



Na Mídia

01/03/2024 | [LexLatin](#)

Mujeres en el Arbitraje: ¿Cómo las abogadas están reduciendo la brecha de subrepresentación en los nombramientos?

Un tercio de los nombramientos realizados el año pasado en el CIADI corresponde a mujeres.

Jesús Hurtado

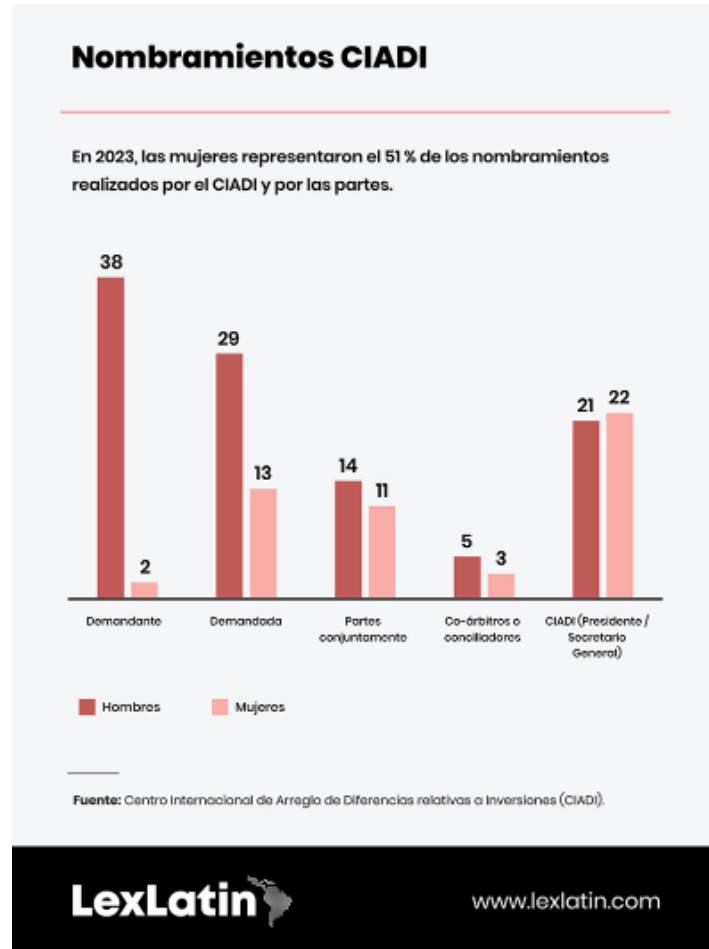


Arriba: Claudia Benavides, Baker McKenzie (izq.); Meg Kinnear, CIADI (centro); Camila Biral (der). Abajo: Krystle Baptista, CEIA (izq); María Inés Corrá, ALArb (der).

La presencia de profesionales mujeres ha venido ganando terreno en el mundo del arbitraje, ya se trate del ámbito doméstico o del plano internacional, incluso en posiciones directivas, como dentro del propio Centro Internacional de Arreglo de Diferencias (CIADI), el más importante organismo relacionado con el arbitraje a escala global, que hoy es presidido por una mujer, la canadiense Meg Kinnear.

Un vistazo a las estadísticas de nombramientos impulsados por el CIADI permite reconocer la medida del avance: para 2019, las mujeres representaron el 19 % de los nombramientos realizados en casos de arbitraje, mientras que en 2022 la proporción subió a 23 %. Al cierre de 2023, las designaciones de abogadas alcanzaron el 32 %.

No obstante los evidentes avances, aún queda camino por recorrer, especialmente porque son las partes —y no las instituciones— las que más influyen en que haya más laudos firmados por hombres que por mujeres. Esto significa que sigue habiendo un sesgo en la cultura corporativa que debe ser franqueado.



Superando la tradición

Al revisar las estadísticas históricas del CIADI, se tiene que desde su establecimiento en 1972 apenas 15 % de los nombramientos en los casos tramitados por ese organismo del Banco Mundial corresponde a mujeres.

“Las mujeres han estado subrepresentadas en la profesión jurídica, en general, y en el campo del arbitraje internacional no es diferente. Pero hemos visto un gran progreso en las últimas décadas. Confío en que esta tendencia continuará”, comenta Meg Kinnear, para LexLatin.

