

BOLETÍN WIP

Las mujeres en el sector legal



LOS DERECHOS DE LAS MUJERES
EN AMÉRICA LATINA:
AVANCES Y DESAFÍOS

PRÁCTICAS LEGALES PARA
PROMOVER LA EQUIDAD Y
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL SECTOR LEGAL

PROPUESTAS PARA REPENSAR
LA ESTRATEGIA DE ATRACCIÓN
Y RETENCIÓN DEL TALENTO
FEMENINO

SEIS AÑOS EN LA CORTE
CONSTITUCIONAL

CAPÍTULOS WIP EN
EL MUNDO

Y MÁS...



REDACCIÓN

Vance Center

CAPÍTULO COORDINADOR

WIP Ecuador

AUTORES + CONTRIBUIDORES



Juliana Barrera Cabezas

*Team Leader,
López & Asociados,
Colombia*



Cristina González Duarte

*Directora Legal Corporativa,
Cementos Argos,
Colombia*



Dra. Carmen Corral Ponce

*Abogada y Doctora,
Jueza constitucional de la Corte
Constitucional de Ecuador
2019-2025,
Ecuador*



**Adriana Carolina
Herrera Flores**

*Abogada asesora en la
Cámara de Comercio de Quito,
Ecuador*



Marysol Estigarribia

*Socia,
Aguilar Castillo Love,
Paraguay*



**Dra. Norma Plaza de
García**

*Abogada y autora,
Ecuador*



Adriana Gómez Buriticá

*Abogada Senior
Colombia*



Desireé Viteri

*Abogada y defensora
de derechos humanos,
Ecuador*



Contenido

3

**PRÁCTICAS LEGALES PARA
PROMOVER LA EQUIDAD Y PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES
DE GÉNERO**

Por Juliana Barrera Cabezas

6

**LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN
AMÉRICA LATINA: AVANCES Y DESAFÍOS**

Por Desireé Viteri

8

**MEJORES PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA
EQUIDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL SECTOR LEGAL**

Por Marysol Estigarribia

10

**ROMPIENDO BARRERAS: EL LIDERAZGO
DE LAS MUJERES EN LA ABOGACÍA
ECUATORIANA**

Por Adriana Carolina Herrera Flores

12

**PROPUESTAS PARA REPENSAR LA
ESTRATEGIA DE ATRACCIÓN Y
RETENCIÓN DEL TALENTO FEMENINO
EN EL SECTOR LEGAL**

Por Adriana Gómez Buriticá

13

LA MUJER

Por Norma Plaza de García

15

**EQUIDAD SIN ETIQUETAS: ESTRATEGIAS
PROBADAS PARA REDUCIR LA BRECHA
DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

Por Cristina González Duarte

17

**SEIS AÑOS EN LA CORTE
CONSTITUCIONAL**

Por Carmen Corral Ponce

19

WIP WORLDWIDE

WIP en el Mundo: Actividades de Capítulos de **Brasil, Colombia, Ecuador, y Nigeria**

Prácticas legales para promover la equidad y prevenir la discriminación por razones de género

Juliana Barrera Cabezas

En redes sociales ha sido viral una reflexión de la periodista Amy Westervelt, acerca de los estándares que debemos cumplir las mujeres para trabajar como si no tuviéramos hijos y, ser madres como si no tuviéramos un empleo. Esta viral reflexión enmarca los diferentes retos que afrontamos las mujeres en la sociedad actual.

Como si fuera una respuesta a ello, el ordenamiento jurídico colombiano establece diferentes medidas tendientes a garantizar la protección de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Tales disposiciones están enfocadas principalmente en el derecho a la igualdad de oportunidades y remuneración, la no discriminación y la protección especial a la mujer y la maternidad.

Así, acceder a un trabajo en igualdad de oportunidades es quizás la primera barrera por derrumbar para garantizar la equidad de género. Lo nombramos barrera, debido a que aún persisten creencias que inciden en la decisión de vinculación de una mujer, relativas al privilegio de las responsabilidades familiares sobre los compromisos laborales por parte de las mujeres. De esta manera, la Ley 2114 de 2021 prohibió el planteamiento de preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas laborales y la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo, como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. Sólo de manera excepcional, podrá solicitarse la prueba de embarazo con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el rol a desempeñar implique



riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. Incurrir en tales prácticas es considerado como una medida discriminatoria.

Otra medida que propende por la equidad de género fue incorporada mediante la Ley 1496 de 2011 relacionada con la igualdad salarial ante la ejecución de trabajos desempeñados en condiciones equivalentes en responsabilidades, jornada y condiciones de eficiencia. Correlativamente, consagra la prohibición de diferencias salariales por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Y, para hacer efectivo el principio de igualdad en el día a día, enlista algunos factores objetivos para la valoración salarial. Esto en desarrollo del artículo 43 de la Constitución Política referente a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

“Si bien aún persisten barreras relacionadas con el género, la legislación ofrece diferentes alternativas para materializar la igualdad de género en el campo laboral”.

Ahora, en relación con la protección del empleo de madres trabajadoras con medidas permitan conciliar el cuidado infantil con la prestación de servicios, la Ley 2114 de 2021 creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, extensivas a madres/padres adoptantes. Además, de ampliar la duración de la licencia de paternidad. A propósito del rol de los padres, recientemente la Corte Constitucional en el Comunicado de Prensa No. 53, anunció la expedición de la Sentencia C-517 de 2024 en la que declaró inconstitucionales las expresiones que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los eventos en que la mujer gestante o lactante careciera de empleo formal. En tal oportunidad, la Corporación recordó que la crianza del recién nacido no es una obligación exclusiva de la mujer, sino que incorpora los deberes y derechos del hombre en relación con las responsabilidades familiares.

Otra evidencia de la intención del legislador tendiente a brindar oportunidades para el cuidado de menores es la Ley 2174 de 2021. En virtud de esta norma, los padres trabajadores cotizantes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, tendrán derecho a diez (10) días hábiles al año a título de licencia para el cuidado de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente o cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Para el disfrute efectivo de esta licencia deberá mediar acuerdo con el empleador y acreditar la necesidad de acompañamiento del menor. Normas como la descrita atienden a la especial protección de los niños y niñas, consagrada en el artículo 44 de la Constitución Política y de la familia como núcleo esencial de la sociedad. También materializa el equilibrio entre el desempeño de labores como cuidadores y el ejercicio de la actividad laboral.

