sin perjuicio de lo cual, los dispute boards ya se habían pactado y activado en contratos de infraestructura suscritos por el Estado ecuatoriano en años anteriores, como es el caso de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair y el Metro de Quito.

Los dispute boards en contratos APP bajo la ley ecuatoriana se insertan en el contrato a través de

1. Chern, Cyril y Koch, Christopher. “Efficient Dispute Resolution in the Maritime Construction Industry: Dispute Boards in Maritime Construction,” 2005. Disponible en: <https://www.landoltandkoch.com/medias/dispute-boards-in-maritime-construction-1.pdf>



cláusulas escalonadas. El Reglamento a la Ley APP en su artículo 347 señala que la composición, forma de reuniones, activación y otras disposiciones necesarias para su funcionamiento estarán reguladas en el Contrato APP.

En los proyectos de infraestructura, es esencial contar con un mecanismo de prevención y solución de conflictos que no paralice las obras, lo que a su vez se traduce en un significativo ahorro de tiempo y dinero para las partes y para los beneficiarios finales del servicio.

Ahora bien, debo confesar que empecé este artículo pensando en conjugar lo que la experiencia y el marco jurídico ecuatorianos establecen sobre los dispute boards y a la vez generar un “*call to action*” (*llamada a la acción*) a las varias iniciativas sobre equidad de género a aplicar estas buenas prácticas de paridad en otros ADR distintos al arbitraje y la mediación. Como ya se ha dicho, las controversias que se someten a los DB son de carácter técnico, mayormente ligadas con contratos de infraestructura, por ende, las juntas suelen ser conformadas en su mayoría por hombres.

Sobre este punto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible coloca a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) como espacios que impulsan la construcción de sociedades más inclusivas y sostenibles. La incorporación de las niñas y mujeres en estas áreas es imprescindible para reducir la brecha de género; para 2050, se espera que el 75% de los trabajos estará relacionado con las áreas STEM. Sin embargo, la ONU ha señalado que al ritmo actual no se logrará alcanzar la paridad de género en STEM antes del año 2100.

En lo que respecta a la equidad de género en la conformación de listados de adjudicadores vemos, por ejemplo, que el Centro de Arbitraje y Resolución de Disputas ANKAWA INTERNATIONAL cuenta con una nómina de adjudicadores nacionales de 148 profesionales, de los cuales 37 son mujeres, mientras que la lista de adjudicadores nacionales cuenta con 29 profesionales, de los cuales 5 son mujeres. Mientras que el Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Lima, cuenta con 61 profesionales en

su lista de adjudicadores nacionales, de los cuales 14 son mujeres y 37 adjudicadores internacionales, de los cuales 8 son mujeres.

De ahí la importancia de desmasculinizar las carreras técnicas, promoviendo que las mujeres también opten libremente por seguir estas profesiones y que desde las escuelas y universidades se eliminen los sesgos y prejuicios absurdos e infundados que acrecientan la brecha de género en el campo profesional. Resulta imperante también que las iniciativas sobre equidad de género y paridad también se sumen a dicha causa.

En materia de arbitraje, la Cámara de Comercio Internacional promueve vigorosamente la iniciativa ERA Pledge (Equal Representation in Arbitration), que incentiva la incorporación de árbitras a las listas y a la conformación paritaria en los tribunales arbitrales e incluso en paneles de expositores en foros académicos.

Adicionalmente, reportes de diversas instituciones arbitrales del año 2023 arrojaron los siguientes datos:

- CIADI: el 32% de todos los nombramientos fueron mujeres.
- SIAC: El 37% de los árbitros nombrados por la SIAC en 2023 eran mujeres.
- HKIAC: el 26,8% de todos los nombramientos fueron mujeres.

Lamentablemente no se encontró estadísticas sobre la composición de los dispute boards en las diversas instituciones y casos.

En mi búsqueda por “hard data” que pueda alimentar este editorial, encontré el artículo “World Bank uses DAABs to address Gender Based Violence” (El Banco Mundial utiliza DAAB para abordar la violencia de género)², de Sam Thyne, asociado de Fenwick Elliott LLP, el cual me impulsó a darle un giro a este texto.

Al adentrarme en el artículo de Thyne, decidí rescatar esa versatilidad de los ADR y principalmente de los DB y compartir con los lectores esta importante iniciativa del Banco Mundial. El Banco Mundial ha considerado que los

2. Thyne, Sam. World Bank uses DAABs to address Gender Based Violence. Disponible en: <https://www.fenwickelliott.com/research-insight/newsletters/international-quarterly/daabs-world-bank-gender-based-violence>

DB pueden ampliar sus funciones al abordar controversias relativas a violencia de género derivadas de proyectos para los que el Banco Mundial proporciona financiamiento.

En el artículo se indica que se ha cancelado—no solo en países en desarrollo—el financiamiento de varios proyectos del Banco Mundial debido al descubrimiento de situaciones de violencia de género endémica en los proyectos y derivadas de ellos. El autor cita como ejemplo un caso del 2015 en el que el Banco Mundial canceló la financiación de un proyecto de carretera en Uganda, donde se hicieron numerosas acusaciones de impactos ambientales y sociales adversos derivados de las obras de construcción del proyecto, incluidas acusaciones graves de relaciones sexuales de los trabajadores de la carretera con niñas menores de edad en la comunidad y acoso sexual a las empleadas.

Esta clase de incidentes llevaron al Banco Mundial a formar un grupo de trabajo para fortalecer la respuesta de la institución a través de sus proyectos a cuestiones relacionadas con la explotación y el abuso sexual. En su informe, el Grupo de Trabajo hizo numerosas recomendaciones, incluido que a los proyectos identificados como de alto riesgo en la ocurrencia de situaciones de explotación, acoso y abuso sexual, se les aplique una serie de requisitos obligatorios.

El camino que utilizó el Banco Mundial para implementar las recomendaciones y abordar la problemática antes mencionada, fue precisamente el recurrir a los Dispute Adjudication Boards (DAAB), lo cual fue anunciado en noviembre de 2020 y se aplica a proyectos que el Banco Mundial considera tienen un alto riesgo de que puedan darse situaciones de acoso, explotación y abuso sexual. Así, los contratos de estos proyectos incluyen disposiciones específicas sobre prevención de estos casos.

Las funciones del DAAB con respecto a la problemática antes mencionada conlleva el mantener reuniones periódicas y visitas al sitio para monitorear el cumplimiento de las obligaciones de prevención y respuesta a este tipo de riesgos y casos de acoso, explotación y abuso sexual y decidir si hay incumplimiento de las obligaciones contractuales en lo que respecta a dichos temas.

Es importante rescatar que el DAAB no determina los aspectos fácticos ni participa en la evaluación de los méritos de cualquier acusación en torno a acoso, explotación, y abuso sexual, sino que al igual que en el caso de controversias técnicas, se limita a determinar las cuestiones de cumplimiento contractual.

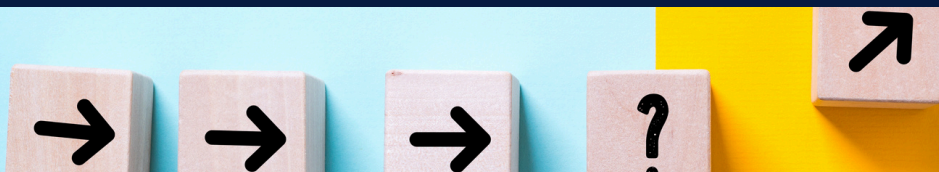
Es digna de reconocimiento la iniciativa del Banco Mundial que ha procurado desde su trinchera contribuir con mecanismos válidos para limitar la ocurrencia y sancionar cuestiones de violencia de género, dentro de los límites que tiene el Banco Mundial como dador del financiamiento, y los DAAB como figura para prevenir y resolver conflictos de forma oportuna, conscientes de que los miembros de los DAAB deben ceñirse a sus funciones y atribuciones; y, conscientes también de que los DAAB no pueden asumir roles distintos a los de su naturaleza por lo que su actuación sigue vinculada con la determinación del cumplimiento o incumplimiento del contrato.

Ahora bien, la eficacia de los DB en general estará supeditada a (i) un marco normativo y contractual claro, que viabilice su aplicación; (ii) el otorgar a las decisiones adoptadas por la junta de disputas el carácter de vinculante para las partes; (iii) evitar la rotación de los miembros de las juntas de disputas; y, (iv) fortalecer el conocimiento del mecanismo de DB tanto en el sector público como en el privado, así como analizar y comprender y sus implicaciones y adoptar las mejores prácticas para su adecuado funcionamiento.

Coincido con Thyne en que este tipo de iniciativas que sin duda presentan grandes beneficios para las sociedades en general, no deberían limitarse únicamente a aquellos proyectos calificados como de “alto riesgo” en la ocurrencia de esa categoría de situaciones, pues la violencia de género es inaceptable en cualquier proyecto. Y agregó, este tipo de iniciativas y buenas prácticas deben replicarse entre otros foros y organizaciones, como muestra de que desde nuestros espacios podemos aportar en la construcción de una sociedad más equitativa, pacífica e igualitaria.

El empoderamiento de las mujeres en el Arbitraje: El viaje continúa

Estefanía Contreras y Mariana Tique Álvarez



"Las mujeres deben estar en todos los lugares donde se toman decisiones. Las mujeres no deberían ser la excepción".

- Ruth Bader Ginsburg

En 1993, las mujeres del arbitraje internacional se unieron para formar ArbitralWomen (AW), una organización que promueve la igualdad de género. Crearon una red mundial de profesionales de la resolución de disputas que aboga por la representación y visibilidad de las profesionales femeninas en este ámbito jurídico.¹ Con el paso de las décadas, más profesionales unieron sus fuerzas para poner en marcha iniciativas que hicieran hincapié en la importancia de aumentar la representación de género en el arbitraje internacional y en la profesión jurídica. El Compromiso por la Igualdad de Representación en el Arbitraje, creado en 2015, es un ejemplo de ello al adoptar medidas para mejorar el perfil y la representación de las mujeres en el arbitraje y nombrarlas árbitros en igualdad de oportunidades.

