

BOLETÍN WIP

Mes de la Mujer

Hacia la equidad e igualdad de género en el ámbito legal



MEJORES PRÁCTICAS PARA
PROMOVER LA EQUIDAD

DESIGUALDAD
SALARIAL

PRESUPUESTOS
SENSIBLES AL GÉNERO

CÓMO CONSTRUIR LA
EQUIDAD DE GÉNERO

CAPÍTULOS WIP EN
EL MUNDO

Y MÁS...



REDACCIÓN

Vance Center

CAPÍTULO COORDINADOR

WIP Ecuador

AUTORES + CONTRIBUIDORES



América Argumedo Martínez

Directora de Desarrollo Institucional de Abogadas MX



Alicia Arias Salgado

Miembro del Directorio de WIP Ecuador



Valeria Chapa Garza

*Fundadora y Consejera de Abogadas MX
Vice President & General Counsel, Orbia*



Emilia Grijalva Reyes

Directora Ejecutiva de WIP Ecuador



Ángela María Jurado

Coordinadora de Diversidad e Inclusión y Plan Semillero de la firma Gómez-Pinzón. Ángela es una de las co-fundadoras de WIP Colombia y la secretaria del Comité Ejecutivo.



Jessahé Navarrete

Presidenta de WIP Ecuador



Sofía Rattazzi

Asociada, FERRERE Abogados WIP Paraguay



Naomi Rodríguez Manzueta

Asociada Senior de la División de Negocios la firma Headrick. Naomi es miembro electo del Consejo Nacional de Participación Ciudadana y miembro del COLADIC-RD, entre otras.



Elizabeth Silfa Micheli

Asociada Senior de la División de Negocios de la firma Headrick. Elizabeth está admitida en República Dominicana y participa activamente en el capítulo de la RD de WIP.



Ravenna Vieira

Abogada, especializada en Derecho Público, Procesal y Societario, Compliance y Gestión de Riesgos. Ravenna es asociada a WLM, Coordinadora del GT de Diversidad (WLM), y una Fellow de las Prácticas para el Acceso a la Justicia del Vance Center.



Contenido

3

EL CAMINO...

El camino que emprendemos en la búsqueda de nuestro propósito.

Por Emilia Grijalva Reyes

4

MEJORES PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN:

Un imperativo para alcanzar una verdadera diversidad en el sector legal

Por Naomi Rodríguez Manzueta

6

DESIGUALDAD SALARIAL EN LA PROFESIÓN LEGAL:

Un Análisis de la Realidad de las Abogadas en México

Por América Argumedo Martínez y Valeria Chapa Garza

8

PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO:

Un aliado en la lucha para lograr igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Las mujeres somos motor de cambio.

Por Elizabeth Silfa Micheli

10

¿DÓNDE ESTAMOS UBICADAS LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL?

Eliminar la brecha de género en el trabajo es indispensable.

Por Jessahé Navarrete

12

MUJERES ABOGADAS REPRESENTAN A BRASIL MÁS ALLÁ DE LA SAMBA Y EL FÚTBOL

Es necesario reflexionar sobre las barreras que aún quedan por superar.

Por Ravenna Vieira

13

CONSTRUCCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO LEGAL

La equidad de género no es simplemente un ideal, sino un imperativo moral y profesional.

Por Sofia Rattazzi

14

WIP WORLDWIDE

Todas Juntas por la Equidad: WIP Colombia como Epicentro del Empoderamiento Legal Femenino - **Ángela María Jurado**

Innovando Juntas: Inteligencia Artificial, Mujeres y Gobierno Abierto - **Alicia Arias Salgado**

WIP en el Mundo: Actividades de Capítulos de Panamá, México, Colombia, y Paraguay

INTRODUCCIÓN

¿Qué significa crear nuestro propio futuro?

Hace más de una década, se estableció el programa del Vance Center, Women in the Profession (WIP), para abordar una brecha visible y preocupante: había pocas mujeres abogadas en puestos de liderazgo en América Latina, y aún menos a nivel de socias.

Al reconocer que el liderazgo, la visión, y la participación activa – no la mera presencia – de las mujeres son elementos necesarios para una profesión legal accesible, equitativa y diversa, las primeras impulsoras de WIP buscaron crear oportunidades para que las mujeres se conectaran, se apoyaran mutuamente y desarrollaran la capacidad y la experiencia necesaria para avanzar al siguiente nivel en sus carreras.

Es difícil imaginar que las primeras participantes en WIP pudieran haber imaginado dónde estamos hoy, incluso en sus sueños y momentos más optimistas. A partir de 2024, WIP cuenta con cientos de miembros en 19 capítulos en América Latina – incluidas muchas socias de firmas destacadas. Más recientemente, la red de WIP ha atravesado el Atlántico y se ha expandido a varios países de África, con capítulos en Nigeria, Kenia y Etiopía. Ahora que damos la bienvenida a un nuevo capítulo en Miami, estamos impacientes por ver adónde nos llevará este crecimiento.

El objetivo fundamental de WIP es promover el emprendimiento y avance de las mujeres en la profesión legal, haciendo hincapié en el liderazgo individual y el liderazgo dentro de la profesión, y utilizando la práctica del derecho para mejorar la situación de las mujeres en el mundo y garantizar a las mujeres la igualdad de protección ante la ley.

Lo logra muy bien, por supuesto, pero nosotras sabemos que WIP significa aún más que eso. A través de este programa, aprendemos unas de otras y crecemos juntas. Desarrollamos conexiones profesionales, establecemos nuevas redes y oportunidades de mentoría, y construimos amistades fuertes en el proceso. A través de WIP, encontramos espacios de acogida, apoyo, reflexión, crecimiento, y hermandad, y abrimos más oportunidades para la excelencia, para nuestras colegas y las futuras generaciones de mujeres en el mundo del derecho.

Con esta publicación, esperamos reflejar y transmitir algo de esa experiencia, algo de esa perspicacia, algo de ese apoyo, algo de esa conexión. Esperamos que este boletín ofrezca un espacio para visibilizar los logros y perspectivas de algunas de las tantas mujeres inspiradoras que integran la red WIP, y para ayudar a generar y fortalecer las conexiones entre los diversos capítulos, compartiendo experiencias comunes y construyendo puentes a través de fronteras, sectores y generaciones.

Este es el futuro de la profesión legal. Estamos muy contentas de compartirlo con todas ustedes.

equipo de redacción

EL CAMINO...

