



The Law
Society



Manual Práctico para las Mujeres en la Profesión Jurídica

Marzo, 2022

Bates
Wells 

1

www.lawsociety.org.uk

Contents

1. Prefacio	3
2. Acerca de la Law Society y de Bates Wells	4
3. Agradecimientos	5
4. Resumen Ejecutivo	6
5. Introduccion y Metodologia	9
6. Temáticas	13
7. Tipos de Actividades	24
ANEXO 1: Cómo Establecer Una Sección Dentro de una Firma Grande o Mundial	54
ANEXO 2: Propuesta Borrador Para una Encuesta	56
ANEXO 3: Como Manejar una Efectiva Mesa Redonda	57
ANEXO 4: El Compromiso Hacia las Mujeres	59
ANNEX 5: Lista de Entrevistadas	61

1. Prefacio

En la Law Society estamos muy satisfechos de ser coautores de este informe junto con Bates Wells sobre las mujeres en la abogacía a nivel internacional.

Este informe provee una visión importante de las experiencias de las mujeres en la abogacía, y de lo que se necesita implementarse para alcanzar mayor igualdad de oportunidades y de representación, particularmente, a nivel de dirección.

Muchas de las recomendaciones en este informe, confirman las investigaciones previas que hemos realizados en esta área, e identifica algunos desafíos claves que impiden el avance y obstaculizan las oportunidades para las abogadas y, de nuevo, reaparecen temas como prejuicios inconscientes, así como la igualdad salarial por igual trabajo.

El impacto de las circunstancias extraordinarias creadas por la pandemia así como las formas de trabajar que generó el COVID-19 también se ven reflejados en los resultados de este informe. A pesar de que ha habido algunos cambios que son bienvenidos en áreas tales como el trabajo con horarios flexibles y ágiles; el virus también trajo desafíos adicionales para muchas mujeres con relación al cuidado familiar, que recayeron más fuertemente sobre los hombros de las mujeres.

En el contexto más amplio, aun cuando muchas de las preocupaciones de las abogadas son compartidas alrededor del mundo, este informe también destaca las discrepancias socio-económicas que existen a lo largo de las diferentes regiones, las cuales impactan en el tipo de apoyo y trabajo realizado por y para las profesionales del derecho en los diferentes países.

Este informe hace un énfasis en el rol del liderazgo así como la responsabilidad de las asociaciones y barras de abogados, que son cruciales para alcanzar la igualdad de género en la profesión. Al aceptar la diversidad y la inclusión, podremos incrementar la representación, retener el talento y ser más representativos de las sociedades en que vivimos. La profesión de abogacía debe liderar con su ejemplo, tomando pasos contundentes para generar estos cambios transformadores.

Este informe, muestra claramente que, aunque ha habido progreso, todavía queda mucho por hacer para alcanzar una mayor igualdad en la profesión, y la importancia de captar data de importancia como la que refleja este reporte, que oriente nuestro enfoque estratégico para lograr cambios significativos.

Todas y todos tenemos un rol que jugar en fomentar este importante trabajo y, este informe, propone algunas formas prácticas y efectivas de cómo podemos hacerlo.

David Greene
176avo Presidente
The Law Society of England and Wales

2. Acerca de la Law Society y de Bates Wells

La Sociedad de Abogados de Inglaterra y Gales (“The Law Society”) es el organismo profesional representando a más de 180,000 abogados y abogadas en Inglaterra y Gales. Sus objetivos incluyen mantener la independencia de la profesión, el estado de derecho y los derechos humanos en el Reino Unido y alrededor del mundo.

La Law Society fue establecida en 1845, por Royal Charter (o Carta Real que son los “Artículos de Asociación” de la Sociedad). Tiene estatus consultivo en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) desde 2014. Sus actividades son establecidas por estatutos: El Acta de los Abogados y Abogadas 1974, el Acta de las Cortes y los Servicios Legales 1990, el Acta de Derecho a la Justicia 1999 y el Acta de Servicios Legales 2007.

La Law Society instauró su programa - “Abogadas en la Profesión Legal Internacional” - International Women in Law (IWIL) - en Diciembre 2017, que tiene como objetivo incrementar la igualdad de género en el sector legal a nivel global. La Law Society continúa apoyando esfuerzos para realizar cambios transformadores a través de una combinación de actividades tales como eventos, políticas y reportes de investigación, mesas redondas y entrenamientos. Asimismo, el programa del IWIL promueve sus esfuerzos ante las Naciones Unidas y otros organismos internacionales.

Bates Wells (“Bates Wells”) es una de las 100 Principales firmas en el Reino Unido. Bates Wells reconoce los beneficios de tener dentro de su firma un foro dedicado a apoyarle en el desarrollo de propuestas y políticas que empujen aún más la diversidad y la inclusión. Bates Wells, esta activamente involucrado en las iniciativas de género de la Law Society.

3. Agradecimientos

La Law Society y Bates Wells agradecen al personal de Bates Wells (antiguos y actuales) que directamente contribuyeron muchas horas de su tiempo pro-bono, recopilando los datos utilizados en este informe. El equipo fue liderado por Melanie Carter y, formado por Bárbara Eze, Francesca Gage, Natalie Ali, Elloise Pollard, Georgina Berriman, Sung-Hyui Park, Maise Irland y Jennifer Chong. Nuestros agradecimientos a Verónica Carter y Julia Karstegl por su apoyo y a Jane Lanigan de editors4change Ltd.

La Law Society también agradece a más de 300 encuestados/as que respondieron al cuestionario, realizado entre Noviembre 2019 y Enero 2020, donde compartieron sus opiniones. Sus comentarios nos proporcionaron una mirada significativa dentro del sector legal global.

También, apreciamos profundamente el tiempo dedicado por nuestras entrevistadas quienes compartieron generosamente su tiempo, conocimientos y experiencias ya que nos permitió captar un caudal de material cualitativo. Asimismo, agradecemos al equipo Internacional de la Law Society, al grupo central del programa Abogadas en la Profesión Legal Internacional (IWiL), que fueron esenciales para compartir el cuestionario con sus contactos e identificaron a las potenciales entrevistadas.

Consideramos cuidadosamente a los comentarios hechos por Christina Blacklaws (ex presidenta de la Law Society y miembro del grupo central del IWiL), de Joanna Weller (Lexis Nexis Global Consejera de Compliance y miembro del IWiL), Sally Brett (Jefa del Departamento de Diversidad e Inclusión de la Law Society) y, Joanne Cox (Gerente de Investigaciones en la Law Society). Asimismo, resaltamos la contribución de Evelyn Chijarira Gerente de Programas (Ley Internacional Africana) y abogada de Derechos Humanos de la Unión Panafricana de Abogados (**Pan-African Lawyers Union - PALU**) que también compartió el cuestionario entre su membresía.

Por último, extendemos nuestros agradecimientos a Lizzette Robleto de Howarth, Gerente de Programas Internacionales de la Law Society, y Melanie Carter, Socia de Bates Wells, por la coautoría de este informe.

4. Resumen Ejecutivo

En Junio del 2019, la Law Society lanzó su informe global sobre la igualdad de género en la profesión legal, *Abogando por el cambio: transformando el futuro de la profesión legal a través de una mayor igualdad de género*. Una de las principales conclusiones fue el rol significativo que juegan las asociaciones y barras de abogados/as en sus propias jurisdicciones para apoyar a las abogadas y ejercer cambios transformadores.

Este informe, investigado y escrito conjuntamente con Bates Wells, refuerza las recomendaciones del informe 2019¹ de que todavía existen desafíos considerables que el avance de la mujer en la profesión, y sugiere una serie de actividades que podrían fortalecer el trabajo de las organizaciones que apoyan a las abogadas.

Este informe fue investigado y escrito bajo las circunstancias extraordinarias creadas por la pandemia del COVID-19. Paralelo a la lucha para alcanzar mayor igualdad, las mujeres alrededor del mundo están en estos momentos enfrentando innumerables desafíos. Aun cuando ha habido una mayor flexibilidad y más trabajo ágil como resultado de la política de “trabajar de casa”, lo cual ha contribuido a cambiar las actitudes hacia esta modalidad de trabajo, lo cual ha sido posible y mejor manejado debido a la tecnología, esto también ha conllevado a un incremento en la carga familiar. Por lo tanto, es necesario establecer límites entre el hogar y el trabajo, ya que estos límites son menos precisos y por ende, requieren un análisis de impacto más cuidadoso. Esperamos que la duración de este informe perdure y tenga consistencia, para llevarnos más allá de este periodo difícil.

El reporte resalta el hecho que, mientras algunos países tienen un conjunto valioso y variado de iniciativas para lograr la igualdad de género en el sector legal; en otras jurisdicciones, estas iniciativas no existen o hay muy pocas abogadas practicando para ameritar instaurar mecanismos de apoyo. En esas jurisdicciones donde no hay ningún apoyo, el primer paso es crear una organización; en otras, el desafío es incrementar lo que ya existe. Este informe explora una gama de organizaciones disponibles, incluyendo organizaciones específicas de abogadas, grupos dentro de las firmas y secciones dentro de las sociedades o barras, nacionales o internacionales.

Un resultado inicial clave es el hecho de cómo el enfoque de esas organizaciones se diferencia dependiendo de la riqueza relativa y las libertades políticas y sociales existentes en un país. En algunos países, las abogadas enfocan sus grupos a realizar campañas así como facilitar servicios sobre violencia de género, familia y acceso a la justicia para mujeres, debido a la carencia de estos servicios en sus jurisdicciones. En el extremo opuesto, hay una plétora de organizaciones solamente enfocadas en temas que enfrentan las abogadas en el ejercicio de su profesión. El informe también refleja que, en algunas jurisdicciones, las organizaciones de abogadas tienden a encauzar sus actividades hacia su sobrevivencia profesional – por ejemplo, facilitando el desarrollo de oportunidades de negocios por encima de aquellas relacionadas con el desarrollo profesional.

El informe confirma los resultados del reporte de la Law Society, *Abogando por el cambio*, con relación a los desafíos que obstaculizan a las abogadas alcanzar posiciones de liderazgo dentro del sector legal. El prejuicio inconsciente fue la razón más citada del porqué pocas mujeres alcanzan cargos directivos. Igual salario por igual trabajo así como la brecha salarial entre mujeres y hombres, continúan siendo preocupaciones globales para la profesión. Las participantes manifestaron que, aun cuando hay un buen número de mujeres líderes, estas se mantienen mayoritariamente en el anonimato y/o no se les ha dado el debido reconocimiento. Las participantes también expresaron que el acoso sexual, continúa siendo un flagelo difícil de eliminar en muchas oficinas, pero que muchas mujeres evitan hablar de esto debido al estigma asociado, por temor a que no se les crea, o por la reacción que enfrentarían por denunciar sus casos. Muchas expresaron la necesidad urgente de compartir estrategias y pasos a prácticos de cómo manejar una situación de acoso sexual.

¹ Abogar por el cambio: transformar el futuro de la profesión jurídica mediante una mayor igualdad de género (Junio 2019) <https://communities.lawsociety.org.uk/download?ac=36000>

Las participantes concurrieron en que el volver al trabajo, después de la licencia postnatal o de una pausa en su carrera profesional, eran los principales temas más discutidos entre las abogadas. También fue prominente en sus respuestas las discusiones sobre la “doble carga”: trabajo no remunerado en la esfera doméstica y asalariado en el profesional. Muchas mencionaron el hecho que la profesión está orientada a una cultura de horarios extensos, con muchos eventos llevados a cabo al final del día, haciendo más difícil la participación de aquellas mujeres con responsabilidades familiares. Las participantes también aludieron que, con la “doble carga”, se sienten culpables de invertir tiempo en su desarrollo profesional.

Las entrevistadas manifestaron que no solo hay discriminación de género dentro de la profesión, sino también, otros tipos de discriminación que complicaban sus dificultades. Mencionaron la ausencia de apoyo para los grupos étnicos minoritarios, y para aquellas personas con discapacidades y/o enfermedades crónicas. Al mismo tiempo, algunas reconocieron que hay dificultades para abordar la interseccionalidad cuando se establecen organizaciones de abogadas. Por otro lado, el reporte encontró muchos ejemplos positivos de grupos abordando la interseccionalidad con grupos o actividades específicas.

Dada la estructura jerárquica de la profesión, todas las participantes concluyeron que el rol del liderazgo dentro de las organizaciones y firmas es un elemento esencial para alcanzar la igualdad de género – ya sea a nivel de dirección dentro de las firmas así como sociedades barras de abogados/as. Aún más, de común acuerdo, las participantes reconocen que la participación de los hombres en apoyar a las abogadas, es crucial para impulsar esta agenda. Muchas organizaciones ya están adoptando medidas directas para asegurar que los hombres estén involucrados. Algunas de estas organizaciones ya cuentan con miembros asociados y mentores hombres.

La importancia de abordar las necesidades de la nueva generación de abogadas y estudiantes de leyes se refleja claramente en el informe. De forma evidente, se observó que las abogadas/as jóvenes prefieren participar en actividades de formación de redes personalizadas así como participar en eventos que están a su alcance económico y sean accesibles. Las iniciativas incluyen dar charlas en las escuelas de derecho, vincular estudiantes de leyes con abogadas/as principiantes, mentorías y coaching.

Los avances digitales y técnicos continuarán teniendo un impacto significativo para las abogadas. Algunas de las participantes expresaron de que el uso de tecnología tuvo una excelente acogida, especialmente para aquellas abogadas con responsabilidades familiares y/u otras limitaciones. Algunas organizaciones han creado “apps” como una forma de conectarse y estimular el espíritu voluntario. Facebook, LinkedIn, WhatsApp y WeChat también han sido herramientas extremadamente útiles para compartir información, poner anuncios de trabajos y artículos de discusión así como para celebrar logros (profesionales y personales) y publicación de conferencias e informes. Algunas organizaciones han creado portales con base de datos fáciles de ingresar, para llevar control de sus recursos y también, para promocionar a las abogadas (por ejemplo: ‘buscar una abogada’).

Algunas de las participantes comentaron que, en sus jurisdicciones, algunos abogados sospechan de los grupos de “sólo mujeres” ya que los ven como una amenaza; y que en casos extremos, los han tratado de cerrar. En ciertos países, muchas de las participantes consideran que su sociedad o barra nacional no les da suficiente apoyo, y a menudo, estas instituciones son manejadas y dirigidas por hombres, los cuales no toman en serio el tema de la igualdad de género. Como resultado, esas abogadas no se sentían representadas y se vieron forzadas a formar sus propios grupos. Vale tomar en cuenta que este no fue el patrón general, ya que en muchos otros países, el apoyo de las sociedades o barras de abogados fue vital en el apoyo a las abogadas.

El informe también ofrece consejos prácticos, incluyendo planear un comienzo modesto, extraído de las experiencias de otros grupos de mujeres o de capítulos dentro de las sociedades o barras de abogados; usando fuentes gratuitas, buscando promotores y pensando a largo plazo. Posibles fuentes de financiamiento incluyeron: becas, donaciones, financiación colectiva, patrocinio de empresas, membresías y recaudaciones en eventos. Muchas participantes hablaron de las dificultades de la transición de ser una organización voluntaria a una estructura incorporada; otras prefieren mantener una estructura menos formal, con menos trabajo administrativo, financiero y regulatorio y donde no se necesita pagar membresía. Aun cuando el manejar una entidad no incorporada tiene sus propias desventajas ya que (en muchas jurisdicciones) no existe la posibilidad de tener bienes o fondos financieros y el tener que depender de voluntarias en vez de personal asalariado puede frenar el desarrollo, ya que no muchas mujeres pueden dedicar su capacidad profesional de forma voluntaria a tiempo completo.

Los ejemplos de actividades descritas en el informe van desde eventos dirigidos hacia mujeres que regresan a la profesión, hasta eventos para formar redes y tutorías. Algunas organizaciones se enfocan en ayudar a abogadas que retornan a sus trabajos, proveyéndoles con espacios para mujeres amamantando y guarderías. También hay cursos denominados “retornando al trabajo” que incluye tutorías y avance profesional. Las redes son un recurso vital para la mujer profesional, que abarcan acciones específicas y toman en cuenta las restricciones de tiempo a las que se enfrentan las abogadas.

Un resultado significativo de este reporte es el valor de los programas de tutorías para las abogadas e incluye consejos como mejor llevar a cabo estos. Otras iniciativas proponen responder a consultas nacionales, incluyendo iniciativas de reformas legislativas, ofrecen herramientas de apoyo digital y como hacer campañas (sea estas en asuntos de mujeres o temas específicos que enfrentan las abogadas)

En conclusión, este informe enumera una serie de organizaciones, nacionales e internacionales de diferentes partes del mundo, incluyendo un resumen de sus actividades. Los anexos muestran el “como” esas fuentes ofrecen información para formar un capítulo dentro de una gran firma de abogados (incluyendo un borrador de cuestionario), consejos de cómo manejar eficientemente una mesa redonda; y provee un formato para la declaración “El Compromiso hacia las Mujeres en la Abogacía” que se puede adaptar a diferentes jurisdicciones.