Varias instituciones destacadas en el arbitraje internacional han creado grupos de trabajo para abordar la representación de género en el arbitraje. En 2019, el Consejo de Administración del Consejo Internacional de Arbitraje Comercial (ICCA) creó el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Diversidad de Género en los Nombramientos y

Procedimientos Arbitrales, que publicó un informe en 2020 analizando las estadísticas sobre el nombramiento de mujeres árbitros, e identificó oportunidades y mejores prácticas para promover y mejorar la diversidad en la comunidad del arbitraje internacional.² La Cámara de Comercio Internacional (CCI) emitió su Declaración sobre Prevención y Resolución de Disputas, haciendo de la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los aspectos de la prevención y resolución de disputas una de sus principales prioridades.³

Las regiones de todo el mundo también han puesto en marcha iniciativas para mejorar la representación de género. En 2018, Kenia inauguró la Conferencia de Mujeres Arbitristas de Kenia para promover la diversidad de género en el arbitraje.⁴ El Foro de Mujeres Abogadas de la East Africa Law Society ha realizado importantes esfuerzos para mejorar la participación de las mujeres en los arbitrajes internacionales.⁵ En Oriente Medio, iniciativas como The Women Lawyers Group Middle East pretenden mejorar el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito jurídico.⁶ En Asia, las instituciones de arbitraje han creado grupos para promover el papel de la mujer en el arbitraje, como el Women's Interest Committee del Korean Commercial Arbitration Board y Women In Arbitration impulsado por el Hong Kong International Arbitration Centre.⁷

1. ArbitralWomen. "About ArbitralWomen: uniting and promoting women in dispute resolution". 15 de noviembre, 2023. Disponible en: <https://www.arbitralwomen.org/aw-outline/>

2. ICCA Cross-Institutional Task Force on Gender Diversity in Arbitral Appointments and Proceedings. Report of the Cross-Institutional Task Force on Gender Diversity in Arbitral Appointments and Proceedings, 2022 Update, P. XI.

3. International Chamber of Commerce. ICC Centenary Declaration on Dispute Prevention and Resolution. 27 de marzo, 2023. Disponible en: <https://iccwbo.org/news-publications/arbitration-adr-rules-and-tools/icc-centenary-declaration-on-dispute-prevention-and-resolution/>

4. Rhodes Vivour, A. Adedoyin Rhodes Vivour keynote speech: promoting gender diversity in arbitration in Africa Women in Arbitration Conference, Nairobi, 23 de marzo, 2018. Disponible en: <https://drvlawplace.com/wp-content/uploads/2020/09/ADEDOYIN-RHODES-VIVOUR-KEYNOTE-SPEECH.pdf>

5. International Senior Lawyers Project. "ISLP arbitration training for East African women lawyers". 31 de agosto, 2023. Disponible en: ISLP - International Senior Lawyers Project Web site: <https://islp.org/islp-arbitration-training-for-east-african-women-lawyers/>

6. Women Lawyers Group - WLG Middle East. Enhancing the Professional Development of Women in the Legal Field in the Middle East. Available at: <https://wlgme.com/aboutus/#:-:text=The%20Women%20Lawyers%20Group%20Middle,betterment%20of%20society%20and%20the>

7. Hong Kong International Arbitration Centre (HKIAC). About WIA. Disponible en: <https://www.hkiac.org/women-arbitration-wia>



En Europa, las mujeres han formado grupos para promover la igualdad de género y la participación femenina en el arbitraje. En España, el Club Español e Iberoamericano del Arbitraje (CEIA) creó una comisión femenina denominada “CEIA Mujeres”, cuyo objetivo es aumentar la visibilidad de las mujeres en el arbitraje y mejorar su perfil y representación en este ámbito.⁸ Las profesionales griegas fundaron el Greek Women in Arbitration Group (GreekWIAG), para servir de plataforma de apoyo a las profesionales del arbitraje y conectar a las mujeres griegas de la comunidad arbitral de todo el mundo.⁹ En EE.UU., la American Arbitration Association-International Center for Dispute Resolution (AAA-ICDR) ha creado un grupo de recursos para mujeres panelistas. El objetivo de esta iniciativa es aumentar la participación de las mujeres en la resolución alternativa de litigios y ofrecer formación, tutoría y oportunidades de establecer contactos a las panelistas actuales y aspirantes.¹⁰

América Latina no es una excepción. Se han creado varias organizaciones para promover la diversidad de género en el arbitraje y en la profesión jurídica. Women in the Profession, creada por el Cyrus R. Vance Center for International Justice, promueve el avance de la mujer en el campo legal, con énfasis en el liderazgo individual y dentro de la profesión, y ha creado múltiples capítulos, como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela.¹¹ También se lanzó Women Way in Arbitration - WWA LATAM con el objetivo de promover una mayor participación de las mujeres abogadas en los procedimientos de arbitraje internacional, fomentando la diversidad de género para un sistema de justicia más inclusivo.¹² Otros grupos, como CIAC Mujeres de la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial (CIAC), trabajan actualmente para promover y dar a conocer el talento de las mujeres profesionales del arbitraje¹³, y tiene presencia en la mayoría de los países de la región.¹⁴

“A pesar de las diferentes iniciativas que promueven la participación de las mujeres en el arbitraje, las estadísticas sobre la diversidad de género y el número de casos...muestran que la representación de las mujeres en el arbitraje internacional sigue siendo baja”.

8. Club Español e Iberoamericano del Arbitraje, CEIA Mujeres. ¿Quiénes somos?. Disponible en: <https://www.clubarbitraje.com/grupos/cea-mujeres/quienes-somos-cea-mujeres/>

9. Global Arbitration Review. “Greek women’s group launches”, 21 de marzo, 2024. Disponible en: <https://globalarbitrationreview.com/article/greek-womens-group-launches>

10. American Arbitration Association - Empowering Women in ADR: Launch of the AAA-ICDR Women Panelist Resource Group, Disponible en: <https://www.adr.org/blog/AAA-Women-Panelist-Resource-Group>

11. Cyrus R. Vance Center for International Justice. Initiatives: Women in the Profession. Disponible en: <https://www.vancecenter.org/initiatives/women-in-the-profession/>

12. Women Way in Arbitration - WWA LATAM. Sobre WWA. Obtenido de Women Way in Arbitration - WWA LATAM. Disponible en: <https://wwarb.org/quienes.php>

13. Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial. CIAC Mujeres. Disponible en: <https://www.ciac-iacac.org/ciac-mujeres/>

14. Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial. Secciones Nacionales y Asociadas. Disponible en: <https://www.ciac-iacac.org/secciones-nacionales-y-asociadas-2/>

A pesar de las diferentes iniciativas que promueven la participación de las mujeres en el arbitraje, las estadísticas sobre la diversidad de género y el número de casos publicadas por el Centro de Arbitraje Internacional de Singapur¹⁵, la Corte de Arbitraje Internacional de Londres¹⁶, la CCI¹⁷, y el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) muestran que la representación de las mujeres en el arbitraje internacional sigue siendo baja. Según las estadísticas del CIADI (ICSID Caseload-Statistics), las mujeres representan sólo el 29% de los nombramientos efectuados en los casos del CIADI en 2023, y el 15% en todos los casos del CIADI.¹⁸

Las estadísticas de la CCI indican que las mujeres representaron el 29,7% de los árbitros en los casos de la CCI en 2023, y sólo el 31,7% de estas mujeres ocuparon la presidencia.

Específicamente en América Latina, en 2023, el Instituto de Arbitraje Transnacional (ITA) publicó una Guía y Cuadro de Indicadores de las Instituciones Arbitrales de América Latina, destacando que en el 10% de las instituciones, las árbitras representan el 10% de los árbitros en las listas.¹⁹ En 2022, el Informe del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Diversidad de Género en los Nombramientos y Procedimientos Arbitrales del ICCA reveló que el 20,2% de los árbitros nombrados en América Latina y el Caribe en 2021 eran mujeres.²⁰

Las mujeres han logrado avances significativos en la profesión jurídica, y varias iniciativas promueven activamente su participación en el arbitraje y la resolución alternativa de conflictos. Aunque se sigue avanzando, la visibilidad de las estrategias de las mujeres profesionales para minimizar los prejuicios sexistas aún no alcanza el nivel deseado. Continuar con estas estrategias es crucial para aumentar la participación de las mujeres en este campo. Sin embargo, es esencial que las mujeres se apoyen mutuamente. Un primer paso es nombrar y designar a más mujeres árbitros. Este esfuerzo colectivo puede mejorar significativamente la visibilidad y la representación de las mujeres profesionales en el arbitraje. Igual de importante es la necesidad de incluir a más mujeres en los equipos jurídicos, ya que es otro paso vital hacia la consecución de la igualdad de género en el arbitraje. Al buscar activamente la inclusión de mujeres en estos equipos, la profesión jurídica puede fomentar un entorno más inclusivo.

Por último, el papel de las profesionales de alto nivel como mentoras de las jóvenes es esencial. Muchas profesionales experimentadas han reflexionado sobre cómo otras mujeres las animaron y les ofrecieron oportunidades profesionales. Estas experiencias de género motivan a las mujeres profesionales a unirse y desafiar a las instituciones de género dentro del arbitraje internacional. Trabajando juntas y apoyándose mutuamente, las mujeres en el arbitraje pueden impulsar un cambio significativo y crear un futuro más equitativo para este campo.