En relación con la protección a la maternidad, la estabilidad laboral reforzada ha sido decantada legal y jurisprudencialmente. Específicamente, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239, modificado por la Ley 2114 de 2021, consagró la prohibición de despedir a las mujeres por motivo de su embarazo o lactancia, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa para dar por terminado el contrato laboral. Esta garantía está acompañada de las siguientes medidas incorporadas a nuestra legislación mediante la Ley 2357 de 2024, la cual aprobó el Convenio N°. 183 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección a la maternidad:

1. Las mujeres embarazadas o lactantes no deberán ser obligadas a desempeñar una labor perjudicial para su salud o la de su hijo.
2. El disfrute de una licencia de maternidad remunerada.
3. En caso de enfermedades, complicaciones o riesgos, la madre podría disfrutar una licencia antes o después del periodo de licencia de maternidad. Para acceder a ello, deberá presentar un certificado médico.



- 
4. El reconocimiento de prestaciones asistenciales en beneficio de la mujer y el menor.
 5. El derecho de las madres a retornar al mismo puesto de trabajo o a un cargo equivalente y con la misma remuneración al finalizar la licencia.
 6. La prohibición de despido a la mujer embarazada o durante la licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo durante el periodo determinado en la legislación nacional. La excepción a la regla general atiende a motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. El Convenio dispone expresamente que la carga de la prueba sobre los motivos del despido, diferentes de la condición de maternidad o lactancia, corresponde al empleador.

En cuanto a la protección a las madres lactantes, una vez finaliza la licencia de maternidad, inicia el periodo de lactancia, compuesto de dos (2) descansos de treinta (30) minutos diarios dentro de la jornada, hasta que el hijo de la trabajadora tenga seis (6) meses de edad. Este descanso remunerado tendrá lugar incluso si la trabajadora presta servicio en la modalidad de trabajo remoto. Adicionalmente, la Ley 2306 de 2023 modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, estableciendo que los empleadores deben reconocer un descanso adicional de treinta (30) minutos diarios para lactancia materna a la trabajadora lactante hasta que el menor cumpla los dos (2) años de edad, siempre que se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

Por otra parte, recientemente, el Congreso de la República expidió la Ley 2365 de 2024, la cual pretende prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia. Lo anterior con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias aplicando como principio la equidad de género.

Además de lo anterior, los empleadores pueden implementar estrategias extralegales como la flexibilidad horaria, la concesión de tiempo remunerado para el cuidado de menores y la extensión de la licencia de maternidad, disponer de lugares cercanos al trabajo para cuidado de menores, entre otras con el objetivo de promover la participación de mujeres en el mercado laboral.

Si bien aún persisten barreras relacionadas con el género, la legislación ofrece diferentes alternativas para materializar la igualdad de género en el campo laboral, además de las decisiones judiciales en las que las altas cortes han implementado el enfoque diferencial de género. Así, los empleadores, trabajadores y la sociedad en general deben estar atentos al cambio cultural y el cumplimiento de disposiciones para garantizar que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades.

Los derechos de las mujeres en América Latina: Avances y Desafíos

Desireé Viteri



América Latina ha sido testigo de importantes avances en materia de derechos de las mujeres en las últimas décadas. Sin embargo, persisten desafíos estructurales que limitan el pleno ejercicio de sus derechos.

La región enfrenta una paradoja: mientras se han aprobado legislaciones y políticas públicas para la igualdad de género, la violencia de género, la desigualdad económica y la falta de acceso a derechos sexuales y reproductivos continúan siendo problemas graves.

Avances en derechos de las mujeres

Uno de los principales logros en América Latina ha sido la incorporación del enfoque de género en las legislaciones nacionales. La creación de leyes contra la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación ha permitido establecer un marco normativo para proteger a las mujeres. Países como Ecuador, Argentina, México y Colombia han implementado leyes de paridad política, lo que ha aumentado la representación de las mujeres en cargos de elección popular.

El acceso a la educación también ha mejorado significativamente, con una mayor participación de las mujeres en la educación superior. Además, se han implementado programas de empoderamiento económico que buscan reducir la brecha salarial y

fomentar la autonomía financiera de las mujeres. En materia de derechos sexuales y reproductivos, varios países han avanzado en la legalización del aborto en casos específicos, como en Ecuador, Argentina y Colombia, garantizando el derecho a decidir sobre sus propios cuerpos.

Desafíos persistentes

A pesar de estos avances, las mujeres en América Latina continúan enfrentando desigualdades significativas. Uno de los problemas más graves es la violencia de género. Según datos de la CEPAL, cada día mueren asesinadas al menos 12 mujeres en la región debido a la violencia feminicida. La impunidad sigue siendo un problema crítico, ya que muchas veces los agresores no enfrentan consecuencias legales.

La brecha salarial de género también sigue siendo una realidad. Las mujeres en la región ganan, en promedio, un 20 % menos que los hombres por el mismo trabajo. Además, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado recae principalmente en las mujeres, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y económico.

En el ámbito político, aunque ha habido avances en la participación de mujeres en el gobierno, persisten obstáculos como la violencia política de género y la falta de oportunidades para acceder a espacios de poder en igualdad de condiciones.

Otro desafío importante es el acceso a la salud y los derechos sexuales y reproductivos. En varios países, el aborto sigue estando penalizado en casi todas sus formas, lo que pone en riesgo la vida y salud de muchas mujeres, especialmente aquellas en situación de pobreza. La falta de educación sexual integral y de acceso a anticonceptivos también es una barrera para la autonomía de las mujeres.

El papel de los movimientos feministas

El movimiento feminista en América Latina ha sido fundamental para impulsar cambios legislativos y sociales en favor de los derechos de las mujeres. La "Marea Verde" en Argentina y otros países ha sido clave en la lucha por la legalización del aborto. Las marchas del 8 de marzo y el Paro Internacional de Mujeres han visibilizado la violencia de género y la desigualdad estructural, presionando a los gobiernos para implementar políticas públicas efectivas.

Las redes de mujeres y organizaciones de la sociedad civil continúan desempeñando un papel crucial en la protección de los derechos de las mujeres, ofreciendo apoyo a víctimas de violencia y promoviendo el empoderamiento femenino en distintos ámbitos.

Conclusión

El camino hacia la igualdad de género en América Latina es complejo y desafiante. Aunque se han logrado avances importantes en la legislación, la educación y la participación política, todavía quedan muchas barreras por superar. La violencia de género, la desigualdad económica y la falta de acceso a derechos sexuales y reproductivos siguen afectando la vida de millones de mujeres en la región.

Para lograr un verdadero cambio, es fundamental que los Estados refuercen las políticas de igualdad de género, garanticen la aplicación efectiva de las leyes y promuevan una educación con perspectiva de género. Asimismo, el rol de la sociedad civil y los movimientos feministas seguirá siendo clave para transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad y garantizar un futuro más justo para todas las mujeres en América Latina.



“Aunque se han logrado avances importantes en la legislación, la educación y la participación política, todavía quedan muchas barreras por superar”.

MEJORES PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR LEGAL

Marysol Estigarribia

El sector legal juega un papel crucial en la promoción de la justicia, y para que esta sea efectiva, es fundamental que las firmas y los profesionales del derecho adopten un enfoque consciente y proactivo hacia la equidad y la no discriminación. A continuación 10 ejemplos de mejores prácticas.

