

BOLETÍN WIP

Compliance, anticorrupción y el rol de las mujeres



COMPLIANCE Y LA EQUIDAD
DE GÉNERO

LA NECESIDAD DE INCORPORAR
UNA PERSPECTIVA DE EQUIDAD
DE GÉNERO EN LA LUCHA
CONTRA LA CORRUPCIÓN

COMERCIO Y GÉNERO: UNA
PERSPECTIVA AFRICANA

LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y
COMPLIANCE

CAPÍTULOS WIP EN
EL MUNDO

Y MÁS...

COMPLIANCE

REDACCIÓN

Vance Center

CAPÍTULO COORDINADOR

WIP Ecuador

AUTORES + CONTRIBUIDORES



Andrea Cristina Lara

*Asociada Senior,
AVL Abogados,
Ecuador*



María Fernanda León

*Directora Ejecutiva,
AEVD y Asociación
Procosméticos,
Ecuador*



María de Lourdes Maldonado

*Socia,
López, Ribadeneira Mora
Presidenta, Fundación
Dignidad y Derecho
Ecuador*



**Guadalupe
Martínez**

*Directora de
Servicios Legales,
CENTRAL LAW,
Argentina*



Cristina Murgueitio V.

*Abogada y Directora
Ejecutiva de
ASEDIM,
Ecuador*



Chinenye Okoro

*Asociada,
Udo Udoma & Belo-Osagie,
Nigeria*



**Tatiana Rojas
Hernández**

*Socia,
Aguilar Castillo Love
y Presidente, WIP Costa Rica,
Costa Rica*



**Mary Mar
Samaniego A.**

*Abogada,
Meythaler & Zambrano y
Coordinadora
Comunicación, WIP Ecuador,
Ecuador*



María José Terán

*Asociada,
CCB Abogados,
Ecuador*



**Adeola
Sunmola**

*Socia,
Udo Udoma & Belo-Osagie,
Nigeria*



Ravenna Vieira

*Abogada, asociada a
WLM, y una Fellow de
las Prácticas para el
Acceso a la Justicia del
Vance Center,
Brasil*



Contenido

3

COMPLIANCE E IGUALDAD DE GÉNERO

Por María José Terán

5

COMPLIANCE Y ANTICORRUPCIÓN : LA NECESIDAD DE INCORPORAR UNA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Por Tatiana Rojas Hernández

7

INTEGRIDAD: INSTRUMENTO INDISPENSABLE PARA PROMOVER EQUIDAD DE GÉNERO

Por Cristina Murgueitio V.

10

COMERCIO Y GÉNERO: UNA PERSPECTIVA AFRICANA

Por Adeola Sunmola y Chinenye Okoro

14

ANTICORRUPCIÓN Y EL ROL DE LA MUJER

Por María de Lourdes Maldonado

15

CORRUPCIÓN EN EL SECTOR SALUD: UNA VIOLENCIA ESTRUCTURAL QUE EXIGE JUSTICIA

Por Mary Mar Samaniego A.

16

LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Por Guadalupe Martínez

17

COMPLIANCE CON ROSTRO DE MUJER

Por Andrea Cristina Lara

19

COMENZAR A HABLAR DE AQUELLO, DE LO CUAL MUY POCOS HABLAN...DE LA ÉTICA

Por María Fernanda León

21

EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS MUJERES NEGRAS Y MORENAS: DESAFÍOS, INVISIBILIDAD Y EL PAPEL DE LA RESISTENCIA FRENTE AL RACISMO ESTRUCTURAL

Por Ravenna Vieira

23

WIP WORLDWIDE

WIP en el Mundo: Actividades de Capítulos de **Guatemala, Perú y República Dominicana**

Compliance e igualdad de género

María José Terán

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas es el Quinto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas, sin embargo, según el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del año 2023, el mundo está lejos de alcanzarlo, pues según las cifras actuales, se necesitarían 140 años más para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en cargos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo.¹

Dentro del contexto empresarial y organizacional, es fundamental el destacar que las empresas tienen un impacto en la sociedad, por lo que deberían asumir una responsabilidad social corporativa que influya en la promoción del desarrollo económico, social y ambiental y dentro de esto, el impulso por la igualdad de género en el ámbito laboral debería ser un compromiso asumido en las empresas y organizaciones como parte de su RSC. De acuerdo con el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del año 2023, a nivel mundial las mujeres representaban casi el 40% del empleo total, pero solo ocupaban el 28,2% de los cargos directivos en el año 2021.² El avance para la representación de mujeres en cargo directivos ha sido lento, con un aumento de solo 1,0 punto porcentual desde el año 2015.

Si bien es cierto que, tradicionalmente se ha asociado al Compliance Corporativo con la prevención de delitos financieros, corrupción y prácticas ilegales, en los últimos años, el Compliance ha evolucionado y se ha convertido, hoy en día, en un elemento central de una estrategia organizacional, que no solo asegura el cumplimiento de la ley, sino que también fomenta una cultura ética y responsable que contribuye a la empresa a construir una reputación sólida, lo que implica que las políticas de Compliance pueden ser herramientas para que las empresas y las organizaciones fomenten la responsabilidad social corporativa y así promuevan el bienestar de todas las partes interesadas como: empleados, clientes, proveedores, comunidades, entre otros.



Las empresas y organizaciones deberían tener el compromiso de integrar políticas de igualdad de género en sus programas de Compliance, como parte de su responsabilidad social corporativa. Estas políticas deben incluir la adopción de medidas como la promoción de la igualdad salarial, la creación de espacios seguros para todas las personas en el lugar de trabajo y el desarrollo de programas de liderazgo inclusivo. A nivel de gobierno corporativo, las empresas deben contar con mecanismos de denuncia efectivos y transparentes para casos de discriminación o acoso de género.

Si bien esto en la práctica es un deber ser, es fundamental reconocer los obstáculos que se presentan para esta contribución por parte de las empresas, con el fin de combatirlos en el tiempo hasta que dejen de ser un impedimento para la implementación de medidas que fomenten la equidad de género por parte de las empresas.

1. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
2. Idem.

Como posibles obstáculos que pueden generarse, está en primer lugar, el cambio en la idiosincrasia dentro de las organizaciones. Esto es debido a que, las estructuras de poder históricamente han sido dominadas por hombres, lo que puede generar actitudes y prácticas discriminatorias difíciles de erradicar. Para combatir esto, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral y estratégico, estableciendo compromisos claros y visibles por parte de la alta dirección. La implementación de políticas de igualdad debe ser liderada desde los niveles más altos de la empresa, de manera que los mensajes de inclusión y respeto sean coherentes con los valores de la organización (prácticas continuas de difusión y asentamiento de valores).

Otra barrera significativa es la falta de conciencia o formación sobre la importancia de la equidad de género, debido a que tanto empleados como directivos pueden no comprender que el incluir la diversidad de género en la cultura organizacional implica una oportunidad de mejora y no se trata únicamente de una imposición. Por esta razón, es esencial ofrecer formación continua a todos los empleados sobre los principios de igualdad de género, respeto mutuo y las consecuencias legales y éticas de las conductas discriminatorias. Este tipo de formación no solo debe incluir el cumplimiento de las normativas, sino también fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión.

Además, las organizaciones deben contar con mecanismos eficaces para reportar y abordar casos de discriminación o acoso de género. Esto incluye la creación de canales de denuncia seguros y confidenciales, así como la adopción de protocolos claros para investigar y sancionar los casos en que se identifiquen violaciones a las políticas de igualdad.

Otro reto importante es la medición y la evaluación de los progresos en materia de igualdad de género. Las políticas de Compliance pueden resultar ineficientes y poco efectivas si no se manejan indicadores claros y mecanismos de seguimiento que visibilicen que las medidas implementadas por las organizaciones están generando el impacto deseado. Las empresas deben enfocarse en promover la igualdad salarial, la representación femenina en puestos de liderazgo y la reducción de casos de acoso.

La búsqueda y promoción de la igualdad de género en los programas de Compliance, no debe ser únicamente un imperativo legal y ético, sino que también debe representar una oportunidad para la empresa y la sociedad, es decir, para que mejoren su competitividad, creen y promuevan ambientes de trabajo saludables y productivos. Según Indermit Gill, economista jefe y vicepresidente senior de Economía del Desarrollo del Grupo Banco Mundial, el avance de la mujer en el trabajo podría aumentar más del 20% del Producto Interno Bruto Mundial.

“La implementación de políticas de igualdad debe ser liderada desde los niveles más altos de la empresa, de manera que los mensajes de inclusión y respeto sean coherentes con los valores de la organización”.