5. Introducción y Metodología

5.1 Contenido

En Junio 2019, la Law Society lanzó su informe global sobre igualdad de género en la profesión legal, *Abogando por el cambio: transformando el futuro de la profesión legal* a través de una mayor igualdad de género. Este reporte refleja la diversidad de opiniones de más de 700 abogadas, información recopilada entre Julio 2018 y Abril 2019, de 34 mesas redondas realizadas en 21 ciudades de 18 jurisdicciones en los cinco continentes. Este informe es complementario a los resultados obtenidos en una de las más grandes encuestas globales y a dos investigaciones en el sector legal, que también incluyó una evaluación bibliográfica.

Uno de los resultados claves de este reporte fue el papel importante que las sociedades y barras de abogados tienen en apoyar cambios transformadores dentro de sus propias jurisdicciones. Estas instituciones pueden realizar un trabajo significativo, influyendo a sus miembros/as a adoptar e implementar políticas que aborden la desigualdad de género, el prejuicio consciente e inconsciente, el promover horarios flexibles, y el mejorar el balance entre trabajo y vida social. Con este informe aunado con las otras iniciativas, la Law Society continúa teniendo un rol de liderazgo al trabajar con su membresía, otras sociedades legales y barras de abogados, así como con firmas locales para continuar avanzando con la igualdad de género en la profesión legal.

Así como los proponentes de políticas trabajan para proteger y reconstruir las economías, sus respuestas deben tomar en cuenta el desproporcionado impacto del COVID-19 en las mujeres – y la función única que ellas tienen en mitigar el daño creado por la pandemia¹. Las ONU Mujeres también ha informado que las mujeres pobres y marginalizadas enfrentan un mayor riesgo de infección y muerte por COVID-19 así como la pérdida de sus medios de subsistencia y el incremento de la violencia en contra de ellas. A nivel mundial, **70% de los trabajadores de salud y socorristas, son mujeres**. Y, aun así, no están a la par de sus contrapartes hombres.

Con un 28% de brecha salarial en el sector salud, este es el más alto que el **promedio general de la brecha salarial del 16%**².

“Somos también testigos del recrudecimiento de la violencia contra los derechos de las mujeres y el incremento de “tendencias anti-género”, lo cual reafirma la naturaleza endémica y extensa de violencia hacia las mujeres, su base de control y la normalización y tolerancia de esa violencia en todos los espacios públicos y privados de la vida.

Dubravka Šimonović, Reportera Especial de las Naciones Unidas sobre violencia contra la mujer.³

Para la profesión, el COVID-19 ha significado que ha habido un incremento de abogadas/os trabajando desde casa, lo cual ha contribuido a cambiar las percepciones sobre el trabajo en casa, ya que es más fácil y más manejable debido a la tecnología. La gente ha pasado de trabajar permanente de una oficina a regularmente trabajar desde la casa; y eso ha demostrado que el trabajo ágil y el trabajo flexible son posibles. El trabajo remoto, si se maneja adecuadamente, ha demostrado que estimula la productividad, ayuda a las compañías a atraer los mejores talentos y ofrece mejores opciones para los clientes de interactuar más allá de las oficinas. Sin embargo, es necesario establecer límites entre el hogar y el trabajo, ya que los límites se han hecho menos claros y por ende, se requiere un enfoque más cauteloso. Las políticas sobre el trabajo flexible son de gran importancia para los padres y madres trabajadoras en términos

1 Melinda Gates, *The Pandemic's Toll on Women – COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral*, 15 July 2020 <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-07-15/melinda-gates-pandemics-toll-women>

2 UN Women, *'Covid-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers'*, 16 September 2020 https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook

3 Dubravka Šimonović is United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences <https://www.un.org/en/un-chronicle/ending-violence-against-women-and-girls-progress-and-remaining-challenges>

de balancear sus responsabilidades hogareñas, eliminando grandes desplazamientos y dándoles un mayor control y manejo de su tiempo laboral. El uso de plataformas “cloud-based” refuerza estos beneficios, permitiéndole a los trabajadores/as el poder trabajar donde sea que estén ubicados.

Este informe conjunto de la Law Society y Bates Wells intenta continuar incrementando una mayor comprensión de las barreras globales que limitan la progresión profesional de las mujeres en el sector legal. Asimismo intenta proveer un menú de ejemplos prácticos de diferentes partes del mundo.

5.2 Investigación

5.2.1 Cuestionario (datos cuantitativos)

De Noviembre 2019 a Enero 2020, la Law Society y Bates Wells realizaron una encuesta, logrando más de 300 Respuestas de seis regiones, representando los seis continentes. Los países participantes fueron: Argentina, Canadá, Francia, Finlandia, Kenia, México, Nigeria, Noruega, Sudáfrica, Reino Unido, Estados Unidos y Zambia. Las observaciones obtenidas de los datos, sirvió para identificar temas, estudio de casos, practicas productivas y actividades.

El cuestionario recopiló información relacionada con la ubicación (por ejemplo, la jurisdicción, la región); el tamaño de la organización; los años de práctica legal; el tipo y nivel de apoyo recibido de sus propias organizaciones (si es que había apoyo); mecanismos de apoyo y accesibilidad (ya sea en sus organizaciones y/o jurisdicciones); experiencias negativas y positivas en su práctica como abogadas y, ejemplos de buen o mal liderazgo en esas regiones.

5.2.2 Entrevistas e investigación remota, desde el escritorio (datos cualitativos)

Una muestra de 19 abogadas fueron identificadas y entrevistadas en 12 países, que cubre todas las regiones identificadas al comienzo del reporte: las Américas, Australasia, Asia, África y Europa. A las entrevistadas se les hizo una serie de preguntas acerca de su experiencia; su participación en acciones para promover la igualdad de género en el sector legal; el cómo y por qué las organizaciones fueron formadas; sugerencias para establecerlas; las dificultades que tuvieron que hacer frente y las lecciones aprendidas.

Además de dirigir las entrevistas, el grupo de abogados/as de Bates Wells investigó la disponibilidad de redes legales para mujeres en esas jurisdicciones, incluyendo:

- Fecha en que la red fue establecida.
- Si estaba dirigido a un subsector específico (por ejemplo: años de experiencia; cobertura regional, especialización legal).
- Estructura de la red (por ejemplo, federada).
- Donde está ubicada.
- Tamaño.
- Costos suplementarios.
- Eventos/servicios disponibles y su frecuencia.
- Índole del apoyo ofrecido.
- Apoyo que ofrecen de forma virtual.
- Reconocimientos / Distinciones.
- Respaldo/ conexiones con otras organizaciones representativas o firmas.

En algunos casos, no se identificaron redes, ya sea porque no existían o no se podía tener acceso debido a la barrera del idioma, la limitación tecnológica o la falta de sitios web. En algunas jurisdicciones, las asociaciones de mujeres enfocan su trabajo a combatir la violencia de género y en el acceso a la justicia para las mujeres. En ciertos países, la falta de abogadas ejerciendo la profesión era evidente; por ejemplo, en un país investigado, la página web de la barra nacional de abogados/as tenía simplemente una sección de mujeres, listando las 25 mujeres abogadas en ese país. Otra conclusión fue que, mientras en varias partes del mundo se hacían esfuerzos para poner en práctica apoyo para las abogadas, en otras regiones, no había ninguna voluntad, y ni siquiera se habían propiciado discusiones sobre el tema. El aspecto “cultural” se discutió en algunas jurisdicciones; sin embargo, las entrevistadas señalaron que la cultura evoluciona y no debe de convertirse en una justificación para continuar perpetuando la desigualdad de género o la discriminación. En algunos países, solo había un grupo pequeño de mujeres ejerciendo la abogacía. En ciertos países, no había sociedades y/o barras de abogados/as entonces, el primer paso, es establecer una.

5.3 Definiciones de prácticas

5.3.1 Prejuicio inconsciente

El prejuicio inconsciente se refiere a actitudes o estereotipos, positivos y negativos, que afectan nuestro entendimiento, decisiones o acciones concernientes a un individuo/a o a un grupo de una manera inconsciente. Todas/os los seres humanos tenemos algún prejuicio, y estamos mentalmente programados para hacer asociaciones implícitas que pueden causar una respuesta rápida, pero que también pueden resultar en estereotipos, prejuicios y discriminaciones. En la encuesta global 2017-18 de la Law Society, la presencia de un percibido prejuicio inconsciente dentro de la profesión fue la razón más frecuentemente citada del porqué hay muy pocas mujeres alcanzando puestos superiores.

“En mi experiencia profesional, he visto muchos hombres - con mucho menos experiencia laboral y con grados académicos inferiores – obtener los trabajos. Durante las entrevistas, constantemente me hacen preguntas sobre mi situación familiar y sobre mis hijos/as, a pesar de que está prohibido hacer ese tipo de preguntas. En mi opinión, esas firmas que no me contrataron lo hicieron por temor de tener en sus manos un potencial descanso maternal y permiso de postnatal o por yo tener la responsabilidad de hijos pequeños. Necesité el apoyo tanto de hombres y mujeres para demostrar que es posible tener un cargo superior y tener una familia.

Una encuestada, Noruega



“Estoy sujeta a las horas facturadas y, como mujer, y sin intención, me piden que haga más horas pro-bono que los hombres; y esto afecta el mis ingresos mínimos y por ende, mi posibilidad de aspirar a ser socia, a pesar de tener más de 15 años de calificación y de haber trabajado como una troyana durante todo este tiempo.

Una encuestada, Reino Unido



5.3.2 Igualdad de salario y la brecha salarial de género

Artículo 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Convención sobre Igualdad de Salario, 1951, referencia No. 100 enuncia que el término “igualdad de salario” para hombres y mujeres por trabajo del mismo valor, se refiere a tasas de remuneraciones establecidas sin discriminación del sexo⁴. En el Reino Unido, ‘igualdad salarial’ significa que hombres y mujeres en el mismo empleo, haciendo el mismo trabajo, deberían recibir el mismo salario tal y como lo estipula el Acta sobre la Igualdad 2010. Esto, no solo se aplica al salario, pero también a las cláusulas contractuales y las condiciones de empleo, tales como derecho a vacaciones, bonos, programa de salarios e incentivos, pago de pensiones y otros beneficios.

Sin embargo, la investigación de la Law Society, apunta a que la remuneración equitativa es una preocupación en toda la profesión, no solo en el Reino Unido sino a nivel mundial. La encuesta mundial muestra que:

- Más del 60% de los/as entrevistados/as, basada en sus experiencias y conocimientos, estaban conscientes de la brecha salarial en sus organizaciones.
- Solo un 16% aseveró que se habían tomado medidas en comparación al 32% de los hombres.

⁴ C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

La brecha salarial es la medida de la diferencia media de los ingresos entre hombres y mujeres, ya sea en una organización o a largo del mercado laboral. Esto se calcula como un porcentaje de los ingresos de los hombres. De acuerdo con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, existe una brecha salarial a lo ancho del mercado del 18.1%.

Igualdad fue parte de la idea del régimen comunista, por ende, la brecha salarial no era problema. Pero eso, era la única ventaja del régimen comunista. Más allá de eso, la igualdad, no existe. (Un/a encuestado/a, Bulgaria)

5.3.3 Flexibilidad laboral y trabajo ágil

El “trabajo flexible” a menudo significa que mientras el número de horas se mantiene, hay flexibilidad en el comienzo y finalización de las horas de trabajo, así como la oportunidad de trabajar de forma remota. “El trabajo ágil” difiere un poco ya que existe una mayor autonomía para la persona, permitiéndole trabajar donde, cuando, y cómo elijan con la mayor flexibilidad y el mínimo de restricciones, para optimizar el rendimiento.

La encuesta del 2018 que realizó la Law Society, un 91% respondió que la cultura de trabajo flexible era crítica para mejorar la diversidad en la profesión legal comparado con un 86% en 2012. Nuestra encuesta también observó que:

- Un 52% de los/as encuestados/as dijeron que trabajaban en organizaciones donde la política de trabajo flexible se empleaba de forma consistente.
- Un 37% dijo que trabajaban en organizaciones donde había disposiciones para el trabajo flexible pero que no se empleaba de forma consistente.
- Un 11% expuso que trabajaban en organizaciones donde no existían disposiciones para el trabajo flexible.

La encuesta PC Holder del 2019 de la Law Society también observó que un 83% de los abogados/as tenían acceso al trabajo flexible y un 58% hacía uso de las oportunidades del trabajo flexible (55% hombres y 61% mujeres).

“La profesión legal está intrínsecamente constituida para favorecer una cultura de tiempo completo y largas jornadas laborales. Hasta que esta estructura de trabajo no sea cambiada, los grupos y las redes de interacción van a tener un efecto limitado en las vidas de los padres/madres trabajadoras.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

“En 2019, elaboramos un informe promoviendo el trabajo ágil y flexible para la industria legal en Hong Kong. (“Argumentando el uso del trabajo ágil y flexible en la industria legal de Hong Kong”). Visualizamos esto como un paso crítico para incrementar la retención dentro de la profesión y evitar la fuga de los/as recién graduados/as, los talentos del futuro, hacia nuevas iniciativas legales a otros sectores de la industria. Desde que el informe fue publicado, el Comité ha sido invitado a discutir con varios sectores interesados en cómo, las firmas pueden trabajar sagazmente para implementar el trabajo ágil y flexible y promover la captación (de talentos).

Brooke Holden, Entrevistada,
Copresidenta de Mujeres en el
Sistema Legal Hong Kong

6. Temáticas

Antecedentes

El reporte del Programa Mujeres Internacionales en la Abogacía del Law Society titulado, *Abogando por el cambio: transformando el futuro de la profesión jurídica a través de una mayor igualdad de género* concluyó que la igualdad de género dentro de la profesión continúa siendo una aspiración para las abogadas. El informe también identificó que los organismos profesionales alrededor del mundo tienen un papel clave en el área legal, para alcanzar la igualdad de género a nivel global. Asimismo, la profesión aún tiene que asumir una respuesta coordinada y transformadora que confronte el problema global de la desigualdad de género. Hasta que eso no ocurra, la igualdad de oportunidades continuará siendo una quimera para ambos, hombres y mujeres, pero particularmente para las mujeres, ya que son directamente perjudicadas por este desbalance. Las intervenciones deben ser más estratégicas para cambiar el rumbo hacia una mayor igualdad de género; por lo tanto, planteamientos estructurados y consistentes son medulares para el éxito.

Este informe conjunto refuerza las conclusiones de reporte de la *Law Society, Abogando por el cambio* del 2019 que aún prevalecen desafíos considerables para la progresión de las mujeres en la profesión legal.

Abogadas y liderazgo

Participantes destacaron que hay muchas mujeres líderes pero que continúan siendo invisibles y/o no se les da suficientes oportunidades para prosperar.

“Mientras avanzo en la jerarquía de la profesión, he notado que hay menos mujeres en cargos de dirección. A mí, aun me queda romper el techo de cristal para ser socia dentro de mi firma. Pero, hago lo mejor que puedo y trato de apoyar a aquellas que están en menor jerarquía.

Una encuestada, Reino Unido

Algunas entrevistadas notaron que es beneficioso buscar el apoyo de mujeres en altos puestos en la firma, pero que esto puede ser problemático, si hay disparidad de género en los escalones superiores de una organización.

“En mi firma, no hay figuras femeninas en posiciones de liderazgo. Cuando discuto mi futura carrera profesional con un socio, parecería que mi género no es relevante. Pero, en la práctica, ninguna mujer ha sido nombrada socia hace mucho tiempo. Aún más, en estos momentos, no hay ninguna mujer en puesto de toma de decisiones.

Una encuestada, Argentina

“La Dirección de la Alianza para las Mujeres – Leadership Alliance for Women (LAW) - fue establecida para ofrecer tutorías, capacitación técnica y oportunidades en formación de redes de trabajo, para ayudar con la retención de abogadas con el objetivo que puedan convertirse en futuras lideresas. Esto, ha sido beneficioso para las mujeres participantes ya que han podido recibir el apoyo de personas a niveles superiores y con más experiencia y poder entender mejor que tipo de formación técnica necesitan para progresar en sus carreras. También tienen la oportunidad de desarrollar sus propias redes de trabajo a lo interno y externamente.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Mujeres e innovación

Las mujeres deben buscar formas de innovar. El compartir sus éxitos y sus obstáculos amplía nuestro aprendizaje y experiencia. Además, pensar creativamente y romper los esquemas, puede encaminarnos hacia nuevas oportunidades para crecer profesionalmente y como individuos. Por ejemplo, los proyectos pueden trabajarse de forma distinta, dependiendo de variables y contextos externos.