Esto no solo beneficia a los integrantes de las firmas, sino que también mejora la calidad de los servicios legales que se ofrecen a los clientes y la sociedad en su conjunto.

1. Desarrollar e Implementar Políticas de Diversidad e Inclusión

Las políticas de diversidad e inclusión deben ser una prioridad en cualquier firma legal. Estas políticas deben ser claras, accesibles y comunicadas a todos integrantes de la firma. Al adoptar un enfoque proactivo, las firmas pueden definir las expectativas de comportamiento y crear un entorno de trabajo en el que la diversidad sea bienvenida y respetada.

Estas políticas deben incluir procedimientos detallados sobre cómo se abordarán las quejas de discriminación y acoso, asegurando

que todos se sientan seguros al denunciar cualquier incidente.

2. Fomentar un Reclutamiento Inclusivo y Diverso

Un aspecto relevante para prevenir la discriminación y promover la equidad es asegurar que los procesos de reclutamiento sean inclusivos. Las firmas deben implementar prácticas de contratación que lleguen a un grupo diverso de candidatos, garantizando que las oportunidades laborales no sean limitadas por prejuicios implícitos o explícitos. Utilizar paneles de contratación diversos, aplicar un enfoque ciego durante la selección de candidatos y asegurarse de que las descripciones de trabajo sean inclusivas son formas efectivas de garantizar que el proceso sea justo y equitativo.

3. Incluir la Equidad en la Evaluación de Desempeño y las Oportunidades de Ascenso

Es importante que las evaluaciones de desempeño y las decisiones sobre ascensos se basen en el mérito y no en factores ajenos a las capacidades profesionales, como el género, la raza o la orientación sexual. Las firmas legales deben establecer

criterios objetivos y transparentes para evaluar el rendimiento de sus empleados, y tomar medidas para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Las revisiones de desempeño deben ser consistentes y no sesgadas, y los abogados deben recibir retroalimentación constructiva para mejorar y avanzar.

4. Crear un Entorno de Trabajo Libre de Acoso y Discriminación

Un entorno de trabajo inclusivo no solo se define por la diversidad en las contrataciones, sino también por la forma en que se trata a todos en el día a día. Las firmas deben implementar códigos de conducta que prohíban de manera explícita cualquier forma de acoso o discriminación. Además, deben ofrecer canales confidenciales y accesibles para que todos puedan denunciar incidentes sin temor a represalias. Es esencial que todas las denuncias sean tomadas en serio y que se tomen medidas cuando se demuestre que ha habido un comportamiento inapropiado.

5. Capacitar a todos los miembros de la firma en Diversidad, Equidad e Inclusión

La capacitación continua sobre temas de diversidad, equidad e inclusión es fundamental para fomentar una cultura inclusiva dentro de la firma. Los abogados y el personal administrativo deben ser capacitados para reconocer y abordar los sesgos implícitos, las microagresiones y las barreras estructurales que pueden contribuir a la discriminación. Las capacitaciones deben abordar no solo los aspectos legales de la discriminación, sino también proporcionar herramientas para crear un ambiente de trabajo que valore las diferencias y fomente la colaboración.

6. Establecer Programas de Mentoría y Apoyo Profesional

Los programas de mentoría son una excelente manera de garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento, especialmente para aquellos de grupos históricamente subrepresentados. Los mentores pueden ofrecer orientación profesional, compartir su experiencia y proporcionar apoyo para que los que forman parte de la firma tengan las herramientas necesarias para avanzar en sus carreras. Al mismo tiempo, estos programas también promueven la creación de redes dentro de la firma, lo que puede mejorar la inclusión y la cohesión organizacional.

7. Garantizar la Equidad Salarial

La equidad salarial es un aspecto fundamental para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. Las firmas legales deben realizar auditorías salariales periódicas para asegurarse de que no haya

disparidades salariales injustificadas basadas en el género, la raza o cualquier otra característica no relacionada con el desempeño profesional. Cuando se detecten brechas salariales, deben tomarse medidas correctivas inmediatas para garantizar que todos los empleados sean compensados de manera justa por su trabajo.

8. Promover el Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal

Las firmas legales deben reconocer que la equidad no solo se trata de la inclusión dentro del espacio de trabajo, sino también de cómo apoyan el bienestar general de sus miembros. Ofrecer políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como opciones de trabajo flexible, licencias por maternidad y paternidad y programas de bienestar, son formas efectivas de garantizar que todos, independientemente de sus responsabilidades personales, tengan las mismas oportunidades para tener éxito en su carrera legal.

9. Monitorear y Evaluar el Progreso

Es importante que las firmas no solo implementen políticas y prácticas inclusivas, sino que también midan el progreso hacia la equidad y la diversidad. Esto puede implicar la recopilación y análisis de datos sobre la diversidad en la contratación, la retención, los ascensos y los salarios. Al establecer métricas claras y realizar auditorías regulares, las firmas pueden identificar áreas de mejora y ajustar sus estrategias en consecuencia.

10. Fomentar la Responsabilidad de los Líderes

Los líderes dentro de las firmas legales deben ser ejemplos de conducta inclusiva y deben ser responsables de garantizar que las políticas de equidad y no discriminación se implementen eficazmente. Es fundamental que los líderes promuevan una cultura de apertura y transparencia y que tomen medidas firmes contra cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo. Los líderes también deben ser los principales impulsores de la educación continua sobre diversidad e inclusión dentro de la firma.



Rompiendo Barreras: El liderazgo de las mujeres en la abogacía ecuatoriana

Adriana Carolina Herrera Flores

La abogacía en Ecuador atraviesa una transformación decisiva, un cambio por el que se ha luchado incansablemente. Las abogadas han demostrado con creces su capacidad y determinación para ocupar puestos de liderazgo en un sector tradicionalmente dominado por hombres. No obstante, aún persisten desafíos que deben ser superados. Más allá de los obstáculos, estos retos se presentan como oportunidades para forjar una abogacía más equitativa, diversa y representativa. Ha llegado el momento de derribar las barreras y evidenciar que el derecho es, sin lugar a dudas, un campo de liderazgo femenino.

Como afirmó Ruth Bader Ginsburg, exjueza de la Corte Suprema de los Estados Unidos: “Las mujeres pertenecen a todos los lugares donde se toman decisiones”. Es el momento de garantizar que esta afirmación se haga realidad en Ecuador.

¡Más fuertes que nunca! Las abogadas transformando el panorama legal.