El 14 de junio de 1993, la reconocida jueza estadounidense Ruth Bader Ginsburg asistió al Jardín de las Rosas, con el ex Presidente Bill Clinton, al anuncio de su nominación a la Corte Suprema. El discurso de la jueza, icono feminista, caló en los corazones de los presentes, al brindar un sentido homenaje a su madre, Celia Bader: “Ruego que yo sea todo lo que ella hubiera sido de haber vivido en una época en la que las mujeres pudieran aspirar y lograr, y en la que las hijas fueran tan apreciadas como los hijos” - dijo.

Cada 8 de marzo, se conmemora a nivel mundial, desde 1975, el Día Internacional de la Mujer, fecha proclamada por la Organización de las Naciones Unidas. Las mujeres de todos los continentes, a pesar de las diferencias raciales, lingüísticas, éticas, culturales, políticas y económicas, se unen este día para reconocer las décadas de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la equidad, la inclusión, la paz y el desarrollo.

En este mes, nos invade la nostalgia, la esperanza y la pasión por seguir luchando por una misma causa: la reducción de las brechas de género y la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Este no será un editorial en el que se analicen o enuncien siquiera los pasos que hemos dado a lo largo de estos más de 90 años de lucha, ni lo que resta por hacer para alcanzar la anhelada equidad.

Este texto pretende únicamente dar una opinión sobre el camino que emprendemos en la búsqueda de nuestro propósito.

La vida está llena de caminos. Cada día las personas tomamos una decisión que nos lleva por una de esas rutas, muchas veces corta, otras veces incierta, otras tantas escabrosa; lo cierto es que nuestros pasos nos empujan a alcanzar nuestros sueños y metas.

En ese viaje de descubrimiento de nuestro propósito, atravesaremos tempestades y dificultades grandes como montañas. También sentiremos la calidez y el abrigo de aquellos sitios seguros (llámense familia, hogar, trabajo, estudio y amigos) e incluso tendremos la suerte de encontrar maravillosos motores que nos impulsen a seguir, cuando las fuerzas falten. Sin duda, se presentarán circunstancias que escapan de nuestro control y tendremos que aprender a saltar...

Este viaje será mucho más llevadero en la medida en que no permitamos que las circunstancias nos definan, que mantengamos firmes nuestros principios y valores y que cultivemos la humildad, la gratitud y la empatía en cada espacio.

El camino no siempre será fácil, pero debemos transitarlo con la convicción de que, al descubrir nuestro propósito, podremos construir nuestro legado que surge de la necesidad elemental del ser humano de trascender.

Debo reconocer que aún no he descubierto mi propósito, pero estoy dispuesta a recorrer el camino con sus altos y bajos para encontrarlo.



**Emilia
Grijalva
Reyes**

**Directora
Ejecutiva
WIP Ecuador**

“En este mes, nos invade la nostalgia, la esperanza y la pasión por seguir luchando por una misma causa: la reducción de las brechas de género y la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres”.

MEJORES PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN:

Un imperativo para alcanzar una verdadera diversidad en el sector legal

Naomi Rodríguez Manzueta

A través de los años las mujeres hemos conseguido importantes avances en la lucha por lograr la igualdad con el género masculino; sin embargo, aún quedan muchos retos que sortear, uno de ellos, lograr la igualdad en el ámbito laboral.

Dentro de los retos que afrontan las mujeres en el ámbito laboral podemos resaltar el denominado “maternity penalty” o “penalidad por maternidad”, término que ha sido acuñado para reflejar las desventajas con las que se encuentran las mujeres con hijos respecto a salario, oportunidades de trabajo, percepción de competencia, entre otros aspectos, primordialmente en relación con los hombres. En contraposición al “fatherhood bonus” o “bono de la paternidad”, respecto al cual varios estudios parecen indicar que los hombres mantienen el mismo nivel de ingresos o reciben un incremento en los mismos cuando se convierten en padres¹. Otros retos que deben afrontar las madres trabajadoras incluyen sesgos, que no les permiten avanzar o potencializar sus carreras, menores oportunidades para promoción y menos oportunidades para recibir trabajo de más alto perfil.

Respecto al caso de la República Dominicana, en el 2019, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presentó el informe sobre Desarrollo Humano (IDH) 2019: “Más allá del ingreso,

más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades en el desarrollo humano en el siglo XXI”. Un aspecto fundamental que enfatiza el Informe sobre Desarrollo Humano es el Índice de Desigualdad de Género (“IDG”), que para República Dominicana tiene un valor de 0.453, ubicándolo en el puesto 104 de 162 países².

Específicamente en el ámbito del derecho en la República Dominicana, ya han pasado casi 111 años desde que Ana Teresa Paradas Sánchez (1890-1960) obtuviera el título de licenciada en Derecho en 1913. Sin embargo, pese a haber recibido el título, ésta última debió esperar varios años para ejercer su profesión, pues se le negó el exequátur en su momento.

Actualmente, las estudiantes de derecho constituyen un porcentaje mayor que el de los hombres estudiantes de derecho. Según el último informe del Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT), los porcentajes de mujeres matriculadas en la carrera de Derecho ascienden a 57.3%; de las universidades acreditadas ante ese Ministerio³.



1. American Association of University Women (AAUW). Workplace & Economic Equity. “The Motherhood Penalty”. En línea: <https://www.aauw.org/issues/equity/motherhood/> [20/2/2024].

2. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). “En RD persisten las desigualdades, según Informe de Desarrollo Humano 2019”. En línea: <https://www.undp.org/es/dominican-republic/news/en-rd-persisten-las-desigualdades-seg%C3%BAAn-informe-de-desarrollo-humano-2019> [20/2/2024].

3. Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología. “Informe general sobre estadísticas de educación superior”. En línea: <https://mescyt.gob.do/transparencia/wp-content/uploads/2023/03/ESTADISTICAS-DE-EDUCACION-SUPERIOR-2019-Y-RESUMEN-HISTORICO-2005-2019.pdf> [20/2/2024].

Por otro lado, el Colegio de Abogados de la República Dominicana, de acuerdo con datos suministrados por esa institución, tiene una membresía de alrededor de 70,000 miembros, de los cuales cerca del 47% son mujeres, sin embargo, en la junta directiva 2020-2023 de sus 24 miembros sólo 9 eran mujeres, y ninguna mujer ha sido elegida presidenta del Colegio de Abogados en los últimos años.