15. Singapore International Arbitration Centre (SIAC). *Annual Report 2023*, 1 de abril, 2024. Disponible en: https://siac.org.sg/wp-content/uploads/2024/04/SIAC_AR2023.pdf

16. London Court of International Arbitration (LCIA). *2022 Annual Casework Report*. Disponible en: <https://www.lcia.org/News/lcia-news-annual-report-on-2022-updates-on-the-lcia-court-and.aspx>

17. International Chamber of Commerce (ICC). *ICC Dispute Resolution 2023 Statistics*. Disponible en: https://iccwbo.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/06/2023-Statistics_ICC_Dispute-Resolution_991.pdf

18. International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID). *The ICSID Caseload-Statistics, Issue 2024-2*, 19 de agosto, 2024. Disponible en: <https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/publications/2024-2%20ENG%20-%20The%20ICSID%20Caseload%20Statistics%20%28Issue%202024-2%29.pdf>

19. ICCA. (2022). *ITA Americas Initiative – Latin American Arbitral Institutions Scoreboard*. Disponible en: <https://www.cailaw.org/media/files/ITA/Publications/arbitral-institutions-scoreboard-2023.pdf>

20. ICCA (2022). *Report of the Cross-Institutional Task Force on Gender Diversity in Arbitral Appointments and Proceeding, 2022*. Disponible en: https://cdn.arbitration-icca.org/s3fs-public/document/media_document/ICCA-Report-8u2-electronic3.pdf

La igualdad de género en la práctica del arbitraje, los ADR y otras formas de litigio

Gabriela Inés Vásquez López, María Montserrat Dorado Yero, y Selva del Carmen Quintero Marrone

El rol de la mujer como abogada con el paso de los años ha tomado cada vez más fuerza. Atrás quedaron los tiempos donde la abogacía era vista como una profesión de hombres y, por el contrario, cada día son más las mujeres que incursionan en el ámbito del derecho, siendo hoy día más común encontrarnos a mujeres ocupando cargos importantes como académicas, árbitras, juezas, magistradas, litigantes y socias de importantes despachos de abogados, todos estos cargos que históricamente habían venido siendo ocupados, mayoritariamente, por hombres.

Si bien, como es obvio, la participación y oportunidades para las mujeres abogadas ha ido evolucionando e incrementándose, no puede pasarse por alto que aún a la fecha existen limitaciones, sesgos y otros obstáculos que hacen el camino al éxito profesional de la mujer abogada más difícil, existiendo todavía diferencias e inequidades en comparación con los hombres.

Esta es una realidad que se vive en distintas áreas del derecho, entre estas, en la práctica del arbitraje, resolución alternativa de conflictos (en inglés Alternative Dispute Resolution, o ADR) y otras formas de litigios.

Al conversar al respecto con distintas abogadas practicantes de arbitraje, ADR y litigios, muchas coincidieron en que, en definitiva, todavía queda mucho camino por recorrer y cosas que cambiar para equiparar las oportunidades de las mujeres con las de los hombres en este ámbito.

Ahora bien, conviene destacar que, sobre las diferencias en la elección entre las abogadas mujeres y los abogados hombres en el área de arbitraje, se han levantado estadísticas en distintos centros de arbitraje en Panamá, entre ellos la Cámara de Comercio Internacional (ICC) y el Centro de Conciliación y Arbitraje de Panamá



(CeCAP), en los que se puede evidenciar que los nombramientos siguen siendo predominantemente masculinos.

Las estadísticas indican que los números pueden variar dependiendo de quien designe el árbitro. Cuando la designación del árbitro les corresponde a las partes, según las estadísticas de CeCAP, éstas prefieren en un 65- 67% designar árbitros hombres y de 33-35% árbitros mujeres; mientras que cuando la designación la hacen los coárbitros, la preferencia es designar mujeres como árbitro presidente en un 57% de los casos, mientras que cuando le corresponde al centro arbitral designar árbitros, la estadística muestra un 50% entre hombres y mujeres en las designaciones institucionales.

Lo anterior evidencia que en Panamá las mujeres usualmente son designadas por sorteo, porque en este caso ambos centros (CeCAP y el Centro de Solución de Conflictos, Cescon) se han orientado a la paridad. Sin embargo, las partes y sus abogados siguen prefiriendo la designación de árbitros hombres.

De otro lado y respecto a los abogados de parte en arbitraje, las estadísticas sobre género de CeCAP del año 2023 indicaron que las partes prefieren estar representadas por hombres. Dichos resultados arrojaron que los hombres son preferidos en un 71% por la parte

demandante y en un 70% por la parte demandada; contra un 29% y 30% de representación de mujeres en los mismos casos.

Sin embargo, hoy en día existe una gran cantidad de juezas y magistradas mujeres. De hecho, actualmente el cargo del Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, es ocupado por una mujer, y la Corte Suprema está conformada principalmente por mujeres, lo que evidencia un avance en materia de género en el Sistema Judicial de Panamá, al considerar igualmente a profesionales femeninas para dichos cargos.

Sobre los abogados de parte y la participación en los tribunales de las mujeres litigantes, no deja de ser cierto que aún existen notorias diferencias de trato respecto a los hombres.

Y es que en muchos países latinoamericanos (incluyendo el nuestro), aún está arraigado el machismo. El hecho que la mujer tenga diversos roles, como madre, esposa, etc., suele ser visto como una debilidad por sus pares y por quienes los escogen o designan.

Son estos sesgos cognitivos y barreras culturales que fueron creándose y pasando de generación en generación las que hacen todavía el camino más difícil a las mujeres.

Ahora bien, ante estas barreras y diferencias hacia la mujer abogada, ¿Qué podemos hacer?

Entramos entonces en el debate sobre si las políticas públicas enfocadas en el cumplimiento de “cuotas” son en realidad una solución o se tratan de una imposición que no necesariamente cambia la mentalidad de las personas y estigmatiza más a las mujeres.

Varias abogadas con las que se discutió el tema son partidarias de la meritocracia y no de la imposición, sin embargo, aceptan que las políticas y normas sobre la paridad de género han creado un poco más de apertura, por lo menos en los centros de arbitraje. También consideran que, a pesar de la creación de normas, guías, y políticas en este sentido, el aumento de participación y consideración de las abogadas ha sido muy tímida en comparación con la preparación académica con la que muchas cuentan, que, en numerosos casos, es superior.

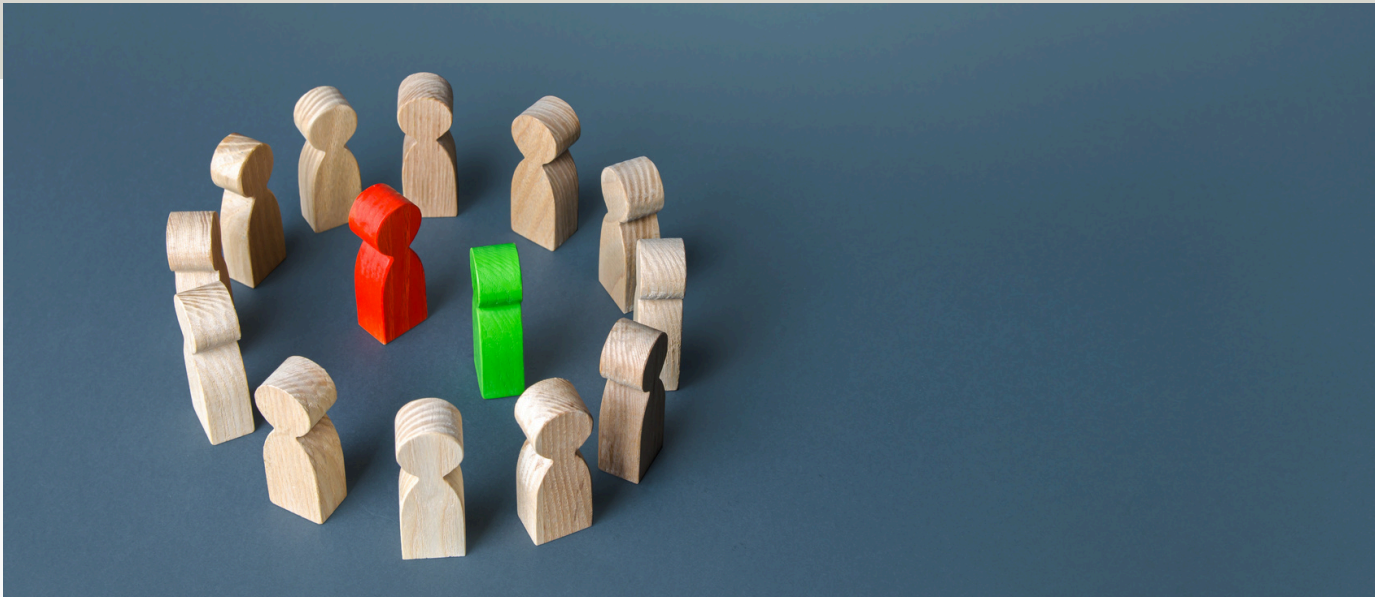
Todavía hoy es evidente que las abogadas litigantes, árbitras, mediadoras, y otras no competimos en igualdad de condiciones que los hombres. En la mayoría de los casos, debemos destacar más, tener mayor preparación y demostrar mayor disponibilidad para lograr sobresalir.

En definitiva, la lucha por conseguir mayor igualdad en el área de arbitraje, ADR y litigios por parte de las mujeres es algo que todavía no termina, pero un factor importante y que curiosamente tienen todas las abogadas exitosas, es la constancia, preparación y visibilidad a través de foros, redes, eventos, entre otros. Así, la educación continua, y el logro del mayor equilibrio posible entre la vida profesional y la vida personal son claves para el éxito de nosotras en estas áreas de práctica del derecho.

“A pesar de la creación de normas, guías, y políticas en este sentido, el aumento de participación y consideración de las abogadas ha sido muy tímida en comparación con la preparación académica con la que muchas cuentan, que, en numerosos casos, es superior”.

Retos y oportunidades para las mujeres en la resolución de controversias en materia tributaria

Andrea Moya



De los 20 jueces que integran las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, el 40% son mujeres. De los 12 jueces que integran el Tribunal Distrital de lo Contencioso Tributario de Quito, el 50% son mujeres. En el ámbito privado, de los 17 profesionales rankeados en Ecuador por Chambers & Partners en el área de impuestos, el 35% somos mujeres. Este porcentaje se reduce al 17% para el área de resolución de disputas en la cual, de los 29 abogados rankeados, solamente cinco son mujeres.