Participantes también reconocieron los beneficios de establecer relaciones de trabajo con profesionales de amplia experiencia fuera del sector legal, para cultivar sus redes, desarrollar nuevas ideas, buscar inspiraciones y fortalecer su confianza.

“AMIGA es un grupo en Facebook de abogadas, con práctica en inmigración, que comparten sus éxitos y fracasos. Las mujeres sienten que pueden ser honestas entre ellas. Mi parte favorita son los correos de ‘éxitos’ de los Viernes, donde cada Viernes, alguien publica un éxito que le ha ocurrido. Cualquier tipo de logro es bienvenido – puede ser ganar un caso, cuidados personales, logros personales, logros en la crianza de los hijos y aun, aplaudir aquellas que han logrado sobrevivir la semana.”

Una encuestada, Estados Unidos

Varios estudios de investigación indican que las mujeres son buenas para desarrollar redes personales y redes operativas, pero no invierten mucho tiempo en la creación de redes estratégicas, ya que no tenemos mucho tiempo y es más difícil de construir – no tenemos tantas oportunidades para salir y desarrollarlas.

She Breaks the Law

Ampliando las redes mientras construimos un sistema de apoyo

La igualdad de género es un tema social y un imperativo empresarial. Conseguir la igualdad de género requiere “convertir al no convencido”; por lo tanto, tener un sistema de apoyo es fundamental para sentirse respaldada, especialmente en aquellas jurisdicciones que resisten el cambio.

“Hay un pequeño grupo de mujeres en mi comunidad, conocidas como ‘Lady Bag’ que se centran más que nada, en empoderar a mujeres económicamente. Mujeres de diferentes profesiones y negocios, se juntan para compartir ideas de cómo crecer financieramente y apoyarse las unas a las otras.”

Un/a encuestado/a, Zambia

Donde no existe apoyo disponible, el primer paso es construir una red de apoyo con un espíritu comunitario y con un propósito común de apoyo mutuo, para el desarrollar los negocios. En un entorno difícil, esta red se hace aún más importante para prevenir el sentirse aislada.

“Hace poco, participé en un evento organizado por las ‘Leonas de África’ (‘Lionesses of Africa’) y es espectacular como su red conecta a mujeres de todo el mundo. Fue muy útil el encontrarme con mujeres que tienen sus propios negocios y contactarme con nuevos clientes.”

Un/a encuestado/a, Angola

La clave, es tener un espacio seguro para dialogar, un foro donde ellas puedan conocerse y discutir estrategias, para persuadir a los colegas hombres en cargos de autoridad sobre lo que significa la igualdad de género.

“ No es común en Ucrania hablar de género en la comunidad. ”

Encuestada, Ucrania

Algunas participantes aseveraron que las abogadas trabajan en contextos muy variados y eso, tiene un impacto en lo que pueden alcanzar. Por ejemplo, si un país aún está enfrentando dificultades con sus derechos civiles y políticos, las abogadas tienden a enfocar sus grupos de apoyo hacia la violencia de género y en temas de familia. Empoderando más abogadas a alcanzar puesto influyentes dentro de la profesión, empujaría a otras partes interesadas a trabajar en asuntos relacionados con la violencia de género y de familia. De esta forma, las abogadas podrán enfocarse en continuar su desarrollo profesional.

“ Tenemos reuniones mensuales donde contamos con conferenciantes que nos dan sugerencias sobre recientes cambios legales. Hemos organizado un foro donde nos reunimos para discutir los derechos de las mujeres y los niños/as. ”

Entrevistada –Cuestionario, Kenia

Sin embargo, algunas organizaciones, como las Abogadas de Victoria (VWL), que están basadas en Australia, ha logrado, con mucho éxito, la combinación de ambas áreas creando dos líneas de trabajo:

- Apoyar a las abogadas, y a mujeres trabajando en el área legal, a que tengan una carrera satisfactoria a través de iniciativas de desarrollo profesional constantes, programas de mentorías, creación de redes, entrenamientos, cátedras, abogando por la diversidad y la inclusión así como por la importancia del bienestar y el balance en el área legal.

- Accesibilidad a la justicia y apertura de espacios de igualdad de género a través de reformas legislativas, enfocadas en mujeres afectadas por la desigualdad de género, tales como la brecha salarial, la violencia de género, la carencia de una vivienda digna y, seguridad financiera. Algunos de estos eventos son asumidos por organizaciones sin fines de lucro.

Acoso sexual en la profesión

Las entrevistadas reconocen que la mayoría de las mujeres evitan hablar del acoso sexual debido al estigma asociado con esto. Temen no ser creídas y de las repercusiones si denuncian. Un **nuevo estudio** del Harvard Business Review, publicado en revista *Organizational Dynamics* en Octubre 2019, encontró que, después del movimiento #Metoo, los hombres están más reacios a interactuar con sus colegas mujeres. Algunos de los aspectos destacados del estudio, incluye:

- El 27% de los hombres evita las reuniones cara-a-cara con sus colegas mujeres.
- El 21% de los hombres dice que ellos estas renuentes a contratar mujeres para un trabajo que requiere proximidad continúa (como sería en un viaje de negocios).

Desafortunadamente, la profesión aun no forjado una solución integral al problema del acoso sexual. Hasta que se logre esto, algunas entrevistadas sugieren el compartir estrategias y pasos prácticos para lidiar con el acoso y los avances sexuales inapropiados.

“ Muchas firmas se ‘felicitan’ a sí mismos porque contratan una abogada, sin analizar las razones del porqué las mujeres renuncian. Hay situaciones donde es un secreto a toda voz, que un cliente o un socio es un majadero y la firma, no hace nada al respecto. ”

Un/a encuestado/a, Estados Unidos

“Me hubiese gustado tener más discusiones sobre el acoso sexual y las formas prácticas para luchar contra eso. La mayoría de las mujeres en la profesión legal evitan este tema, particularmente porque la profesión está dominada por abogados. Aun cuando el tema es a menudo discutido sutilmente, no existen soluciones coherentes.”

Un/a Encuestado/a, Zimbabue

“Las abogadas trabajan a menudo en firmas, dominadas por hombres, donde tienen que tolerar la discriminación y el acoso sexual de directores hombres. Siendo mujer, es una tarea cuesta arriba el practicar como especialista privada. La discriminación basada en el género también la recibimos de los litigantes, quienes creen que una mujer abogada no puede desempeñarse, que nuestro lugar está en la cocina.”

Un/a encuestado/a, Nigeria

Rol de las sociedades y barras de abogados/as

Muchas de los/as participantes sienten que sus sociedades o barras no les dan suficiente apoyo a las abogadas, ya que tienden a enfocarse en abogados que ya han tenido éxito en sus carreras. Algunos/as participantes fueron muy críticos/as de sus firmas, sociedades y/o barras locales y nacionales, especialmente porque a menudo son administrados y liderados por hombres, los cuales no toman en serio la igualdad de género. Como resultado de esto, las mujeres abogadas no se sienten representadas y se han visto obligadas a formar sus propios grupos.

“La asociación nacional es notoriamente inútil e ignorante en el tema de género, en los avances de la ley, y del lugar de trabajo. La organización ha sido siempre manejada por hombres, quienes no parecen tomar en serio a las mujeres.”

Un/a encuestado/a

Algunas entrevistadas sugirieron tomar una posición más inclusiva para transformar la profesión. Además, las entrevistadas consideran que estas organizaciones tienden a estar muy politizadas, lo cual desalienta a muchas, a participar. Para incrementar la representación, las sociedades y barras de abogados/as deben mostrar liderazgo, integrar la igualdad de género y el respeto mutuo para todos/as sus miembros/as. Otros/as, están satisfechos/as con el trabajo de sus sociedades y barras nacionales y ven ese apoyo como un aspecto vital en para las abogadas.

“La Asociación de Barras de Nigeria es una plataforma importante para conectarse. Participamos en seminarios, talleres y simposios durante la conferencia anual. Esto ayuda enormemente en la construcción y el aprendizaje de más habilidades. También nos ayuda con para establecer redes.”

Un/a encuestado/a, Nigeria

“Fue difícil establecer la división de mujeres dentro de la Asociación Nacional de Abogados porque al inicio no se nos daba permiso.”

Un/a encuestado/a, Polonia

Iniciativas para retornar al trabajo

Los/as participantes coincidieron que el retorno al trabajo, después del permiso postnatal o de una interrupción en sus carreras, puede ser una de las principales decisiones que una mujer toma y la autoestima puede tener un peso considerable en el proceso de la toma de decisión. Las firmas, las sociedades y barras de abogados/as pueden apoyar el retorno al trabajo creando espacios que satisfagan esas necesidades, proveyendo de espacios para mujeres lactantes y guarderías para niños/as pequeños/as. Estos servicios harán que las mujeres se sientan bienvenidas y valorizadas. Es importante también ofrecer cursos sobre 'retorno al trabajo' que incluya asesorías y seguimiento, lo cual es beneficioso para ponerse al día con cambios legislativos así como re familiarizarse con el entorno laboral.

“ Completé una ‘orientación sobre maternidad’ que incluyó entrenamiento como regresar al lugar de trabajo, que fue facilitado por el Executive Coaching Consultancy. Encontré que esas sesiones fueron muy valiosas en la transición de la maternidad y de vuelta al trabajo. Creo que, sin eso, hubiese dejado de lleno la abogacía. El apoyo que brindó la asesoría y las políticas internas de mi firma, tal como el ‘regreso gradual’ fueron valiosos en ayudar a las mujeres a mantenerse en la profesión.

Una encuestada, Hong Kong

“ El grupo de mujeres me ayudo a fortalecer mi autoestima y a expandir mis redes profesionales cuando volví a practicar leyes después de una pausa laboral. El involucrarme en manejar los grupos e interactuar con otras/os en conferencias, me ha ayudado a fortalecer mi confianza y darme cuenta de que no estoy sola.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Algunas entrevistadas también señalaron que iniciativas antes de tomar el descanso maternal y el permiso postnatal también serían útiles para prepararlas para el retorno al trabajo.

Mujeres apoyando a mujeres

Una participante dijo “es un hecho conocido que una mujer sola tiene poder, pero colectivamente, tenemos impacto”. Otra participante afirmó que a las mujeres tradicionalmente se les ha enseñado a ser competitivas las unas con las otras, porque el mercado laboral y las oportunidades para las mujeres son pocas y aún menos a niveles de liderazgo. La misma participante argumentó que las mujeres que no apoyan a otras mujeres, están replicando una estrategia arcaica que simplemente no ha servido y que va en detrimento de los individuos/as y la profesión.

Las participantes manifestaron que cuando ellas habían solicitado el apoyo de mujeres en cargos superiores, estas mujeres no siempre habían sido solidarias. Las abogadas con más años de experiencia a menudo han tenido que tolerar duros desafíos para alcanzar sus puestos de dirección, y por ende, a veces se sienten resentidas (por ejemplo, “si yo lo pude hacer sin ayuda, porque tú no puedes”). También está la preocupación latente que, en el sector legal, cada uno protege sus propios intereses. Participantes reconocieron que, es importante que las abogadas aprendan a entender los puntos de vista de otras mujeres con el fin de generar más solidaridad.

“Es importante reconocer que las mujeres no siempre son las mejores fuentes de apoyo. Las mujeres, a menudo, han tenido que enfrentar grandes dificultades para llegar a cargos de dirección y, por lo tanto, el apoyo de esas mujeres con esas situaciones puede ser complejo, con una mezcla de celos y resentimiento, el prejuicio inconsciente y a eso se le agregarle experiencia compartida.

Una encuestada, Reino Unido



Necesidad de incluir a los hombres en la discusión sobre igualdad de género

Participantes reiteraron que la igualdad de género es un tema que concierne tanto a mujeres como a los hombres. Hay muchos hombres que reconocen el valor de las mujeres pero, hay también, otros con una mentalidad muy conservadora y con una visión tradicional de las mujeres. Muchos estudios académicos apuntan que para que haya una mayor igualdad de género, el incluir a los hombres puede hacer una gran diferencia y una contribución, ya que la mayor parte de la estructura en el sector legal fue desarrollada por hombres para hombres. Una participante compartió que los roles tradicional y los estereotipos así como el prejuicio consciente e inconsciente continúan siendo factores claves que obstaculizan el avance de las mujeres. La profesión legal continúa siendo androcéntrica, con autonomía o poder limitado para las mujeres. Debemos desarticular ese modelo para que el sistema sirva para todos y todas.

“No todos los que podrían beneficiarse de una red de mujeres eligen unirse y aunque trabajamos duro para resaltar que es accesible a todos/as, instando a los hombres en cargos altos a participar, eso continúa siendo una batalla cuesta arriba. Cualquier cosa ofertada por la red beneficiaría de forma igualitaria a todos los empleados. Tengo una visión del futuro donde todas las firmas son tan inclusivas que los grupos de afinidad quedarían obsoletos, pero aún no estamos ahí.

Un/a encuestado/a, Reino Unido



En el Reino Unido, alrededor del 29% de los puestos de dirección están a manos de las mujeres, los cargos de liderazgo están aún dominados por hombres. Pero los hombres también pueden ser parte de la solución. Muchas de los/as participantes expresaron su frustración en cuanto a que, en aquellas firmas dominadas por hombres, aún estaban luchando en contra de la discriminación, el acoso sexual, el menoscabo y el estereotipo, lo que las ha empujado a establecer sus propias firmas o trabajar de forma autónoma. En muchas jurisdicciones, varias firmas donde las mujeres son practicantes privadas solas continúan enfrentando la discriminación de aquellos que mantienen criterios muy tradicionales sobre la mujer: por ejemplo, que las abogadas no se desempeñan tan bien como los hombres, o que ‘el lugar de una mujer está en la cocina’. Sólo pocos/as participantes manifestaron no tener ningún problema debido a su género, y que sus organizaciones han sido muy útiles en coordinar consultas y aprender de aquellos abogados con más experiencia.

“No tengo paciencia con aquellos socios hombres y los hombres líderes de la firma que no están involucrados en este tema. Ellos tienden a decir lo que es políticamente correcto, solo cuando se ven ‘forzados’ a hacerlo, pero yo no creo que a ellos les importe o que honestamente piensen, que la falta de mujeres socias y líderes sea un problema.

Un/a encuestado/a, Noruega

La desigualdad de género la viven de diferentes formas tanto los hombres como las mujeres, debido al desbalance del poder entre los géneros. Algunas entrevistadas mencionaron que, en sus jurisdicciones, muchos abogados ven los grupos de ‘solo mujeres’ de forma sospechosa, como una amenaza, y hasta han tratado de cerrar estos grupos.

“A veces, los grupos de mujeres pueden presentarse como un poco anti-hombres lo cual no es beneficioso. Deberían ser inclusivo, mostrando las ventajas para todos/as y no marginalizando a las personas por su género. Los hombres tienen problemas con las responsabilidades familiares y también padecen de problemas de salud mental.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Existe una tendencia que muchos más consejos de dirección dentro de los grupos de mujeres están esforzándose por asegurarse que invitan a hombres a los eventos, cuando es apropiado. En el grupo de Mujeres Abogadas de Victoria, por ejemplo, sus eventos de debates son exclusivos para mujeres para abordar la falta de mujeres en roles oratorios en los juicios, pero a los hombres se les alienta a participar en casi todos los otros eventos y proyectos que las Mujeres Abogadas de Victoria realizan. Sin embargo, hay ciertos temas que son sólo para mujeres (por ejemplo, la menopausia, la salud menstrual). La organización dejó entrever que la mitad de las firmas que patrocinan sus eventos, que tienen un directivo de hombres, respaldan firmemente su enfoque. Los hombres son también alentados a participar como tutores en el programa tutorial del grupo Mujeres Abogadas de Victoria y aquellos recibiendo tutorías pueden elegir entre tutores hombres o mujeres.

En Linklaters, un hombre socio patrocinó a que su firma se asociara con la campaña de ONU Mujeres ‘ElporElla’ (‘HeforShe’). La Asociación de Mujeres Abogadas de Tasmania, recientemente cambio su constitución para permitir que hombres se afiliaran como asociados. Al principio, la asociación necesitaba ser exclusiva para mujeres pero, después de 40 años de existencia, se sentían más seguras de su enfoque y propósitos. Ha habido una captación entusiasta donde los hombres pueden asistir a eventos gratuitos y beneficiarse de los precios como miembros para aquellos eventos sociales pagados.

El Instituto de Hombres Defensores del Cambio (MCC) trabaja con líderes influyentes para motivar a los hombres a actuar en contra de la desigualdad de género. Impulsa grupos afines de hombres líderes influyentes, los apoya para que den un paso adelante a la par de las mujeres, y fomenta la adopción de acciones a lo ancho del sector privado y el gobierno.