Asimismo, actualmente, en el Poder Judicial de 765 integrantes de la judicatura, 467 son mujeres, equivalente al 60.47%⁴. Sin embargo, en la Suprema Corte de Justicia de 17 miembros solo contamos con 4 mujeres. En cuanto, al Tribunal Constitucional (TC), su pleno está constituido por una totalidad de 13 jueces de los cuales contamos con 5 mujeres y 8 hombres, pero la presidencia del TC sigue siendo eminentemente masculina.

Desde luego este no es un tema que afecta sólo a las mujeres, muchos padres jóvenes quisieran pasar más tiempo con sus hijos sin que esto impactara sus carreras, igualmente la falta de equidad y oportunidades para las mujeres trabajadoras afecta los ingresos conjuntos de la pareja.

En adición, estudios como *Women in the workplace* publicado por McKinsey & Co.⁵ han destacado la importancia de la promoción del liderazgo femenino y la diversidad en puestos de dirección, por lo que la falta de diversidad en el sector legal va en detrimento de todas las partes interesadas.

En este tenor, ¿qué podemos hacer para promover la equidad y la diversidad en el sector legal? Un estudio publicado por la Facultad de Derecho de Oxford, sobre liderazgo femenino en el sector legal⁶, propone algunas buenas prácticas como resultado de su estudio.

En primer lugar, se propone ofrecer más flexibilidad para mujeres y hombres por igual en todas las posiciones, promover el trabajo remoto dentro de lo posible, así como involucrar a los hombres en el debate sobre la igualdad, crear conciencia sobre estos problemas y fomentar la licencia parental compartida para permitir que los hombres participen más en la vida familiar.

Asimismo, Oxford Law recomienda programas de mentoría y apadrinamiento, así como la promoción, celebración y visibilización de las mujeres líderes en el derecho, tanto en el poder judicial, en cargos ejecutivos, como en firmas, en empresas y organizaciones.

Por otro lado, la OECD en su estudio titulado “Empower Women Leadership” destaca la importancia de implementar políticas que garanticen un trato igualitario y diversidad en los códigos de gobernanzas de las entidades y el establecimiento de cuotas mínimas de mujeres dentro de los consejos y comités de administración y gestión.

Esperamos que el sector legal siga avanzando hacia la promoción del liderazgo femenino que involucre no solo tener más mujeres dentro de las diferentes empresas, organizaciones, y en el poder judicial, sino a que cada vez más las mujeres ocupen puestos de liderazgo y dirección que nos permita alcanzar una verdadera diversidad en el sector legal, lo cual es indudablemente, beneficioso para todos y todas.



4. Poder Judicial de la República Dominicana. Publicación “Juezas alcanzan más del 60% de la judicatura dominicana”. Marzo 10, 2023. En línea: <https://poderjudicial.gob.do/juezas-alcanzan-mas-del-60-de-la-judicatura-dominicana/> [20/2/2024].

5. McKinsey & Co. y LeanIn.Org: *Women in the workplace*, Septiembre 2015.

6. *Women in Leadership in Law: Toolkit*. Law Society UK. Publicado por Oxford Law. En línea: https://www.law.ox.ac.uk/sites/default/files/migrated/women_in_leadership_in_law_-_final_toolkit.pdf [20/2/2024].

DESIGUALDAD SALARIAL EN LA PROFESIÓN LEGAL:

Un Análisis de la Realidad de las Abogadas en México



**América Argumedo
Martínez**

**Valeria Chapa
Garza**

En México, el camino para convertirse en una abogada destacada está marcado por desafíos únicos,

en parte porque la carrera de Derecho ha sido histórica y culturalmente dominada por hombres. Aunque actualmente las mujeres representan una mayoría (51%) como estudiantes de Derecho, esta realidad no se traduce en igualdad de oportunidades. Aquellas que aspiran a posiciones de liderazgo en la profesión navegan en un entorno competitivo sin contar frecuentemente con el mismo respaldo que reciben sus colegas masculinos. Además, al buscar oportunidades de crecimiento profesional, se enfrentan a disparidades salariales evidentes, donde es común que a las mujeres se les pague menos que a los hombres por realizar el mismo trabajo o tener responsabilidades equivalentes.

Para la OCDE, la brecha salarial entre géneros es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres.

En el estudio realizado por Abogadas MX y Data Cívica, “Derecho Desigual: Las brechas en la abogacía en México”, se pueden explorar las brechas que viven las mujeres en México que se desempeñan en el ámbito legal. Este estudio no solo compara estas disparidades con las de sus colegas masculinos en la misma profesión, sino también con otras profesiones y teniendo en cuenta diversas características sociodemográficas. Además, analiza las diferencias en ingresos, responsabilidades de cuidado y experiencias de violencia, entre otros aspectos.

Las mujeres que ejercen la abogacía tienen un ingreso promedio mensual de 11,900 pesos mexicanos, en contraste con los 12,950 pesos mexicanos mensuales que perciben los hombres en la misma profesión. Esto resulta en una brecha salarial acumulada de 12,600 pesos al año, lo que equivale a trabajar más de un mes sin recibir salario cada año.

En el sector privado, la brecha se magnifica: las abogadas sufren una reducción salarial del 41% en comparación con los abogados, lo que representa la desigualdad salarial más pronunciada en la profesión legal en México. Este hecho no sólo subraya una disparidad económica, sino también es un claro reflejo de la inequidad estructural arraigada en el sector. Es un llamado a la acción para que despachos y empresas implementen medidas que aseguren la igualdad salarial de abogadas y abogados.

El estudio "Derecho Desigual" también evidencia que la formación académica impacta directamente en sus oportunidades laborales y los salarios que perciben. En este sentido, las egresadas de universidades privadas ganan un 12% más que aquellas de instituciones públicas, lo que se traduce en que, por cada peso ganado por una abogada egresada de universidad privada, su colega egresada de universidad pública recibe 88 centavos.

La trayectoria profesional de una de las co-autoras, quien es una abogada gay que no ha tenido hijos destaca una realidad incómoda en el ámbito legal: el poder llegar a posiciones de liderazgo se entrelaza estrechamente con aspectos personales como la edad, el estado civil y la maternidad. Según el estudio "Derecho Desigual", la ausencia de responsabilidades familiares puede influir en la igualdad salarial con colegas masculinos, pues muestra que las abogadas sin hijos, especialmente entre los 40 y 49 años, alcanzan la remuneración más alta.