La asesoría en materia tributaria no solo implica conocimiento técnico, sino también habilidades de comunicación, análisis crítico y la capacidad de adaptarse a un entorno legal y económico en constante cambio. Estas competencias también son esenciales para representar eficazmente al contribuyente en procesos de resolución de controversias frente a la administración.

Tanto en sistemas adversariales como el litigio, como en métodos no adversariales como es la mediación, para ser abogada litigante se requiere una combinación de conocimientos, habilidades y atributos personales. En el libro "Making Your Case: The Art of Persuading Judges", escrito por Antonin Gregory Scalia, Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos, y Bryan A. Garner, se ofrecen ideas valiosas que son particularmente relevantes para identificar estas habilidades y atributos que, históricamente, se han considerado propios de los hombres.

En cuanto a los conocimientos, no es suficiente conocer la ley, los principios y la jurisprudencia aplicable al caso; es esencial dominar los hechos. Esto es especialmente relevante en los procesos de transacción tributaria puesto que el acuerdo entre las partes no se limita a la ley aplicable, este acuerdo también depende de la

La confianza que perciben las mujeres en sí mismas, no se correlacionaba con la confianza que perciben los demás.

interpretación que las dos partes realicen de los hechos del caso. Incluso, para desarrollar una estrategia para enfrentar el caso, se deben anticipar los argumentos de la parte contraria.

La habilidad para comunicar el caso de una manera clara y concisa es primordial. En “Making Your Case”, sus autores citan la siguiente frase de Demetrio de Falero: *“La longitud disuelve la vehemencia, y un efecto más fuerte se obtiene cuando se dice mucho en pocas palabras...”*. Este concepto abarca lo que los jueces esperan del abogado litigante: claridad y vehemencia.

Las mujeres a menudo traemos un enfoque distinto a la defensa, enfatizando la claridad y la brevedad. Estas capacidades son cruciales en el derecho tributario, donde los argumentos legales deben ser precisos y fácilmente entendidos. La capacidad de explicar el contenido de leyes y regulaciones complicadas en argumentos claros y persuasivos es una habilidad en la que muchas mujeres destacan.

Sin embargo, las expresiones que en un abogado pueden calificarse como apasionadas, en una abogada pueden confundirse como un comportamiento emocional. La diferencia en apreciación refleja actitudes sociales más amplias hacia el género y la emoción. Se tiende a descalificar las expresiones emocionales de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres el

entusiasmo o los sentimientos fuertes son admirados o respetados.

Esto está estrechamente relacionado con un atributo personal: la confianza. Proyectar confianza y credibilidad en la sala del tribunal o en un proceso de mediación es vital. Muchos artículos se han escrito sobre la aparente falta de confianza en sí mismas que muestran las mujeres, sugiriendo que renuncien a los atributos de la feminidad, aprendan las reglas del mundo laboral dominado por hombres y se impongan en ese entorno.¹

No obstante, estudios conductuales recientes proponen un nuevo enfoque: la confianza que perciben las mujeres en sí mismas, no se correlacionaba con la confianza que perciben los demás. Es decir, aunque una mujer pueda sentirse segura y competente, esta percepción interna no necesariamente coincide con la valoración de los demás. Comprender esta discrepancia es crucial para crear ambientes profesionales más inclusivos y equitativos, donde la percepción de confianza esté alineada con la realidad de las capacidades y talentos de las personas.

En Ecuador el derecho tributario ha sido un espacio en el que las mujeres hemos podido desarrollar nuestra carrera con éxito precisamente porque nuestra capacidad y talento han sido debidamente apreciados. Las mujeres no solo están participando; están rompiendo barreras y estableciendo nuevos estándares. Históricamente, la profesión legal, incluido el derecho fiscal, ha estado dominada por hombres. Sin embargo, el creciente número de mujeres que sirven como juezas y abogadas en materia tributaria marca un avance significativo hacia la equidad de género.

1. En 2013 Sheryl Sandberg, la directora de operaciones de Facebook, publicó un libro en el que aconsejaba a las mujeres a atreverse (lean in). Al año siguiente, las autoras Katty Kay y Claire Shipman publicaron el libro “The Science and Art of Self-Assurance - What Women Should Know” en el que describen que los hombres no piensan dos veces a la hora de atreverse y, al contrario, demasiadas mujeres debidamente preparadas, siguen conteniéndose y no se atreven por falta de confianza en sí mismas.

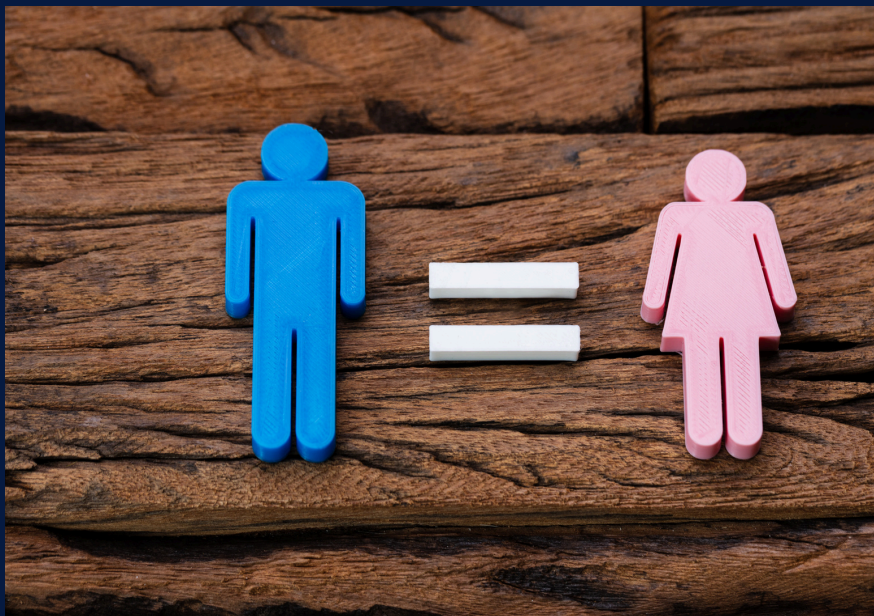
El desafío de la igualdad

María Gabriela Dávila C.

Desde la revolución francesa, la reivindicación de derechos de las mujeres ha formado parte de un proceso social, político y cultural, iniciando con el feminismo liberal clásico (igualdad de oportunidades formales), pasando por los feminismos liberales sociales (igualdad de oportunidades materiales o reales), hasta los feminismos socialistas (igualdad de acceso a los recursos). Si bien la lucha por la igualdad de género ha venido tomando fuerza, lamentablemente los resultados obtenidos no son los deseados.

En la actualidad, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 establecido por las Naciones Unidas, determina como aspiración: “Lograr la igualdad de género para el año 2030”. Sin embargo, según el Informe Mundial Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, harán falta 134 años para alcanzar la paridad de género. Entonces emerge esta pregunta: ¿A qué se debe la brecha de género en la actualidad?

En primer lugar, la falta de cultura. Todavía vivimos en un mundo donde existen sesgos arraigados en los estereotipos de género, que no permiten avanzar en la construcción de sociedades más equitativas y justas. Si hablamos del ámbito empresarial, la incorporación de mujeres en cargos directivos es escasa. Según García León (1995): “... cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay”. En definitiva, las mujeres son una clara minoría que sufren serias dificultades y problemas para llegar a ostentar el poder, de ahí su nombre de “élites discriminadas”.



Los fenómenos de segregación profesional o laboral, como los denominados “techos de cristal”, constituyen barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres y no les permite escalar en la organización al igual que los hombres. Fronteras generalmente infranqueables, que se presentan debido a la falta de cultura organizacional en las empresas, los estereotipos de género y los sistemas de cuidado; por lo que es un primer paso, incorporar políticas públicas que permitan generar estrategias de igualdad dentro de las empresas.

En segundo lugar, se encuentran las responsabilidades familiares del cuidado. El cuidado se encuentra altamente feminizado; sobre todo en los países de América Latina, zona en que el 91,5% de las mujeres dedican su tiempo a actividades de cuidado. Según ONU Mujeres en la obra “Hacia la construcción de Sistemas Integrales de Cuidados en América Latina y el Caribe”, las mujeres triplican el tiempo de cuidado que realizan los hombres, creando una desigualdad de oportunidades profesionales o laborales. Por lo tanto, una forma de reconstrucción social, estribará en la redistribución de las cargas del cuidado en los hogares, permitiendo que las mujeres tengan mayor acceso a la educación y a la inserción profesional o laboral.

En tercer lugar, se encuentran los prejuicios inconscientes o el llamado “síndrome del impostor”, caracterizado por una

externalización del éxito y una internalización del fracaso. En muchas ocasiones, las mujeres invalidamos nuestros logros, creando dudas sobre nosotras mismas, considerando que no somos lo suficientemente competitivas o calificadas para un trabajo determinado, lo que genera un sentimiento de culpa y frustración, que los hombres generalmente no experimentan. Por ello, se debe reforzar el empoderamiento de las mujeres, brindando herramientas y generando redes de apoyo que las ayuden a superar este síndrome.

Entender que es clave la incorporación de la mujer en los puestos ejecutivos de las empresas, genera nuevas perspectivas en las organizaciones. Construir un verdadero liderazgo femenino trae consigo una mejor comunicación, promueve la diversidad, la creatividad y la generación de visiones diferentes en la toma de decisiones. Para Sheila Penrose, Presidenta de la Junta Directiva de la empresa Jones Lang Lasalle: “Las compañías que pasan por alto a la mitad de la población mundial, pasan por alto la mitad del talento mundial. Para competir eficazmente, necesitamos reflejar la diversidad del mundo en el que nosotros y nuestros clientes, viven y trabajan”.¹

El Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2022), sitúa al Ecuador en el puesto 41 de 146 países, y en el puesto 10 de 22 en América Latina y el Caribe.² La participación de las mujeres en puestos directivos aún es escasa: 23% en grandes empresas y 33% en pequeñas y medianas empresas. Por ende, aunque la brecha total ha disminuido, falta un empinado camino por recorrer.