Compliance y anticorrupción: la necesidad de incorporar una perspectiva de equidad de género en la lucha contra la corrupción

Tatiana Rojas Hernández



La prevención y la erradicación de la corrupción no es sólo una responsabilidad de un Estado,

cada vez queda en evidencia lo fundamental que es el apoyo y la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales, para que en conjunto, se lleven a cabo esfuerzos eficaces.

Business Roundtable, una asociación conformada por los y las presidentes ejecutivos de las 200 empresas más importantes de los Estados Unidos, abandonó su declaración de 1997, que defendía que «el deber primordial de los directivos y de las juntas directivas es para con los accionistas de la corporación».¹ En su lugar, elaboró una nueva declaración que promovía una economía que logre crear valor para los clientes, invierta en los empleados, fomente la equidad y la inclusión, trate a las comunidades de manera justa y ética, apoye a las comunidades y proteja el medio ambiente, como objetivos para el éxito futuro de las empresas, pero también y especialmente para el éxito en las comunidades y en los países. De forma parecida, en diciembre del mismo año el Foro Económico Mundial establecía que «el propósito de una empresa es involucrar a todos sus stakeholders en la creación de valor compartido y sostenido».

Este esfuerzo, que es uno de tantos, responde a la preocupación que existe como sociedad, por la gravedad de los problemas y las amenazas de los vínculos entre la corrupción y otras formas de delincuencia, en particular la delincuencia organizada y la delincuencia económica,

para la estabilidad y seguridad de cada país, al socavar las Instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia, comprometiendo el desarrollo sostenible y el Estado de Derecho.²

La lucha contra la corrupción tiene un frente y un área de oportunidad amplia y es la incorporación de la perspectiva de equidad de género de manera sistemática e integral, partiendo de que la corrupción es un fenómeno complejo y multidimensional que afecta a los principios esenciales de la democracia y del estado de derecho, obstaculiza el desarrollo e incide en la satisfacción de los derechos humanos, principalmente de los grupos más vulnerables. Precisamente, las mujeres y niñas están entre la población más afectada, entre otras causas porque representan la mayor proporción de personas en situación de pobreza (feminización de la pobreza) y porque la corrupción agrava las desigualdades existentes como consecuencia de relaciones de poder.

Ha quedado de manifiesto la importancia de establecer un diálogo entre actores dedicados a la lucha anticorrupción y a la igualdad y equidad de género que permita:

- i. una mayor comprensión de los nexos entre las dimensiones de género y los fenómenos de corrupción
- ii. acercar las prioridades de la política pública en ambas temáticas, y
- iii. acciones particulares coordinadas y articuladas para atender los asuntos coincidentes.

1. Disponible en: <https://www.businessroundtable.org>.

2. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>



Para prevenir, atender y sancionar la corrupción con enfoque de género, ONU Mujeres y otros sectores estratégicos han determinado que para visibilizar el problema y evaluar su alcance es necesario³:

- a. Desarrollo de estrategias de comunicación, sensibilización y educación que llamen la atención sobre los problemas asociados a las manifestaciones de corrupción que impactan a mujeres y niñas;
- b. Identificación de los datos e información necesarios para comprender la dimensión del problema en América Latina;
- c. Instituciones con perspectiva de género y corrupción, se deben hacer ajustes a la medición y herramientas de seguimiento tanto de la sociedad civil como de las instituciones públicas para incluir este enfoque, poniendo de relieve que, en casos de cohecho, tráfico de influencias y sobornos, entre otros actos delictivos, asociados al fenómeno de la corrupción, la moneda de pago, además del dinero, incluye favores de carácter sexual o de otra índole, a los que están expuestas principalmente las mujeres. Para lo cual es necesario revisar la política criminal del estado a fin de tipificar la extorsión sexual como un delito penal relacionado con la corrupción;
- d. Llevar la metodología para el diálogo entre actores anticorrupción y de género a nivel nacional para visibilizar el problema y sus particularidades en contextos nacionales y en enfoques o aspectos específicos de la relación entre género y corrupción.

Es posible concluir que la corrupción es una de las formas en las que se perpetúa la discriminación contra las mujeres, y en un trato y oportunidades desiguales que afecta su desarrollo integral, especialmente en los ámbitos educativo, laboral, económico, de participación política, y recreativo.

Los distintos sectores necesitamos tomar una acción más decisiva con el tratamiento de la equidad de género, como prioridad de política pública y política empresarial, desde el establecimiento de objetivos hasta la responsabilidad de los líderes por los resultados. Lo anterior, requiere cerrar brechas de género, dar pasos audaces para crear una cultura respetuosa e inclusiva, a la luz del Compliance, que contemple políticas de anticorrupción con perspectiva de equidad de género, para que los derechos humanos de las mujeres, el acceso a los puestos de liderazgo y de poder, el acceso a servicios básicos, las oportunidades, y las iniciativas, no se vean limitadas o vulneradas, sino que el Estado y la sociedad organizada a través de los sectores económicos, políticos y sociales garanticen la seguridad, la estabilidad y el desarrollo sostenible.

La anticorrupción tiene un vínculo crucial con la paz, la seguridad y el desarrollo de una Nación. La lucha contra este delito es un derecho y una responsabilidad de todos, y es solo a través de la cooperación y es con la implicación de todas y cada una de las personas e instituciones que será posible superar su impacto negativo. Los Estados, los funcionarios públicos, los agentes de la ley, los representantes de los medios de comunicación, el sector privado, la sociedad civil, el mundo académico y las nuevas generaciones tienen un papel que desempeñar para unir al mundo contra la corrupción.

“Es posible concluir que la corrupción es una de las formas en las que se perpetúa la discriminación contra las mujeres”.

3. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2018/5/dialogo-anticorrupcion-y-genero>

INTEGRIDAD: instrumento indispensable para promover equidad de género

Cristina Murgueitio V.

Al referirnos a inequidad de género, violencia de género, en su mayoría, nos parece un tema tan lejano y, nos surgen muchas interrogantes, pero en realidad no es un tema lejano ni ajeno.

Por ejemplo, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “INEC”, en septiembre de 2024, la tasa de empleo en Ecuador, se ubicó en 97,2% para los hombres y 95% para las mujeres.¹ Así mismo, la tasa de empleo pleno se ubicó en 42,3% para los hombres y 27,6% para las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del 2024, las mujeres ganan USD\$ 69 menos que los hombres. Los hombres perciben un ingreso laboral de \$ 608, mientras que las mujeres USD\$ 539.²

Según el INEC en el año 2019, al referirnos a roles, a nivel nacional 15 de cada 100 mujeres, creen todavía que los hombres deben tener mejores puestos de trabajo que las mujeres.³ También, a nivel nacional, 28 de cada 100 mujeres creen que las mujeres que trabajan descuidan su hogar a sus hijos/as.⁴ De la misma manera, 65 de cada 100 mujeres en Ecuador, han experimentado por lo menos algún tipo de violencia en alguno de los distintos ámbitos durante su vida. Así mismo, en los últimos 12 meses, se ha identificado que 32 de cada 100 mujeres en el Ecuador, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en alguno de los distintos ámbitos.⁵



La violencia de género, es un tipo de violencia que se genera en la desigualdad de género y se manifiesta en actos que dañan física, emocional o psicológicamente a las mujeres y niñas, así como a los hombres y niños, por el hecho de ser hombres o mujeres. La violencia de género es un problema social y cultural que afecta a muchas personas, no solo en Ecuador, sino en todo el mundo.

La corrupción, por otro lado, se refiere a la utilización de poder o posición para obtener beneficios personales o para dañar a otros. La corrupción puede manifestarse de muchas formas, como la corrupción política, la corrupción económica, la corrupción policial, entre otras.

1. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-cifras-de-empleo-de-septiembre-2024/>

2. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_II/2024_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

3. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf

4. Idem.

5. Disponible en: [https://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas#:~:text=Seg%C3%BAn%20cifras%20oficiales%20disponibles%2C%20en,sexual%20\(32%2C7%25\).](https://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas#:~:text=Seg%C3%BAn%20cifras%20oficiales%20disponibles%2C%20en,sexual%20(32%2C7%25).)

“Sin duda alguna, la mejor estrategia es articularnos tanto el sector privado como público y sociedad civil para promover desde la cultura de integridad, una cultura de equidad de género y no violencia”.

La inequidad, violencia de género y la corrupción son problemas diferentes, que pueden estar relacionados en algunos casos, como, la violencia de género puede ser utilizada como una forma de mantener el poder y el control sobre las mujeres y niñas, y puede ser perpetuada por individuos o sistemas corruptos. Así mismo, la corrupción puede permitir que la violencia de género siga ocurriendo al impedir que se tomen medidas efectivas para prevenirla y sancionar a los agresores. Igualmente, la corrupción también puede limitar el acceso a la justicia y los servicios para las víctimas de violencia de género.