Las mujeres han logrado avances significativos en el ámbito jurídico ecuatoriano. Un ejemplo emblemático es Isabel María Josefina Robalino Bolle, quien en 1944 se convirtió en la primera mujer en obtener el título de abogada en la Universidad Central del Ecuador¹, marcando un hito en la historia legal del país y abriendo camino para futuras generaciones. Gracias al esfuerzo y la perseverancia de pioneras como ella, y a la lucha constante por la igualdad, hoy las mujeres ocupan roles estratégicos en el sector público y privado. Las abogadas ya no se limitan a seguir directrices; son líderes que proponen, dialogan y ejecutan, como siempre les correspondió.

Sin embargo, persiste una interrogante fundamental: ¿por qué no vemos una representación proporcional de mujeres en los niveles más altos de toma de decisiones dentro del sector jurídico?

Este fenómeno no responde a la falta de talento ni preparación de las mujeres en el derecho, sino a estructuras y dinámicas que aún no garantizan la equidad de género. Es urgente fortalecer redes de mentoría, promover el liderazgo



femenino y crear políticas que apoyen el desarrollo de las abogadas en todos los niveles de decisión.

Las abogadas ecuatorianas poseen la capacidad, la preparación y el compromiso para asumir cargos de liderazgo, y es imperativo que se tomen medidas para garantizar que esto se convierta en una realidad.

Equidad ya! Eliminando brechas y construyendo oportunidades

La equidad salarial es un principio reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y el derecho internacional del trabajo. Sin embargo, su aplicación efectiva sigue siendo un desafío. A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, numeral 4², y el Código de Trabajo, en su artículo 79³, consagran el principio de 'igual remuneración por trabajo de igual valor', su aplicación sigue siendo un reto, y persisten

1. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, disponible en: <https://conexion.puce.edu.ec/isabel-robolino-fue-una-destacada-docente-de-la-puce-y-fundo-su-escuela-de-servicio-social/>

2. Constitución de la República del Ecuador, Sección III, Formas De Trabajo Y Su Retribución, en su artículo 326, numeral 4.

3. Código de Trabajo, Capítulo VI De Los Salarios, De Los Sueldos, De Las Utilidades Y De Las Bonificaciones Y Remuneraciones Adicionales, Parágrafo 1ro. DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS en su artículo 79.

“A través de políticas internas justas, ascensos basados en méritos y un compromiso real con la equidad, se puede convertir la inclusión en una norma y no en una excepción”.

diferencias salariales entre mujeres y hombres en el ejercicio profesional. Según datos del INEC, en enero de 2025⁴, la brecha salarial de género se ubicó en un 6,89%, con una ligera reducción respecto a períodos anteriores, pero aún reflejando una problemática estructural que limita el acceso de las mujeres a condiciones laborales equitativas.

A nivel internacional, el Convenio N.º 100 de la OIT⁵ establece el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, garantizando que no solo el salario base, sino también beneficios adicionales, sean otorgados sin discriminación. No obstante, estudios de la CEPAL⁶ evidencian que, en la región, la diferencia salarial puede oscilar entre 10% y 25%, dependiendo del sector. En Ecuador, la segregación ocupacional, la falta de transparencia salarial y la falta de supervisión afectan la progresión profesional de las mujeres en el ámbito jurídico y otras áreas especializadas.

El cambio va más allá de las normas: necesitamos transformar la cultura jurídica y eliminar los sesgos de género. ¡El talento no tiene género! El liderazgo debe basarse en la preparación, no en prejuicios.

Redes de apoyo: Juntas llegamos más lejos

Las redes de apoyo entre abogadas, como las iniciativas de WIP Ecuador, desempeñan un papel esencial en la construcción de un entorno jurídico más inclusivo y equitativo. Estas plataformas brindan espacios estratégicos de aprendizaje, mentoría y colaboración, donde las abogadas pueden compartir experiencias, conocimientos y recursos. A través de estas redes, las mujeres acceden a valiosas oportunidades de crecimiento profesional, fortaleciendo su capacidad de incidencia y liderazgo en el ámbito jurídico.

Este intercambio es clave para el desarrollo

profesional y para derribar las barreras históricas que han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. La sororidad es fundamental para lograr la equidad y transformar radicalmente el sector legal.

Como afirmó Simone de Beauvoir, “El feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente”. La equidad en la abogacía no es solo una aspiración, es una responsabilidad compartida.

Hacia un futuro brillante: Rompiendo barreras y conquistando el liderazgo

La transformación de la profesión legal es colectiva. No basta con reconocer el talento femenino; es momento de abrir puertas, derribar muros y construir oportunidades reales para el liderazgo de las mujeres en el derecho.

A través de políticas internas justas, ascensos basados en méritos y un compromiso real con la equidad, se puede convertir la inclusión en una norma y no en una excepción. Pero también nosotras, las abogadas, debemos seguir impulsando este cambio con determinación, apoyándonos, exigiendo espacios y demostrando con nuestra voz, trabajo y liderazgo que estamos aquí para quedarnos.

Algunas claves para el cambio: más mujeres en espacios de decisión, redes de mentoría que impulsen el crecimiento y la determinación para asumir el liderazgo. La igualdad no es concesión, es justicia.

¡El futuro es nuestro!

El cambio ya está en marcha, y cada una de nosotras tiene un papel protagónico en su construcción. La equidad de género fortalece el sistema jurídico y garantiza una representación justa.

Este no es solo un momento de cambio, es nuestro momento. La abogacía del futuro será equitativa, diversa y poderosa, y somos nosotras, quienes la estamos construyendo. Con determinación, fuerza y sororidad, estamos transformando el derecho. ¡Sigamos tomando el liderazgo y haciendo historia!

4. INEC. (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

5. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_1lo_Code:C100

6. CEPAL: Informe Nacional de Ecuador, Julio 2024. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ecuador_-_informe_nacional_2.pdf



Propuestas para repensar la estrategia de atracción y retención del talento femenino en el sector legal

Adriana Gómez Buriticá

La participación de las mujeres en la profesión legal sigue enfrentando barreras significativas. A menudo, se asume que la maternidad es la principal causa de deserción femenina en el sector. Sin embargo, una encuesta realizada en Estados Unidos en 2021, denominada “Women Leaving Law”¹, arrojó una realidad distinta: si bien las ocupaciones familiares tuvieron algo de incidencia en la decisión de renunciar a sus empleos, el 90% de las abogadas encuestadas señaló la falta de satisfacción laboral como el principal factor de deserción.

Por otro lado, más del 80% de las encuestadas señalaron la falta de flexibilidad y el desequilibrio entre la vida profesional y personal como factores determinantes en su decisión. Finalmente, más del 70% mencionaron la falta de oportunidades de ascenso como una barrera crítica para su crecimiento.

Sorprendentemente, sólo el 24% de las encuestadas afirmó que su decisión de dejar su trabajo estaba relacionada con la necesidad de cuidar a sus hijos, a pesar de que tres cuartas partes de las participantes eran madres. Esto demuestra que señalar que la brecha de género en el sector legal se debe principalmente a la maternidad, es una explicación simplista que ignora problemas estructurales más profundos.