Enlace: <https://malechampionsofchange.com/about-us/>

Liderazgo, robusto y visible es clave para un enfoque sólido sobre la igualdad de género

Las diferentes jurisdicciones están a diferentes niveles en sus jornadas sobre diversidad e inclusión pero, es también indudable que hay similitudes en como la desigualdad de género se manifiestan globalmente. Consecuentemente, cada líder tiene la responsabilidad de actuar hacia una igualdad de género. El liderazgo comienza a la cabeza de la organización y los líderes directivos juegan un rol decisivo en el establecimiento de prioridades y de servir como modelo. Si se observa que el personal directivo está asumiendo una posición firme al abordar comportamientos discriminatorios, acoso sexual o prejuicio (consciente o inconsciente), este comportamiento reafirma la credibilidad, el compromiso y el impacto de este esfuerzo. La voluntad política para abordar cambios implica que los líderes deben examinar los resultados de sus organizaciones, reconocer que hay ciertos comportamientos que son inaceptables y hacer algo al respecto, abierta y públicamente.

“La Red de Representación de Género en mi trabajo anterior fue una fuente muy útil para trabajar con proyectos que promueven la representación de las mujeres en el área legal. Fue más que nada, liderado por socios y el equipo de diversidad e inclusión, lo cual mandó un mensaje positivo de que la directiva de la firma estaba priorizando la representación de ambos sexos en su equipo.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Las entrevistadas subrayaron que el compromiso y la lealtad del personal incrementaría si la organización invirtiera y apoyara a su personal, con el beneficio agregado de atraer talento y aumentar su reputación.

“Necesitamos más grupos de apoyo en México porque la participación está sujeta al pago de la membresía y, muchas firmas y compañías no están dispuestas a pagar tales membresías.

Un/a encuestado/a, México

Apoyando la nueva generación de abogados y abogadas

Construir y mantener vínculos es importante, especialmente cuando se está comenzando en una profesión tan demandante como es la abogacía. Las oportunidades de formar redes para los abogados/as jóvenes deberían ser asequibles y económicas; por ejemplo, membresías diferenciadas y costos reducidos pueden ayudar a los jóvenes abogados/as. A medida que la profesión se hace más diversa en términos de las condiciones socio-económicas, estas acciones serán aún más importantes.

“Como abogado/a joven, sería útil tener eventos y conferencias adaptadas para los/as abogados/as jóvenes y los desafíos a los/as que nos enfrentamos, ya sea en cuanto a empleo o formar una firma propia. Programas de tutorías para ambos aspectos, sería muy provechoso.

Un/a encuestado/a, Kenia

“ Hay apoyo accesible en FIDA [Federación Internacional de Mujeres Abogadas], que incluye, tutorías informales las cuales son provistas a los/as miembros/as jóvenes a través de la conexión con abogados/as de mayor experiencia. De esta manera, estos/as jóvenes abogados/as pueden beneficiarse del conocimiento, experiencias compartidas, consejerías, oportunidades y a veces, recomendaciones.

Un/a encuestado/a, Nigeria



Los/as abogados/as jóvenes podrían convertirse en catalizadores, empujando cambios transformadores en la profesión legal; por eso, es importante nutrirlos desde un comienzo. Ya sea dando conferencias en los departamentos de derechos en las universidades, conectando abogados/as recién graduados con estudiantes de leyes, haciendo tutorías y mentorías, esta inversión se verá reflejada en la actitud y la experiencia de la nueva generación y podría crear las condiciones para una mayor igualdad de género.

Los problemas a los que se enfrentan las abogadas jóvenes y aquellas con más experiencia son muy similares - por ejemplo, el acoso sexual, los prejuicios y estereotipos, la falta de promoción laboral y el reconocimiento. Crear espacios intergeneracionales para dialogar podría contribuir a edificar un puente inter-generacional que ayude a disminuir la brecha entre abogadas lo que generaría un mejor entendimiento de sus desafíos y las oportunidades.

Capitalizando la Era Digital

Vivimos en una era digital, con una tecnología que aumenta la rapidez y velocidad para compartir información y conocimientos. Sea que usted tenga una conversación en video con sus familia o participe en una conferencia virtual por trabajo, la tecnología ha mejorado la forma como las personas se comunican y con ello, pueden compartir la información de manera más rápida y reducir el impacto de la distancia. Se puede ahorrar tiempo y dinero usando la tecnología y, al mismo tiempo,

lograr una mayor audiencia. Por eso, entender las posibles limitaciones de la tecnología y comunicación puede ayudarle a comunicarse más efectivamente.

Posibles malentendidos pueden ocurrir a través del correo electrónico, mensajes de textos, o los chat apps. Esto, puede generar conflictos y confusión, donde una persona malinterpreta las palabras de otra, ya sea por errores tipográficos, la barrera del idioma, o presumir lo que la persona quiso decirnos. Las herramientas de traducción pueden sumarse a la confusión debido a los errores en las traducciones del lenguaje informal, que la herramienta no sabe cómo interpretar correctamente. Menos interacción presencial también aumenta el sentido de aislamiento y, algunas personas, prefieren una comunicación ‘cara a cara’ porque crear conexiones más fuertes y permite la lectura corporal.

Algunos/as participantes subrayaron que el uso de la tecnología ha sido muy productivo, especialmente para aquellas abogadas con responsabilidades familiares y/u otras restricciones. Algunas organizaciones han creado ‘apps’ como una forma de conectarse y han incentivado el voluntariado con cupones que pueden ser canjeadas por el costo de eventos, cursos, tutorías y/o otros cupones. Facebook, LinkedIn, WhatsApp y WeChat también disponen de herramientas útiles para compartir información e informes, ofertas de trabajos, compartir las experiencias de otras personas sobre entrevistas o exámenes de curso, discutir artículos de noticias, celebrar los logros, publicar información sobre conferencias y eventos. Algunas organizaciones han creado portales y bases de datos para monitorear sus actividades y facilitar su acceso así como promover las mujeres abogadas (por ejemplo, ‘donde encontrar una abogada’).

Hablando sobre la carga doble

Participantes enfatizaron que muchas mujeres trabajadoras pasan sus días haciendo doble turno: trabajo no remunerado en la esfera doméstica y trabajo remunerado en el lugar de trabajo. Todavía existe una obstinada expectativa que las mujeres y las niñas deben, en primera instancia, asumir el trabajo en el hogar. La mayoría de las ‘mujeres trabajadoras’ se enfrentan a la carga doble, contrario a los ‘hombres trabajadores’. Las entrevistadas reconocen que esto no es sólo un problema en la abogacía, sino que es un problema de toda la sociedad. Grupos de apoyo y cursos de desarrollo profesional constantes deben ser accesibles tanto para los hombres como para las mujeres, pero la falta de guarderías infantiles hace más difícil la participación de la mujer.

“Por la carga de trabajo y la falta de apoyo en el cuidado de los hijos/as, se me hizo imposible acceder y/o reunirme con redes de apoyo formalmente organizadas; por eso, forme mi propia red de apoyo con colegas mujeres y amigas trabajando en el área legal, quienes me dan apoyo y abrazos de forma improvisada cuando se hace necesario.

Una encuestada, Reino Unido

“Las mujeres en Polonia tienen que balancear la vida familiar con el trabajo y las abogadas, a menudo, no pueden tener más de un hijo/a; ya que las mujeres no tienen ayuda del Estado. El problema es que las reuniones de negocios siguen realizándose durante las horas de la cena - esto es la costumbre dentro de los negocios y excluye a aquellas mujeres con responsabilidades familiares.

Un/a encuestado/a, Polonia

Muchas de las entrevistadas observaron que la profesión está ligada a una cultura de largas horas de trabajo, con muchos eventos al final del día. Esto es a menudo incompatible con las responsabilidades familiares. Las participantes también se sintieron culpables de invertir más tiempo a su desarrollo profesional.

“Los eventos de redes, a menudo, ocurren al comenzar o terminar el día, y esto, automáticamente, deja a un lado la posibilidad de participación de padres y madres.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Interseccionalidad

Participantes remarcaron que no sólo existe discriminación de género dentro de la profesión, si no también hay otros tipos de discriminación que complican sus dificultades. Los/as participantes mencionaron la ausencia de apoyo para las minorías étnicas y para aquellos/as con incapacidades y/o enfermedades crónicas. Al mismo tiempo, algunas entrevistadas reconocieron que había desafíos en abordar la interseccionalidad cuando se estaba tratando de establecer organizaciones de abogadas.

No obstante, muchas participantes también señalaron los avances positivos que las organizaciones de mujeres estaban haciendo para ser diferentes a través de diversificar su liderazgo y representar las necesidades de la comunidad o asociándose con otros grupos (por ejemplo, LGBT [lesbianas, gay, bisexuales y transexuales] o grupos minoritarios).

“Las Abogadas de Oregón ofrecen un espacio solidario para las mujeres, las personas de color, y oportunidades de liderazgo para desarrollar habilidades prácticas como también, un directorio de socias para promover el desarrollo de negocios entre sus miembros.

Un/a encuestado/a, Estados Unidos

Abogadas internas en compañías y practicantes individuales

Muchas participantes resaltaron las disparidades entre la práctica privada y aquellos que trabajan dentro de compañías (in-house); esta última, ofrece menos redes de mujeres y eventos. Otras/as notaron que ser un/a abogado/a dentro de compañías es popular entre las mujeres, ya que requiere más cortas jornadas laborales. Como resultado, hay menos apoyo para las pocas que prefieren ejercer solas en su propia práctica privada.

Algunos/as participantes dijeron que ejercer solas en su propia práctica privada era preferible que en una firma dominada por hombres, donde ellas se ven forzadas a tolerar la discriminación y acoso sexual. Sin embargo, ser practicante individual, tiene sus propias dificultades ya que los clientes, también pueden actuar de forma discriminatoria, prefiriendo firmas con practicantes hombres. Los/as practicantes individuales puede que no tengan acceso a apoyo porque los grupos no cubren sus necesidades y, ellas también tienen menos tiempo para buscar ayuda.

Tomando acciones hacia la igualdad de género

Con las entrevistas y encuestas observamos puntos en común:

- Comience modestamente.
- Aprenda de otras experiencias (u organizaciones en otras jurisdicciones).
- Sea creativa y pruebe métodos nuevos.
- Haga uso de recursos gratuitos.
- Obtenga miembros con perfil alto que promocionen su iniciativa.
- Priorice temas e iniciativas claves.
- Identifique los recursos que necesita y prepare un presupuesto (no sienta pena pedir apoyo).
- Sea coherente y sistemática.
- Piense a futuro.

Recaude fondos para financiar su iniciativa siempre pensando en la sostenibilidad

Para sobrevivir y prosperar en este mundo cambiante, cualquier organización con fines de lucro debe desarrollar un plan de recaudación de fondos que incluya una combinación lo siguiente:

- Financiamiento para becas / subvenciones (por ejemplo, <https://www.grantsonline.org.uk/>; <https://www.globalgiving.org/fundraisers/>; <https://resource-alliance.org/2020-global-fundraising-awards/>).

- Donaciones (por ejemplo, <https://www.fundraisingregulator.org.uk/code/all-fundraising/processing-donations>; <https://www.cafonline.org/>; <https://www.dsc.org.uk/category/fundraising/trusts-and-foundations/>).
- Crowdfunding que es la práctica de financiamiento colectivo para financiar un proyecto o una iniciativa a través de pequeños montos de dinero a los que muchas personas contribuyen, utilizando el internet. Hay varias plataformas entre ellas, Crowdfunding, GOFundMe, JustGiving, Facebook Fundraising y Kickstarter.
- Únase a proyectos de membresías y a programas para ex alumnos.
- Participe, organice eventos.
- Ingresos a través de ventas o devengados
- Patrocinios de organizaciones y de empresas comunitarias.

Además, usted puede hacer un estudio de mercado con las/los miembros, amistades y colegas así, obtener buenas ideas y ejemplos de ellos/ellas de lo que les ha funcionado para conseguir fondos. Cada método de busca de fondos trae sus propios desafíos:

- **Organizaciones donantes** tienen objetivos específicos que quieren lograr a través de sus becas. Necesitan que usted, pueda demostrarle como puede, ayudarles a lograr esos objetivos.
- **Donantes** que generalmente quieren contribuir a un proyecto o actividades específicas más que a la organización en general.
- **Crowdfunding** – financiamiento colectivo, los donantes, querrán que usted les enseñe cómo pueden apoyarles a conseguir sus objetivos.
- **Miembros**, querrán algo a cambio de sus cuotas, por ejemplo, información, acceso especial etc.
- Las personas que participan en los **eventos especiales** están pagando por la entretención y esperan, ser entretenidos.
- **Negocios**, generalmente, entran en asociación partnering con organizaciones sin fines de lucro, porque quieren hacer 'lo correcto' pero también quieren 'ser vistos haciendo lo correcto'. Puede que haya otros motivos (por ejemplo, accesos a mercados/empresas, una mejor reputación y un perfil más alto). Asimismo, el involucrar a clientes puede incrementar la posibilidad de recibir financiamiento de las empresas del sector privado.

7. Tipos de Actividades

A pesar de la vasta contribución en todos los aspectos de la sociedad, la historia de las mujeres y sus contribuciones siguen manteniéndose invisibles.

Sistematice y resalte la historia de las mujeres y sus contribuciones

De acuerdo con la Dra. Bettany Hughes, historiadora galardonada, autora y locutora, las mujeres han sido el 50% de la población pero sólo ocupan el 0.5% de la historia documentada. Aún más, en su nuevo libro, *La Mujer Invisible*, la galardonada activista y escritora Caroline Criado Pérez, nos muestra cómo, en un mundo mayoritariamente de y para hombres, estamos, sistemáticamente ignorando la mitad de la población. Ella expone la carencia de datos de género – una brecha en nuestro conocimiento que es la raíz de la discriminación sistémica y perpetúa contra las mujeres, que ha creado un nocivo pero invisible prejuicio que ha tenido efecto profundo en las mujeres.

Lamentablemente, el informe *Abogando por el Cambio* también encontró que, alrededor del mundo, la historia de las abogadas continúa siendo invisible. Por consiguiente, debemos corregir este desequilibrio para asegurar que las historias de las mujeres sean documentadas, para construir una memoria histórica colectiva, y publicarla para romper con los mitos y estereotipos.

Usted puede empezar por investigar y recopilar las historias de las mujeres en la profesión. Esto puede, eventualmente, convertirse en una base de datos que usted puede utilizar en sus charlas, publicaciones y artículos.

Para más información de cómo hacerlo, diríjase al documento de la Law Society *Women in leadership in Law: Roundtable Toolkit*, the section on ‘The History of Women in Law’ (2018).

Oportunidades de redes de contacto para mujeres

Las redes dan la oportunidad de intercambiar informaciones e ideas entre personas con una profesión común o intereses especiales, ya sea a nivel profesional o personal, en un espacio formal o informal. Las redes profesionales son comúnmente utilizadas por profesionales para expandir su círculo de negocios, y conocer más sobre innovaciones, noticias y tendencias en sus áreas de trabajo.

El Harvard Business Review sugiere que hay tres tipos de redes: operativa, de desarrollo y estratégica. *La red operativa* es todas aquellas personas con quienes usted trabaja y dependen a diario de su trabajo – esto puede ser a lo interno (dentro de su empresa) o externo. Su *red de desarrollo* es el conjunto de personas de confianza a quienes usted puede recurrir para que le escuchen con simpatía, buscar asesoramiento (dependiendo de la experiencia) y un espacio para discutir y explorar opciones profesionales. Su *red estratégica* abarca aquellas personas que le ayudarán en dos áreas críticas:

- i) definir qué es lo que quiere alcanzar en un futuro y,
- ii) preparar el camino para esa eventualidad, para incrementar las oportunidades de tener éxito. Hay una duplicación entre esta red y la red operativa pero las diferencias de enfoque serán marcadas.

Los estudios indican que las mujeres son eficientes a cultivar la ‘red personal’ y la ‘red operativa’. Sin embargo, le es difícil invertir en construir una ‘red estratégica’, debido a la falta de tiempo – por ejemplo, responsabilidades familiares. Esta red es también la más difícil de montar. Para establecer redes se necesita invertir mucho tiempo y es trabajo duro. No obstante, es importante construir buenas redes de apoyo. Por eso, cuando se estén diseñando proyectos de formación de redes para mujeres, estas deben tener un ‘propósito determinado’ para asegurar que su tiempo sea bien capitalizado. Muchas de las participantes valoran la interconexión y a través de estas han formado lazos de amistad de por vida y colegas, y han encontrado nuevos trabajos, oportunidades de pasantías y tutorías. El formar redes es una buena forma de conectarse para ambos, hombres y mujeres. Por ejemplo, algunas entrevistadas expusieron que les es difícil encontrar a otras abogadas sin parecer que están en plan de ‘ventas’.