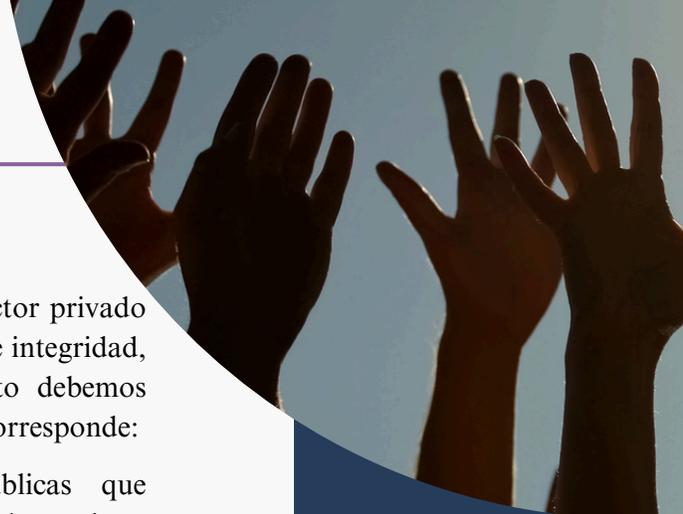
La pregunta que todos nos hacemos es *¿cómo enfrentamos y reducimos corrupción, inequidad y violencia de género?* Albert Einstein decía acertadamente que “locura es hacer lo mismo una y otra vez, esperando resultados diferentes”, por lo tanto, necesitamos gestionar de una manera diferente estos temas y desde Alliance for Integrity y ASEDIM, estamos esforzándonos por promover una cultura de integridad, es una opción adecuada para abordar varios problemas como estos.

Al hablar de integridad, la podemos definir desde varias perspectivas, la una como valor intrínseco al ser humano, esa capacidad de decidir y hacer lo correcto sin dañar al otro, se entiende como honestidad, honradez, respeto por los demás, coherencia entre lo que piensas, dices y haces, un valor indispensable que debemos promoverlo desde el núcleo más importante, que es la familia, y que a su vez, debe ser reforzado en cada acción en el proceso de formación como eje transversal en todo el sistema educativo nacional, incluyendo posgrado. También, debe ser fortalecido en el diario vivir en nuestro ejercicio profesional mediante la acción.

Pero este es un tema, que no se puede promover solo, de manera individual y en el sector privado, sino debe ser un compromiso de todos. En ese sentido, es indispensable promover integridad pública, según la OCDE, es la capacidad de un país para prevenir la corrupción y promover la transparencia, mediante:

- Fijar estándares de conducta altos para los funcionarios públicos;
- Incorporar normas de integridad en el ordenamiento jurídico y en las políticas organizacionales;
- Establecer procedimientos para prevenir infracciones a las normas de integridad;
- Demostrar compromiso en los más altos niveles políticos y de gestión;
- Garantizar que el sistema de integridad del sector público se integre en el marco general de gobernanza.





Sin duda alguna, la mejor estrategia es articularnos tanto el sector privado como público y sociedad civil para promover desde la cultura de integridad, una cultura de equidad de género y no violencia, para esto debemos participar y promover activamente desde cada espacio que nos corresponde:

- **Políticas públicas inclusivas:** Desarrollar políticas públicas que promuevan la equidad de género y protejan los derechos de las mujeres y niñas, así como también, los derechos humanos de todos.
- **Educación integral:** Implementar programas de educación integral que promuevan la equidad de género y la no violencia en todas las escuelas y universidades.
- **Liderazgo ético:** Fomentar un liderazgo ético en todos los sectores que promueva la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas.
- **Cultura organizacional:** Fomentar una cultura organizacional que promueva la integridad, la equidad de género y la no violencia en todas las instituciones públicas y privadas.
- **Participación ciudadana:** Fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones y en la implementación de políticas públicas para reducir la inequidad y violencia de género.
- **Alianzas estratégicas:** Establecer alianzas estratégicas entre el gobierno, la sociedad civil, el sector privado y la comunidad internacional para abordar la violencia de género de manera integral.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Fomentar la transparencia y rendición de cuentas en todos los sectores para asegurar que se tomen medidas efectivas para reducir la inequidad y violencia de género.
- **Capacitación y sensibilización:** Brindar capacitación y sensibilización a los funcionarios públicos, líderes comunitarios y otros actores clave para promover la integridad y la equidad de género.
- **Apoyo a las víctimas:** Brindar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género y asegurar que tengan acceso a la justicia y los servicios que necesitan.
- **Monitoreo y evaluación:** Monitorear y evaluar los avances en la reducción de la inequidad y violencia de género para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias.

Es responsabilidad de todas y todos, el cambiar paradigmas y promover integridad, recordemos que es tan corrupto el que pide una coima, como el que paga, como el que permite que sucede y no hace nada; esto aplica al referirnos tanto, a la corrupción, como a la violencia e inequidad de género. Seamos coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos, pues debemos educar con el ejemplo a las nuevas generaciones. *Uno solo, puede avanzar más rápido, pero juntos se llega más lejos!*

COMERCIO Y GÉNERO: UNA PERSPECTIVA AFRICANA

Adeola Sunmola y Chinenye Okoro

Introducción

Los países africanos están reconociendo progresivamente la importancia de la igualdad de género en el comercio (tanto nacional como internacional) y están incorporando consideraciones de género en sus políticas comerciales nacionales. Este creciente reconocimiento es evidente en numerosos marcos políticos, acuerdos internacionales y estrategias nacionales diseñadas para promover la capacitación económica de las mujeres.

A nivel continental, muchos países africanos han firmado acuerdos internacionales que dan prioridad a la igualdad de género en el comercio. Algunos ejemplos notables son el Acuerdo Continental Africano de Libre Comercio («AfCFTA»), el Mercado Común del África Oriental y Meridional y la Política de Género de la Comunidad del África Oriental. En el ámbito nacional, varios países africanos han empezado a integrar las consideraciones de género en sus

políticas comerciales. Por ejemplo, Nigeria ha promulgado varias leyes, políticas y marcos transversales y sectoriales en apoyo de los derechos de sus mujeres, como:

La Política Nacional de Género Revisada 2022¹: Esta política fue desarrollada en 2006 para proporcionar orientación política estratégica para la integración de la perspectiva de género en todos los niveles, así como para abordar las desigualdades que existen en el ámbito socioeconómico.

La Política Nacional de Género en la Educación Básica 2021²: Esta política pretende garantizar un acceso equitativo para las niñas y promueve una educación de calidad e inclusiva para todos. El objetivo principal de la política es eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar una educación de calidad para todos los niños.

El Marco para el Avance de la Inclusión Financiera de las Mujeres en Nigeria 2020³: El marco fue

conceptualizado por el Grupo de Trabajo de Intervención Especial para la Inclusión Financiera y desarrollado por el Banco Central de Nigeria en colaboración con el Enhancing Financial Innovation and Access y el Women's World Banking, con aportaciones de más de 50 instituciones interesadas. El Marco identifica las barreras clave para el acceso de las mujeres a la financiación en Nigeria e identifica imperativos estratégicos y recomendaciones relacionadas dentro de los límites del espacio del sector financiero.

Brechas y obstáculos en los enfoques actuales del comercio y el género en África

Aunque la adopción de acuerdos internacionales, políticas comerciales nacionales y consideraciones de género representa un avance, varios retos dificultan la integración y aplicación efectiva de estas políticas en todo el continente africano.

1. Revised 2021-2026 National Gender Policy. Disponible en: <https://www.wrapanigeria.org/wp-content/uploads/2023/06/FINAL-NGP-COPY-AS-PRINTED.pdf>

2. Disponible en: <https://www.unicef.org/nigeria/media/7741/file/UNICEF%20Nigeria%20Chart%20Sheet%20-%20Girls%20Education.pdf>

3. The Framework for Advancing Women's Financial Inclusion in Nigeria. Disponible en: https://www.cbn.gov.ng/out/2020/dfd/framework%20for%20advancing%20women's%20financial%20inclusion%20in%20nigeria_final_5mb.pdf



Un factor clave que contribuye a la desigualdad de género en el comercio en África son las barreras educativas a las que se enfrentan las mujeres. En África, las estadísticas muestran que cuando los padres no pueden hacer frente a los costes de escolarización de todos sus hijos, a menudo dan prioridad a la educación de los niños, manteniendo a las niñas fuera de la escuela.⁴ Según la UNESCO, unos 244 millones de niños de entre 6 y 18 años en todo el mundo están actualmente sin escolarizar. El África subsahariana se ve desproporcionadamente afectada, ya que tiene una sobrerrepresentación significativa de niñas sin escolarizar, con aproximadamente 50 millones de niñas que carecen de acceso a la educación.⁵

Las barreras educativas para las mujeres reducen su potencial de ingresos, limitan su conocimiento de las oportunidades en los mercados de exportación y restringen su acceso a las oportunidades mejor remuneradas del sector comercial, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Además, la capacidad de las mujeres para acceder a los mercados internacionales suele requerir el conocimiento de diferentes lenguas extranjeras, prácticas de mercado, condiciones comerciales y otra información esencial sobre el comercio bilateral, recursos de los que carecen muchas mujeres sin formación.