Este estudio, aunque limitado a la industria legal en Estados Unidos, me llevó a reflexionar sobre mi propio caso. Desde mi trayectoria como abogada corporativa, puedo dar fe de que la falta de claridad sobre las oportunidades de desarrollo profesional, combinada con un entorno rígido y poco propicio para el crecimiento, puede ser una razón poderosa para replantear una carrera. La decisión de salir del mundo corporativo no es fácil, pero es una realidad que muchas mujeres y hombres enfrentan cuando las estructuras laborales no les permiten prosperar sin sacrificar su vida personal, más allá de la maternidad.

La industria legal debe evolucionar para atraer y retener

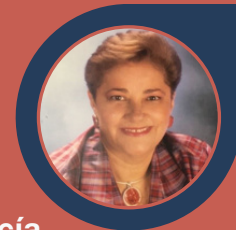
talento diverso, impulsando un cambio cultural que beneficie tanto a mujeres como a hombres. Un modelo basado principalmente en horas facturables y disponibilidad 24/7, ya no es sostenible ni atractivo para las nuevas generaciones.

Propuestas para el cambio

Para avanzar hacia una profesión legal más equitativa y flexible, las firmas de abogados y empresas pueden considerar la implementación de las siguientes estrategias concretas:

1. **Diagnóstico organizacional:** Evaluar el clima laboral y los avances en diversidad, equidad e inclusión a través de encuestas internas y empresas de consultoría especializadas.
2. **Promover espacios de diálogo:** Crear foros donde las abogadas puedan expresar sus necesidades y preocupaciones para diseñar soluciones efectivas.
3. **Planes de carrera transparentes:** Establecer criterios de ascenso basados en resultados y contribuciones, no exclusivamente en horas facturadas.
4. **Flexibilidad real:** Implementar políticas de trabajo remoto y horarios flexibles, acompañadas de una distribución equitativa de la carga laboral.
5. **Programas de retorno:** Diseñar esquemas de reincorporación progresiva tras licencias de maternidad o paternidad sin afectar el desarrollo profesional.
6. **Oficial de bienestar:** Crear un rol dedicado a monitorear la calidad de vida laboral y servir como puente entre los abogados y la dirección.
7. **Mentorías:** Fomentar programas de mentoría que guíen a las abogadas en su crecimiento y visibilicen su talento.

Estas medidas no solo beneficiarán a las mujeres, sino que pueden transformar la profesión legal en un espacio más sostenible y competitivo. Es hora de que las firmas y empresas pasen de la discusión a la acción. El talento femenino no necesita concesiones, sino oportunidades reales para liderar y redefinir el futuro del derecho.



La mujer es como un prisma de cristal que tiene múltiples facetas y colores. El sexo femenino es uno, pero cada mujer es diferente, así como es visualizada de manera distinta por los hombres, e inclusive por las mismas mujeres.

Para algunos era y es un adorno, para otras receptoras de su semen para la reproducción y para una gran mayoría, sobre todo en algunas regiones de Asia y África, una esclava obediente, un animal de carga.

En el largo periodo del oscurantismo conceptuaban como brujas a quienes se salían de la normalidad, buscando medicinas y otras maneras de curar.

Jules Michelet (1798-1874) analizó a la mujer como bruja en su estudio de las supersticiones en la Edad Media y concluye: “*El hombre caza y combate. La mujer se ingenia, imagina, engendra sueños y dioses... les pide que curen a los que ella ama*” y por amar y tratar de ayudar las condenaron por brujas.

Algunos románticos la imaginan como un ser lejano e inalcanzable, como el creado por Miguel de Cervantes, su Quijote de la Mancha, quien se enamoró de una moza de buen parecer llamada Aldonza Lorenzo, a quien creyó que era una princesa

y la llamó Dulcinea del Toboso.

Friedrich Nietzsche debe haber creído que la ensalzaba al definirla como “*el reposo del guerrero*”, un ser pasivo para el placer y alivio del hombre.

De nuestro mundo iberoamericano, Adriana Pedroza escribió que mientras las europeas se esmeran en sentirse bien, nosotras queremos que nos vean bien, porque buscamos la aprobación del varón.

Analiza a la mujer latinoamericana pendiente de su figura, de la gimnasia, no para la salud, sino para la belleza, las cirugías plásticas, aumentándose o quitándose busto y glúteos, y el bótox y otros remedios que a veces las embellecen y otras las deforman. Naturalmente que no todas somos así.

Pero no deja de ser una realidad mundial lo narrado por Pedroza, recordé una cita de mi tiempo universitario: *res ipsa locutorum*, que se traduce como “los hechos hablan por sí mismos”. Tanto es así que en la selección de películas para el Oscar 2025 escogieron una espantosa llamada “La Sustancia”, con la actriz Demi Moore, donde se muestra la crueldad de Hollywood y del mundo con las mujeres mayores

que han perdido su belleza. La película nos alienta a no buscar la inalcanzable juventud perdida y continuar nuestras vidas porque en cada etapa hay oportunidades, felicidad y belleza.

Ejemplo de una mujer absolutamente igualitaria con el hombre fue Katharine Hepburn, que declaró con jactancia: “No he vivido como una mujer (estereotipo de mujer) sino como un hombre, (porque) he hecho lo que me ha dado la real gana, he ganado suficiente dinero para mantenerme y nunca he temido estar sola”.

Pero la Hepburn no es un modelo para la mujer de nuestro continente. En este tiempo de la ideología de género, quizás habría dicho mi cuerpo es mío y puedo abortar las veces que se me antoje, y eso será hoy políticamente correcto, pero inmoral. ¿Habría quienes crean que favorece a la mujer la clasificación de 16 especies de sexos?

En el aspecto moral las mujeres solemos ser responsables con nuestra maternidad, los hombres no. Hay un dicho que es muy gráfico, “Que mi padre no me olvide y que mi madre no se muera”. Las madres nunca olvidamos.

Nos toca a las mujeres la parte difícil de combinar nuestros deberes familiares y profesionales, pero lo hacemos y debemos ser respetadas por ello y no lo somos si al varón se le paga mayor remuneración por el mismo trabajo que el que hacen las mujeres, considerando aún más que en nuestro país la carga familiar la tienen mayoritariamente mujeres que son madres solteras. Hay un machismo intrínseco en nuestra sociedad y las machistas son en muchos casos las mujeres por su formación familiar.

En los países europeos nórdicos la licencia de cuidado a los niños y lactancia o alimentación por biberón se lo dan a los varones cuando las mujeres ganan más dinero que él. El subdesarrollo nuestro permite que un hombre engendre como ganado semental cuantos hijos quiera y las leyes le otorgan el permiso de lactancia o como se llame, lo que es una burla a las mujeres.