En enero del 2023, el Ecuador promulgó la denominada Ley Violeta, cuyo objetivo es el fortalecer, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad, a través de la generación de incentivos y políticas públicas que permitan el pleno acceso y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, promoviendo la igualdad, equidad de género y la multiculturalidad.

Entre algunas de las acciones contenidas en esta ley, se encuentran: la reducción de brechas salariales; la creación de incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad; la creación de políticas de empleo que aumenten la participación de las mujeres, especialmente para aquellas que han sido víctimas de violencia o se encuentran en situación de vulnerabilidad; y, la generación de medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, con la finalidad de garantizar el desarrollo integral de las mujeres.

La generación de obligaciones a las empresas como la de elaborar e implementar planes de igualdad, con el fin de establecer estrategias y prácticas para alcanzar paridad de oportunidades entre mujeres y hombres; la oportunidad de redistribuir las tareas del cuidado entre padre y madre, en la forma en que será gozada la licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de una hija o hijo; y, la obligatoriedad de la inclusión de las mujeres en la conformación de los directorios de las empresas; son las acciones más novedosas de la Ley Violeta.

El Ecuador tiene un gran reto, pues implementar este marco normativo no será fácil y tomará su tiempo; sin embargo, contar con legislación potente sin duda contribuye a la reducción de las brechas de género en nuestro país.

1. Penrose, Sheila. "How business leaders can help women at work", World Economic Forum, 2014. Disponible en: <https://www.weforum.org/agenda/2014/10/business-leaders-can-help-women-work/>
2. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>



Escribir estas líneas es, de lejos, la reflexión más larga que he tenido en los últimos años.

Inevitablemente, he recordado cuando empezaba los estudios en la Facultad de Derecho junto a más de 200 compañeros. En una reflexión familiar me explicaban no solo las dificultades que significaba tener educación de calidad en mi país, sino que tan solo un par de generaciones atrás, una mujer no tenía certeza alguna de que podría estudiar y, mucho menos, trabajar en lo que ella eligiera.

Fue así como le di un valor especial a la conformación de mi promoción: aproximadamente la mitad eran compañeras de estudios. Los retos profesionales fueron transformándose, no obstante, esa proporción de compañeras, que ya consideraba una situación regular, para mi asombro, ya no se repetiría.

Por aquel entonces, leía con atención ponencias como las de Ruth Bader Ginsburg - quien tenía, años más años menos, la edad de mi abuela, lo que me permitía comprender muchas de sus ideas- en las que reflejaba sus múltiples logros

personales y profesionales graficando su profunda gratitud al apoyo que recibió de su entorno cercano que fue fundamental para enfrentarse al mundo profesional que tan pocas puertas abiertas disponía para una joven abogada de su época a medida que su vida y su carrera avanzaban. Sin lugar a duda, la sociedad en la que ella se desenvolvía era una diferente a las de este lado del mundo, pero, en varios modos, es una sociedad similar a la nuestra.

La importancia de tener educación de calidad para cualquier persona sin distinción de género proliferó en las décadas más recientes y con ello, cada vez encontramos más y mejor preparadas profesionales del Derecho en una sociedad cada más integrada con el mundo. Por supuesto, todavía esta tarea no ha culminado en el Perú.

Desde el inicio de la humanidad, los profesionales del Derecho desarrollan sus actividades para solucionar conflictos. Sin embargo, la participación femenina en esta profesión es reciente y

su amplia incorporación en dicho mundo ocurre en un contexto moderno con diferentes perspectivas, nuevas actividades y tecnologías junto con los impases que traen consigo. En un mundo donde la explotación de la propiedad intelectual ha sido clave para generar modernidad y desarrollo a gran escala.

Así las cosas, la óptica de las profesionales del Derecho ocurre en un mundo que sigue buscando equiparar la equidad de diversos derechos y ser cada vez más creativos al buscar solucionar los conflictos en las diversas relaciones humanas y situaciones comerciales tecnológicas.

En ese escenario, encontramos más herramientas para resolver tales controversias. Así surgen los mecanismos alternativos de resolución de conflictos que, si bien están más enraizadas en territorios como el de Estados Unidos de Norteamérica, en estas latitudes está siendo elegida cada vez más para solucionar disputas comerciales y, con ello, da pasos firmes para incluir a la especialidad de Propiedad Intelectual en dicha práctica.

Resulta imposible no mencionar tanto la ampliación del concepto de juez nacional en la Comunidad Andina como acción palpable de dicho progreso, como otros retos de desarrollo como la definición de aspectos procedimentales en, por ejemplo, el arbitraje de asuntos conciliables de la Propiedad Intelectual.

La participación de las profesionales del Derecho en la mediación, conciliación y arbitraje es diversa. Esto se demuestra, por ejemplo, al verificar la composición de los centros de arbitraje en Lima¹, así como de algunos registros de árbitros especializados en Propiedad Intelectual en el Perú² y de la OMPI³, en algunos centros se llega a una formación equitativa de árbitros, en otros al tercio y, en algunos casos menos de la décima parte.

Esta es solo una fotografía de momento. La formación de nuevas profesionales del Derecho sigue su marcha en un contexto donde cuentan con un número en, también, crecimiento de profesoras principales o contratados.⁴

1. CARC PUCP, Corte de Arbitraje. Disponible en: <https://carc.pucp.edu.pe/servicios/arbitraje/corte-de-arbitraje/>. CIAR USMP, Corte de Arbitraje. Disponible en: <https://usmp.edu.pe/ciar/corte-de-arbitraje/>

2. Registro único de árbitros del Indecopi. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/indecopi/informes-publicaciones/5598578-registro-unico-de-arbitros>.

3. Árbitros, mediadores y expertos de la OMPI (de Perú). Disponible en: <https://www.wipo.int/amc/es/domains/panel/panelists.html#13>

4. Universidad de Lima. Disponible en: http://fresno.ulima.edu.pe/bu_dbdirexp01.nsf/planadocentewebcat?openview&carrera=6100. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <https://departamento-derecho.pucp.edu.pe/profesores/docentes-contratados>



Verónica Arroyo Merizalde

Ética profesional del abogado litigante

La ética legal es más que una responsabilidad profesional.

En muchos países, las asociaciones profesionales de abogados han tratado de plasmar por escrito los principios de conducta ética, pero ¿es un código suficiente?

Los principios éticos pueden existir por consenso general. Ciertamente, un código pone a disposición de los abogados los principios éticamente obligatorios que, de algún modo, ayudan a garantizar una observancia más eficaz de estos. Un código de ética suele contener conductas, comportamientos y prácticas prohibidas, orientadas a resolver problemas específicos de la ética profesional; sin embargo, ningún instrumento puede predecir todos los problemas éticos que pueden surgir en el ejercicio de nuestra profesión.

Los principios de ética jurídica ya sean escritos o no, no sólo regulan la conducta de la práctica jurídica, sino que también reflejan los supuestos, premisas y métodos básicos del sistema jurídico en el que ejerce el abogado. Estos principios, reflejan también la concepción que tiene la profesión en la administración de justicia que incluye el supuesto fundamental de que el abogado típico, aunque se dedica principalmente a la representación de intereses privados, también tiene una considerable responsabilidad pública, ya que un abogado es un profesional que desempeña un papel fundamental en la defensa de la integridad del sistema jurídico. En consecuencia, un abogado debe evitar tácticas que anulen la administración justa de justicia, incluso mientras trabaja enérgicamente para promover los intereses de un cliente.

El litigio es un proceso complejo que ha evolucionado a lo largo de la historia de los sistemas jurídicos. Los sistemas judiciales han ido eliminando los problemas del

proceso para hacerlo más confiable, centrado en la justicia y en la igualdad de armas; a pesar de esto, la ética de los litigios no es perfecta.

El sistema jurídico aparentemente está bien desarrollado; sin embargo, casi todos los días aparecen nuevas situaciones inexploradas. Cuando eso sucede, las normas que regulan el sistema judicial no ofrecen una respuesta sencilla, poniendo a prueba la aplicación de los principios de la ética profesional para asegurar el ejercicio ético de la abogacía y en el mejor interés de las partes implicadas. En arbitraje, por ejemplo, si bien existe abundante normativa que regula la conducta del árbitro, no ocurre lo mismo con los abogados y, aunque recientes situaciones han motivado la alternativa de la remoción de un abogado que hubiera causado la situación de un conflicto, el debate está lejos de resolverse.¹

Una zona incierta puede presentarse incluso antes de llegar a los tribunales. Es posible que los clientes pongan sobre la mesa situaciones que no están necesariamente claras desde el punto de vista legal. La inteligencia artificial ha generado ya una gran tormenta legal y con ella una serie de “zonas grises” legales. Por ejemplo, en junio de 2023, un Juez Federal de Nueva York, impuso una multa a un bufete de abogados por presentar precedentes falsos creados por ChatGPT en un reclamo por lesiones de aviación.²

Las plataformas tecnológicas son el más claro ejemplo de lo mencionado. Las innovaciones han exigido a la sociedad cambios y enfrentamientos con el status quo. Como es común, la innovación se anticipa a las políticas públicas y al derecho, por lo cual siempre se observa un intento de igualarse. Antes de la nueva revolución

1. Véase Óscar Franco Pujo & Roberto Muñoz Rojola, Remoción del Abogado en el Arbitraje Internacional ¿Una Alternativa Viable? La Revista de Arbitraje de la Comunidad Iberoamericana, disponible en <https://ciarglobal.com/wp-content/uploads/2018/04/La-Remocion%CC%81n-del-Abogado-en-el-Arbitraje-Internacional-abril-2018.pdf>. Véase también, Hrvatska Elektroprivreda, d.d. v. La Republica de Slovenia, Cas CIADI No. ARB/05/24, Decisión del Tribunal Arbitral relacionada a la participación de David Milson QC, 6 de mayo de 2008.