Otro obstáculo a la igualdad de género en el comercio son las normas socioculturales y de comportamiento en África, que perpetúan los estereotipos contra las mujeres y asignan papeles y valores diferentes a hombres y mujeres. Las políticas comerciales por sí solas no pueden hacer frente a estas barreras socioculturales discriminatorias, que impiden a las mujeres dirigir sus propios negocios, asistir a la escuela, trabajar en determinados sectores o cruzar fronteras. Estas limitaciones culturales suelen aumentar el coste de formalizar negocios para las comerciantes y empresarias, empujándolas al sector informal para ganarse la vida.

Como consecuencia, el sector informal está dominado en gran medida por mujeres⁶, mientras que su participación en el comercio transfronterizo informal sigue siendo limitada.

Además, la comunidad africana se enfrenta a un reto importante debido a la falta de datos desglosados por sexo. Según la Organización Mundial del Comercio, esta carencia de datos ha impedido la investigación sobre los vínculos entre comercio y género.⁷ Dada la complejidad y especificidad de la relación entre comercio y género, los datos desglosados por sexo son esenciales para evaluar el impacto potencial de las políticas comerciales sobre las mujeres. Dichos datos serían muy valiosos para los responsables políticos a la hora de desarrollar respuestas y políticas apropiadas e informadas, basadas en pruebas.

Otros retos a los que se enfrentan las mujeres en el comercio son la inseguridad, el acceso desigual a los recursos, la restricción de la propiedad, el desconocimiento de las políticas comerciales y el acceso limitado a la financiación.

¿Qué pueden hacer los países africanos para superar estas barreras comerciales?

- **Recopilación de datos:** Para abordar los retos que perpetúan la desigualdad de género, los países africanos pueden adoptar varias medidas estratégicas. El primer paso es establecer un mecanismo independiente y eficaz para recopilar indicadores desglosados por sexo relacionados con el comercio internacional. Estos datos ofrecerían valiosas perspectivas sobre las barreras comerciales, orientarían el desarrollo de políticas específicas y permitirían un seguimiento eficaz del impacto de las políticas existentes. Países como Finlandia⁸ y Nueva Zelanda⁹ han aplicado con éxito este mecanismo, mientras que organizaciones internacionales, como el Grupo del Banco Mundial, ayudan a los países realizando este tipo de encuestas.

4. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03004279.2024.2308307#d1e257>

5. Disponible en: <https://www.exemplars.health/stories/244m-children-out-of-school>

6. Una encuesta realizada por ONU Mujeres, el PNUD y la Secretaría de la AfCFTA en 2021 puso de manifiesto que el comercio transfronterizo informal está dominado en un 70% por mujeres. <https://africa.unwomen.org/en/what-we-do/womens-economic-empowerment/empowering-women-in-trade>

7. Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality. Disponible en: https://www.wto.org/english/res_e/books_p_e/women_trade_pub2807_e.pdf

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

9. Disponible en: <https://trusaic.com/regulatory-pay-transparency-reporting/new-zealand/>

- **Promover políticas comerciales que tengan en cuenta las cuestiones de género:** La sensibilización en las zonas rurales sobre los beneficios de las políticas inclusivas de género para las mujeres comerciantes locales es otro paso crucial que los países africanos pueden tomar para abordar las barreras comerciales. Entre 2019 y 2023, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo impartió 18 talleres centrados en normas comerciales, procedimientos aduaneros y emprendimiento en nueve pasos fronterizos de Botsuana, Kenia, Malawi, Mozambique, Tanzania y Zambia. Estos talleres beneficiaron a unos 547 comerciantes transfronterizos, la mayoría de ellos mujeres. La comunidad africana puede adoptar programas similares de forma regular en las zonas rurales de todo el continente para empoderar a las mujeres y hacer frente a las barreras comerciales.
- **Acceso a la financiación y estrategias para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres en África:** Mejorar el acceso de las mujeres a la financiación es crucial para empoderarlas económicamente. Los programas de préstamos con condiciones preferentes pueden proporcionar el capital que tanto necesitan las mujeres del sector informal, mejorando el comercio transfronterizo e impulsando las actividades económicas informales. Además, la comunidad africana puede beneficiarse de una mayor participación de las mujeres en los sectores tradicionales, especialmente la agricultura. Mediante el establecimiento y la promoción de mercados agrícolas más abiertos que faciliten la importación de productos agrícolas, la capacitación de las mujeres en estos sectores experimentaría un crecimiento significativo.
- **El papel del sector privado:** Por último, el empoderamiento económico de las mujeres no puede realizarse plenamente sin el compromiso activo del sector privado. Hay que animar e incentivar a los minoristas, las marcas y los proveedores para que adopten iniciativas voluntarias relacionadas con el género que promuevan el acceso de las mujeres a la formación profesional, la educación financiera y las oportunidades de liderazgo.

Aunque las estrategias mencionadas se ajustan a los principios esbozados en el Protocolo de la AfCFTA sobre Mujeres y Jóvenes, adoptado por la asamblea de la UA a principios de este año¹⁰, su éxito depende de una aplicación efectiva. Adoptar leyes y políticas es sólo el primer paso; supervisar y asegurar su ejecución es esencial para garantizar que las mujeres se beneficien por igual de las oportunidades económicas. Los Estados miembros deben mantener su compromiso de traducir estos compromisos en cambios factibles que desmantelen la discriminación de género y fomenten la igualdad en el comercio.

10. Disponible en: <https://www.uneca.org/stories/africa-leads-the-way-on-inclusivity-and-trade-welcoming-the-afcfta-protocol-on-women-and-f>



Anticorrupción y el rol de la mujer



María de Lourdes Maldonado

La corrupción es un fenómeno complejo que afecta a hombres y mujeres de toda edad y condición. No obstante, los estudios revelan que las mujeres y las niñas forman parte de los grupos de la población más afectados por este fenómeno, porque representan la mayor proporción de personas en situación de pobreza y porque la corrupción agrava las desigualdades existentes.

Tradicionalmente, la lucha pública se ha centrado en generar políticas y sociales para conseguir una mayor participación política de la mujer y su empoderamiento en el mundo empresarial. No obstante, persisten graves problemas estructurales principalmente por la falta de acceso a servicios públicos como la educación, la salud y la justicia, la emigración, la violencia de género, la trata de personas, y la falta de políticas públicas y privadas en favor de la conciliación trabajo - familia.

Antoinette Kankindi, profesora de Ética y Filosofía Política en la Universidad de Strathmore, en Nairobi (Kenia), ganadora del Premio Harambee 2017 a la Promoción e Igualdad de la Mujer Africana, afirma, “eleva a la mujer y elevarás la casa, el hogar, la comunidad... e incluso el continente”.

En el 2013, esta mujer llamó la atención del Fondo de Acción Urgente-África (UAF-A) con una conferencia titulada Liderazgo de las mujeres de África, ofrecida en un seminario en Malawi. A partir de ahí, consiguió financiamiento para su programa para promover el liderazgo de la mujer uniendo "los desafíos del siglo XXI con los valores tradicionales africanos: familia, solidaridad y hospitalidad". Para Kandini, no es posible hablar del liderazgo de la mujer, sin hablar de un liderazgo de integridad.

Lamentablemente, la corrupción está muy extendida y afecta a todos los niveles sociales, culturales, políticos y económicos. Se repite insistentemente un deseo consistente de enfrentar esta problemática, pero la efectividad de todas las propuestas depende, al final, de la integridad de cada persona.

Quizá una de las primeras causas de este fenómeno en relación a la mujer -sino la más importante- es una colonización ideológica que ha desnaturalizado la lucha por los derechos de la mujer.

Como escuché hace poco en una conferencia sobre Bioética, las ideologías son visiones que reducen, excluyen y la gran mayoría de veces son intolerantes. No se puede combatir la corrupción con enfrentamientos intelectuales que solo profundizan los conflictos, polarizan las posturas y no resuelven los problemas.

“Es gravísimo que aquellas mujeres que logran ascender social y económicamente se encierren en un individualismo que parte por desconocer la realidad de miles de mujeres que no tienen sus mismas oportunidades”.