Este patrón nos invita a reflexionar sobre la necesidad de promover una cultura laboral más inclusiva y equitativa para todas las abogadas, donde las oportunidades sean en función de talento y no en nuestras circunstancias personales.

Estas cifras son motivo de preocupación, dado que no solo impactan en la estabilidad financiera y el bienestar de las abogadas, sino que también erosionan los valores fundamentales de justicia y equidad que la profesión legal busca promover y defender.

Desafortunadamente, la brecha salarial esconde muchas otras desigualdades que están relacionadas con la pertenencia a comunidades indígenas, la disidencia sexual, e incluso la edad o el color de piel.

Estos hallazgos ofrecen una visión de las dinámicas laborales en el campo legal y subrayan la importancia de crear entornos laborales más inclusivos y equitativos para todas las profesionales del derecho.



“Las abogadas sufren una reducción salarial del 41% en comparación con los abogados, lo que representa la desigualdad salarial más pronunciada en la profesión legal en México”.



Presupuestos Sensibles al Género:

Un aliado en la lucha para lograr igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Elizabeth Silfa Micheli

“Hay distintas maneras en las que podemos continuar la lucha para acercarnos, cada día más, a una igualdad de género”.



El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de la Mujer. Oficialmente, desde 1977 cuando las Naciones Unidas lo proclama, pero por lo menos desde 1910 cuando por toda Europa comenzaron las manifestaciones y movimientos cívicos en pro de los derechos de la mujer.

A menudo, las mujeres somos objeto de felicitaciones en el Día Internacional de la Mujer. Es bueno recordar (o explicar, en algunos casos), que la finalidad del 8M, como la de cualquier otro “Día Internacional”¹ es sensibilizar a las personas sobre temas de interés, como la educación, el cambio climático, el desarrollo sostenible y la salud², y así dar visibilidad a los asuntos sin resolver que requieren atención, sobre todo de cara a nuestros gobernantes.

Así, pues, en el Día Internacional de la Mujer no celebramos, sino que conmemoramos la lucha de aquellas

que tuvieron una visión y actuaron para poder asegurar a las que vinimos y vendrán después, una participación justa y un rol activo en la sociedad. Pero el corazón de la conmemoración es la oportunidad que nos brinda para mirar hacia el futuro y reflexionar sobre el camino que falta por recorrer.

Con la mirada puesta en el año 2030, en el 2015 las Naciones Unidas nos presentaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan, en esencia, erradicar la pobreza, proteger el planeta, y asegurar la prosperidad de todos. Dentro de los 17 ODS, quizás uno de los más reconocidos es el tendente a lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres.

Hay distintas maneras en las que podemos continuar la lucha para acercarnos, cada día más, a una igualdad de género. Algunas ya las conocemos, pues atienden a temas que son más recurrentes. Sin

restarles importancia, enfoquemos la atención hacia el tema que las Naciones Unidas ha elegido visibilizar en el Día Internacional de la Mujer del 2024: “Invertir en las Mujeres: Acelerar el Progreso.”

Las mujeres somos motor de cambio. Generalmente somos el rostro y/o estamos detrás de los esfuerzos para impulsar el desarrollo sostenible en nuestras comunidades. Sin embargo, nuestros sistemas financieros y nuestros presupuestos nacionales nos afectan negativamente³. Los modelos económicos y presupuestos actuales generalmente conducen a políticas fiscales y presupuestos sesgados. Un ejemplo de esto es que, según estudios recientes, el valor global del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres es de alrededor de US\$10.8 billones anuales⁴, el triple del tamaño de la industria tecnológica mundial.

1. Naciones Unidas. Días Internacionales de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/es/observances> Consultado: 18 de febrero de 2024.

2. La existencia de días internacionales es anterior al establecimiento mismo de las Naciones Unidas, sin embargo, las Naciones Unidas los ha adoptado como un instrumento de promoción de temas de interés social.

3. UN Development Programme. “African countries lead the way on gender-responsive development financing”. Disponible en: <https://undp.medium.com/african-countries-lead-the-way-on-gender-responsive-development-financing-259cfd738610> Consultado: 20 de febrero de 2024.

4. Naciones Unidas. “¿Qué son los presupuestos sensibles al género?” Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2023/11/que-son-los-presupuestos-sensibles-al-genero>. Consultado: 20 de febrero de 2024.



Al tomar en cuenta y analizar las necesidades de las mujeres, los presupuestos sensibles al género (“PSG”), surgen como una estrategia para contrarrestar esto. Los PSG se esfuerzan por lograr una distribución justa de los recursos⁵, pues es importante incorporar las necesidades y realidades de las mujeres a las finanzas. Para esto, hay que incorporar plataformas participativas para mejorar la participación de mujeres en los procesos presupuestarios nacionales y locales.

La disponibilidad de plazas de preescolar, invertir en seguridad en el transporte público, proveer acceso a servicios de guardería y cuidado de envejecientes, introducir políticas para que las crisis económicas, los disturbios sociales, fenómenos atmosféricos y sanitarios no afecten la vida, el trabajo y el medio de subsistencia de las mujeres, es vital.

En Noruega, por ejemplo, la implementación del acceso universal a servicios de guardería aumentó la probabilidad de empleo de las mujeres en 32 puntos porcentuales.⁶

Es importante nivelar el campo de juego a través de políticas y servicios que permitan a las mujeres alcanzar su pleno potencial de empleo.⁷

El programa Gasto Público y Responsabilidad Financiera (PEFA, por sus siglas en inglés) fue iniciado en el 2001 por la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, y los gobiernos de Francia, Noruega, Suiza y el Reino Unido. PEFA es una herramienta que nos ayuda a conocer los puntos fuertes y débiles de la gestión de finanzas públicas. Fruto del análisis PEFA, se asigna puntuación de la A (calificación más alta), a la D (calificación más baja).

Situándonos en el plano local, en el 2022 se rindió un informe PEFA⁸ a fin de dotar al Ministerio de Hacienda y al Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) de la República Dominicana de un estado de situación actualizado e independiente, sobre el desempeño del sistema de gestión de las finanzas públicas en la República Dominicana. Dentro del informe se incluyó la verificación de la capacidad de los sistemas de GFP⁹ para promover la implementación de políticas públicas para la equidad de género. Respecto de la evaluación del desempeño de los procesos y sistemas de GFP con perspectiva de género, el informe arrojó resultados bajos en todos sus indicadores, lo que pone de manifiesto las debilidades que tienen las entidades relevantes de la gestión de finanzas públicas de la República Dominicana para desarrollar prácticas innovadoras en el proceso presupuestal desde una perspectiva de género.