2. Véase Corte Distrital de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York. Roberto Mata v. Avianca Inc. (2023)

tecnológica, el retraso era casi imperceptible pues había suficiente tiempo para adecuar el derecho a la realidad. Ahora, la tecnología avanza a pasos agigantados e impredecibles, por lo cual es lógico que existan vacíos legales y problemas de adecuación que los códigos de ética no han encontrado una solución razonable, y sin reglas claras y bien descritas, la ética en los litigios se pone en tela de duda.

Sin embargo, a pesar de que nuestro mundo y nuestra profesión están en constante evolución, y en un entorno competitivo y adversarial, existen parámetros que nunca cambian, sobre cuando de actuar bien se trata, principios que no sólo guían nuestra práctica, sino que reflejan nuestro compromiso de servir.

Primero, una de las principales responsabilidades de un abogado litigante es su compromiso con la justicia. No se trata solamente de defender los intereses de nuestros clientes, sino de actuar bajo los principios de honestidad, transparencia e integridad. La figura del abogado litigante juega uno de los papeles más importantes en el ámbito jurídico, pues garantiza la información, actúa como asesor, representa la defensa en juicio, etc. Por tanto, el abogado no se puede concebir únicamente como un representante de su cliente, sino como un operador del sistema jurídico, que tiene como objetivo el buen funcionamiento de la administración de justicia.

Segundo, el secreto profesional y la confidencialidad resultan principios básicos exigibles a todos los abogados, independientemente de la rama en la que ejercemos. Estos valores suponen principios imprescindibles en la relación cliente-abogado, la cual se fundamenta en la confianza y exige de nosotros una conducta profesional íntegra, honrada, leal y diligente.

Las consultas y discusiones iniciales entre un cliente y un abogado, incluso sin que la representación se formalice, suelen estar cubiertas por el secreto profesional, pues los clientes comparten información en un contexto de confidencialidad. Este momento, sin duda, será el inicio de una relación de confianza, en la

que deben primar los principios básicos que exige la ética moral.

Tercero, el buen desempeño de la profesión y la efectiva consecución de los fines de la administración también está en el debido respeto, lealtad y deferencia profesional entre abogados, quienes independientemente de su posición legal y estrategia, deben mantener un respeto mutuo. Uno de los retos a los que se enfrentan los abogados litigantes son las expresiones ofensivas o posturas extremistas que rebasan los límites tolerables y que perjudican el sistema. Los abogados debemos convivir en el foro, ser prudentes, y evitar comportamientos que conduzcan a situaciones incómodas y encuentros desagradables en los tribunales. El respeto no solo mejora la calidad de la práctica legal, sino que también contribuye a un ambiente más colaborativo y menos adversarial.

Finalmente, las abogadas litigantes enfrentamos desafíos adicionales en un campo que históricamente ha estado dominado por hombres. La igualdad de género garantiza una justicia equitativa y representativa y como litigantes, tenemos un rol ético de fomentar una cultura que valore la inclusión y el respeto mutuo. Las abogadas en roles importantes dentro de una organización, debemos promover valores que celebren la diversidad y eliminen sesgos que mejoren la práctica legal. El compromiso con este principio es un desafío que requiere atención continua de nuestra parte, este compromiso no solo mejora el entorno de trabajo, sino que fortalece la justicia y la equidad en la sociedad en general.

Para concluir, la ética en los tribunales se reduce en gran medida a lo que es exactamente en la vida normal. La ética es el sentido del bien y del mal, y la forma en la que se abordan las situaciones potencialmente dañosas a terceros. En palabras de Don Alfonso el Sabio, los preceptos del derecho son: vivir honestamente, no hacer daño a otro, y atribuir a cada uno lo suyo.³

3. Véase Don Alfonso X, Las siete Partidas, Ley Tercera



Mujer en el Arbitraje: Una perspectiva personal



Claribel Medina
De León

El arbitraje es un método alternativo de resolución de conflictos que se ha consolidado como una herramienta eficaz y eficiente que ofrece a las partes involucradas la posibilidad de resolver sus disputas de manera más rápida, confidencial y con la intervención de expertos en la materia. En un mundo cada vez más globalizado y complejo, el arbitraje se ha convertido en una opción preferida por su flexibilidad y capacidad para adaptarse a las necesidades específicas de las partes.

Históricamente, el arbitraje ha sido dominado por hombres, tanto en los tribunales arbitrales como en las instituciones que los administran. Sin embargo, en los últimos años, hemos visto un cambio significativo en la participación de la mujer en este campo. Esta transformación refleja un esfuerzo continuo hacia una mayor equidad y diversidad en el arbitraje, aunque aún queda mucho por hacer.

Mi experiencia como árbitro ha sido, sin duda, muy enriquecedora y positiva. Desde el comienzo de mi carrera en el arbitraje, he encontrado un espacio donde he podido desarrollarme profesionalmente sin sentirme discriminada por mi género. He tenido la oportunidad de arbitrar casos complejos y relevantes, y en todo momento, he sentido que mi contribución ha sido valorada por mis colegas y por las partes involucradas.

El rol creciente de la mujer en el arbitraje

El rol de la mujer en el arbitraje ha ganado visibilidad en los últimos años, reflejando un cambio positivo hacia una mayor inclusión y diversidad. Las mujeres en el arbitraje no solo aportan una perspectiva única, sino que también contribuyen con su alto nivel de preparación y su enfoque detallado en la resolución de conflictos. La presencia de más mujeres en roles de liderazgo dentro de los tribunales arbitrales ha enriquecido la calidad de las decisiones y ha fomentado un entorno más equilibrado y representativo.

He observado un incremento considerable en la participación de la mujer en los arbitrajes, lo cual es un indicio alentador del progreso en nuestra profesión. Este aumento no es solo en números, sino también en la calidad y en la importancia de los casos que las mujeres estamos arbitrando. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para alcanzar una verdadera equidad. Es esencial que se sigan abriendo

Las mujeres tenemos la excelencia profesional necesaria para desempeñar esta función con éxito. Por eso, invito a las instituciones y a los colegas a continuar apoyando e impulsando la inclusión de más mujeres en el arbitraje, reconociendo el valor que aportamos a este campo. Al hacerlo, no solo se fortalece el proceso arbitral, sino que también se construye un sistema de justicia más justo y equitativo.

Participación de la mujer en los métodos alternativos de resolución de disputas (ADR)

Además del arbitraje, la participación de la mujer en otros métodos alternativos de resolución de disputas (ADR), como la mediación y la conciliación, también ha crecido significativamente. Estos métodos ofrecen formas más colaborativas y menos controversiales de resolver conflictos, y las mujeres han demostrado ser especialmente eficaces en estos roles debido a su capacidad para fomentar el diálogo y la cooperación entre las partes.

La mediación es un campo donde la empatía, la escucha activa, y la capacidad para entender las necesidades de todas las partes son esenciales. Muchas mujeres han encontrado en la mediación una plataforma ideal para ejercer su talento y habilidades en la resolución pacífica de conflictos. De manera similar, la conciliación ha visto un aumento en la participación femenina, lo cual ha contribuido a la diversificación de enfoques y a la innovación en las técnicas de resolución de disputas.

En estos espacios, al igual que en el arbitraje, la presencia de mujeres ha enriquecido la práctica de ADR, aportando nuevas perspectivas y enfoques que mejoran la calidad y la eficacia de los procesos. Sin embargo, es necesario seguir promoviendo la participación de mujeres en estos roles, asegurando que su contribución sea reconocida y valorada en igual medida que la de sus colegas masculinos.

El papel de la mujer en otras formas de litigio

La participación de la mujer en el arbitraje y en otros métodos de resolución alternativa de disputas también refleja un cambio más amplio en el campo del litigio. Tradicionalmente, los tribunales y las prácticas legales formales han estado dominados por hombres, pero esto está cambiando. Cada vez más mujeres están alcanzando posiciones de liderazgo en bufetes de abogados, tribunales y organismos reguladores. Estas mujeres están estableciendo precedentes, liderando casos de alto perfil y siendo reconocidas por su excelencia en el campo del derecho.

Este cambio es crucial no solo para la representación equitativa de género, sino también para la evolución de la práctica legal en su conjunto. La diversidad en el litigio y en los procesos judiciales conduce a decisiones más justas y equilibradas, que reflejan mejor las diversas realidades y necesidades de la sociedad.

A medida que más mujeres participan en el litigio, ya sea en tribunales o en procesos arbitrales, traen consigo un enfoque fresco e innovador. Su participación no solo diversifica el campo, sino que también impulsa una mayor equidad y justicia en la resolución de disputas. Sin embargo, como en todos los campos, todavía queda un largo camino por recorrer para asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para liderar y sobresalir en estas áreas.

Mirando hacia el futuro

Es innegable que la participación de la mujer en el arbitraje y en otros métodos alternativos de resolución de disputas está en aumento. Sin embargo, para mantener y acelerar este progreso, es crucial que se sigan implementando políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género. Esto incluye desde la formación y mentoría de nuevas árbitras, hasta la promoción activa de mujeres en roles de liderazgo dentro de las instituciones arbitrales y ADR.

Las mujeres tienen la capacidad y la excelencia profesional necesarias para desempeñar roles clave en la resolución de conflictos. Su creciente participación en estos campos es una señal de que el arbitraje y los métodos alternativos de resolución de disputas están evolucionando hacia un modelo más inclusivo y representativo.

Para las mujeres que estén considerando una carrera en el arbitraje o en ADR, mi consejo es que no duden en dar el paso. Es un campo donde el crecimiento profesional es real y donde, en mi experiencia, se valora la equidad y la excelencia. Con determinación, apoyo y oportunidades, las mujeres continuarán avanzando y redefiniendo el campo del arbitraje y de la resolución de disputas en general.

¡Saca el sesgo!