Vale la pena generar propuestas desde la complementariedad; hombres y mujeres, somos distintos en nuestra singularidad, pero encontramos la magia de unir nuestras diferencias que se complementan y potencian.

Quizá el primer desafío es ir creando puentes como propone Kandini: entre el hombre y la mujer, entre la mujer urbana y la mujer rural, entre la grande y la microempresaria o emprendedora, para crear espacios para más mujeres.

Es gravísimo que aquellas mujeres que logran ascender social y económicamente se encierren en un individualismo que parte por desconocer la realidad de miles de mujeres que no tienen sus mismas oportunidades. La lucha por los derechos de la mujer no puede perder de perspectiva que a la mujer le corresponden también deberes y obligaciones sociales.

Tampoco se debe desmerecer ningún trabajo u ocupación de la mujer. Menospreciar los quehaceres domésticos, es una forma de discriminación. La sociedad requiere tanto de mujeres ejecutivas como de mujeres que se hagan cargo de la familia, que sean “Home makers”, o creadoras de hogar. Además, la presencia de la mujer es fundamental para la formación de personas íntegras, a través de los cual se logra también combatir problemas graves como la delincuencia, que inciden en los factores de corrupción.

Otro desafío está en el campo de la educación. Podemos afirmar que en los procesos de escolarización y de formación profesional, la mujer ha avanzado, pero sigue un poco más atrás que el hombre. Una persona que no ha tenido la

oportunidad de estudiar corre más riesgo de sufrir todo tipo de violencia, o ser víctima de la prostitución, la pornografía, la trata de personas o a la emigración ilegal.

Favorecer la educación de la mujer, no solo académica y profesional, sino en valores éticos y morales, es necesaria. Impulsar medidas para garantizar su autonomía económica, el acceso a un empleo digno, compatible con su familia, es un excelente mecanismo para combatir la corrupción.

Existe evidencia de que una de las principales formas de corrupción en el país son situaciones que exponen a las mujeres a ofrecer “sobornos” o “favores sexuales” para poder ocupar los espacios ocupados principalmente por hombres. Se debe fortalecer todo trabajo para eliminar el acoso sexual laboral y sancionar conductas que instrumentalicen a la mujer y atenten contra su dignidad.

Se debe combatir firmemente toda forma de desigualdad. En el Ecuador se han hecho grandes esfuerzos por ejemplo con la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, pero persisten las diferencias salariales o las limitaciones para el acceso a cargos públicos o directivos. Se les obliga a las mujeres renunciar a la maternidad para acceder a trabajos dignos, creando un desequilibrio tanto en la familia como en las personas.

Evidentemente, potenciar a la mujer es un excelente mecanismo para combatir la corrupción. Olvidarnos del victimismo, -que también es una forma de corrupción- y motivar el reconocimiento de la mujer en función de sus capacidades y el trabajo bien hecho. Y que la mujer sepa asumir su rol con integridad y coherencia. Afianzar el liderazgo de la mujer en la familia, la empresa y la sociedad, hacia una efectiva igualdad de oportunidades para explotar sus capacidades y no para imponer preferencias.

Normalmente la mujer es pilar de la familia y de la sociedad. Son una fuerza social muy grande, capaz de conseguir grandes cambios sociales. Por eso es fundamental impulsar un liderazgo femenino con mucha integridad ética y mucha responsabilidad social.



Corrupción en el sector salud: una violencia estructural que exige justicia

Mary Mar Samaniego Alcívar

La corrupción en el sector salud no es solo una falla administrativa; es un mecanismo que perpetúa la desigualdad y afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (*La lucha contra la corrupción en el sector de la salud*, 2011), prácticas como el absentismo médico, el robo de medicamentos, los pagos extraoficiales y la proliferación de medicamentos falsificados erosionan la confianza en los sistemas de salud y niegan a las personas más vulnerables el acceso a tratamientos esenciales.

Los medicamentos falsificados son una de las manifestaciones más peligrosas de la corrupción. Según el PNUD, hasta el 30% de los medicamentos en países en desarrollo carecen de los estándares de calidad necesarios o son completamente falsos. Este fenómeno afecta especialmente a las mujeres, quienes suelen ser las principales usuarias de medicamentos esenciales como anticonceptivos, tratamientos hormonales y vacunas. La falta de control en las cadenas de suministro no solo pone en riesgo su salud, sino que perpetúa desigualdades al relegarlas a depender de mercados informales o productos inseguros.

La corrupción en salud afecta directamente a quienes ya enfrentan barreras de género. En Burkina Faso, un estudio de Amnistía Internacional reveló que miles de mujeres embarazadas mueren cada año debido a la imposición de pagos extraoficiales por servicios básicos que deberían ser gratuitos (PNUD, 2011). En América Latina, las comunidades rurales enfrentan con frecuencia la venta de medicamentos falsificados como única alternativa, lo que expone a mujeres y niños a tratamientos ineficaces o tóxicos.

El Coordinador de Género de Alliance for Integrity, Marco Pérez, lo expresa con claridad: “Dado que existe una diferenciación de género en el impacto negativo de la corrupción, es esencial incluir siempre una perspectiva de género en los esfuerzos de integridad empresarial”.

Sin esta visión, las soluciones siguen siendo superficiales, ignorando a las principales víctimas de un sistema que falla en protegerlas.

Aunque muchas farmacéuticas han implementado sistemas de compliance, estos no han logrado abordar el problema en su raíz. Para combatir eficazmente la corrupción en salud, es esencial:

- Supervisión ciudadana liderada por mujeres: Iniciativas como el sistema de monitoreo participativo en Armenia han demostrado que la participación activa de comunidades locales puede reducir significativamente los riesgos de corrupción y la distribución de medicamentos falsificados (PNUD, 2011).
- Fortalecimiento de mecanismos de denuncia: Proveer canales confidenciales y accesibles para reportar actos corruptos es fundamental. Además, estos deben ser gestionados con enfoque de género para proteger a las mujeres de represalias y garantizar su participación activa.
- Integración de tecnología en la trazabilidad de medicamentos: Herramientas como blockchain pueden garantizar transparencia en la distribución y prevenir que medicamentos falsificados ingresen al mercado, protegiendo así a los consumidores más vulnerables.

La lucha contra la corrupción en el sector salud requiere un enfoque colaborativo y transformador. Como resalta el PNUD (2011), no existe una solución única; la clave está en combinar intervenciones estratégicas, fortalecer la gobernanza y priorizar la equidad de género. La corrupción no solo roba recursos; roba vidas. Y mientras siga afectando de manera desproporcionada a las mujeres, la justicia seguirá siendo un objetivo inalcanzable.

La importancia del Programa de Cumplimiento Normativo



En Centroamérica, Panamá y República Dominicana, las leyes actuales contra el lavado de activos y otros delitos relacionados establecen medidas que, de acuerdo al nivel de riesgo, deben implementar las personas naturales o jurídicas que se dediquen a Actividades y Profesiones Financieras No designadas para prevenir ser utilizadas o participar directa o indirectamente en el delito de blanqueo de capitales.

A tal fin, dichas leyes imponen a las empresas, firmas legales, y a los profesionales, como a los abogados y a los notarios, entre otros, la obligación de reportar determinadas transacciones y de llevar a cabo una debida diligencia de clientes actuales y potenciales.

Las sanciones por incumplimiento a las mencionadas leyes incluyen multas y reclusión de prisión de cuatro a veinte años según el tipo de actuación de la persona natural o jurídica en el o los delitos perseguidos, por ejemplo, por haber participado, haber adquirido, ser cómplice y/o haber asesorado.

Hasta la sanción de las leyes en materia de prevención de lavado de activos y otros delitos relacionados, estas medidas

para prevenir el lavado de activos, recaían solamente en los bancos.

Sin embargo, al no ser solamente los bancos los sujetos que manejan dinero, fue necesario controlar también las transacciones que realizasen las empresas, firmas legales y profesionales como abogados y notarios y exigirles que tomaran medidas para conocer quiénes eran sus clientes, contratistas y proveedores y contasen con el respaldo de toda la información necesaria.

Las leyes contra el lavado de activos y otros delitos relacionados son algunas de las normas que toda empresa, incluidas las firmas legales, deben cumplir.

Para un mejor control de su cumplimiento, es aconsejable que todas las normas que les atañen sean incluidas dentro de un Programa de Cumplimiento Normativo o de *Compliance*.

En tal sentido, un Programa de Cumplimiento Normativo deberá contener no solo las normas internas de la empresa o firma legal como pueden ser reglamentos, manual de operaciones, manual de seguridad de la información, manuales de marca, código de ética, sino también las normas

externas que, de acuerdo a su actividad, industria o sector, jurisdicción donde se encuentren operando, deberá cumplir junto con aquellas normas que le exijan las partes interesadas privadas y/o públicas con las que realice operaciones.