Si no hay justicia distributiva, no puede haber justicia para la mujer. El darles un cupo obligatorio para cargos públicos la denigra. Una mujer vale por sí misma no por una concesión legal graciosa y hemos comprobado en las diversas funciones del Estado en estos últimos años el manejo desastroso de una gran cantidad mujeres sin preparación ni valor en esos puestos, únicamente las nombran para llenar cupos.

Hombres y mujeres tenemos las mismas cualidades intelectuales, con las variaciones propias de nuestro sexo, sin ser mejores o peores por el hecho de nuestra identidad sexual y debemos esforzarnos por superar nuestras deficiencias y prepararnos para ser autosuficientes y servir a la sociedad. Debemos acabar con aquello de que el niño estudia, la niña se queda en casa de las clases menos privilegiadas.

El haber obligado a que la educación pública ecuatoriana sea mixta lo que lograron fue facilitar la venta de drogas y el acoso bisexual a nuestras féminas con la prohibición a los directivos de esos centros a denunciar esos hechos so pena de destitución.

Eliminaron las escuelas vespertinas y nocturnas impidiendo que mujeres que requerían trabajar dejen de estudiar. Más daño aún hicieron al prohibir que los colegios de mayor rango pueda impartir a bajo costo con los mismos profesores y pensum educación a niños y jóvenes de menores recursos, para obligarlos a concurrir a escuelas públicas.

Insto a mis colegas abogadas a salir de nuestras burbujas y ayudar a que otras mujeres menos favorecidas logren su superación personal y familiar no solamente con la cátedra universitaria sino brindando su tiempo donde no llega una educación de calidad.

Gracias por haberme invitado a participar en la revista virtual de WIP.





Cristina González Duarte

Equidad sin etiquetas: Estrategias probadas para reducir la brecha de género en el trabajo

Hace poco, mientras almorzaba con dos compañeras de trabajo, discutimos sobre cómo nos gustaría ver más mujeres ocupando cargos directivos en la empresa. En medio de la conversación, una de ellas comenzó su intervención diciendo: "Yo no soy feminista, ni nada de eso..." para luego compartir una frase de la abogada María Uriza, citada recientemente por el caricaturista colombiano Vladdo, quien dijo: "No puede haber equidad en una sociedad en la que a los hombres los evalúan por su potencial y a las mujeres por sus logros". Esta frase de María es completamente cierta, y el comentario de mi compañera, aunque no se identificó como feminista, fue un claro reflejo de lo que el feminismo defiende.

Los datos son alarmantes: las mujeres ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. A pesar de que en América Latina más mujeres que hombres se gradúan como profesionales, en el mundo empresarial menos del 15 % de los cargos directivos están ocupados por ellas. Un dato curioso es que solo hasta 2020 el número de mujeres CEO superó al de CEOs llamados John que lideran las empresas más grandes de Estados Unidos en la lista Fortune 500.

En Colombia, la "vida útil" promedio de una abogada es de solo doce años, lo que significa que, si se graduó a los 22 años, probablemente a los 34 haya dejado de ejercer la profesión. Es triste, pero la inequidad de género no solo existe, sino que está bien documentada en diversos contextos: países, regiones, industrias y profesiones.

Lo que es innegable es que no hace falta identificarse como feminista para reconocer que la situación es injusta. Todos debemos trabajar, de alguna manera, para reducir la brecha de género social y salarial. Pero, ¿cómo hacerlo?

Iris Bohnet, en su libro *Lo que sí funciona: Cambios de conducta para proyectar la equidad de género*, propone estrategias respaldadas por estudios que han demostrado ser eficaces para aumentar el acceso de las mujeres al mercado laboral, a posiciones de liderazgo y a una mejor compensación salarial.

A menudo, no se necesitan grandes inversiones ni medidas complejas para promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Bohnet relata cómo, en 1970, la proporción de mujeres en las grandes orquestas de Estados Unidos aumentó del 5% al 35% gracias a una sencilla, pero efectiva, medida: audiciones a ciegas. Este mismo enfoque se puede aplicar en los procesos de selección: evaluar currículums sin nombre, foto ni género, de modo que se valore la competencia técnica, los logros y el potencial de los candidatos por igual.

En cuanto a los cargos directivos, Bohnet destaca que las relaciones de patrocinio son una de las herramientas más efectivas. A menudo, las personas que ocupan roles de liderazgo no son necesariamente las más estudiosas o preparadas, sino las mejor relacionadas. Esto resalta una realidad: en muchos casos, el acceso a posiciones clave depende de las conexiones y no solo de los méritos.

En este contexto, el patrocinio se convierte en un recurso valioso para las mujeres. A diferencia de la mentoría, que se desarrolla en un marco bilateral, el patrocinio implica que el mentor actúe como defensor activo de su protegida. El patrocinador no solo le da consejos, sino que se asegura de que tenga visibilidad, la conecte con las personas adecuadas y la considere para oportunidades clave. Además, negocia ascensos y aumentos salariales en su nombre.

En un mundo donde el networking, tan crucial para avanzar en la carrera profesional, es algo a lo que muchas mujeres no pueden dedicar suficiente tiempo debido a las demandas de las labores del hogar, tener un patrocinador se vuelve clave para acceder a roles de liderazgo y escalar posiciones dentro de una empresa.

“Los datos son alarmantes: las mujeres ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo”.

Otro aspecto crucial es aprender a negociar el salario. Las mujeres, en general, no negocian su salario por temor a ser vistas como problemáticas o egoístas. Mientras que cuando un hombre lo hace, se le percibe como alguien que conoce su valor y lo defiende. Sheryl Sandberg, exdirectora de operaciones de Facebook y fundadora de Lean In, recomienda usar el "nosotros" en lugar del "yo" al solicitar un aumento. De este modo, se enmarca la solicitud dentro de los valores comunitarios y organizacionales, lo que hace que el pedido sea más aceptable. Aunque no es ideal que las mujeres tengan que usar este tipo de estrategias, está demostrado que funcionan.

Ojalá no tuviéramos que recurrir al argumento del beneficio comunitario para satisfacer un interés individual, como lo hacen los hombres, pero la realidad es que este enfoque aumenta la probabilidad de que la solicitud sea aceptada. En su sitio web, Lean In ofrece recursos gratuitos sobre estrategias de negociación que vale la pena explorar.

Finalmente, ¿es necesario identificarse como feminista? Ser feminista no implica ser militante de un movimiento, ni ser experta en teorías del feminismo, ni adoptar posturas radicales. El feminismo no es un solo concepto ni un rótulo fijo. Se ve y se vive de manera diferente según la cultura, la clase social, la raza y la edad.

En su esencia, el feminismo lucha por los derechos de las mujeres: desde lo más básico, como el derecho a no ser maltratadas o asesinadas, hasta el derecho a ocupar posiciones que históricamente han estado reservadas para los hombres, rompiendo así el llamado "techo de cristal".