Son varias las iniciativas globales que han contribuido al respecto. Algunas de las iniciativas que mayor impacto han logrado son el *Equal Representation in Arbitration (ERA) Pledge*, posteriormente, del *Arbitral Women* y *Women Way in Arbitration Latam (WWA)*, esfuerzos colaborativos entre representantes de corporaciones, de Estados, instituciones arbitrales, profesionales del arbitraje y académicos, con la idea de mejorar el perfil y la representación de las mujeres en el arbitraje, así como designar a mujeres como árbitras en igualdad de oportunidades.

Los efectos se comienzan a ver: además de que en el CIADI las árbitras ya representan un tercio de los nombramientos, las estadísticas del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Diversidad de Género en los

Procedimientos Arbitrales del Consejo Internacional para el Arbitraje Comercial (ICCA) reflejan que el porcentaje de mujeres llamadas a arbitrar disputas ha rozado el 20 % en los últimos años.

Camila Biral, socia de la firma brasileña Demarest y especialista en el área de resolución de disputas, asegura que hay tres razones básicas que comenzaron a actuar de manera complementaria y armoniosa para dar estos resultados:

- Las cámaras de arbitraje comenzaron a fomentar la diversidad en la composición de tribunales y paneles.
- El número cada vez mayor de mujeres en puestos superiores en empresas y despachos de abogados.
- La capacitación de las mujeres, con credenciales suficientes para ser designadas para todo tipo de controversias, entre las más diversas materias y especialidades.

Sesgos

“En el ambiente jurídico de hoy resulta más fácil pensar en hombres que en mujeres, no porque falten mujeres sino porque estamos condicionadas y condicionados socialmente para ello”, afirma, desde Madrid, Krystle Baptista Serna, la joven árbitra venezolana que desde 2022 se desempeña como Secretaria General del Club Español e Iberoamericano de Arbitraje (CEIA), una institución que reúne a más de 1.300 profesionales del área en ambas costas del Atlántico.

“En esto hay una parte histórica y una parte de la realidad en la profesión jurídica, pues a medida que se va avanzado en la carrera, hay menos mujeres que llegan a lo alto. Muchas se ven forzadas a escoger entre su vida personal y su vida profesional”, dice.

En este mismo sentido se expresa su colega María Inés Corrá, la recién electa presidenta del directorio de la Asociación Latinoamericana de Arbitraje (ALArb), quien estima que, como en tantos otros ámbitos, a cierta edad las mujeres enfrentan todavía mayores exigencias que los hombres para conciliar su rol familiar con el desarrollo profesional, planteando exigencias que no todas las mujeres pueden cumplir.

“Pero por arriba de eso, existen sesgos implícitos (que todos tenemos) que hace que la toma decisiones (todavía mayormente de hombres) siga favoreciendo a los hombres. La buena noticia es que los sesgos se trabajan. Por eso, no es casual encontrar que el incremento de mujeres en espacios de toma de decisión o en roles de liderazgo (counsel o árbitro) responda a políticas explícitas adoptadas para favorecer ese cambio y ampliar las oportunidades de las mujeres en la práctica”, afirma.

En sintonía con estos planteamientos y refiriéndose específicamente a los nombramientos internacionales, Kinnear señala que resulta difícil para las mujeres entrar en el arbitraje global, pues las partes valoran mucho la experiencia y 'el historial del árbitro', un rol que desde siempre tuvo figura masculina.

“Dado que los hombres tradicionalmente han dominado el campo, las mujeres han tenido que trabajar duro para ganar experiencia como árbitros y construir esa reputación. Pero gracias a los esfuerzos que se han hecho, hoy no faltan árbitras experimentadas y talentosas en todo el mundo para que las partes las consideren —para— sus casos”, comenta.

Esta percepción de la Secretaria General del CIADI podría, en parte, explicar por qué los nombramientos de árbitras realizados por los demandantes, demandados y ambas partes en conjunto son considerablemente menores a los realizados por el presidente del tribunal o a propuesta del CIADI, de acuerdo con los datos del organismo.

Tras señalar que, antes de 2015 (fecha de la suscripción del ERA Pledge), existían muy pocas estadísticas publicadas y se hablaba poco sobre la subrepresentación de las mujeres en el mundo arbitral, Katherine González Arrocha, quien

por 15 años se desempeñó como Directora para América Latina de la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional (ICC), cree que los sesgos inconscientes con respecto al rol de las mujeres como árbitros persiste.