Es importante que el programa diseñe los procedimientos necesarios que aseguren su cumplimiento, que sea supervisado, actualizado e indique los responsables de su seguimiento. Asimismo, debe establecer claramente las políticas de actuación que serán necesarias para cumplir con todas las normas internas y externas de la empresa y a la vez, para detectar los riesgos por su incumplimiento y su mitigación.

La legislación a nivel mundial en Compliance, muestra un camino a seguir y lleva a tomar conciencia de que el cumplimiento de toda la normativa interna y externa que deben realizar las empresas, firmas legales, profesionales como abogados y notarios, entre otros, no solamente ordena, sino que además brinda una mayor seguridad y transparencia al hacer negocios en la región.



Andrea Cristina Lara

Compliance con rostro de mujer

Evidentemente hemos visto como en los últimos años, como la corrupción ha marcado el hacer público y privado en el país; cuotas y sobornos son rubros presupuestados que se los establece con normalidad, como costos fijos de proyectos y contratos. Esto nos ha llevado a la peor crisis de valores como país y como gremio profesional. El pago de sobornos, revelar información confidencial, actuar con evidente conflicto de interés, **¿es diferente o importa si el oficial de cumplimiento responsable es hombre o mujer?** La respuesta es no. La corrupción y la falta de valores no tienen género.

Sin embargo, los hechos nos llevan a la imperiosa necesidad de actuar y puede ser que la solución y la estrategia, si tenga rostro de mujer. Llegó el momento de retornar al ancla de la honestidad e integridad que nos permitió como país anhelar el bienestar, y que dicha estrategia se guíe bajo el liderazgo femenino en el mundo corporativo.

¿Cuál es el rol de la mujer en el Compliance y su impacto para el cambio de la cultura corporativa?

Me permito unas reflexiones previas; la primera es sobre la enorme brecha de género en cargos de alta dirección en las corporaciones. Si bien hoy vemos con mayor frecuencia a mujeres profesionales rompiendo paradigmas de roles de género y en puestos directivos de gran impacto nacional, aún se mantiene el dominio masculino directivo, el que está desde siempre. La segunda reflexión guarda relación, propiamente, con la capacidad de la mujer ante nuevos espacios profesionales que le permitan potenciar y desarrollar su liderazgo en el mundo corporativo, con igualdad, estabilidad y en armonía con su rol y desarrollo personal y familiar; y vemos hoy que se nos presenta una verdadera oportunidad.

Un estudio del año 2013 del National Democratic

Institute concluyó que las mujeres observaban mayor aversión al riesgo de violar normas políticas, gozamos de una brújula ética innegable. La mujer es menos propensa a ser tentada a un acto de corrupción, nuestra piedra angular de actuación es la integridad y honestidad en todas nuestras áreas y facetas: trabajamos con datos honestos, exigimos integridad, educamos a nuestros hijos en la verdad por sobre todo costo (*a la que además aseguramos que el amor no está condicionado a si esa verdad nos complace o no*), rechazamos y rompemos relaciones personales por falta de integridad. Las mujeres somos menos propensas a tolerar o a participar en conductas reprobadas.

La mujer tiene un diferente análisis de riesgo; nuestro marco de visión es más amplio, nuestro pensamiento reflexivo ante datos y métricas nos brinda una visión multidimensional e integral. Tenemos alto grado de comprensión e inteligencia emocional, incluso, tenemos la habilidad de anticipar y avizorar potenciales consecuencias con la agilidad de la cual nos es natural. La mujer evita incumplir, está en su esencia no correr riesgos, no tenemos el deseo de adrenalina por no ser descubiertas, ni está en duda nuestra *“femineidad”* por decir no. Esto nos convierte en una candidata ideal a Chief Compliance Officer – CCO y entrar a la alta dirección en las grandes ligas corporativas.

Nuestra emocionalidad es perfecta para el cargo de CCO; tendemos a ser mejores compañeras de trabajo, nuestra escucha activa y empática nos da mayor y mejor información para nuestro análisis de riesgos, involucramos a múltiples partes interesadas, no solo a los accionistas; y somos efectivas en la solución de problemas y control de daños (tanto en casa como en el trabajo).

¿En qué debemos trabajar las mujeres para posesionarnos y liderar en las áreas del Compliance corporativo?

Una directora de Compliance debe obligatoriamente ser multifacética, debemos prepararnos, conocer y dominar las regulaciones que exigen el negocio de la empresa, el que debemos conocer a profundidad. Se nos exige desarrollar nuestra capacidad de negociación con los actores de regulación y control, los controlados y la alta dirección. Trabajar, ciertamente en estos aspectos, nos brindará seguridad para acceder a la alta dirección de la empresa, que nuestra voz sea escuchada y que nuestras recomendaciones sean aplicadas.

Las mujeres podemos transitar de una emoción a otra, trabajar en nuestro liderazgo nos permitirá destacarnos, así como promover el avance de las mujeres en la profesión legal.

Es el Compliance una oportunidad de procurar el desarrollo del liderazgo femenino, individual y en nuestra profesión, como generadoras del cambio en el Ecuador?

El momento es hoy. Toda crisis genera nuevas oportunidades y ante la necesidad de que las corporaciones deban atender, estructurar e implementar programas de Compliance, y que estos sean desde la administración pública (laboral, protección de datos, anticorrupción, entre otros), nos permite a las abogadas alcanzar nuevas posiciones, desarrollar y acompañar a nuestros clientes en los programas de cumplimiento en las diversas áreas jurídicas. Nuestros clientes corporativos ya responden a estándares de cumplimiento, anticorrupción y sostenibilidad, el contar con la asesoría y acompañamiento adecuado, nos permite brindar un valor agregado en nuestros servicios profesionales.

El momento presenta algunas ventajas transitorias que nos permite explorar el Compliance corporativo; la tecnología nos brinda acceso y flexibilidad para desarrollarnos profesionalmente en una nueva área, sin dejar de lado el cuidado de nuestros hijos y familia, horarios flexibles y presencialidad equilibrada entre la necesidad de la empresa y la personal, pues los asuntos pueden ser conocidos, atendidos y

**“El momento es hoy.
Toda crisis genera
nuevas
oportunidades”.**

resueltos, en la mayoría de los casos, de manera remota.

Una segunda ventaja es la novedad; las regulaciones de control en diversas áreas están en plena implementación (Plan de Igualdad, Plan de Protección de datos, entre otros); son áreas en formación; lo propio la constante variación de la normativa de lavado de activos. Esto nos permite estar al tiempo de desaprender estándares pasados, y aprender las nuevas regulaciones con visión a futuro y con una gran proyección profesional.

Otra ventaja es que el Compliance no requiere acreditar experiencia, necesariamente; si bien esta es importante, la estamos apenas creando como abogadas. Lo más importante es no dejar de aprender, prepararnos constantemente, crear nuestra marca personal en la piedra angular de la integridad profesional.

¿Cuál es el siguiente paso?

Aceptar el desafío de integrar nuestra capacidad emocional, preparación profesional, proyectar nuestro alto estándar de integridad para atravesar por agendas ocultas, actuar con estilo y fortaleza en un mundo de hombres.

Una directora de Compliance no está ahí solo para decir NO, sino que es el camino para implementar soluciones comerciales íntegras que impulsen el negocio, no que lo limiten; su misión es transformar la cultura organizacional basado en el cumplimiento. Encontrar soluciones comerciales a los problemas complejos, retornando a los valores corporativos.

Una mujer líder en Compliance, es una socia e invaluable de la alta gerencia.

Comenzar a hablar de aquello, de lo cual muy pocos hablan...de la ética

María Fernanda León



Comienzo con una pregunta, ¿Qué pasa si lanzo un lápiz al piso? Nada, pero... ¿Qué sucede si lanzó ese mismo lápiz a la cara de alguien? Seguro lastimaré a esa persona y habrá quienes se molesten conmigo y me reclamen, pues no está bien el agredir o lastimar a nadie y de ninguna manera.

Y es que todo lo que hacemos tiene sus consecuencias y esto pasa en la vida personal, profesional y también en los gremios, instituciones, en las empresas sin importar su tamaño. La forma en la cual hagamos y desarrollemos nuestros negocios, nuestro ejercicio profesional, cada una de nuestras actuaciones personales, tiene mucho que ver en la forma en la cual, la comunidad y la sociedad en general, nos percibe y define y, lo más importante, tiene una influencia directa en nuestra capacidad de autovaloración.

“Todo acto tiene su consecuencia”, insistiré una vez más, para comenzar a hablar de aquello de lo cual muy pocos hablan y que ahora se vuelve imprescindible, para lograr un

ámbito de acción en todos los espacios y sentidos, basado en lo correcto, en lo que está bien, en lo que debe ser y esto es la ética.