Chidimma Njoku-Fadare



Cada 8 de marzo, celebramos el Día Internacional de la Mujer con hashtags como "romper los prejuicios", "cada uno por igual" y similares que adornan nuestras pantallas en todo el mundo. Aunque no cabe duda de que las mujeres de todas las profesiones, incluida la abogacía, nos han sacado de la Edad de Piedra, todos estamos de acuerdo en que las mujeres todavía no han llegado a *Uhuru* en el lugar de trabajo, sobre todo por el sesgo inconsciente.

El sesgo inconsciente (también conocido como sesgo implícito) es una creencia injusta sobre un grupo de personas de la que no somos conscientes y que afecta a nuestro comportamiento y decisiones.¹ Es el sesgo que introducimos en nuestros juicios y toma de decisiones sin darnos cuenta de que lo estamos haciendo, y las mujeres de la abogacía se enfrentan a él todos los días en diferentes formas y grados. Como en todo, hay categorías de prejuicios inconscientes, y este artículo las abordará una tras otra.

En primer lugar, las mujeres sufren microagresiones en una

proporción significativamente mayor que los hombres², ya que tienen el doble de probabilidades que ellos de que les hablen por encima o las interrumpan cuando hablan con sus compañeros. También tienen más probabilidades de que se les asignen tareas domésticas o administrativas en la oficina, como organizar reuniones, pedir y servir comida durante la hora del almuerzo o del té, y levantar acta incluso cuando no son personal junior. Por otro lado, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser penalizadas por el comportamiento asertivo que exige su trabajo. Así que es más probable que una mujer sea vista como agresiva mientras que su colega masculino que muestra los mismos rasgos es descrito como "asertivo". Así que, culpada si lo haces, culpada si no lo haces.

Además, las abogadas son percibidas como menos comprometidas con su trabajo en cuanto deciden tener hijos. Es lo que se denomina la "penalización por maternidad". Esto ha provocado un éxodo masivo de mujeres de los bufetes de

abogados, dejando menos mujeres en la fuerza laboral para ascender a la alta dirección de los bufetes y otras organizaciones empresariales. Por tanto, es más probable que se las deje pasar para ascensos, trabajos visibles y otras responsabilidades clave sin preguntarles si les gustaría quedarse fuera de esas oportunidades. Las investigaciones han demostrado que los hombres son percibidos como más comprometidos con su trabajo cuando forman una familia, mientras que en el caso de las mujeres ocurre lo contrario.

Ahora bien, el objetivo de este artículo es llamarnos la atención y darnos cuenta de que tomamos decisiones basadas en prejuicios implícitos, cuando, como mujeres, nos dejamos llevar por esos prejuicios porque otros nos los han transmitido y no nos hemos parado a cuestionar su lógica. Sin embargo, la buena noticia es que, una vez identificado el problema, estamos bien encaminados hacia la solución. Esto nos lleva a cómo podemos dar pequeños pasos a

1. Diccionario Oxford

2. "Women in the Workplace 2023", LeanIn.org y McKinsey & Company, 5 de octubre, 2023. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023>

El diario para cambiar la narrativa en nuestras esferas de influencia.

El primer paso para vencer el sesgo implícito es aceptar que todos tenemos sesgos. ¿Impresionante? Sí. Nadie está libre de prejuicios. La única diferencia es que tu prejuicio puede no ser el mío. Una vez aclarado esto, a continuación se indican algunas formas de superar los prejuicios implícitos como mujeres abogadas:

1. Haz siempre un trabajo excelente y creíble, promociona tu labor y siéntete orgullosa de él.
2. Muéstrate auténtica en el trabajo y no tengas miedo de ocupar espacios. Apóyate en tu diferencia y aprovéchala para aportar un valor impecable.
3. Priorizar la integración de la vida laboral: más que el equilibrio entre la vida laboral y personal, la integración de la vida laboral consiste primero en aceptar que nuestra vida personal y nuestra vida laboral son partes integrantes de nosotras de las que no podemos divorciarnos. Por tanto, lo mejor es planificar nuestra vida en torno a nuestro trabajo y planificar nuestro trabajo en torno a nuestra vida para lograr el equilibrio.
4. Aspire, trabaje y preséntese a puestos de liderazgo.
5. Promover la inclusión concienciando, fomentando la mentoría y denunciando estos prejuicios cuando sea necesario.

Si bien lo anterior no es una lista exhaustiva de trucos ni de prejuicios, el objetivo de este artículo es mantenernos informadas e ilustradas a medida que hacemos que el lugar de trabajo sea más acogedor para las mujeres, eliminando los prejuicios uno tras otro. Todos debemos recordar que cuando vencemos a los demonios de los prejuicios, le debemos a la posteridad pagar hacia adelante.

“La buena noticia es que, una vez identificado el problema, estamos bien encaminados hacia la solución.”.





El rol de las mujeres en la práctica del arbitraje: ¿qué más podemos hacer?

Vanesa Aguirre Guzmán

He querido iniciar estas líneas con una pregunta, pues más de uno dirá que, dado el acceso de valiosas mujeres a posiciones como direcciones de centros de arbitraje, árbitras, o como líderes de equipos de defensa judicial o en arbitraje, a esta fecha no son necesarias más acciones para visibilizar a la mujer en estos ámbitos.

No soy de aquellas mujeres que sienten que su mundo esté amenazado o menospreciado por los varones. Cierto es que esto pasa por recordar que he nacido en la segunda mitad del siglo XX, en el hemisferio occidental, y he tenido el privilegio de haber podido acceder a estudios de educación superior, o impartir clases en universidades, gracias a la lucha de otras mujeres menos afortunadas que sufrieron lo inimaginable y gracias a quienes hoy estoy escribiendo estas líneas. Mi reconocimiento imperecedero para esas valientes.

Tampoco soy de las que menosprecia el trabajo de los varones: para mí es un gusto trabajar en equipo; el sexo de mis colegas me es indiferente. Disfruto muchísimo del entusiasmo y la sagacidad con que los hombres enfrentan casos complejos, como me alucina el encontrarme con mujeres que encuentran mil posibles respuestas a un problema jurídico con una creatividad extraordinaria.

Entonces, ¿qué hace falta? ¿Tenemos que demostrar algo? ¿O basta ser reconocidas por nuestro trabajo y nuestros resultados?

Resulta una paradoja ineludible que, en el mundo jurídico, como en el de muchas otras profesiones, las personas quieran tratar con un abogado, que además

goce de seniority, pero al mismo tiempo se llenen la boca diciendo que hay que dar oportunidad a las mujeres jóvenes. Y es que muy pocos confían —y eso pasa, no digamos que no, en otras profesiones— en una joven mujer esté capacitada para manejar su caso; sin embargo, muchas personas acaban reconociendo que las mujeres tenemos, en algunos casos, mayor capacidad de organización y entrega a los casos que se nos encomiendan. Por otra parte, y no ocultaré mi molestia en este punto, sigo encontrándome con colegas varones que, a guisa de “empoderar” a la mujer, encargan sin consultarnos si dispondremos del tiempo necesario, la presidencia de los tribunales arbitrales a sabiendas de que la ponencia de un caso conlleva mucho más trabajo.

El problema, me temo, es que se asume que la mujer “tiene que empoderarse”. Y eso coadyuva a que muchas mujeres terminemos masculinizándonos, o a adoptar actitudes agresivas, inclusive contra otras mujeres, a pesar de que nos llenamos la boca de sororidad. O bien se espera que mujeres “empoderadas” sean asimismo personas capaces de entregar resultados impecables, mientras lidian con roles tradicionalmente asignados a las mujeres por el solo hecho de serlo.

El mundo jurídico es un mundo tradicionalmente masculino. Basta mirar las listas de árbitros y mediadores de los centros de arbitraje. Lo propio sucede en muchos despachos: las mujeres terminan siendo odiadas inclusive por otras mujeres, porque si demandan resultados son tachadas de brujas, mientras un varón que los exige es, en cambio, un líder.

Así que vamos a proponer o rescatar algunas ideas:

A estas alturas, al menos cuando estamos en igualdad de condiciones en lo que a conocimientos concierne, no hay forma de sostener que el varón, por el hecho de serlo, sea mejor profesional que la mujer.

- La idea de apoyarnos entre mujeres no significa ser enemigas de los hombres.
- ¿Hasta cuándo deberé escuchar a una mujer decirme que mi equipo debe idolatrarme o seguirme sin cuestionarme si estoy o no adoptando una rienda adecuada? Todos debemos tener consciencia de que podemos equivocarnos; que alguien más joven, mujer u hombre, puede notarlo y nos ayudará a corregir errores. Y en ello no hay motivo de ofensa. La humildad es una virtud. Y coadyuva a llegar a la excelencia.
- Viceversa, los hombres no deben ridiculizar la idea de que utilicemos términos como “árbitra” o “presidenta”. Cada cierto tiempo, veo en los chats discusiones sobre el sufijo “ente” que son, lo menos, graciosas. Leamos lo que dice la RAE. No hay que llegar, desde luego, a la ridiculez del “todes”, que eso no empodera a la mujer en lo más mínimo, créanme.
- Debemos aprender a confiar en que una mujer, al igual que un hombre, si cuenta con la integridad y los conocimientos necesarios, estará en capacidad de laudar —o defender un caso— con justicia y excelencia.
- Ninguna mujer debería adoptar una actitud agresiva para ser considerada como una excelente litigante, como tampoco ningún hombre. Ambos debemos aprender a trabajar en equipo. Somos colegas. Y los colegas entienden estar al mismo nivel. A estas alturas, al menos cuando estamos en igualdad de condiciones en lo que a conocimientos concierne, no hay forma de sostener que el varón, por el hecho de serlo, sea mejor profesional que la mujer. Nos debemos respeto unos a otros.