Algunos consejos para la facilitar la creación de redes:

- Logre el equilibrio adecuado entre las participantes (ej. entre abogadas senior versus junior) y entre actividades (ej. formal versus informal; social versus práctica legal) es de suma importancia para asegurarse que las participantes se beneficien de los eventos.
- Realice algunos eventos que estén financieramente al alcance de las abogadas.
- No es la cantidad, sino la calidad de las redes.
- Es difícil lograr contactos de calidad en eventos grandes, es preferible tener eventos y mesas redondas pequeñas.
- Tenga un propósito claro para el evento y así, invitar a las personas adecuadas (por ejemplo, desarrollo de negocios; oportunidades para remisión, análisis de nuevas tendencias versus espacios únicos de plática para mujeres
- Considere el lugar y el momento cuidadosamente para asegurarse que el evento es accesible para aquellas mujeres con responsabilidades familiares.
- Estos eventos están fuera de las horas facturables y por ende, sujetos a la presión de la facturación.
- Piense en los beneficios no-profesionales al mismo tiempo que ayuda a desarrollar conexiones personales.

Los eventos de formación de redes pueden ser muy exitosos si se planean cuidadosamente. Asegúrese que tiene personas claramente identificados como los/as anfitriones para que ellos/as introduzcan a los/as participantes entre sí; ya que para algunas mujeres, el ‘entrar en la sala’ puede ser una experiencia abrumadora.

Algunas de las redes de mujeres, se pueden concentrar en actividades sociales y salud mental para promover más oportunidades de interacción, especialmente en lo referente a iniciativas de salud y bienestar y prevenir el desgaste personal, que puede contribuir al abandono de la carrera o prevenir el retorno a la profesión. Es también importante el articularse con otras asociaciones con intereses similares y evitar la duplicación, compartir los recursos, las mejores prácticas y proyectos innovadores. Ciertos eventos de intercambios pueden ser patrocinados y/o implementados en coordinación con empresas locales y así establecer nuevas alianzas.

She Breaks the Law

She Breaks the Law es una comunidad mundial de mujeres generando cambios, apasionadas por el poder de la innovación y la colaboración. She Breaks the Law se fundó en 2019, en el día Internacional de la Mujer, con el objetivo de apoyar y empoderar a las mujeres de distintas procedencias y disciplinas en su lucha por los cambios y por una industria legal, progresiva, incluyente y colaborativa. Su misión es acelerar la transformación en la profesión, aglutinando y empoderando a las mujeres lideresas a lo largo de todo el ecosistema, y crear así una plataforma para que las #lawbreakers progresen en su trayectoria por el cambio.

Desde sus fundación, She Breaks the Law ha atraído miles de mujeres de más de 50 países en el mundo. La fundación ofrece un espacio seguro donde las lawbreakers [quebradoras de leyes] y las organizaciones de todas partes del mundo se pueden poner en contacto, compartir, desarrollar y crear. Esta impulsada por el poder de la comunidad.

She Breaks the Law – Entrevista con Priya Lele

Nicky Leijtens y Priya Lele son dos de las co-fundadoras de She Break the Law. Se les unieron Helen Burness, Directora de Mercadotecnia y Cindy de la Fuente, experta en Operaciones Legales. Juntas, el equipo tiene su mira en el crecimiento y empoderamiento de la comunidad con el apoyo de un número de lawbreakers lideresas a nivel global.

“Déjenme contarles cómo se creó She Breaks the Law. Nicky y yo, nos conocíamos desde hace tiempo y ni siquiera habíamos tenido la oportunidad de tomarnos un café juntas! En el 2018, ambas fuimos a una conferencia y al finalizar, fuimos invitadas a cenar por un proveedor y, sin querer, nos sentamos juntas. Ambas habíamos trabajado en roles ‘creativos’ por más de una década y en varias industrias, y ambas estábamos analizando la tecnología legal (legal tech) y las nuevas formas de trabajar. Lo que nos causó gracia fue que nosotras nunca nos habíamos contactado para compartir nuestras experiencias. Pensamos que eso era porque no había un lugar idóneo para encontrarnos y charlar acerca de nuestros desafíos como mujeres que quieren cambiar el sector legal.

Discutimos el crear algo para mujeres que, como nosotras, quieren impulsar cambios en el sector legal porque, pareciera que ya había un montón de grupos en esta área. El proyecto tomó otra forma y se convirtió en una idea de conectar a las mujeres más de fondo, proveyendo una plataforma donde se compartieran historias en un lugar seguro y brindar oportunidades para desarrollar capacidades. Nuestro lanzamiento inaugural fue todo un éxito – ¡algo que no esperábamos! Ahora, hay lawbreakers en más de 50 países y continuamos reuniéndonos regularmente, aun durante la cuarentena hicimos eventos vía digital para discutir temas importantes, contactarnos, crear y compartir”.

Link: <https://www.linkedin.com/company/she-breaks-the-law/>

Mujeres Retornando - Women’s Returners

El Women’s Returners (WR) provee una voz, abogando y apoyando a mujeres profesionales, que están regresando a sus lugares de trabajo remunerado después de un largo hiato (2 -15+ años). Aun cuando se enfoca principalmente en el Reino Unido e Irlanda, cualquiera interesada puede asociarse gratuitamente. Los beneficios incluyen un boletín informativo y actualizaciones con información, consejos y estímulos. Algunos eventos son gratuitos (incluido seminarios en línea) mientras que otros, son pagados – pero los miembros tienen un descuento.

Link: <http://wrpn.womenreturners.com/events/>

Mujeres en la Propiedad Intelectual (PI) - Women in IP

Mujeres en Propiedad Intelectual es un gran evento anual que se hace en Febrero. Es organizado por firmas legales grandes; con 100-150 participantes que comparten sus mejores prácticas y a conectarse. Durante el evento, hay muchos paneles

y los/las participantes pueden beneficiarse de profesionales con experiencia, exponer sus ideas y recibir apoyo de la comunidad PI. Las mujeres en PI también hacen seminarios en línea (por ejemplo, Día Internacional de la Mujer y trabajo para incrementar la diversidad en PI). Las mujeres en PI participan en consultas gubernamentales y en sectores específicos a su profesión.

Las Mujeres en PI crearon un boletín informativo para actualizar y dar ideas de lo que la gente puede hacer. Otras actividades incluyen, café compartido, actividades sin previa cita y un programa de tutorías. Una de las lecciones aprendidas es que hay, una multitud de asuntos en IP que son específicas a las mujeres. Aún más, las mujeres tienden a tener más confianza en otras mujeres. La Red trata de ser lo más inclusiva posible en cuanto a incluir hombres pero eso, requiere un balance muy cuidadoso.

Además de los aspectos técnicos del IP, la Red destina tiempo para discusiones que no son relacionadas con lo legal y/o profesional, por ejemplo: la depresión post natal y la menopausia ya que esto son temas que afectan a las mujeres y, en muchos casos, las firmas no tienen ningún criterio en estas áreas.

Link: <https://ipinclusive.org.uk/community/women-in-ip/>

Redes ‘Mañaneras’ (desayuno)

Los eventos de la red a la hora del desayuno, o ‘Redes Mañaneras’, están orientadas hacia a aquellas personas que tienen responsabilidades familiares y que prefieren empezar su día muy de mañana, o que tienen un tiempo limitado para conectarse. Así, usted se conecta antes de que empiece lo que podría ser un día muy estresante de trabajo.

En Octubre 2017, se llevó a cabo la primera reunión del ‘Women Lawyers Network Coffee Meetings’ [Café mañanero de las Abogadas], auspiciado por el Ruanda Bridges for Justice (RBJ) [Puentes por la Justicia de Ruanda]. Estas reuniones conllevaron a la formación de la ‘Red de Abogadas de Ruanda’. RBJ ahora organiza estas reuniones mensualmente, con el propósito de proveer un espacio donde las abogadas se reúnan, de manera informal, para discutir los desafíos, identificar y formular los enfoques más efectivos para enfrentar esos retos.

En las reuniones del ‘Café mañanero de las Abogadas’, las mujeres discuten los retos a los que se enfrentan en el sistema de justicia criminal, lo cual ha puesto en evidencia que se necesitan más tutorías y oportunidades para que las abogadas de Ruanda, continúen en contacto. Este proyecto aspira a apoyar a las abogadas defensoras en su trabajo cotidiano así como sensibilizar sobre la perspectiva de género en el procedimiento de defensa dentro del sistema de justicia criminal en Ruanda.

Link: <https://www.ibj.org/2017/10/female-leadership-in-the-legal-profession-rwanda-women-lawyers-network/>

“ Mi oficina patrocina una reunión mañanera para mujeres en la cual, discutimos varios temas importantes para el desarrollo de las mujeres dentro de la firma.

Una encuestada, Estados Unidos

”

Redes Almorcemos Juntas

Abogadas en Hong Kong: Women@lunch

Brooke Holden, la co-presidenta del Women in Law Hong Kong [WILHK] (Abogadas en Hong Kong) sabía de los ‘clubes de almuerzos masculinos’ que se hacen en la ciudad y tenía la idea de establecer una red mensual para las mujeres miembros del WILHK.

La idea era hacer un ‘club institucional de almuerzo’, para hacer esa fecha clave en los calendarios mensuales. El entorno privado proveyó con una buena oportunidad para ampliar sus contactos en un ambiente relajado, donde los contactos se pueden desarrollar mejor que en el típico escenario de cocteles. En este ambiente, los contactos pueden desarrollarse más a fondo, que en ambientes informales de tomar cocteles. En este ambiente las relaciones que se forman son más significativas y por lo tanto, sostenibles a largo plazo.

El evento mensual del ‘Women@lunch’ comenzó como una pequeña iniciativa en las áreas privadas –de los restaurantes- con invitadas seleccionadas (para promover un ambiente favorable para la interacción entre las invitadas); pero muy rápidamente se sobrepasaron las solicitudes y los espacios se sobre suscribieron. Desde entonces, el concepto se ha ampliado para que más personas se beneficien. PRE-COVID, el WILHK estaba reservando restaurantes completos mensualmente, con 30-40 invitadas. Las biografías se circulaban antes del evento para promover y facilitar un intercambio más focalizado.

La clave para organizar un almuerzo fructífero recae en la selección del restaurante y de las invitadas. Elija un restaurante que acepte el pagar por separado y que tenga un área privada. Cuando este en proceso de selección de las posibles invitadas, concéntrese en invitar profesionales que tengan labores similares o que estén trabajando en industrias complementarias. Asegúrese que todas tengan la oportunidad de dar a conocer su ocupación / trabajo, sus áreas de experiencia de experticia, y como se les podría ayudar. Lo mínimo es que cada invitada se marchará con nuevos contactos, y el deseo de mantener estas nuevas conexiones. Los almuerzos pueden ser formales o temáticos con un/a ponente principal o pueden ser informales.

Redes ‘Virtuales’

El manejar conversaciones digitalmente puede ser complejo pero, la comunicación digital puede funcionar si se maneja adecuadamente. Por ejemplo, un giro novedoso en el formato tradicional es las redes rápidas (speed networking), donde a cada invitada se le da dos minutos para hablar. Así, cada invitada recibe los detalles de las otras después de la sesión para darle seguimiento a las que les interesan. También puede tener una ‘sala de chat’ donde las personas pueden dirigirse a todo un grupo (y comparte recursos como otros sitios web y direcciones de correos electrónicos) o con una persona con la cual quieren entablar un discusión más amplia.

‘Podcast Mensuales’

Los Podcast mensuales pueden ser específicos para la industria, sobre temas que afectan a las abogadas, o acerca del desarrollo de negocios. Investigue otras organizaciones que están realizando actividades similares y aprenda de sus consejos para desarrollar un podcast exitoso.

Links: <https://www.womeninthelawuk.com/podcasts-women-in-the-law-uk/>

Eventos de redes ‘enfocados al cliente’ o a industrias específicas

Usted puede establecer una ‘Exposición de Profesionales en el área Legal’ (‘Expo Legal’), por ejemplo enfocándose en las pequeñas y medianas firmas, cuyas propietarias son abogadas donde se exhiben recursos que pueden contribuir al desarrollo de esas firmas. En algunas jurisdicciones se pueden hacer eventos como ferias para profesionales o ferias para negocios, donde los empresarios, contratistas y universidades dan información a potenciales empleados; también pueden servir para promocionar su negocio, desarrollar redes y generar ideas innovadoras.

Proyección de películas

Las películas pueden incentivar ideas, romper barreras, generar discusiones e interés. La presentación de una película puede ser un buen evento de intercambio, y una forma estupenda de reunir a personas con intereses afines, abriendo posibilidades para eventos adicionales. Dependiendo de la película que usted está presentando, puede valorar si se requiere de un ponente o un panel de conferenciantes, que conduzcan la discusión después de la película. La presentación de películas puede servir para crear consciencia sobre ciertos temas e involucrar a las personas en un movimiento social más amplio. Pueden ser también una herramienta educativa atractiva y poderosa. Una película puede ser una herramienta útil para recaudar fondos para su organización y/o campaña.

Club de libros para Mujeres

El Club de libros para Mujeres es una comunidad de mujeres que se apoyan las unas a las otras en su trayectoria de empoderamiento, autenticidad y confianza propia, a través de discusiones planificadas, contactos significativos y recursos interesantes, incentivándose entre ellas para lograr la superación. El Club de libros puede hacerse de forma mensual donde se discute un libro seleccionado de antemano (y también para charlar!). Cada reunión se hace en un lugar preseleccionado, incluyendo virtualmente.

Sugerencias para establecer un club de libros:

- Determinar qué clase de club de libros usted quiere organizar.
- Defina a quien quisiera invitar.
- Decida donde se reunirá su club del libro.
- Turne sus anfitrionas para que cada miembro, tenga la oportunidad de liderar.
- Decida cómo seleccionara los libros.
- Planee como cada miembro tendrá acceso a los libros.
- Establezca como se hará la discusión.
- No se olvide de la logística.

Conferencias

La conferencia es una reunión que, a menudo, dura varios días, organizada alrededor de un tema o para reunir a personas con intereses afines, en un ámbito más formal. En una conferencia, se presentan ideas innovadoras y se intercambia información actualizada entre los expertos/as. Lo más importante para esta guía es lo siguiente:

- Una **conferencia académica** es una reunión donde se reúnen académicos especializados en leyes, donde se presentan los resultados de investigaciones o donde se realiza un seminario.
- Una **conferencia de negocios** se hace para discutir nuevas tendencias y oportunidades, pertinentes al negocio en cuestión.
- Una **no-conferencia** difiere de la conferencia tradicional, ya que evita los altos costos, el verticalismo organizacional y su jerarquía, y presentaciones patrocinadas. En este espacio se asume que todos los/as participantes tienen el mismo nivel de conocimiento acerca del tema, y la discusión se maneja en una forma fluida – usualmente sin ningún ponente dirigiéndose hacia el grupo.

La mayoría de las conferencias tienen uno o más ponentes principales que son eminencias en su campo. Su presencia, se supone, que atraerá a más personas a la conferencia. Esta práctica, es común en conferencias académicas y de negocios. Hay varias formas de conferencias:

- Un **simposio es un encuentro casual que incluye refrigerios y entretenimiento.**
- Un **seminario** se organiza para discutir un tema. Es usualmente educativo por naturaleza y, se espera que al final del seminario los/as invitados/as hayan adquirido nuevos conocimientos o competencias.
- Un **taller** es algo más práctico para los participantes, con demostraciones y actividades. El tiempo que cada ponente tiene para dirigirse al grupo, es limitado.
- Una **mesa redonda** es el encuentro entre colegas para intercambiar ideas y opiniones sobre un determinado tema, usualmente en lo político o comercial. El número de participantes que se sientan en la mesa redonda es limitado, así como uno está frente a frente a los otros.

Cualquiera de estos puede ser el evento más importante del año para sus miembros o puede ser una reunión más improvisada. Usted le puede solicitar a, su sociedad o barra de abogados/as una beca como parte de su cuota de desarrollo profesional continuo (CPD/CPC). También puede hacer su evento en vivo para que otros/as lo puedan tener acceso.

Sugerencias para preparar una conferencia:

- Ofrezca oportunidades estructuradas para formación de redes / conocer nuevas personas.
- Trate de crear una buena base de datos para sus eventos, con una buena combinación de sus afiliadas constantes y la gente nueva. Es siempre beneficioso el ser visto por esas personas que, de otra forma, no escucharían su mensaje.
- Asegúrese de tener tiempo asignado para conocer e interactuar con los asistentes, si son muchos los invitados/as.

Para mayor información cómo organizar mesas redondas, busque en el Anexo 3 y/o revise la Guía “Women in Leadership in Law: Roundtable Guidance” (2018).

Actividades dirigidas a estudiantes

Las Abogadas de Victoria tienen un programa de tutorías para estudiantes que se ofrece anualmente y es para estudiantes en su penúltimo o último año de leyes. La organización usualmente vincula 150 aprendices con personas en la profesión, de acuerdo a intereses y experiencia. Este programa está respaldado por el sistema judicial de Victoria y endosado por un/a Juez/a de la Corte Suprema, que cada año, da un discurso a estos estudiantes de leyes. Las Abogadas de Victoria también ofrece un programa tutorial bianual para aquellos abogados jóvenes en sus primeros años de práctica que no tienen oportunidad de tutorías formales en sus lugares de trabajo, y que buscan tutorías con abogados de mayor experiencia.