Somos miembros de una sociedad que nos exige que actuemos en el plano de lo correcto, lo legal, de lo justo, enmarcando nuestras acciones en el ámbito de los valores morales y principios, muchos de ellos, fundamentados en aquello que aprendimos en nuestros hogares y que define la calidad humana que llevamos dentro. Si nuestro contenido es de calidad, de calidad será lo que salga de nuestro ser, en cada contacto personal, en lo que producimos en el trabajo, en nuestras relaciones humanas, en nuestro diario actuar, y esto hablará de la pobreza o abundancia que tenemos en nuestra esencia personal.

Vemos como cada día muchos de esos valores se van perdiendo, para darle prestancia, mucho más, a lo que implica la rentabilidad, el afán de protagonismo, de figurar, de alimentar egos, de cubrir complejos y supuestos

resentimientos sociales, todo lo cual produce acciones que terminan ofendiendo y lastimando a otros. Nada más alejado de lo que es la ética.

Hoy se habla mucho de la inteligencia artificial, de la generativa; se habla de la digitalización, del avance de la tecnología, también se abren muchos espacios para debatir sobre los temas de género, de sostenibilidad e innovación, etc. Se habla de lo que es la felicidad, cómo atraerla y sobre el cómo hacer felices a los miembros de los equipos de trabajo, para mejorar la productividad, por ende, la rentabilidad de los negocios.

Todo esto está bien y es fundamental hablar de estos temas, sumamente actuales y de gran importancia y hay muchas oportunidades para hacerlo. Sin embargo, preocupa que no se le esté dando el mismo lugar a lo que es más relevante que todo lo demás y que se constituye en la verdadera plataforma, base, columna vertebral y esencia de todo, como es la ética.

Comenzar a darle ese espacio a todo lo que implica la ética es un imperativo, quizás ahora más necesario que nunca antes, pues los medios, la prensa escrita y digital, las redes sociales, los informativos están repletos de noticias negativas y, entre éstas, salen a la luz y de manera abundante y periódica, los actos de corrupción que los vamos normalizando, como el que “así siempre ha sido” y lo seguirá siendo, pues no hay manera de cambiar esta realidad, pues lo “incorrecto” se ha convertido en una incómoda “normalidad” dentro de una sociedad que a ratos, se vuelve indolente.

Todo esto consume nuestra atención y también nuestros ánimos, dejándonos con una sensación de frustración y, a la vez, de cierto conformismo. Tal vez, esto sea lo que les conviene a algunos malos políticos quienes buscan el sometimiento de la gente a través del caos, del desobligo, de la conformidad y de la inacción. Hablamos de esa clase de pseudo líderes quienes persiguen el poder y perennizarse en éste, por medio de la influencia negativa en los demás. De todo esto, vemos con mucho pesar, se va creando una especie de inercia que no nos permite actuar, cuando bien podríamos convertirnos en factores multiplicadores de los cambios positivos que necesitamos como sociedad.

Si asumiéramos con responsabilidad, el hablar más sobre la ética y de todos los valores que se encuentran dentro de ésta, seguro podríamos ir creando la cultura moral que necesitan nuestras familias, los países y el mundo, para lograr los cambios positivos que requerimos todos, para ser realmente felices.

Asumamos con compromiso esa responsabilidad y que la ética sea un tema de conversación en las reuniones familiares, en los eventos de las empresas, en las charlas y talleres de capacitación, en las entrevistas que otorgamos a los medios y en cada escenario en el cual podamos dejar sembrada la semilla de los valores. Difundamos lo que es la ética, apliquémosla en todos los sentidos de nuestra vida; volvámonos referentes y modelos a seguir, y que se vuelva una cadena imparable, cuya materia prima, sea la ética, como lo es el oro en una joya.

Quizás suene a utopía, pero la ética bien puede ser aquella ”piedra filosofal” que dice la leyenda, todo lo que tocaba se transformaba en oro y era la fuente de una “felicidad casi celestial”. De hecho, cuando hacemos el bien a los demás, cuando actuamos en lo correcto, cuando somos honestos, honrados, íntegros, justos, leales, bondadosos y compasivos, ¿acaso no nos sentimos satisfechos y felices?

Actuando en la ética y visibilizándola mucho más en lo que ésta es e implica, podemos definitivamente, alcanzar una verdadera felicidad, tomando en cuenta siempre que cada acto que nace de nosotros, tiene su consecuencia.

Al colocar en primer lugar a la ética, podemos seguir hablando de todo lo demás y con mucha más autoridad y sentido. Será cuando nuestra vida valga la pena vivirla a plenitud y tomando a la ética como la real “piedra filosofal” de nuestra existencia y la de todo nuestro universo.

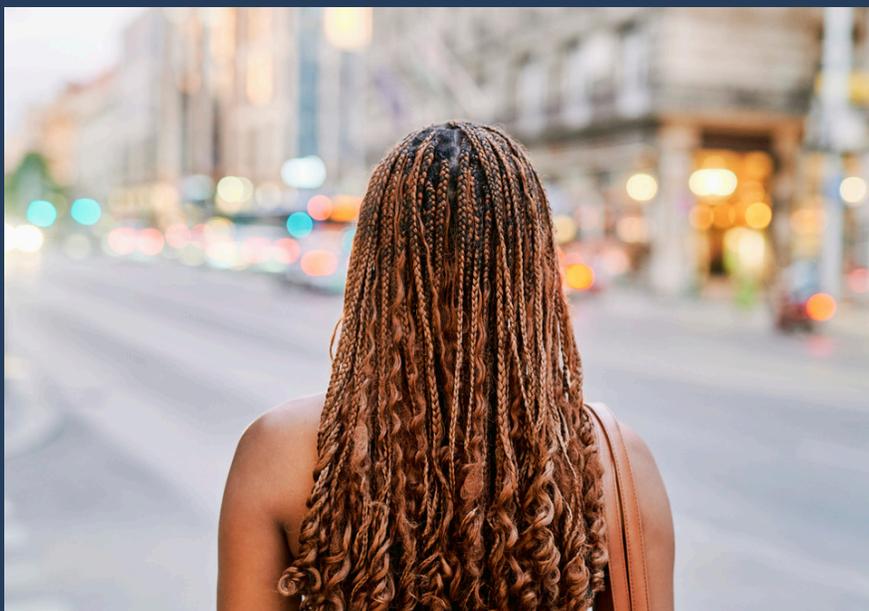
El acceso a la justicia de las mujeres negras y morenas: desafíos, invisibilidad y el papel de la resistencia frente al racismo estructural

Ravenna Vieira

¿Qué es el acceso a la justicia? ¿Cómo es posible evaluar el acceso a la justicia de las mujeres negras y morenas? Si el Poder Judicial no realiza un mapeo racial, ¿cómo puede investigar y calificar el acceso a la justicia de un grupo de personas? Estas fueron las primeras dudas que me surgieron cuando empecé a investigar el «Acceso a la Justicia de las Mujeres Negras y Morenas en Brasil» y me di cuenta, desde el principio, de que la falta de datos también reflejaba un borrado de la historia.

La ausencia de una base de datos con un enfoque racial sobre quién accede al poder judicial pone de relieve una grave laguna en el reconocimiento y la lucha contra las desigualdades raciales y de género que impregnan el sistema de justicia, lo que hace imposible evaluar la prestación de justicia e incluso medir el impacto de las políticas públicas específicas para satisfacer las necesidades de los grupos vulnerables, como las mujeres negras y morenas.

Según el último censo del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, más de la mitad de la población brasileña (55,5%) se declara negra o parda, y el estado de Tocantins, el más nuevo del país, con una población de 1.511.460 habitantes, es el tercer estado brasileño con mayor población negra del país (13,1%) y la mayor parte de la población que se declara parda (62,2%), lo que influyó directamente en la elección del tema de la investigación. A partir de estos



datos, es posible ver cómo el racismo estructural en Brasil opera como un sistema de opresión que atraviesa las instituciones y moldea las experiencias sociales. Cuando se combina con las interseccionalidades de género, raza y clase, las mujeres negras y morenas se enfrentan a barreras aún más difíciles de superar, destacando lo que Kimberlé Crenshaw (1989) denominó interseccionalidad para entender cómo las múltiples capas de opresión interactúan e impactan en el acceso a la justicia.