- Evitemos la condescendencia con el uso de diminutivos o términos como “mijita”, “linda”, “doctorita” o semejantes. Los hombres deben entender que esos términos son denigrantes, por más que no hayan tenido la intención de utilizarlos de esa forma. Lo siento, doctores: la cruda verdad es que nos incomodan mucho y nos desconciertan.
- Aprendamos a dar una mano a mujeres que recién se inician en el mundo jurídico, como en el del arbitraje. Confiemos en las secretarías arbitrales que no han llevado casos; o a pedir a las colegas que no han ejercido presidencias de tribunales que los presidan, y ofrezcamos nuestra ayuda para la sustanciación del caso.
- En el ámbito del arbitraje, deberíamos asumir que quienes pactan una cláusula arbitral es porque han confiado en tener un espacio no solo alternativo, sino confiable para resolver sus controversias. Las decisiones justas y jurídicas no dependen del sexo del ponente, sino de su conocimiento y rectitud. Y estas no son virtudes predicables en exclusiva de hombres o de mujeres. Ambos sexos debemos colaborar para hacer de este un espacio justo, sensible y atento a quienes confían en nosotros para resolver sus causas con transparencia, justicia y confiabilidad.

Todo lo demás debería venir por añadidura.

El Mundo de WIP

COSTA RICA

Encuentro WIP Costa Rica 2024

El jueves 5 de septiembre, el evento anual de WIP Costa Rica reunió a líderes del ámbito legal para una velada inspiradora. Tatiana Rojas Hernández, presidenta de WIP Costa Rica y socia de Aguilar Castillo Love, abrió el evento con una cálida bienvenida.

El punto culminante de la noche fue una potente conferencia de Patricia López Aufranc, una destacada abogada de la UBA y Harvard Law School, y exsocia de Marval, O'Farrell & Mairal. Ella compartió valiosas ideas sobre el "Desarrollo Profesional," dejando a la audiencia inspirada.

Un momento clave fue la presentación del Proyecto Pro Bono, "Herramientas Legales para Mujeres: Mapeo de la Regulación en Costa Rica" que destaca el compromiso de WIP Costa Rica con el avance de los derechos de las mujeres. El informe da visibilidad a la legislación vigente que ha acortado la brecha de género en nuestro país. El documento pone en evidencia una realidad fundamental: el potencial de la normativa actual como herramienta de empoderamiento para las mujeres. El evento también incluyó el emocionante lanzamiento de "WIP NEXT," una plataforma para la próxima generación de abogadas que continuarán impulsando la igualdad de género en la profesión.

Gabriela Lucke, de INCAE Business School, cerró el evento con una visión sobre el futuro de WIP Costa Rica, destacando sus alianzas estratégicas y las mujeres inspiradoras que lideran el camino. La noche concluyó con un animado cóctel, brindando una valiosa oportunidad para la conexión y la colaboración.



Desde el lanzamiento oficial del capítulo de WIP Etiopía en julio de 2023, hemos logrado organizar cinco eventos. Para nuestro evento de lanzamiento, pudimos reunir a cinco profesionales y líderes jurídicas inspiradoras para que compartieran su trayectoria y sus experiencias como abogadas en Etiopía. También presentamos WIP como una plataforma de colaboración, apoyo e inspiración para las mujeres en el servicio jurídico corporativo.

Después de nuestro evento de lanzamiento, en septiembre de 2023, organizamos un taller de desarrollo profesional titulado "Caminos hacia el progreso: Mejorar la carrera jurídica a través del desarrollo profesional". Se trató de un evento único, ya que se centró en el perfeccionamiento de las habilidades interpersonales necesarias para el ejercicio de la abogacía. Nuestro tercer evento tuvo lugar a principios del nuevo año, en enero de 2024. Para este evento, nos asociamos con la Facultad de Derecho de la Universidad de Addis Abeba para debatir sobre el arbitraje de inversiones en África bajo el título "Conversación sobre arbitraje: Tendencias y desarrollos en África y Etiopía". Este foro proporcionó una exploración exhaustiva del panorama del arbitraje de inversiones, profundizando en las lecciones aprendidas de experiencias pasadas, los desarrollos actuales que dan forma al marco legal y las tendencias emergentes preparadas para definir el futuro del arbitraje en África y Etiopía.

En marzo de 2024, nos tomamos un descanso de nuestros habituales paneles temáticos para centrarnos en un divertido evento de networking para nuestras participantes. Realizamos una enriquecedora sesión de alfarería en un Jardín Botánico, diseñada para estrechar lazos entre mujeres en la profesión legal. El evento nos permitió disfrutar de la tranquilidad de la naturaleza, expresar nuestro lado artístico y establecer contactos con nuestras compañeras.



Nuestra última mesa redonda se celebró virtualmente en agosto de 2024. Reunió a abogados etíopes con experiencia en el ejercicio de la abogacía en jurisdicciones extranjeras, en particular en los Estados Unidos de América y el Reino Unido. El acto se titulaba "Ejercer la abogacía en jurisdicciones extranjeras: Experiencias de abogados etíopes". Las ponentes destacaron la importancia de la gestión del tiempo y de los proyectos, la creación de redes y la capacidad de recibir críticas constructivas. El panel destacó cómo la formación, las prácticas y los programas de mentoría desempeñaron un papel crucial para ayudarles a adaptarse a sistemas jurídicos extranjeros, además de desarrollar una mentalidad ágil. Fue inspirador escuchar cómo estas profesionales están aplicando sus experiencias globales, desde la creación de bufetes de abogados sostenibles y la mentoría de jóvenes con talento hasta la implantación de sistemas de gestión del conocimiento. También vale destacar que una de nuestras participantes fue el primer Vance Center African Legal Fellow etíope del año 2023.

WIP Etiopía espera seguir participando en iniciativas que empoderen a las mujeres en el sector jurídico y fomenten conversaciones significativas. En un futuro próximo, pretendemos lanzar nuestro programa de mentoría que empareja a jóvenes estudiantes de derecho con abogados y líderes en ejercicio. Esperamos que WIP Etiopía se fortalezca como plataforma de colaboración, apoyo y asociación.



Generando conexiones, alianzas, y oportunidades



Mary Mar Samaniego A.
Coordinadora Comunicación,
WIP Ecuador



Generando Conexiones a través de los #WIPTalks: Al finalizar el mes de agosto, iniciamos la campaña de expectativa a través de redes sociales para presentar una la iniciativa del capítulo Ecuador de WIP, denominada #WIPTalks. Este espacio inspirado en TEDx®, busca convocar a profesionales del derecho, estudiantes y docentes a foros académicos donde se aborden trending topics en diversas ramas legales, conducidos por líderes inspiradores y de amplia trayectoria; y, a la vez genere un espacio de interacción y networking entre expositores y participantes.

El evento de lanzamiento de #WIPTalks arrancó con la experta Ximena Bautista Uribe, reconocida abogada en varios países, con más de 25 años de trayectoria profesional quien brindó una **GUIA PARA TRANSFORMARTE EN RAINMAKER**, en el cual se habló de las mejores prácticas y consejos para el desarrollo exitoso de los negocios, enfocado en los retos y oportunidades que deben enfrentarse con liderazgo en un ambiente corporativo. Más de 50 participantes se hicieron presentes en este importante foro.

El evento contó con el apoyo académico de la Universidad Técnica Particular de Loja y su Escuela de Negocios, quienes brindaron sus espacios para la realización de la charla. Adicionalmente, se contó con el patrocinio de Growth Play y LupaLegal.



El siguiente #WIPTalks se llevará a cabo en el mes de noviembre en el que contaremos con la participación de representantes de la iniciativa 30% + ClubEc, presente en varios países, la cual trabaja con empresas que promueven un cambio significativo y sostenible en el equilibrio de la diversidad, equidad e inclusión, cuyo objetivo radica en lograr un mínimo del 30% de mujeres en las Juntas Directivas y C-Suites en las empresas más grandes del Ecuador hasta el 2030.

[Más información](#)



Convenio entre WIP Ecuador y UTPL: Alianzas que apuestan a la capacitación para fortalecer la cultura de la legalidad: Celebramos un convenio de cooperación con la Universidad Técnica Particular de Loja, importante institución de educación superior a distancia en el Ecuador, para el desarrollo conjunto de seminarios virtuales especializados en la cultura de la legalidad y el manejo de la profesión del Derecho en consonancia con el rol de estudiante y mujer profesional de esta carrera. Alumnas y ex alumnas de la carrera de Derecho de la UTPL podrán beneficiarse de este importante convenio. Posteriormente, se verificarán otras alternativas de cooperación a través de programas de mentoring y proyectos de impacto social.



Evento “Mujeres en la Propiedad Intelectual: Una Visión Internacional”: Nuestra fundadora Margarita Zambrano, en conjunto con nuestra coordinadora de comunicación Marymar Samaniego y embajadora María Fernanda Román, quien además es Decana de la Escuela de Gobierno & Corporate Fundraising de la Universidad Hemisferios estuvieron presentes en el evento “Mujeres en la Propiedad Intelectual: Una Visión Internacional” organizado por la Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana, el mismo que contó con la intervención de Jennifer Chicoski, Agregada de Propiedad Intelectual y Silvia Solís, Asesora Legal de Propiedad Intelectual de la Embajada de EE.UU.

Simposio Internacional: Protección del Interés Público en el Estado Constitucional de Derechos: Nuestra fundadora Paola Gachet, socia de LEXVALOR Abogados, participa como ponente en el Simposio Internacional: Protección del Interés Público en el Estado Constitucional de Derechos organizado por la Procuraduría General del Estado de Ecuador, con el tema “La importancia del respeto de los derechos de los contratistas del Estado”. Paola tiene una amplia experiencia y trayectoria en lo que refiere a Contratación Pública, Derecho Tributario y Derecho Administrativo.

Firmas de las contribuidoras y autoras publicadas en esta edición

**Baker
McKenzie.**

CENTRAL LAW
Your **International**
Central American Firm

**CORRAL
ROSALÉS**
international standards, local vanguard

FERRERE

GALA
Galindo, Arias & López
Abogados - Attorneys at Law

**MEYTHALER &
ZAMBRANO**
ABOGADOS

 **ROBALINO**

ROSSELLÓ
ABOGADOS

 **SMARTLEX®**
CONSULTORES Y ASESORES LEGALES

BOLETÍN WIP

SEPTIEMBRE 2024



VANCE CENTER
WOMEN IN THE PROFESSION