Seis años en la Corte Constitucional

Carmen Corral Ponce



La Corte Constitucional es el máximo órgano de control de la justicia constitucional del Ecuador. Según la Constitución y las leyes, se le atribuye alrededor de treinta y dos funciones y competencias.

Entre otras, le corresponde dictaminar y resolver sobre la constitucionalidad de tratados internacionales, estados de excepción, consultas populares, propuestas de reforma constitucional, juicio político; dictar sentencia en acciones extraordinarias de protección, que podría incluir decisiones de mérito en el caso de garantías jurisdiccionales, acciones de incumplimiento, acciones de inconstitucionalidad de normas o de actos administrativos de carácter general, sentencias de revisión (jurisprudencia vinculante), dirimencia de competencias, desclasificación de información reservada, autos de selección, autos de seguimiento de sentencia.

La responsabilidad que le han otorgado a la Corte Constitucional, la norma suprema y las leyes, es realmente enorme. Le compete resolver toda clase de acciones que provienen de la justicia ordinaria, y en muchos casos le ha tocado dirimir situaciones políticas complejas, por lo que sus decisiones inciden directamente en los cauces democráticos de nuestro país.

Para asumir semejante responsabilidad la Corte lo hace a través del pleno del organismo, el que está compuesto por nueve juezas y jueces, quienes toman las decisiones por mayoría (5 de 9), excepto un par de acciones que requieren mayoría calificada

De ahí la importancia de contar con una institución sólida e independiente que lleve delante de, de manera transparente, las tantas y tan delicadas funciones asignadas.

En el 2018, el pueblo del Ecuador votó sí en la consulta popular para un cambio y una reinstitucionalización del país. Fruto de las acciones y decisiones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social Transitorio se dio paso para un concurso público de oposición y merecimientos en el que se nombraron y designaron a nueve jueces (cuatro mujeres, cinco hombres) en febrero de 2019, y a quienes se les encargó la enorme tarea de una reinstitucionalización del máximo órgano de control constitucional del país.

La nueva Corte en la primera sesión el 5 de febrero de 2019, luego del diagnóstico muy complejo y frente a los grandes retos que se presentaban, con una enorme responsabilidad, un compromiso férreo y voluntad inquebrantable, decidió dar un giro de 180 grados a esta institución, que, sin duda, es una de las más importantes en el andamiaje y estructura de organización del Ecuador.

¿Cuál era el estado de la Corte a febrero de 2019? Con mucho pesar debo recordar que una sombra negra pesaba sobre ella. En cifras la Corte tenía un gran represamiento de causas, alrededor de 8.000 causas pendientes, denuncias de corrupción, falta de independencia, sentencias que no siempre se pegaron a derecho, entre otras.

Para contrarrestar aquello, los nueve jueces nos propusimos trabajar sobre cuatro pilares que guiarían nuestra gestión y que servirían de base para la construcción de un proyecto de Corte sólida e independiente.

El primer pilar, sin que signifique que tiene orden de importancia, fue el de Celeridad. Frente al cúmulo de causas acumuladas nos propusimos trabajar con celeridad, se tomaron muchas medidas, especialmente en el área tecnológica que ayudaron en este propósito. Algunas de ellas muy simples, como que el sorteo de causas se realizara de manera electrónica y no manual con papelitos, como se lo venía haciendo hasta antes de nuestra posesión.

**“Que una Corte
Constitucional sea
independiente es
algo duro de
alcanzar”.**

El segundo pilar fue **Sentencias De Calidad**. El conocimiento, la experiencia, la diversidad competencial de los jueces, así como el compromiso de estudio profundo de cada causa, con mucho esfuerzo y con una metodología de deliberación que se fue construyendo desde el primer día, ha sido fundamental para la emisión de las decisiones.

Así, desde febrero de 2019 hasta enero de 2025 se resolvieron: 22.274 autos de admisión, 5.289 dictámenes y sentencias en sustanciación, y 79 sentencias de revisión.

El tercer pilar fue **Cero Corrupción**. El compromiso de que sea una corte libre de corrupción fue un consenso de inicio. Se adoptaron muchas medidas para fortalecer este pilar, pero una de las primeras y más sencillas fue el despachar en orden cronológico.

El cuarto pilar fue la **Independencia**. Tal vez este pilar deviene en uno de los más difíciles porque no depende de la tecnología, sino de las personas. Que una Corte Constitucional sea independiente es algo duro de alcanzar. La Corte se ve sometida a todo tipo de presiones entre las que están las políticas, las mediáticas, las de distintos gremios que no están de acuerdo con las decisiones de la Corte.

En el año 2022, tuvo lugar la primera renovación parcial de la Corte, tres jueces salieron y tres nuevos jueces entraron. Con esta renovación parcial (cinco mujeres, cuatro hombres), se añadió un quinto pilar a los ya determinados, que fue el **Fortalecimiento Institucional**. Se reflexionó sobre la importancia de que las instituciones perduren, mientras que las personas somos pasajeras.

El 11 de marzo de 2025, tuvo lugar el sorteo de tres jueces salientes, entre los que salió mi nombre, así como de otros dos colegas, produciéndose así, la segunda y última renovación parcial por sorteo. Así mismo, tres colegas han sido designados y posesionados como nuevos jueces de la Corte (cuatro mujeres, cinco hombres). A partir de esta fecha, los jueces constitucionales saldrán por cumplimiento del periodo que, según la ley, es de nueve años.

Por eso la importancia de que la Corte Constitucional como institución, asentada sobre los cinco pilares, permanezca firme, sin importar quién venga a ejercer

el control constitucional, así como todas sus competencias. Los tres nuevos jueces que recientemente han asumido estas funciones, deben sumarse a la construcción del proyecto de Corte que fue diseñado en el 2019, sobre los pilares y valores asentados, que no permitan dar marcha atrás.

La Corte Constitucional ha construido un avance muy significativo en su gestión jurisdiccional, administrativa y tecnológica desde el 2019. Todos los logros alcanzados estos seis años, así como la importante y gigantesca transformación de la Corte Constitucional, fueron posibles con el compromiso de las dos conformaciones 2019-2022, 2022-2025, con el contingente, el esfuerzo, y el trabajo arduo e incansable de quienes asumimos el serio compromiso de fortalecer su institucionalidad y resistir los embates mediáticos, políticos, sociales, pandémicos, etc.

Recalco la presencia femenina de las juezas constitucionales en las distintas conformaciones. Hemos llegado a estas altas funciones tras concursos públicos de merecimientos. Esto ha sido posible por el gran esfuerzo, talento, inteligencia y capacidad de cada una de ellas. Su presencia en el más alto tribunal de justicia del Ecuador ha sido fundamental.