“Los diversos estudios sobre la materia demuestran que estos sesgos inconscientes llevan a que en muchos casos se asocie a la mujer con ‘estados emocionales’, que son contrarios a la función e imagen de un juez o árbitro. A manera de ejemplo, recientemente debía designar a un presidente de un tribunal arbitral en conjunto con un coárbitro, quien me indicó que prefería un presidente hombre teniendo en cuenta que se trataba de un tema sensible con implicancias familiares”.

El cambio es inevitable

Aun cuando reconocen que en sus respectivos casos disfrutaron de facilidades para ascender en su carrera, las abogadas consultadas no dejan de reconocer las dificultades que se presentan en el seno de las organizaciones y firmas inherentes a la práctica profesional en sí, más allá de las limitaciones de orden familiar.

Formada en las filas del bufete argentino Bomchil, María Inés Corrá afirma que sigue siendo más difícil para las mujeres crecer en los despachos y consolidarse como líder de esta práctica, algo que da como resultado la pérdida de talentos femeninos o que se separen para desarrollarse como *sole practitioners*.

“Por eso es tan importante trabajar en políticas de diversidad que favorezcan el desarrollo de las mujeres (aunque no solo de ellas), que se alineen a sus expectativas de carrera, que son las mismas que las de los hombres”.

Otro tanto añade Claudia Benavides, abogada colombiana que desde 2019 funge como líder global del grupo de resolución de conflictos en Baker McKenzie. En su experiencia personal, Benavides dice haber tenido la gran fortuna de contar con socios, equipos de trabajo y colegas en la comunidad arbitral que han creído en sus capacidades, le han apoyado en su desempeño y añade un aspecto crucial: el cliente.

“Sin duda alguna, la confianza de nuestros clientes ha sido fundamental: valoran el trabajo riguroso, comprometido y estratégico que les brindamos y eso me ha permitido liderar equipos en disputas muy complejas, muchas de ellas relativas a proyectos o transacciones internacionales multimillonarias, ante tribunales arbitrales muy especializados y exigentes”, dice.

Al afirmar que prefiere hablar de “cuánto se ha avanzado en la designación de mujeres en los procedimientos arbitrales”, Camila Biral dice que a lo largo de su carrera siempre ha buscado equilibrar la formación de sus equipos de trabajo en términos de diversidad, convencida como está de la pluralidad como forma más completa y creativa de abordar problemas y disputas confiadas por sus clientes.

Por su parte, Krystle Baptista apunta que ser mujer no ha sido un obstáculo para su desarrollo profesional y, por el contrario, considera que es un buen momento para ingresar a la práctica del arbitraje, por todos los esfuerzos que se están haciendo para visibilizar el rol femenino.

Además de contratar a mujeres en su propio bufete, asegura que su compromiso es total con la diversidad a la hora de proponer a los conformantes de un tribunal arbitral y, desde que en 2022 ocupa el alto cargo en ICEA, se asegura de que esto sea una práctica ordinaria. “Como profesional y como formadora de profesionales intento favorecer el talento femenino”, puntualiza.

Ya en el plano global, desde Washington D.C., Meg Kinnear comenta que las iniciativas adelantadas por CIADI subrayan la obligatoriedad de seleccionar mujeres en las ternas para todo caso de arbitraje, gracias a esto el año pasado 51 % de los árbitros designados por ese organismo fueron mujeres.

“Tenemos otras iniciativas que, si bien no se centran directamente en el género, ayudan a promover la diversidad en la profesión desde cualquier ámbito, como el programa de prácticas, que alberga estudiantes de todo el mundo –al margen de credo o raza-; o el proyecto Joven CIADI, que conecta a jóvenes profesionales a nivel mundial. Eso también es un medio para fomentar la diversidad”.

Todo ello confluye para reforzar los esfuerzos por superar los sesgos y lograr una total equidad de la mujer en el mundo arbitral. Y como señala Claudia Benavides, la capacidad profesional de las jóvenes generaciones constituye la más importante herramienta para lograrlo.

“Los altos estándares de calidad hacen que el trabajo riguroso y comprometido sea altamente valorado. Creo que esto, sumado a ser siempre auténticas, contar con mentores y *sponsors* y ejercer la profesión con sentido y propósito permite alcanzar grandes satisfacciones y resultados”.