La **Asociación de Mujeres Abogadas de Ucrania (“JurFem”)** ofrece dos semanas en la escuela de verano a las mujeres estudiantes de derecho. Se concentran en el desarrollo de aptitudes interpersonales, liderazgo y creatividad hacia la formación de prácticas exitosas en el área legal como también, talleres en una gama de temas que afectan a las abogadas. La escuela de verano se ofrece a las mujeres estudiantes del segundo al cuarto año de todas las regiones en Ucrania. Las estudiantes son seleccionadas (30 estudiantes) basado en su motivación, representación regional, y en su disposición para cooperar a futuro con el JurFem.

Mujeres en la Abogacía UK promueve una competencia anual de disertación para estudiantes de leyes que buscan ejercer la profesión. Pueden participar en esta competencia graduados del Curso Profesional Legal (LPC), graduados realizando su pasantía y abogadas. El tema seleccionado en el 2020 fue “Cuáles son las barreras que persisten para las mujeres, las mujeres BAME [personas de color, Asiáticos/as y de minorías étnicas] incorporándose a la profesión y, qué pasos se deberán seguir para tener más mujeres en puesto de liderazgo en la profesión, en las firmas y en las cortes?”

Las Mujeres de Tasmania se coordinan activamente con las estudiantes universitarias, con las sociedades de leyes, las asociaciones de abogados dentro de instituciones, y con los eventos de la asociación de abogados jóvenes. Los eventos son promovidos conjuntamente con las asociaciones de estudiantes de leyes, para promover la asociación temprana y las coordinaciones entre las estudiantes, el sistema judicial, y la profesión, mucho antes de ingresar a la profesión. Se coordina con las estudiantes de leyes porque hay paralelos entre el acoso sexual, y las desigualdades a las que se enfrentan, tanto en el campo universitario, como el lugar de trabajo.

“Las Mujeres Líderes de la Universidad de Edimburgo han sido extremadamente efectivas para reforzar la visión que hay mujeres más allá de la universidad, impulsando cambios y nuestra habilidad es vincular eso con los estudiantes y compartir experiencias.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

Mooting

Una competición en torno a un juicio ficticio, o moot, es una audiencia judicial (usualmente, una apelación contra el fallo final) en la cual, los/as participantes analizan el caso, investigan las leyes pertinentes, preparan presentaciones escritas y presentan su argumento oral.

Las Abogadas de Victoria tienen un programa anual de moot exclusivamente para mujeres, con el fin de empujar a más abogadas a que asuman cargos donde se requiera la oratoria o como litigante en la corte. Este proyecto está avalado por el sistema judicial – jueces/as de la Corte Suprema, Cortes Distritales y los Tribunales adjudican estos simulacros, ofreciendo una valiosa retroalimentación. La Gran Final, se hace en la sala de la Suprema Corte y es juzgada por la benefactora de las Abogadas de Victoria, la ex Presidenta de la Corte Suprema de Victoria, la Distinguida Marilyn Warren QC AC.

Programas de Mentoría

La mentoría es la relación entre dos personas con el objetivo de lograr un desarrollo profesional y personal. El ‘mentor’ es una persona con experiencia que comparte su conocimiento, experiencia y consejos con una persona con menor experiencia o ‘aprendiz’. Los/as mentoras se convierten en consejeros confiables y modelos a seguir. Para que la mentoría funcione, debe haber respeto, compromiso, y honestidad entre el/la mentor/a y el/a aprendiz. Los/as mentoras apoyan y motivan a sus aprendices, ofreciéndoles sugerencias y conocimientos generales y específicos. El objetivo es contribuir a que los/as aprendices mejoren sus experiencias y avancen en su carrera.

“Yo, fui una mentora para el grupo de Mentoras de la Law Society. A pesar de que estaba en papel de ‘dar’, más que en el de recibir’, encontré que fue una experiencia muy valiosa el reunirme con alguien, cada dos meses para discutir su progresión profesional y la marca personal con una abogada con menos experiencia.

Un/a encuestado/a, Reino Unido

La mentoría no debería ser exclusiva solo para abogados/as con menos experiencia. Se puede establecer a todos los niveles, tener una competencia temática más amplia (i.e. más allá de la profesión legal) o específica (i.e. enfocándose en asuntos legales) y se puede relacionar con lo legal (por ejemplo, abogado/a con más experiencia con abogado/a con menos experiencia); puede ser interdisciplinaria (empresario/a ejecutivo/a – abogado/a); y/o multisectoriales (experto/as en tecnologías –abogado/a) dependiendo de los intereses de ambas partes.

Participantes mencionaron que un programa formal de mentoría sería más provechoso para ambas partes que tenga orientaciones claras, parámetros de tiempo y metas, ya que podrán controlar sus propias expectativas y, al mismo tiempo, planificar y prepararse. La mentoría informal puede conllevar a no establecer un compromiso, ya que es más difícil monitorear progreso. A pesar de que el establecer un programa de mentorías toma tiempo, los beneficios son muchos y hay bastantes iniciativas que ofrecen guías para establecerlo. La mentoría también ofrece oportunidades positivas para ampliar su red y, conocer otro/as profesionales, dentro y fuera de la profesión; lo cual puede llevarle a desarrollar su empresa, nuevas oportunidades de trabajo, e innovación en su área.

“ Mujeres de diferentes profesiones y negocios se juntan, comparten ideas en como prosperar económicamente y apoyarse mutuamente. El grupo también respalda obras de caridad y ofrece apoyo moral a los que lo necesitan. Este grupo, me ha sido muy útil porque me ha ayudado a mí y a muchas otras a relacionarnos, lo que considero muy importante ya que, ‘ninguna persona es una isla’. Necesitamos gente para crecer y que mejor que, creando redes con otras personas con talentos en diferentes disciplinas y habilidades.

Un/a encuestado/a, Zambia

”

Los programas de mentoría se demoran en emparejar a los pares (mentor/a y aprendiz); por eso es importante establecer un set de criterios para asegurar que el binomio armoniza. Cuando quiera establecer un proyecto de mentoría debe tomar en cuenta si va agregar costos o no. Esto dependerá de los ingresos de su audiencia destinataria; por ejemplo, en algunas jurisdicciones, el pagar un depósito significa que debe de haber una responsabilidad; por otro lado, estos costos pueden significar que algunas abogadas estarían excluidas, ya que no podrían pagar. Usted también podría asociarse con un negocio y/u otras empresas como una forma de conseguir patrocinio, o solicitar financiamiento gubernamental (donde se pueda), o asociarse con la sociedad o barra local/nacional.

Programa de Mentoría de las Abogadas en Hong Kong

Como parte del compromiso con las abogadas en Hong Kong con el fin de resaltar sus perfiles, habilidades y oportunidades de formar redes, han estado realizando un programa de mentoría anual. Continúan construyendo sobre lo aprendido y los éxitos de los programas anteriores, enfocándose en empoderar la autoestima de las participantes, a través de una red de apoyo, y competencias claves para orientar y crecer en sus carreras.

Enlace: <https://www.wilhk.com/mentoring-programme>

Hay beneficios en tener binomios mixtos; sin embargo, esto dependerá del propósito, el tema y los beneficios potenciales. Por ejemplo, ¿es la mentoría por razones personales y/o para desarrollo profesional?

El programa de Mentoría Mujeres en LawTech – entrevista con Ivy Wong

Después de cambiar carrera, Ivy Wong, una ex abogada y fundadora de este grupo, quiso incrementar sus contactos y encontrar un mentor/a. Se contactó con el Legal Geek a través de su grupo, Mujeres en LawTech (El Legal Geek es una organización que hace eventos y su principal evento es una conferencia grande en Londres). En el 2017, ella les propuso al Legal Geek, la idea de un programa de mentoría y desde entonces, han trabajado juntos.

Ella nos dijo: “Cuando me moví al mundo de la ley y tecnología, LawTech, quise conocer rápidamente a otras personas en el área, ya que aún era un industria poco desarrollada. Me involucré con el grupo de mujeres en LawTech del Legal Geek, que ya habían realizado un número de encuentros en Londres. Habiéndome beneficiado con tutorías al comienzo de mi carrera, comencé a pensar como poder apoyar a otros/as. Sentí que otros también, se beneficiarían de la mentoría, y les propuse la idea de un programa de mentoría al Legal Geek. Desde un principio, decidí concentrarme en profesionales que trabajaban a tiempo completo.

Los dos grupos iniciales, se enfocaron en mujeres en lawtech alrededor del mundo. En 2018, cuando el primer grupo comenzó, todas las aprendices y las mentoras, eran mujeres. El segundo grupo, lo extendimos a hombres (para ser mentores) y, eso tuvo una buena aceptación – me alegro haberlo hecho porque los mejores pares eran los mixtos, hombre-mujer. En el tercer y cuarto grupo, ampliamos nuestros parámetros para apoyar a aprendices de los grupos sub-representados en la industria legal, incluyendo mujeres afro-caribeñas y minorías étnicas, personas con minusvalías, lesbianas, homosexuales, bisexuales, y transexuales (LGBT) y aquello/as en condiciones socioeconómicas desfavorables.

Ha habido situaciones donde he emparejado a personas y el/la aprendiz no se siente comprometida o considera que el programa no es el apropiado para el/la. Esto puede ser desalentador para todos/as los/as involucradas; para prevenir esto, en el tercer grupo, incorporé el concepto de “cambiar ventanas”, donde, los/as aprendices y los/as mentoras pueden, con un mes de anticipación, solicitar un par diferente.

No me di cuenta lo difícil que era tener aprendices y mentor/as en zonas con diferentes horarios, lo cual hizo el proceso más complejo. Pero, funcionó, - hubo un par en Italia y en el Reino Unido que tenían una conferencia video semanal y utilizaron el WhatsApp para ponerse al día regularmente.

El programa les recuerda que deben solicitar el apoyo que necesitan para prosperar en su profesión. En los primeros grupos, enviaba un boletín mensual con sugerencias y temas, que también servía para recordarles coordinar su próxima sesión; y la gente encontró esto útil. Al final de la mentoría, les he sugerido preguntas que les pueden servir para revisar y reflexionar lo que han aprendido. También hice una encuesta para valorar la experiencia en general del programa. En los tres primeros grupos, emparejamos a más de 270 mentor/as y aprendices en 27 países; un 92% de participantes consideró la experiencia beneficiosa. Ha sido una experiencia gratificante.

<https://www.legalgeek.co/news/ivy-wong-wins-award-for-work-in-women-in-lawtech/>

El Grupo Brasileiro de Mentoría para Abogadas (WLM-BR) es un programa para abogados/as con cinco años después de su graduación. Se concentra en abogados en sus primeros años de carrera, para así, consolidar su trayectoria como futuros líderes. Tiene un programa único de mentoría para abogados/as en práctica privada y en compañías. Ha crecido en una organización con más de 200 miembro/as y organiza uno a dos eventos por mes en diferentes temas – tanto legal como aptitudes interpersonales orientadas dentro de la carrera que atrae a más de 250 invitados/as. El **WLM-BR** es considerado como una red y una asociación. Su programa se lleva a cabo una vez al año, con una convocatoria para aprendices, quienes tienen que proveer una carta de recomendación y una carta de interés. Los/as mentores se eligen solo por invitación y necesitan seleccionarse por lo menos con 10 años de experiencia, y debe liderar un equipo de dos o más personas. Los aprendices deben estar en empleo cuando empiezan el programa.

El Grupo Brasileiro de Mentoría - entrevista con Rachel Stein

Cuando comenzamos, no existían organizaciones similares... debería haber un manual con información de cómo hacer este tipo de cosas porque tuvimos muchos golpes ya que no teníamos ninguna guía. Con una guía se nos hubiese hecho más fácil. Sin embargo, los errores que cometimos son importantes ya que fueron 'curvas en el aprendizaje'. Por eso, no teman cometer errores.

Hoy en día todavía tenemos problemas: disponer de personas que sirvan de mentores/as o, con el compromiso de los/las aprendices. Pero si usted se compromete a un proceso como el de la mentoría, y pone toda su energía en eso, lo más probable es que funcione... Necesita que las personas estén dispuestas y abiertas a tener nuevas experiencias.

Mujeres en PI se formó con la intención de ser un programa de mentoría pero reconoce que es arduo/a ser un mentor/a; es difícil encontrar un buen mentor/a y, es complejo ser una aprendiz, en especial, para mujeres con hijos pequeños. El grupo está pensando en lanzar 'pods de mentores/as', donde las mujeres pueden compartir la mentoría en grupo para disminuir presión. Los 'pods remotos' también pueden ayudar a resolver el problema de la falta de tiempo disponible.

Las Abogadas de Victoria ha preparado dos proyectos de mentoría:

- El **Programa de mentoría para estudiantes de Leyes**, es una iniciativa conjunta, ejecutada por las Abogadas de Victoria y la Asociación de Abogadas Litigantes. El programa es una oportunidad para estudiantes de leyes mujeres, para obtener experiencia en el trabajo legal, desarrollar redes productivas, y compartir ideas con los/as mentores en la profesión legal. Para los/as mentoras queda la satisfacción de haber ayudado a formar la carrera de una mujer estudiante de leyes.
- Cada año el VWL acepta expresiones de interés en el programa de mentoría de estudiantes de varias universidades de Victoria e instituciones terciarias, incluyendo la Universidad de Melbourne, la Universidad Monash, Universidad La Trobe, Universidad Deakin, Universidad de Victoria, la Universidad RMIT (**conocida anteriormente como el Real Instituto de Tecnología de Melbourne y el Colegio Técnico de Melbourne**) y la Universidad de Swinburne. El VWL aspira aparejar estas estudiantes con profesionales del área legal y comprometerse a una relación de mentoría formal de al menos 12 meses. Desde el inicio del programa, hasta ahora, el VWL ha logrado aparejar a más de 1,500 personas en la mentoría.
- El **Programa de Mentorías para Profesionales** es una oportunidad para que las abogadas desarrollen sus habilidades personales y profesionales, interactuando con practicantes con más experiencia y ya establecidas El VWL empareja mentores/as con aprendices seleccionadas de acuerdo con sus intereses personales y profesionales. Se espera que las participantes den su retroalimentación a lo largo del programa para, permitirle al VWL, continuar mejorando el programa para los próximos años.

Mujeres de Negocios y Legales por África (LABFA) ofrece mentorías para mujeres profesionales viviendo en el continente, para ayudarles a alcanzar sus objetivos de desarrollo, ofreciéndoles asesoramiento personalizado y el nominarlas para programas de desarrollo de competencias. Algunas de las ex alumnas del LABFA son actualmente líderes en sus áreas de trabajo.

Nusula Nassuna, una líder de Uganda de LABFA, fue elegida por el programa de la Commonwealth, el cual es altamente competitivo, para hacer tres meses de pasantía en una firma internacional importante en Londres.

Raqiya Yusuf Ibrahim, una líder somalí de LABFA, fue seleccionada por el prestigioso Instituto de Liderazgo Arzobispo Desmond Tutu, para atender cursos de liderazgo en Johannesburgo y Londres.

Marina Bwile, de Etiopía, fue seleccionada por el programa internacional de abogados para África, para realizar una pasantía en Londres.

Programa de Mentoría Abogadas MX

En 2015, las Abogadas MX iniciaron un programa de mentoría para abogadas, enfocado en desarrollar las carreras profesionales de las aprendices, a través de:

- Identificando metas profesionales, desafíos y oportunidades a través de la escucha activa.
- Compartiendo el conocimiento relevante y la experiencia para darles perspectivas.
- Proponiendo estrategias para avanzar las carreras profesionales de las aprendices (a través de enfocarse en el desarrollo de habilidades tal como redes, liderazgo, perspicacia comercial, comunicación eficaz, etc.).

Enlace: <http://diversity.chambersandpartners.com/abogadas-mx-womens-mentoring-scheme-launches-in-mexico/>

“Tuve una mentora que no era abogada. Obtuve una perspectiva interesante, fuera del ámbito legal. Me la refirieron de una organización local de abogadas jóvenes, que tenían un programa de mentoría informal y con carácter no oficial.

Una encuestada, Finlandia

”

“Hubiese sido alentador el haber tenido un/a mentora. Después de haber tenido a mis hijos y habiendo vuelto a mi trabajo, este apoyo hubiese hecho el retorno al trabajo menos angustiioso y más fácil de sobrellevar. El haber tenido grupos de mujeres en el trabajo, hubiese sido una forma de involucrarnos a todas y tal vez, no nos hubiésemos sentido tan solas.