Lastimosamente, todo parece indicar que en el pasado la República Dominicana poco ha realizado para el fortalecimiento de políticas de financiamiento que sean sensibles al género, y para la aplicación de una perspectiva de género a la gestión de finanzas públicas.

De cara al porvenir, hay noticias más alentadoras y prometedoras para nuestro país. En este sentido, el Ministerio de la Mujer de la República Dominicana ejecuta acciones en el marco de un compromiso con la implementación de la política transversal del enfoque de género, y, como consecuencia de esto, alrededor de 100 instituciones públicas han asumido el compromiso de diseñar y ejecutar programas y proyectos dirigidos al cierre de la brecha de género, incluyendo la promoción de la igualdad de género en la formulación de sus respectivos presupuestos.¹⁰

5. Idem.

6. Fondo Monetario Internacional. “Cómo Cerrar La Brecha de Género y Hacer Crecer la Economía Mundial”. Disponible en: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>. Consultado: 21 de febrero de 2024.

7. International Monetary Fund. European Department and Strategy, Policy and Review Department. “Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits.” Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf>. Consultado: 21 de febrero de 2024. [11. que-son-los-presupuestos-sensibles-al-genero](https://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf). Consultado: 20 de febrero de 2024.

8. Informe PEFA 2022. Disponible en: <https://www.transparenciainfiscal.gob.do/documents/20127/61550/Informe+Final+PEFA+Republica+Dominicana+2022+PEFA+CHECK.pdf/024651c5-24df-f343-a9cd-cc86cac240c7>. Consultado: 20 de febrero de 2024.

9. Gestión de Finanzas Públicas.

10. Ministerio de la Mujer. “Ministerio de la Mujer presenta el Seminario Avances y Buenas Prácticas en Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público.” Disponible en: <https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/1236-ministerio-de-la-mujer-presenta-el-seminario-avances-y-buenas-practicas-en-transversalizacion-del-enfoque-de-genero-en-el-sector-publico>. Consultado: 22 de febrero de 2024.



Jessahé Navarrete

¿Dónde estamos ubicadas las mujeres en el mercado laboral?

Eliminar la brecha de género en el trabajo es indispensable para garantizar que todas las mujeres accedamos a condiciones de dignidad, seguridad y equidad.

Aparte de garantizar el goce de un derecho, el Fondo Monetario Internacional¹ ha indicado que la reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en los países que tienen mayor desigualdad de género podría generar un incremento medio del producto económico en un porcentaje equivalente al 35%.

Sin embargo, a pesar de la importancia y de los beneficios que alcanzaríamos al cumplir este objetivo común, el Informe global sobre la brecha de género de 2023,

elaborado por el Foro Económico Mundial, indica que el año en que se prevé alcanzar la paridad sigue siendo el 2154.

Este artículo analiza en términos generales, los nudos críticos que existen en el mercado laboral para la inclusión de mujeres.

¿Es suficiente incluir mujeres en el mercado laboral para eliminar la desigualdad de género? No. Si bien aumentar el porcentaje de trabajadoras formales en la fuerza laboral de cada país, reflejará un indicador positivo que consiste en disminuir la barrera de acceso al trabajo, no es suficiente para concluir que con esto se elimina la desigualdad de género en el trabajo.

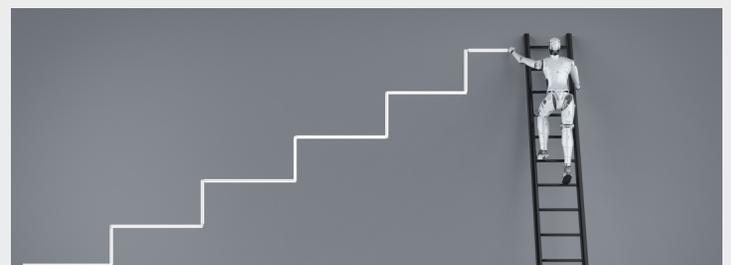
Existen otros nudos críticos y retos por resolver vinculados a la participación de las mujeres en el trabajo, como, por ejemplo:

1. La discriminación laboral
2. La brecha salarial
3. La escasa participación de mujeres en puestos de alta dirección y decisión
4. Las ocupaciones y sectores históricos donde las mujeres somos mayoría
5. Insuficientes políticas que promuevan la conciliación familiar y laboral

Cada uno de los elementos precedentes, ha originado un sinnúmero

de estudios, tesis, investigaciones y foros de discusión, por lo que no pretendo ahondar en este espacio sobre el análisis de todos. Sin embargo, si quisiera dedicar unas líneas a las ocupaciones y sectores históricos en que las mujeres nos hemos venido desempeñando desde hace varios años.

El reciente premio Nobel concedido a la economista Claudia Goldin, quien se destacó por sus aportes en la comprensión de la brecha de género en el mercado laboral, pone en relieve que las mujeres seguimos ocupando puestos tradicionalmente asociados con tareas de cuidado y asistencia en



1. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2022/09/08/how-to-close-gender-gaps-and-grow-the-global-economy>

muchos sectores y profesiones.

Según datos publicados sobre tendencias mundiales por la Organización Internacional del Trabajo², el 90% de las personas que trabajan en labores relacionadas con la enfermería y el cuidado de niños son mujeres.

También existe una presencia mayoritaria de trabajadoras en sectores de educación, especialmente de primera infancia, como en ocupaciones elementales vinculadas con trabajo doméstico, o actividades de cocina y limpieza. “Según la estimación mundial más reciente basada en los datos disponibles, las mujeres representan el 67% de la mano de obra mundial de los cuidados”.³

Por otro lado, las profesiones y ocupaciones asociadas a un alto riesgo en su ejecución todavía tienen presencia mayoritaria de hombres. Por ejemplo, el sector de la construcción, conducción de maquinaria pesada y minería. Este último, presenta cifras alarmantes en América Latina, toda vez que las mujeres conforman apenas entre el 7-10% de la fuerza laboral, ocupan menos posiciones de liderazgo y sus remuneraciones pueden ser hasta un 48% comparadas con sus colegas.⁴

Si bien en los últimos años las ocupaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) han tenido más participación de mujeres, tanto en la etapa

de formación académica como en las actividades laborales, todavía existe una brecha grande en el desarrollo y proyección profesional, no solo por su menor representación en los puestos de liderazgo, sino por su escasa vinculación en varias profesiones, por ejemplo las mujeres sólo representan aproximadamente el 10% de los ingenieros civiles y programadores informáticos.