Si bien el Poder Judicial no alberga mapeo racial en su base de datos, la Defensoría Pública del Estado de Tocantins (DPE-TO) sí mapea informaciones como raza, género, educación y clase, sirviendo como fuente de información y referencia en la recolección de datos. En los datos a los que pudimos acceder, identificamos que, entre 2021 y 2023, más de 51.000 mujeres negras y morenas solicitaron asistencia, entre las cuales solo el 33% habían terminado la escuela secundaria, el 28% no habían terminado la escuela primaria y el 51% tenían ingresos de hasta un salario mínimo (1.412,00 reales al mes), y las principales áreas de asistencia eran los derechos de familia, la protección a las víctimas de violencia doméstica y los derechos laborales. Estas cifras ponen de manifiesto la vulnerabilidad educativa y social de estas mujeres, lo que refleja la dificultad para comprender sus derechos y también para utilizar las herramientas disponibles para garantizarlos.

“Dar visibilidad a las cuestiones de raza y de género, además de la importancia de la agenda social, es también un deber ético”.

En este contexto, en el que observamos la interseccionalidad de género, clase y raza y la ausencia de sistemas que recojan y compartan datos con sesgo racial, es posible identificar que, en la práctica, el racismo institucional perpetúa situaciones de revictimización y esta violencia institucional, a menudo enmascarada por normas administrativas, refuerza estigmas históricos que sitúan a estas mujeres negras y morenas en posiciones de subalternidad. La falta de datos refleja una negligencia histórica a la hora de considerar y afrontar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres negras y como destacaron Giselle Espírito Santo (Delegada de Policía en el estado de Río de Janeiro) y Cirleide Bonfim (Abogada Especializada en Atención a la Mujer en Río de Janeiro), en un evento celebrado sobre el Proyecto el 27 de noviembre de 2024, la búsqueda de soluciones a esta brecha va más allá de la justicia social y se convierte en un paso esencial para crear políticas que atiendan efectivamente sus demandas, es necesario que las instituciones públicas estén preparadas para acoger a las mujeres negras y morenas.

En Tocantins, las organizaciones sociales y no gubernamentales están demostrando que el camino hacia un futuro más justo e inclusivo pasa por la acción colectiva y la valorización de voces históricamente silenciadas. Hay que destacar los esfuerzos de los colectivos de mujeres negras ADINKRA y AjuntaPreta, que desempeñan un papel esencial en la creación de espacios seguros para fortalecer la lucha por la igualdad racial y de género en el Estado, aumentando la visibilidad de las agendas que se enfrentan a la resistencia tradicional a través del intercambio de información. También destaca la organización Unidos Por um Mundo Melhor (Unidos por un Mundo Mejor), que promueve actividades de asistencia social, ocio y educación en comunidades de Palmas, la capital de Tocantins, con niños y jóvenes, además de acoger a mujeres. El trabajo de estos colectivos es un ejemplo de resistencia y de construcción de alternativas para hacer frente al racismo estructural.

Dar visibilidad a las cuestiones de raza y de género, además de la importancia de la agenda social, es también un deber ético. Esto significa incluir estas cuestiones en todos los espacios, desde el sistema judicial hasta el mercado laboral, pasando por las escuelas y las universidades. El cambio estructural sólo se producirá cuando la sociedad considere las múltiples capas de desigualdad y actúe para deconstruirlas. Los datos recogidos por la encuesta demuestran que tenemos la responsabilidad colectiva no sólo de mejorar el sistema judicial, sino también de respetar y valorar la humanidad de todas las mujeres negras y morenas que se enfrentan al racismo a diario.

El Proyecto de Acceso a la Justicia para Mujeres Negras y Marrones reafirmó que el empoderamiento legal y la visibilidad son herramientas cruciales para la transformación social y la importancia de promover acciones de este tipo dentro de asociaciones como **Women In Law Mentoring** para informar y garantizar que el acceso llegue al mayor número de personas posible. Con este fin, se elaboró un folleto con información sobre el Acceso a la Justicia. Abordar el racismo y el sexismo estructurales requiere algo más que buenas intenciones: requiere datos, voluntad política y el compromiso de construir una sociedad verdaderamente integradora. Hasta que se produzcan estos cambios, las mujeres negras seguirán resistiendo y luchando, a menudo solas. ¡Es nuestro deber como sociedad cambiar esta realidad!

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/>

El Mundo de WIP

GUATEMALA



TRANSFORMA
ABOGADAS EN GUATE

Empoderando a las Mujeres en el Ámbito Legal: Conversatorio con Valeria Prado

El 5 de noviembre, Transforma Abogadas en Guatemala tuvo el honor de organizar un conversatorio especial con **Valeria Prado**, Viceministra de Asuntos Registrales del Ministerio de Economía de Guatemala. Este evento, realizado en La Terminal, reunió a abogadas y profesionales interesadas en temas de liderazgo, transformación institucional y empoderamiento femenino en el sector público y privado.



Durante su intervención, la Viceministra Prado compartió su experiencia como líder en la administración pública y su trayectoria para llegar a tomar la decisión de migrar al sector público luego de una larga trayectoria de consultoría y trabajo en el sector privado. Valeria nos compartió de forma muy honesta los obstáculos que ha representado a lo largo de su carrera el tener que enfrentar la toma de decisiones en posiciones de liderazgo, destacando la relevancia del rol de las mujeres en posiciones de toma de decisiones. También habló sobre los desafíos que enfrenta en su gestión, así como los avances en temas registrales y económicos que impactan directamente a la sociedad guatemalteca.

El conversatorio generó un espacio abierto para que las asistentes discutieran sobre la importancia de contar con referentes femeninos en áreas tradicionalmente dominadas por hombres y sobre cómo las mujeres pueden contribuir al fortalecimiento de instituciones más inclusivas y equitativas.

Tuvimos participantes que han formado parte de la defensa pública penal y de el Ministerio Público que han tenido que enfrentar retos excepcionales que pudieron inspirar y motivar a todas a seguir trabajando dentro de sus esferas de influencia.

La actividad también permitió a las participantes establecer conexiones significativas y reflexionar sobre sus propias trayectorias profesionales. Las intervenciones de Valeria Prado inspiraron a muchas de las asistentes a visualizar el impacto que pueden tener desde sus respectivas áreas de influencia.

Transforma Abogadas en Guatemala reafirma su misión de promover espacios de aprendizaje, diálogo y colaboración entre abogadas y líderes que buscan transformar el entorno legal y empresarial de Guatemala.

Para más información sobre nuestras actividades, te invitamos a seguirnos en LinkedIn.

PERÚ

El 19 de noviembre, WIP Perú organizó el evento "**Liderando tu futuro: Cómo diseñar el desarrollo de tu carrera en un contexto desafiante**" en el auditorio del BBVA, en San Isidro, Lima. La actividad convocó a más de 100 abogadas de la comunidad, quienes participaron en una jornada dedicada a fortalecer su liderazgo profesional a través de herramientas prácticas compartidas por Nicole Perret Fiorini, coach ejecutiva de Gnosis.

El encuentro también sirvió como espacio para que el Comité Directivo y Consultivo de WIP Perú compartiera las iniciativas realizadas y presentara los próximos proyectos para el 2025. Además, ofreció un valioso momento de networking, donde las asistentes intercambiaron experiencias y conexiones.

El evento contó con el apoyo de diversas empresas y generó gran expectativa en medios especializados, que destacaron la importancia de espacios como este para promover el desarrollo profesional femenino en el ámbito legal.



REPÚBLICA DOMINICANA

El 25 de noviembre, WIP DR Chapter (WIP-DR) organizó el evento interactivo, "**Liderazgo Femenino en los Consejos de Administración: Retos y Oportunidades**", con participación presencial y a través de la plataforma Zoom. La actividad buscó iniciar una conversación acerca de los retos y oportunidades del liderazgo femenino en los Consejos de Administración.

Las asistentes participaron en un conversatorio a cargo de la invitada especial, Darys Estrella Mordán, experta en mercado de valores, consultora internacional, conferencista, mentora, y autora. Como moderadoras por parte de WIP-DR, participaron Marielle Garrigó, Socia de Pellerano Nadal y Sarah de León Perelló, Socia Senior de Headrick, junto con la colaboración de Elizabeth Silfa Micheli, asociada senior de Headrick.

Las participantes escucharon ideas valiosas, compartieron experiencias y visibilizaron tanto los retos que enfrentan las mujeres, como las oportunidades para transformar el panorama actual.



Firmas de las contribuidoras y autoras publicadas en esta edición



ABOGADOS

AGUILAR CASTILLO LOVE

CENTRAL LAW

Your **International**
Central American Firm



CEVALLOS CASALS
BALSECA & BILBAO
Abogados

CCB ABOGADOS

**LÓPEZ
RIBADENEIRA
MORA**

**MEYTHALER &
ZAMBRANO**

ABOGADOS



UDO UDOMA &
BELO-OSAGIE

BOLETÍN WIP

DICIEMBRE 2024



VANCE CENTER
WOMEN IN THE PROFESSION