Una encuestada, Reino Unido

”

Iniciativas de Beneficios y Reconocimientos

El Grupo Brasileiro de Mentoría (BMG) ha implementado un ‘programa de reconocimientos’: si usted les apoya en un evento y/o patrocina; recibe puntos por ese trabajo voluntario y puede acumular esos puntos, los cuales se incluyen en un App que se ha desarrollado para este propósito. Este tiene un sistema de clasificación integrado y ofrece tickets gratuitos, libros y cursos, para incentivar la participación. El App fue desarrollado por una compañía que consideró el valor de la iniciativa y les ofreció al BMG un descuento sustancial para diseñar el App. Una de sus miembros era parte de una asociación tecnológica, y esa compañía había desarrollado un App similar. Además de los puntos y el sistema de clasificación, el App tienen también un calendario de eventos (integrado a las redes sociales para compartirlo), oportunidades de trabajo, una biblioteca de boletines anteriores y eventos virtuales grabados.

“Este App ha sido muy útil para recaudar información y motivar a las personas a realizar trabajo voluntario. Por ejemplo, queríamos datos de abogadas porque no había nada disponible y necesitábamos que gente y firmas nos suplieran con esa información. A la gente que nos proporcionó los datos se le reconoció con puntos que pueden canjear.

Otro ejemplo fue un curso sobre innovación y una de nuestras miembros, organizó el evento - uno de los premios era una beca completa para este evento. Las oportunidades son infinitas.

Grupo Brasileiro de Mentoría –
entrevista con Rachel Stein



Los Premios de las Abogadas Sudafricanas WOZA, se presenta anualmente a las abogadas en reconocimiento a su extraordinaria dedicación, logros y contribuciones a la profesión; ya sea en términos de provisión de servicios, educación legal, derechos humanos, o en pro bono.

Las nominaciones están abiertas a todas las abogadas, privados o en compañías, candidatas a procuradoras, estudiantes del último año de leyes, del mundo académico, sector no gubernamental (ONG), asesores legales en empresas y firmas trabajando en Sudáfrica. Los premios son auspiciados por varias firmas.

Enlace: <https://www.woza.today/>

Las abogadas de Victoria organizan un Almuerzo en Memoria de la Dama Roman Mitchell. El evento se hace anualmente con alrededor de 250 invitados/as de todas las áreas de la profesión. Los fondos recaudados contribuyen a un centro legal comunitario, que ayuda a mujeres aborígenes que han sufrido violencia doméstica. Un cuarto de los invitados suelen ser hombres, muy solidarios con esta iniciativa.

Enlace: <https://www.vicbar.com.au/news-events/dame-roma-mitchell-memorial-lunch>

La Cátedra Anual Fiona Woolf DBE es organizada por la División Abogadas de la Law Society de Inglaterra y Gales en honor a los logros de Fiona Woolf DBE, la ex presidenta de la Law Society; y se celebra con una cátedra anual entregada por una persona distinguida. Ella es la segunda mujer que ha sido Alcaldesa de la Ciudad de Londres.

Enlace: <https://events.lawsociety.org.uk/ClientApps/Silverbear.Web.EDMS/public/default.aspx?tabId=37&id=2427&orgId=1&guid=5281f1f5-52e7-4c14-b512-fdoc230a3198>

La Iniciativa Mujeres en la Abogacía y los Premios Justitia fue fundada en el 2018 y está establecido en Europa Central. Es organizado a través de una ONG Austriaca Mujeres en la Abogacía – Fraun im Recht. El Premio Justitia honra a destacadas mujeres laureadas en la profesión en una de las siguientes tres categorías:

- **Líderes Internacionales/Premios de por vida.** Esta categoría celebra a la mujer en la profesión legal, más talentosa e impactante, reconociendo sus logros y su contribución a la sociedad. La nominada es 'la' mujer sobresaliente de año, que ha demostrado excelencia como la más innovadora y con propuestas de vanguardia.
- **Ámbito Académico:** las nominadas deben haber tenido un impacto significativo, haber entregado resultados tangibles, cualitativa o cuantitativamente, con los recursos invertidos y haber influenciado fehacientemente cambios de actitudes, creencias y prácticas para una mayor igualdad de género.
- **Precursoras del cambio/Pioneras/ Jóvenes emprendedoras:** la nominada es una precursora que ha tenido un impacto en la promoción de enfoques novedosos, que han resultado en abrir más oportunidades para las mujeres en la abogacía. – una pionera que ha 'quebrado el techo de vidrio' en su campo, o una joven profesional que ha logrado un éxito extraordinario.

Enlace: <https://www.womeninlaw.info/justitia-awards/>

Apoyo para encontrar trabajo

Las Abogadas de Tasmania han creado una iniciativa de 'como encontrar una abogada mujer', el cual fue adaptado de una iniciativa de las abogadas de Sud-Australia. El tener una buena relación con la sociedad nacional de abogados/as también ayuda, ya que la sociedad puede apoyar en la búsqueda de abogadas mujeres.

Consultas y Campañas de sensibilización

Consulta pública (Comunidad de Países Independientes y la Unión Europea); **comentarios públicos** (en los Estados Unidos); o, simplemente la **consulta** son procesos regulatorios en el cual, el **público en general tiene la oportunidad** de aportar en cuestiones que le afectan a ellos - por ejemplo, si hay un cambio en las legislaciones, habrá un proceso formal de aviso de la reglamentación normativa. Una respuesta a una consulta puede también ser contribuciones a la Revisión Periódica Universal (RPU), que es un proceso único que implica una **revisión** de los registros de derechos humanos de todos los Estados miembros de ONU. Una de las principales particularidades del Consejo de la ONU, es que el RPU está diseñado para asegura el tratamiento igualitario a cada país donde sus derechos humanos sean evaluados. Las consultas pueden ser con relación a la diversidad en el sector, la brecha salarial, o con relación a aspectos sociales más amplios (nacionales, regionales y globales).

La Asociación de Abogadas de Malawi (MWLA) ha recopilado un archivo de recursos legales para apoyar a mujeres, niños/as, y la población vulnerable en Malawi. Esta no es una recopilación exhaustiva, pero una forma de compartir algunos documentos claves y material legal vigente, así como también publicaciones destacadas e investigaciones realizadas por las miembros del MWLA. El MWLA postuló, de forma exitosa, ser *amicus curiae* en el caso electoral presentado a la Corte Constitucional, para recomendar cambios en las leyes electorales. También ha hecho peticiones al Presidente de Malawi con relación a la reducción de mujeres en el Gabinete, de cuatro a tres en un equipo de 20, e hizo campaña para la remoción de un miembro del gabinete por usar un lenguaje derogatorio contra las mujeres.

Enlace: <https://womenlawyersmalawi.com/contact/wla-legal-assistance/legal-resources/>

Abogadas y mujeres de negocios por África circulan apuntes técnicos y artículos, informándoles a las mujeres sobre desarrollos claves y ha elaborado guías con precedentes básicos gratuitos. Por dos años consecutivos, han participado en la organización de un curso sobre arbitraje en Kenia y Tanzania.

Enlace: <https://labfa.org/>

Asociación Europea de Mujeres Abogadas (EWLA)

A la Asociación Europea de Abogadas (EWLA) se le invita a participar en consultas y audiencias públicas, para que aporten sus comentarios en ciertas iniciativas legislativas concernientes a género y la incorporación de la perspectiva de género. La EWLA tiene una caudal de conocimientos y competencias entre su membresía, incluyendo profesoras, académicas, firmas y abogadas privadas. Ha tenido éxito en varias reformas legislativas, proveyendo su experta opinión y consejería de forma pro-bono. Han tenido éxitos y fracasos - por ejemplo, *La Directiva sobre Mujeres en los Juntas Empresariales*, lleva años en los anaques de la Comisión Europea porque ha sido bloqueada. Pero, la Asociación acudió al Senado Francés cuando introdujo la cuota francesa en la ley comercial, una ley por la cual, la EWLA ha trabajado duro.

Enlace: <https://www.ewla.org/>

Financiamiento para Proyectos y/o patrocinio

Algunas organizaciones pueden solicitar por financiamiento adicional estatal y postular a ‘Llamadas para propuestas’ de instituciones internacionales por ejemplo, La Comisión Europea, embajadas, ministerios de relaciones exteriores, entre otros. Algunas organizaciones han estado activamente postulando por fondos. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones están formadas por voluntarias y, el formular una propuesta de financiamiento requiere de conocimientos especializados como también, un nivel de gestión de recursos, informes y administración de financiamiento de proyectos; para lo cual, se necesita un secretariado. Algunas organizaciones ofrecen pasantías para poder emprender las tareas requeridas hasta que logren emplear a alguien.

Algunas organizaciones han conseguido patrocinios corporativos para financiar algunos de sus eventos. Contribuciones en especies puede ser otra forma de llevar un proyecto o una iniciativa hacia adelante; por ejemplo, las/os miembros pueden ofrecer gratuitamente sus instalaciones, refrigerios, trabajo pro-bono (clínicas legales), servicios técnicos, (plataformas digitales, invitaciones en línea) y más.

El Foro anual de la **Asociación de Abogadas de Ucrania, por ejemplo**, ha recibido financiamiento del programa de Nueva Justicia de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Sus escuelas de verano han sido realizadas con financiamiento de la Oficina Canadiense para la Educación Internacional en colaboración con el Centro Coordinador para la prestación de Ayuda Legal y financiada por el Gobierno de Canadá.

Construyendo una consultoría empresarial

En 2019, las Abogadas de Hong Kong (WILHK) elaboraron un informe ‘Argumentando el caso por el trabajo flexible y ágil en la industria legal de Hong Kong, el primer estudio de este tema, sobre las actitudes individuales y los prejuicios estructurales que impiden que el sector legal en Hong Kong adopte un mejor modelo de trabajo flexible y ágil. Desde que el informe se publicó, el Comité ha sido invitado por partes interesadas como las firmas, para consultarles cómo pueden trabajar mejor para implementar el trabajo ágil y flexible, y promover su aceptación. La demanda por su ayuda ha sido fuerte lo cual es extremadamente alentador.

Enlace: <https://www.wilhk.com/>

El apoyo de Obelisco – Obelisk - se fundó con el objetivo de crear oportunidades para que las mujeres profesionales prosperen a través de proveer un sistema flexible de servicios legales, es gobernada por una comunidad de profesionales que quieren trabajar de forma diferente y/o aquellas que el modelo tradicional los ha dejado de lado.

Enlace: <https://obelisksupport.com/corporate-social-responsibility/>

Diseñando una ‘promesa hacia las mujeres’

La División de las Abogadas de la Law Society, el Consejo de Barras de Abogados de Inglaterra y Gales, y el Instituto Colegiado de Ejecutivos Legales (CILEx) impulsaron una ‘Promesa hacia las Mujeres’ en junio 2019. Las firmas, las sociedades locales, las cámaras de abogados, y organizaciones fuera del sector legal, están invitadas a firmar la promesa la cual es respaldada por el gobierno del Reino Unido. La ‘Promesa Legal hacia las Mujeres’ se encuentra en el anexo 4; a los grupos se les anima a que personalicen esto tomando en cuenta sus propias regiones o jurisdicciones.

Enlace: <https://www.lawsociety.org.uk/news/press-releases/legal-profession-launches-women-in-law-pledge/>

Tipos de Organizaciones

Muchas de las entrevistadas expresaron las dificultades de pasar de ser una organización voluntaria a un organismo incorporado. Algunas prefieren la informalidad y menos tareas administrativas, financieras y regulatorias al no estar incorporadas y no tener que pagar membresías. Sin embargo, el administrar una entidad no incorporada tiene sus propios problemas, incluido (en muchas jurisdicciones) la inhabilidad de manejar bienes y fondos y el tener que depender de voluntarios, en vez de empleado/as asalariado/as. Esto, puede retrasar el progreso ya que muchas mujeres no pueden dedicarse a tiempo completo. Aún más, la energía que se requiere para establecer una organización, se evapora con el tiempo y/o el desgaste y el no poder reclutar nuevas voluntarias con ideas nuevas y energía. Algunas entrevistadas compartieron una recomendación positiva, de siempre buscar nuevas personas para cubrir la rotación del personal y suplir estos esfuerzos.

Algunas de las organizaciones que decidieron hacer la transición pudieron hacerlo exitosamente con fondos constantes de membresía y patrocinios. Así lograron ampliar sus aspiraciones de forma significativa, al tener un apoyo concreto y personal asalariado. Aquellas que hicieron la transición a una entidad registrada, a menudo buscaron voluntarias, a través de sus vínculos legales, para disminuir los costos iniciales (por ejemplo, el trabajo legal de incorporación de la entidad y, en un caso, una entrevistada mencionó una sesión inicial de estrategia/transición que fue financiada por una universidad asociada). Programaron la transición cuidadosamente después de un cierto grado de éxito; y a veces, cuando los ingresos lo permitían (por ejemplo, de un programa de mentoría pagada) asegurar que la organización continuara creciendo. Las organizaciones internacionales necesitan personal asalariado para organizar capítulos a nivel mundial.

Algunas mujeres abogadas no se sentían representadas y se sentían defraudadas por sus sociedades o barras de abogados/as. También consideraron que eran muy politizadas, restándole valor del trabajo ‘real’ y, por esa razón, se separaron. En ciertas jurisdicciones, algunas sociedades o barras nacionales, no ven a las mujeres como una prioridad, aun cuando existen abogadas practicantes y registradas. En ciertos países, la cúpula de liderazgo en las sociedades o barras de abogados/as están constituidas por hombres, que están reacios a retirarse.

Algunas abogadas están frustradas con sus sociedades o barras de abogados/as por no comprender sus desafíos, especialmente en cuanto a sus carreras profesionales. En muchas instancias, discutir asuntos de mujeres se percibía

como algo una amenaza ‘feminista’ o aun, impertinente lo cual, enajenaba a las mujeres y les coartaba plantear sus preocupaciones. Algunas jurisdicciones han decidido formar asociaciones específicas para mujeres y así evitar perder su enfoque y tener una orientación más específica hacia la igualdad de género, que las coloca más allá de las políticas internas de sus propias sociedades o barras nacionales. Algunas de estas asociaciones nacieron a lo interno de sus sociedades o barras, locales y/o nacionales, y han logrado mantener su derecho a voto – esto les ha permitido seguir influenciando políticas relacionadas con la igualdad de género y otros asuntos. Algunas abogadas decidieron establecer redes locales, nacionales o regionales para apoyarse las unas a las otras, profesionalmente o a nivel personal.

Ya sea que quiera establecer una asociación específica de abogadas; una sección o un comité dentro de su sociedad o barra nacional; o un grupo de carácter informal, cualquier apoyo hacia las abogadas va, a que esta agenda, se posicione firmemente dentro del sector. Algunas de las organizaciones de mujeres se establecen como asociaciones con membresías con una cuota, tanto para aquellas en la práctica privada o abogadas internas, a cualquier nivel y en todas las funciones. Algunas de estas asociaciones, están legalmente incorporadas como organizaciones benéficas; fundaciones y organizaciones no gubernamentales. **She Breaks the Law** se formó como una fundación holandesa sin fines de lucro, y su incorporación fue patrocinada por una de las cofundadoras, que preparó todo el trabajo legal en Holanda. Otras son administradas de manera más como organización voluntaria, sin costos de membresías, para evitar la carga administrativa.

Las Abogadas del Japón (WiLJ) piden a firmas que les facilite un salón y la WiLJ, paga por los refrigerios y pide una suma nominal a la entrada de los eventos. Algunas organizaciones han sido tan exitosas y sus eventos de tal envergadura que la gente asume que son una entidad grande, con muchos dinero y con personal asalariado. Las **Abogadas de Victoria**, por ejemplo, es una organización voluntaria, que sólo contrata a lo externo, una compañía para tareas administrativas como la contabilidad.

Hubo consenso entre las entrevistadas de que las asociaciones de abogadas o grupos ofrecen ayuda práctica y apoyo en aspectos tan variados tales como desde entrar al mercado laboral, hasta mentorías, responder a consultas gubernamentales, y actualizaciones sobre asuntos legales. El establecer un grupo atrae energía, entusiasmo y una dinámica positiva. Aun así, hay que encontrar el balance entre hacer crecer la asociación, y el mantener la participación activa con los miembros – por ejemplo, el establecer pequeños grupos en áreas específicas como la tecnología; bienes

raíces, etc. como una forma de reunir a aquellas practicantes en estas áreas.

Hay también una diferencia en el propósito entre el papel de las asociaciones de abogadas y aquellas organizaciones que representan a clientas mujeres que han sido objeto de violencia de género y temas de ley de familia. Sin embargo, estos dos objetivos no son excluyentes y forma parte de toda la historia de las mujeres en la sociedad. Es importante percatarse de estos dos recorridos que reflejan la lucha de las mujeres.

A las asociaciones de mujeres se les aconseja evitar continuar perpetuando el mismo modelo jerárquico y competitivo, y proponer nuevos esquemas que rompan las barreras de las 'instituciones convencionales'. El replicar los mismos errores, no ayudará a 'romper el molde'; por eso debemos aprender a darles la oportunidad a otras de expresar su opinión sin ser juzgadas. Las asociaciones de abogadas deben incrementar su visibilidad y celebrar los logros y los impactos, incluyendo la historia de las abogadas, promoviendo los derechos de las mujeres.