Para acelerar el cierre de la brecha de género en el mercado laboral, requerimos una visión holística de las causas que la originan. No podemos únicamente enfocarnos en la búsqueda de la vinculación de más mujeres al trabajo formal, en su lugar, es necesario promover estrategias integrales que incluyan

proyectos de cambio de comportamiento que no asocien a las mujeres únicamente a la ejecución de actividades de cuidado, dejando de lado a los hombres en la participación de estas tareas.

Debemos normalizar la presencia de trabajadoras en todos los sectores de la economía, para lo cual requerimos diálogo, espacios articulados con representantes de los sectores público, privado, sociedad civil, academia, entre otros, para juntos construir una hoja de ruta con acciones concretas y responsabilidades compartidas para la búsqueda de un objetivo común, eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral.



2. <https://ilostat.ilo.org/es/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/#profiles-info>

3. Idem.

4. <https://blogs.iadb.org/energia/es/trabajar-por-una-mineria-inclusiva-es-crucial-para-un-pais-que-busca-crecer-con-ella/>

“Para acelerar el cierre de la brecha de género en el mercado laboral, requerimos una visión holística de las causas que la originan”.



Mujeres abogadas representan a Brasil más allá de la samba y el fútbol



Ravenna Vieira

Brasil, conocido internacionalmente como el país de la samba y el fútbol, también se destaca en el mercado legal debido al creciente número de abogadas,

que representan más del 50% de los profesionales del mercado. La participación femenina contribuye a la construcción de un sistema más inclusivo, justo e igualitario, y a medida que avanzan en su ocupación, surgen desafíos que exigen el compromiso con el empoderamiento femenino y el desarrollo del liderazgo dentro del mercado.

En este contexto, es necesario reflexionar sobre las barreras que aún quedan por superar, desde los estructurales hasta los culturales, que dificultan la plena igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional. Esto se debe a que, a pesar de representar más de la mitad de la fuerza laboral profesional, las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos de liderazgo. Del mismo modo, cuando se considera la interseccionalidad de género y raza, esta situación se agrava y expone al mercado a reflexiones patriarcales y racistas.

A partir de ahí, las Asociaciones con impacto social dentro del mercado legal se convierten en un importante instrumento de desarrollo profesional, superando la red de apoyo colectivo y convirtiéndose en un espacio seguro para la mejora de las habilidades de liderazgo, comunicación y negociación. Además, las asociaciones tienen el poder de movilizar lo que los individuos no pueden lograr por sí solos.

En Brasil, contamos con la Women in Law Mentoring Association – WLM Brasil, que, además de promover y desarrollar carreras profesionales y liderazgo femenino a través de grupos técnicos y mentoría,

también impacta directamente a la profesión legal con la Encuesta de Diversidad en Firmas de Abogados, que aborda temas de género, y, en la última edición, también incluyó un desglose racial dentro de los bufetes de abogados. Los resultados indicaron la representación minoritaria de mujeres negras en puestos de liderazgo, lo que llevó a la Asociación a tomar medidas internas para abordar este problema, como el desarrollo del Grupo de Estudio de Diversidad Racial Esperança Garcia y Racial Literacy for all Founders. Esto se debe a que, tan importante como provocar cambios y concienciación externos, es necesario desarrollarse internamente.

Reconocer que la igualdad de género no es sólo una cuestión social, sino también un imperativo ético y un componente esencial de la gestión empresarial responsable es indispensable para el desarrollo del mercado jurídico en su conjunto. La responsabilidad individual en el desarrollo profesional no es suficiente si el mercado no es consciente de su papel en la acogida de profesionales dispuestos a afrontarla. Debemos fortalecer nuestro liderazgo individual y colectivo para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.



Construcción de la Equidad de Género en el Mundo Legal



La equidad de género no es simplemente un ideal, sino un imperativo moral y profesional en el ámbito legal.

Se trata de asegurar que cada persona, sin importar su género, tenga igualdad de derechos, oportunidades y reconocimiento en nuestro entorno laboral. Sin embargo, para lograr este cambio significativo, debemos abordar ciertos comportamientos que persisten y contribuyen a la brecha de género.

En nuestra travesía hacia la equidad, es esencial comprender cómo ciertas actitudes, afectan directamente el avance profesional de las mujeres en el sector legal. El *mansplaining*, por ejemplo, no solo infravalora el conocimiento de las mujeres, sino que también refuerza estereotipos de género que limitan su participación plena en el diálogo profesional.

El *manterrupting* ocurre cuando los hombres

interrumpen constantemente a sus colegas mujeres durante las conversaciones. Esta práctica no solo obstaculiza la comunicación efectiva, sino que también refuerza la percepción de que las voces femeninas carecen de la misma relevancia. Así también, el *bropropriating*, donde las ideas de las mujeres son apropiadas sin darles el crédito debido, también juega un papel crucial en la creación de una cultura laboral desigual.

Estas conductas, aunque a veces sutiles, tienen un impacto profundo en la igualdad de oportunidades y en la percepción de las capacidades de las mujeres. Al reconocer y rectificar estas actitudes, creamos un entorno donde todas las voces son escuchadas y valoradas, independientemente de quién las exprese.

La promoción de la equidad de género no se trata simplemente de adoptar políticas inclusivas, sino de cultivar una cultura interna que respalde activamente esos principios. No se trata de una lucha exclusiva de las mujeres, sino que todos los miembros, independientemente de su género, deben comprometerse a desafiar y superar los estereotipos de género arraigados, fomentando un ambiente en el que todos se sientan valorados y respetados por igual. Invitar a los hombres a ser aliados activos en este proceso es esencial para construir puentes hacia la igualdad.

Estamos llamados a desafiar las normas establecidas y a crear un ambiente legal donde cada individuo prospere sin ser limitado por prejuicios de género. Es hora de abandonar la idea de que ciertos comportamientos son inevitables y reconocer que, como profesionales del

derecho, tenemos el poder de moldear la cultura de nuestra comunidad laboral.

La equidad de género no es una meta distante; es un proceso continuo que requiere la participación activa de cada miembro del equipo. Al rechazar comportamientos discriminatorios, construimos una base sólida para una profesión legal que celebra la diversidad y valora a cada individuo por sus méritos, no por su género.