Concluyo señalando que la tarea de la Corte Constitucional estará siempre en construcción. Confío que los cimientos plantados por las conformaciones 2019-2025, sirvan de base para mantener una institución sólida, inquebrantable, incorruptible. Será tarea de las próximas conformaciones, el continuar con este gran proyecto de administración de justicia constitucional.

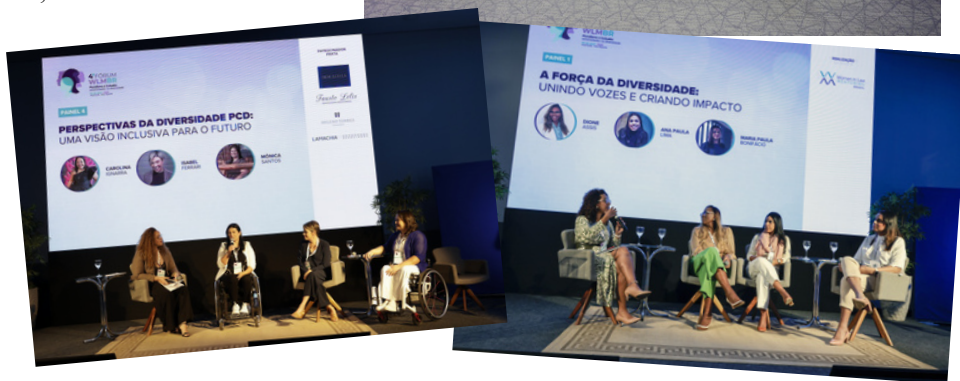
El Mundo de WIP

BRASIL



IV Foro WLM: Pluralidad e inclusión - Adversidad en la diversidad

El 4 de abril, WLM organizó el 4º Foro WLM. El evento híbrido abordó los retos de la diversidad y la inclusión, explorando cómo las diferencias pueden tanto unir como dividir. Durante el foro, se debatieron estrategias para transformar la individualidad en fuerza colectiva, fomentando un entorno más inclusivo en el sector legal y en la sociedad.



Club de lectura WLM

El Club de Lectura WLM es un espacio dedicado a la lectura de libros escritos por mujeres y al intercambio de experiencias entre las socias. Las reuniones mensuales híbridas fortalecen las conexiones femeninas y promueven discusiones enriquecedoras en un ambiente seguro y acogedor.



Mentoría WLM: 10ª edición

El programa de tutoría de WLM llega a su 10ª edición en 2025. A lo largo de un año, el programa hace las conexiones entre abogadas en las etapas iniciales de sus carreras con mentoras experimentadas, proporcionándoles orientación profesional y desarrollo personal. Desde su lanzamiento en 2014 con solo siete mentoras, el programa ha crecido, y esta edición contará con más de 50 mentoras.

COLOMBIA

El 7 de marzo, en el marco de la celebración del 8M, realizamos nuestra primera **Cátedra WIP** en la Universidad del Rosario. Estas cátedras están enfocadas en causar impacto en los estudiantes de derecho del país (donde están invitados también los hombres), enseñándoles sobre las diferentes brechas que las mujeres encontramos en el trabajo y los retos desde la profesión legal. Este evento se llamó "Cierre de Brechas de Género para el Liderazgo", y se realizó con el apoyo de la Facultad de Jurisprudencia y la Clínica Contra la Violencia Intrafamiliar y de Género (VIG) de la Universidad del Rosario.



El 18 de marzo tuvimos una **sesión de empoderamiento consciente** para afiliadas liderado por Paula Buriticá. Aprendimos sobre el poder de cuestionar lo que nos limita, el valor de transformar nuestro pensamiento para crear una realidad más alineada con lo que realmente somos.



El 27 de marzo tuvimos el lanzamiento de las **Líneas Jurisprudenciales con Enfoque de Género**. Estas líneas se publicarán periódicamente como boletines en la página web de WIP Colombia. Los boletines serán redactados por las firmas afiliadas, y el segundo boletín salió en abril.



NIGERIA

El 9 de mayo, el capítulo de WIP Nigeria dio la bienvenida a abogadas en su evento titulado **"Strategic Rainmaking: Empoderando a las mujeres para el futuro"**. El acto fue organizado por Adeola Sunmola y su equipo en la firma de abogados Udo Udoma & Belo-Osagie, en Lagos, Nigeria. La sesión incluyó una charla con la Dra. Myma Belo-Osagie.

Asistieron miembros de la Junta y del Comité Directivo de WIP Nigeria, entre ellas Ozofu 'Latunde Ogiemudia, Mercy Edukugho-Aminah, Esther Osayuwa, Olayinka Olajide-Awosedo, Dra. Myma Belo-Osagie, y Olufunke Olamide.

Las mujeres miembros del Comité Directivo de WIP Nigeria, Bukola Bankole, Mercy Edukugho-Aminah y Olufunke Olamide, en la sesión de stakeholders de WIMBIZ celebrada el 26 de marzo de 2025 para deliberar sobre una Guía sobre Caminos para las Abogadas en Nigeria.



WOMEN IN THE PROFESSION
NIGERIAN CHAPTER

WIP Ecuador: Avances y reflexiones de marzo



Mary Mar Samaniego A.
Coordinadora Comunicación,
WIP Ecuador



En el marco del mes de marzo, desde Women in the Profession Ecuador (WIP Ecuador) cerramos un ciclo de actividades con profunda gratitud y renovada motivación. A lo largo del mes, nuestra comunidad fue testigo y protagonista de espacios de diálogo significativos en torno a la equidad, la inclusión y el respeto, pilares fundamentales para avanzar hacia una sociedad más justa. Sabemos que aún queda mucho por hacer, pero estamos convencidas de que el cambio se construye desde acciones concretas, incluso aquellas que, en apariencia, son pequeñas. Por ello, seguimos apostando por el poder de la colaboración y el fortalecimiento de redes que promuevan la transformación colectiva.

Durante marzo, tuvimos el honor de participar y acompañar importantes iniciativas junto a organizaciones aliadas como WIM Ecuador, la Universidad Internacional del Ecuador, WIT EC, Women in Energy Ecuador, Consenso Arbitraje y Mediación, Women in Finance (EC) y la Universidad Andina Simón Bolívar, entre otras. Estos espacios, cargados de contenido y compromiso, reflejan el crecimiento del movimiento de mujeres profesionales en Ecuador y la región.



Asimismo, WIP Ecuador formó parte del Encuentro Regional de Women in the Profession, realizado en la ciudad de Lima, Perú, donde compartimos experiencias con representantes de WIP Colombia, WIP Costa Rica y nuestras anfitrionas de WIP Perú. Este evento fue una valiosa oportunidad para el intercambio de buenas prácticas, la consolidación de objetivos comunes y la proyección regional de nuestras iniciativas.



BOLETÍN WIP

MAYO 2025



VANCE CENTER
WOMEN IN THE PROFESSION