En última instancia, abrazar la equidad de género no solo es un deber ético, sino una inversión en el futuro de nuestra profesión. Construyamos un legado donde la igualdad de género sea la norma, no la excepción, y donde cada abogado, independientemente de su género, contribuya al florecimiento de una comunidad legal justa y equitativa.



Todas Juntas por la Equidad:

WIP Colombia como Epicentro del Empoderamiento Legal Femenino

El movimiento

de empoderamiento femenino en Colombia se ha vuelto notable a través de la formación de diversos grupos de mujeres en sectores que van desde la tecnología hasta la minería, e incluyen también a grupos de abogadas in-house. A pesar de ciertos avances, como la presencia femenina en las juntas directivas, que según el club del 30% y el CESA alcanzó el 22.3% en Colombia en el 2023, el sector de las firmas de abogados aún queda rezagado en materia de equidad de género. En el año 2022, una encuesta de Asuntos Legales a 10 firmas de Colombia determinó que las mujeres representaban solamente el 27,3% de los socios en el país, una situación que también se refleja a nivel global, como en Estados Unidos, donde según el Glass Ceiling Report 2022, las asociadas son mayoría, pero las socias mujeres solo alcanzaban el 25% del total.

Aunque la mayoría de las graduadas en derecho a nivel mundial son mujeres, persisten desafíos considerables en cuanto a la retención, promoción y acceso a posiciones de liderazgo para el talento femenino en las firmas de abogados. Esta brecha de género es vidente y requiere acciones concretas por parte de

las firmas para abordarla de manera efectiva. En este sentido, WIP Colombia está desarrollando estrategias para crear oportunidades que permitan a las mujeres ascender en seniority tanto dentro de las firmas de abogados como dentro de las empresas.

Lo que distingue a WIP Colombia de otros grupos es su característica distintiva de contar con un colectivo de abogadas que abarca todos los sectores, edades y niveles de experiencia, incluyendo tanto a profesionales de empresas como de firmas de abogados. Esta diversidad en su membresía ofrece una ventaja significativa, ya que permite que WIP aborde los desafíos desde perspectivas múltiples y ofrezca soluciones inclusivas y holísticas para cerrar la brecha de género en el campo legal.

Al contar con la participación tanto de abogadas corporativas como de firmas, el grupo puede aprovechar la amplia gama de experiencias y conocimientos para generar un impacto más

Ángela María Jurado
WIP Colombia



significativo en la promoción de la equidad de género y el desarrollo profesional. Además, estas iniciativas no solo se centran en el crecimiento individual de las abogadas, sino que también promueven activamente la construcción de redes de apoyo y networking, elementos fundamentales para el avance en la carrera legal y el logro de una mayor representación femenina en roles de liderazgo.

Otro desafío que enfrentamos en WIP Colombia, y donde podemos aprovechar la amplia variedad de miembros de WIP, es trabajar en torno a los rankings legales, tanto a nivel nacional como internacional. En estos rankings, aún predominan los hombres en términos de nominaciones y galardones, lo que refleja una brecha de género persistente en el reconocimiento del talento legal. Es necesario un esfuerzo deliberado por parte de las firmas para analizar y equilibrar la representación de hombres y mujeres en estas distinciones.

Adicionalmente, las abogadas de empresas juegan un papel destacado en este proceso, ya que son ellas quienes seleccionan los equipos legales y hacen las recomendaciones sobre los abogados que han trabajado, pudiendo influir en la inclusión de mujeres en estos rankings, lo que contribuye a la visibilidad y el reconocimiento del talento femenino en el campo legal.

Finalmente, es importante reconocer que el desafío va más allá del género y se extiende a las intersecciones de la realidad, donde las personas (especialmente mujeres) pertenecientes a grupos considerados minoritarios enfrentan aún mayores barreras para ascender a posiciones de liderazgo en general. Es imperativo que las firmas de abogados reconozcan esta realidad y tomen medidas concretas para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las abogadas, independientemente de su origen o identidad.

En resumen, cerrar la brecha de género en el sector legal es un desafío urgente que requiere un compromiso firme por parte de las firmas de abogados, las abogadas de empresas y la sociedad en su conjunto. Solo mediante la colaboración y el trabajo conjunto podremos lograr verdaderos cambios en el sector legal.

“Es imperativo que las firmas de abogados reconozcan esta realidad y tomen medidas concretas para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las abogadas”.

El Mundo de WIP

PANAMÁ



Programa de mentoría: El año pasado realizamos con éxito nuestro cuarto programa de mentores y celebramos un evento de clausura en el que las participantes compartieron sus experiencias y proporcionaron comentarios sobre sus observaciones y sugerencias de mejorar el programa. Actualmente estamos terminando el proceso de selección de participantes para el programa de 2024.

Panel sobre Derecho y Democracia con Sonia Sotomayor, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos, y María Eugenia López, Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de Panamá: Varios miembros de nuestro capítulo fueron invitados a participar en este interesante y revelador evento, organizado el mes pasado por la Embajada de los Estados Unidos en Panamá con la colaboración de una de las principales facultades de derecho del país.

Evento de Networking: El 22 de febrero tuvimos nuestro primer evento de networking de 2024 en el que los miembros tuvieron tiempo para conocerse, intercambiar ideas y sugerir nuevos proyectos para el año. Nuestro objetivo es dedicar más tiempo a los eventos de networking entre las integrantes de WIP, ya que las oportunidades de networking son una de las cosas que nuestros miembros solicitan y que faltan en nuestra jurisdicción.



MÉXICO

ABOGADAS MX PRESENTA: "DERECHO DESIGUAL: LAS BRECHAS EN LA ABOGACÍA EN MÉXICO", UNA PLATAFORMA PARA CONOCER LA SITUACIÓN DE LAS ABOGADAS EN MÉXICO.

En el marco de su 10º aniversario, Abogadas MX, en colaboración con Data Cívica, presentó por primera vez una plataforma que arroja, desde una perspectiva interseccional, datos sobre las desigualdades persistentes que enfrentan las mujeres en el ámbito legal en México, con el propósito de establecer los cimientos para comprender las diferencias de género y las desigualdades en las oportunidades laborales. Esta plataforma está compuesta por 5 áreas: ¿Quiénes son las Abogadas en México?, Desigualdad de Género en el Derecho, Disparidades entre las Abogadas, Las Abogadas y el Cuidado, Violencia de Género en el Derecho.

[Explorar la plataforma](#)

ESTÁNDARES PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LOS DESPACHOS JURÍDICOS.

Como parte de las iniciativas para generar cambios estructurales en el sector legal que permitan cerrar la brecha de género, Abogadas MX diseñó los Estándares para la Diversidad e Inclusión en los Despachos Jurídicos, basados en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, con el objetivo de que la operación de los despachos sea más incluyente, capaz de retener el talento femenino, de generar las condiciones para que más de ellas asciendan a mejores puestos y erradicar las violencias que podrían reproducirse al interior de estos centro de trabajo. Actualmente son 60 despachos los que han adoptado estos estándares, lo cual les permitirá identificar en dónde están sus principales desafíos y serán capaces de diseñar acciones para transformar sus ambientes laborales y la forma en la que se toman decisiones.



COLOMBIA

Nos complace informarte los avances de nuestro capítulo en el último año:

Nos complace anunciar que hemos constituido oficialmente nuestra asociación como una entidad sin ánimo de lucro.

A través de un arduo trabajo y dedicación, hemos establecido los cimientos sólidos necesarios para llevar a cabo nuestra misión de empoderar comunidades y fomentar el desarrollo sostenible en nuestra querida Colombia. Como parte de este proceso, hemos definido y estructurado tres comités fundamentales que jugarán roles clave en nuestra organización. Nuestro **Comité de Desarrollo** se enfoca en diseñar proyectos de formación personal y profesional, así como programas de mentorías que potencian el crecimiento de las abogadas en Colombia. El **Comité de Conexión** crea espacios de networking donde las abogadas pueden compartir experiencias, conocimientos y oportunidades, fortaleciendo así nuestra comunidad legal. En nuestro **Comité de Impacto**, vamos más allá. Nos esforzamos por generar un verdadero cambio en la sociedad y en las vidas de nuestras miembros. Sensibilizamos sobre equidad de género, influimos en políticas públicas y celebramos los éxitos de las abogadas de WIP.

Además, estamos emocionados de anunciar que estamos en la búsqueda activa de nuestra próxima **Directora Ejecutiva**. Estamos seguros de que encontraremos a una líder excepcional que compartirá nuestra visión y nos guiará hacia el logro de nuestros objetivos con determinación y visión estratégica.

Por último, pero no menos importante, estamos preparando el terreno para abrir nuestras puertas y dar la bienvenida a **nuevos miembros a nuestra asociación** a partir del mes de abril. Creemos firmemente en la fuerza y el potencial del trabajo colaborativo, y estamos ansiosos por recibir a aquellos que deseen unirse a nosotros en esta emocionante jornada.

En resumen, este es un momento emocionante y crucial para WIP Colombia, y nos sentimos honrados de contar con su apoyo y compromiso en este viaje. Estamos ansiosos por compartir más actualizaciones con ustedes a medida que avanzamos juntos hacia un futuro más brillante y sostenible para todos.

PARAGUAY



Nos complace compartir estas novedades:

FERRERE Abogados, responsable del Capítulo Paraguay, organizó un evento en colaboración con WIP titulado: "[Programa para dotar de mayor participación a las abogadas paraguayas](#)". FERRERE Abogados también ha completado exitosamente el [Programa Acelerador Target Gender Equality 2024](#), organizado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En el mes de marzo, FERRERE Abogados realizó [varias actividades](#), denominadas "[Igualdad en acción](#)" y "[Ellas se potencian](#)", a través de su programa de responsabilidad social empresaria: Ferrere Transforma.



Innovando Juntas:

Inteligencia Artificial, Mujeres y Gobierno Abierto



WIP Ecuador, Counterpart International y Fundación Datalat analizaron los problemas que enfrentaban distintos sectores de mujeres en cuanto al uso de la tecnología y los datos abiertos identificando como, en estos casos, la brecha de género se incrementa con la brecha tecnológica.



Alicia Arias Salgado
WIP Ecuador

Con este antecedente la Fundación Datalat diseñó un programa para promover los derechos digitales y generar habilidades sobre el uso responsable de las tecnologías emergentes.

La idea principal fue contribuir al desarrollo de mujeres líderes de organizaciones sociales, del sector público, sector privado que buscaban conocer acerca de la Inteligencia Artificial (IA). El taller incluyó los beneficios, los riesgos y las potenciales aplicaciones a través del uso de herramientas tecnológicas para brindar mejores servicios o mejorar la toma de decisiones y, la relación de todos estos temas con el modelo de Estado Abierto en Ecuador.

Además, se analizaron los marcos legales y éticos al momento de adaptar o elegir estas herramientas tecnológicas para mejorar la gestión pública, social o privada; y fortalecer la participación de mujeres en gobierno abierto como parte de los eventos de la Open Gov Week 2023.

Se recibieron 278 solicitudes de inscripción de las que se seleccionaron a 40 participantes de distintas ciudades del país, quienes participaron en 20 sesiones virtuales y presenciales con una dinámica metodológica, donde aprendieron el uso de herramientas de identidad digital como Perplexity, Cliengo – Chatbot; generadores de modelos de IA sin código como Teachable Machine, generadores de imagen y logos como SlidesAi.io, Redenforest y NightCafe entre otros.

Además, WIP contribuyó con las sesiones sobre protección de datos personales, donde se analizaron casos nacionales e internacionales. La metodología diseñada facilitó a las participantes la oportunidad de conocerse, identificar proyectos en conjunto y enfrentar sus miedos respecto a la IA. Al final del taller cada participante diseñó un proyecto de IA.

Las participantes aprendieron a manejar el reto que implica incentivar al sector público para implementar la IA y mejorar la atención a la ciudadanía. Además, las herramientas les permitieron desarrollar su creatividad para convertirlas en una oportunidad para transformar las labores que desempeñan.

WIP Ecuador seguirá impulsando estas iniciativas a través de sus organizaciones aliadas con el propósito de fomentar el trabajo de las mujeres profesionales.



“El taller me abrió oportunidades en mi trabajo, estoy formando mi propia empresa IA Evolution Ecuador que trabajará en temas de comunicación social y marketing digital”.

Silvana Estacio
Cuenca

Firmas de las contribuidoras y autoras publicadas en esta edición



BOLETÍN WIP

MARZO 2024



VANCE CENTER
WOMEN IN THE PROFESSION