Cambiar la narrativa también significa que a las abogadas no se les dice que tienen problemas y que deben actuar más como los hombres. Es a través del cambio de actitud y estereotipos lo que dará paso a cambios transformadores radicales en el modo de pensar. Las abogadas no buscan un tratamiento especial, sino que sean reconocidas por sus propios méritos, para que la profesión adopte medidas serias para preservar el talento de las mujeres. El hacer un esfuerzo consciente de incluir a las mujeres en la lista potencial de conferenciantes, y en calendario de los programas, es un paso extraordinario en cambiar la narrativa de la participación de las mujeres.

Las asociaciones de mujeres abogadas no deben parecer anti hombres; no solo es improductivo sino que estamos, inconscientemente replicando prejuicios que estamos tratando de eliminar. Las abogadas deben aprender a darse a conocer y comunicar su existencia para alcanzar un mayor número de mujeres, lo que evitará duplicaciones, optimizará los recursos existentes y ayudará a establecer alianzas. Las organizaciones de mujeres deben aspirar a trabajar entre ellas en vez de verse como rivales.

Algunos consejos:

- No abuse del conocimiento y el poder; en vez comparta el conocimiento y la información.
- Sea consistentemente positiva y motivadora – la vida para las mujeres ya es difícil.
- Esté dispuesta a hacer presentaciones y a trabajar de forma colaborativa.

La lista de organizaciones de más abajo, no intenta ser exhaustiva, pero ilustrativa de las organizaciones que ofrecen apoyo a las mujeres – su tamaño y su alcance varía; y hay ciertas ventajas en cada una de ellas.

Internacional

ATLAS

Inicialmente, establecida en el 2012, ATLAS es una comunidad mundial activa de abogadas, activistas y juristas con expertas en varios aspectos de la ley pública internacional. ATLAS nació de la necesidad de contrarrestar la arraigada red de amigos ex alumnos ('old boys network'), un Sistema informal a través del cual los hombres utilizan su influencia para ayudar a sus pares, a todos los niveles mientras desvaloran las contribuciones de las mujeres. En muchas ocasiones, estas estructuras androcentristas continúan socavando la autoestima de las mujeres, quienes continúan demandando el debido reconocimiento y remuneración por sus contribuciones, ya que limitan sus habilidades y su disposición de mantenerse en la profesión con grandes costos personales.

El grupo ATLAS crea un espacio donde las mujeres en el área legal pueden interactuar entre ellas y obtener información, orientación profesional y apoyo general. ATLAS apoya a las mujeres mientras trabajan para alcanzar su capacidad máxima y, al hacer esto, aspiran a reconstruir la fábrica cultural de los espacios profesionales para acomodar mejor y apoyar la determinación y logros de las mujeres.

Enlace: <https://www.atlaswomen.org/our-story>

Barra Internacional de Abogados/as

Establecido en el 1947, la **Barra Internacional de Abogados/as (IBA)** es una organización mundial con 196 sociedades y barras de abogados/as registradas como miembros, con aproximadamente 100,000 miembros/as de las firmas o como miembros/as individuales, en casi todos los países del mundo y de todas las áreas legales. El personal del IBA organiza una conferencia anual y otras actividades en redes para vincular a los/as abogados/as y facilitar el trabajo en las diferentes áreas legales. Agrupados en dos divisiones – la División de la Práctica legal y la División de Intereses Públicos y Profesionales – el IBA abarca todas las áreas de la práctica y los intereses profesionales, ofreciéndoles a las/os miembros el apoyo de experto/as y a información al día.

A través de los varios comités de las divisiones, la IBA facilita el intercambio de información y opiniones entre sus miembros/as concerniente a leyes, prácticas y responsabilidades profesionales, relacionadas con la práctica del negocio de la ley a nivel mundial. Hay un equipo de abogado/as que implementan proyectos legales de relevancia mundial, los cuales tienen que tener relevancia para la mayoría de abogado/as – por ejemplo, hay un equipo dedicado a los negocios y los derechos humanos así como también en la tecnología. El resto del trabajo, es más amplio e incluye la crisis climática, la esclavitud moderna y el género – este último forma parte del consejo de diversidad e inclusión, (recientemente formado por funcionaria/os del IBA). Estos funcionaria/os actúan como contralores de calidad, asegurado que haya, por ejemplo, una representatividad de las mujeres en los paneles. La IBA está, actualmente realizando una investigación, desde una perspectiva histórica, a nivel mundial sobre mujeres en la profesión, que se enfoca en los niveles de dirección que las mujeres han alcanzado, no solamente en firmas. La investigación también examinará el éxito a cada nivel de las jerarquías superiores del sistema judicial y/o el sector estatal. Esta investigación se realizará por un periodo entre nueve a diez años (a intervalos de tres años).

Enlace: <https://www.ibanet.org/>

Federación Internacional de Mujeres Abogadas

Establecida el 1944, la **Federación Internacional de Abogadas (FIDA)** es ahora una ONG vinculada con la promoción, proyección y preservación de los derechos de las mujeres y niños/as.

Su meta es organizar a las abogadas, de forma nacional, regional, e internacional, promoviendo el estudio de la ley comparativa e incrementando las oportunidades disponibles para las mujeres. Esto incluye sus derechos cívicos, políticos, económicos, sociales y culturales. Desde el 1954, el FIDA tienen un estatus consultivo en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

El FIDA ha crecido y cuenta con miembros en 72 países del mundo. En una organización sombrilla como es FIDA, siempre hay desafíos para encontrar puntos en común y, por ende, el capítulo global tiene que lidiar con organización y consistencia. El capítulo global es muy relevante durante la reunión anual del FIDA, y en la Comisión de las ONU sobre el Estatus de la Mujer. Existen también desafíos logísticos en cuanto a la coordinación de los capítulos.

A nivel nacional, las actividades de FIDA varían de país en país; por ejemplo, algunos países no tienen un Secretariado coordinado o asignado, aun cuando muchas de las actividades se realizan a ese nivel.

Enlace: <https://fidafederation.org/en/>

FIDA Nigeria

El FIDA Nigeria trabaja en colaboración con organizaciones afines que reúnen para asegurar la ejecución exitosa de actividades definidas. Algunas de estas, incluyen:

- Proyecto sobre el Mandato para la Protección de la Mujer (2011)
- Popularizar del Manual del Commonwealth sobre los Derechos de las Mujeres a la tierra en Nigeria.
- Derecho a la Justicia para las mujeres viviendo con, o afectadas por, el VIH (2014)
- Becas de Subvenciones Estatales /Ayuda Voluntaria (2012)
- Proyecto del Banco Mundial (Diálogo sobre Políticas de Género) (2012)
- Campaña para la Aprobación del Ante-Proyecto de Ley sobre la Prohibición de la Violencia contra las Personas (VAPP) (2015)

Transformando el Liderazgo de las Mujeres en la Abogacía

El proyecto *Transformando el Liderazgo de las Mujeres en la Abogacía* resalta los logros de la organización en remover barreras que impiden el avance de las mujeres. Destaca algunas de las mujeres más sobresalientes, en el área legal, negocios, gobiernos y en la academia, que comparten sus experiencias de cómo alcanzaron sus puestos. Las metas de la iniciativa son:

1. Adjudicar conversaciones entre las firmas y asesores generales para discutir las barreras que obstaculizan el avance de las mujeres.
2. Aumentar la relación entre las mujeres en escalafones superiores en firmas y las oficinas de los/as abogados/as en instituciones.
3. Facilitar que las firmas y los negocios exploren, identifiquen e implementen soluciones para remover obstáculos estructurales y organizativos que impiden el avance de las mujeres.

Enlace: <https://www.legalexecutiveinstitute.com/transforming-womens-leadership-in-law/>

Fundación para Mujeres Cherie Blair

Fundación para Mujeres Cherie Blair usa la tecnología para ayudar a las mujeres a involucrarse, aprender y a captar más personas. También abre sus puertas a las finanzas, los mercados y las redes así como influir en cambios que rompan las barreras que enfrentan las empresarias.

Enlace: <https://cherieblairfoundation.org/>

Regionales

AFRICA

Sociedad de Abogados/as de Sudáfrica

La Sociedad de Abogados/as de Sudáfrica tiene un Programa de Liderazgo para las Abogadas (SLPWL), el cual está abierto a todas las mujeres practicantes con al menos tres años admisión como procuradora, abogadas o asesoras jurídicas en una entidad corporativa o gubernamental. El SLPWL es un programa de tres días con la intención de abarcar los siguientes tópicos: “Haga crecer su propia firma o prograse en su carrera en la profesión; identifique cualidades específicas completando el informe Belbin; y utilice sus fortalezas profesionales para lograr mejores resultados en el avance y desarrollo de sus carrera”. Los programas específicos incluyen temas como:

- Identifique y ponga en práctica su estilo único de liderazgo.
- Maneje de manera efectiva su autoridad profesional.
- Aprenda a cómo usar su inteligencia emocional para lidiar con relaciones de negocios y políticas internas.
- Piense de forma dinámica: como pensar y actuar estratégicamente.
- Como redactar de forma persuasiva.
- Finanzas claras: crecer y sustentar su práctica.

Enlace: <https://www.lssa.org.za/>

Instituto para Abogadas Africanas

El **Instituto para Abogadas Africanas** es una organización no gubernamental, sin fines de lucro dedicada a apoyar el trabajo de las mujeres en la abogacía en todo el continente de África y su diáspora. Depende en las habilidades y experticia de abogados titulados, jueces y profesores de leyes como precursores en el desarrollo de mejores prácticas, conjunto de habilidades y la programación innovadora para mujeres, en las varias áreas de la abogacía. Su labor incluye entrenar, mentorías, investigación consejería y cabildeo.

Enlace: <https://www.africanwomeninlaw.com/what-we-do>

Mujeres de negocios y Abogadas por África

Mujeres de negocios y Abogadas por África (LABFA) es una asociación sin fines de lucro donde todas las profesionales pueden registrarse, con tal que se adhieran al convenio de LABFA. Es una red multi jurisdiccional de abogadas transaccionales y líderes corporativas en África; reuniendo profesionales corporativas, expertas financieras, abogadas y formuladoras de políticas para compartir sus conocimientos, educar y ser mentoras, las unas a las otras. Publica un informe anual sobre las perspectivas económicas y políticas para África, analizando factores que pueden impactar en la inversión y el comercio en el continente. La red depende de las representantes de cada país, cuyas voces son abogadas y mujeres de negocios.

Junto con el liderazgo del ejecutivo, los comités consultivos regionales y las mentoras, se espera facilitar las inversiones en África, a través de la transparencia y asesoramiento claro.

Enlace: <https://www.linkedin.com/in/labfa-legal-and-businesswomen-for-africa-5677739a/?originalSubdomain=uk>

Foro de las Abogadas de la Sociedad del África del Este

El Foro de las Abogadas de la Sociedad del África del Este (EALS) aglutina a las abogadas a lo ancho de la región del África del Este, con el propósito de apoyarles a través de diálogos interactivos. El Foro realiza un evento anual y eventos regulares, con el objetivo de empoderar a las abogadas para incrementar su liderazgo, y proyectarse hacia mejores oportunidades dentro de la profesión legal. El EALS tiene cuatro categorías de membresías:

- Membresía para las sociedades y barras de Abogados/as.
- Membresía para profesionales legales y juristas.
- Membresías para afiliadas.
- Membresía Honoraria.

Enlace: <https://ealawsociety.org/women-lawyers-forum/>

Asociación de Abogadas Africanas

La filial nigeriana de la Asociación de Abogadas Africanas (AWLA) es una organización sin fines de lucro, no sectaria, para profesionales de mujeres abogadas en Nigeria y África. Promueve, resguarda, protege, y realza los derechos, intereses y el bienestar de las mujeres y niños/as con miras a una sociedad libre de abuso e indignidad.

AWLA también promueve los principios y objetivos de la Unión Africana, las Naciones Unidas, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y la Convención Africana de los Derechos y Bienestar de los niños/as. Lucha por incrementar el estatus legal de las mujeres y de los/as niños/as; comparte información; refuerza la capacidad de las abogadas y cabildea para una mayor igualdad de género a través de reformas legislativas, educación estatal y campañas. Busca también fortalecer los marcos legislativos existentes así como crear oportunidades de redes para las abogadas africanas, para incrementar su participación en la formulación de políticas y toma de decisiones.

Algunos de los logros fundamentales incluyen la promulgación de leyes en contra de la violencia doméstica, acoso sexual y abuso de menores, la creación de centros de asistencia, servicios pro-bono s y la educación de niños y niñas más confiadas y audaces.

Enlace: <http://awlanigeria.org/about/>

Asociación de Abogadas de Malawi

Establecida formalmente en 1998, la Asociación de Abogadas de Malawi (MWLA) operó desde el 1993 bajo la sombrilla de la Sociedad de Abogados/as de Malawi, como el Comité Permanente de Asuntos de la Mujer y de Asuntos de los/as niños/niñas. Desde entonces, la MWLA se ha separado de la Sociedad de Abogados/as de Malawi para concentrarse en sus objetivos. Tienen cuatro cabildos: Blantyre, Lilongwe, Mzuzu y Zomba. Está abierto a todas las abogadas trabajando en el sector público, la práctica privada, comercial y organizaciones no gubernamentales; estudiantes de leyes y paralegales; profesionales y magistrados no titulares. La MWLA tiene también, abogados hombres honorarios. Se enfoca primariamente en violencia de género (GBV) y otros temas relacionados a las mujeres. También ofrece ayuda legal a las mujeres de bajos ingresos; presenta sus opiniones a consultas del gobierno; y lleva litigaciones estratégicas en asuntos sobre la igualdad de género. También organiza seminarios en línea (webinarios), conferencias y eventos de redes sociales.

Enlace: <https://womenlawyersmalawi.com/>

Asociación de Abogadas de Sudáfrica

Establecida en 2006, la Asociación de Abogadas de Sudáfrica (SAWLA) tiene filiales en las nueve provincias del país y comités ejecutivos provinciales. Su formación fue respaldada por el Departamento de Justicia y Desarrollo Constitucional (DoJ&CD) como respuesta a brechas identificadas en la participación de las mujeres en la toma de decisiones y diálogo y en políticas en el sector. La decisión de formar SAWLA se tomó en una Indaba (Conferencia) Nacional de Abogadas Surafricanas, donde asistieron más de 1000 abogadas y paralegales de todo Sudáfrica. El Indaba Nacional fue coordinado por un comité multi participativo, formado por organizaciones tal como, la Asociación Nacional de Abogado/as Democráticas (NADEL), la Asociación de Abogados de Raza Negra (BLA), Abogados por la Transformación (AFT), la Sociedad Legal de Sudáfrica (LSSA) y, las Organización de Abogadas Mujeres de raza Negra (BWLO) y fue convocado por el Departamento of Justicia y Desarrollo Constitucional (DoJ&CD). Los propósitos de SAWLA son los siguientes:

- Empoderamiento económico para las mujeres.
- Participación en el diálogo de políticas y toma de decisiones.
- Representación en posiciones de liderazgo en la profesión.
- Fortalecer la capacidad para la investigación y la elaboración de leyes.
- Interacción directa y en línea entre nosotras y otras entidades e instituciones empresariales y otras disciplinas.
- Acceso a la justicia para todos los y las Sudafricanos/as.
- Celebrar y dar a conocer las mujeres que han contribuido al arraigo de gobiernos basados en el derecho humano en Sudáfrica.

Link: <https://www.facebook.com/SAWLAGP/>

Mujeres liderando en el Derecho, Red de Abogadas

Las Mujeres liderando en el Derecho, Red de Abogadas (WOLELA) es una organización nacional basada en Sudáfrica. Aun cuando, no está actualmente activa, tenía un ángulo interesante, ofreciendo apoyo emocional y psicológico y, su visión del Derecho era ‘una profesión holística’. Cada cuatro meses organizaban sesiones de desarrollo personal y profesional y era gratuito para sus miembros, y con una pequeña cuota para las no-miembros. El grupo de apoyo, Madres en la Abogacía (Mothers in Law) era parte de WOLELA, establecida para aquellas abogadas que son también madres y, hoy en día, opera a través de un grupo en WhatsApp. El Programa de Mentoría para Estudiantes se realiza actualmente en colaboración con la Unidad de Gobernabilidad Democrática y Derechos (DGRU) y la Asociación Internacional Sudafricana de Mujeres Juezas (SA-IAWJ). Las estudiantes son aparejadas con mentores/as de ocho cortes municipales en la provincia.

Sociedad de Abogados/as de Sudáfrica

El Programa Significativo de Liderazgo para Abogadas: Este programa está dirigido a las abogadas en práctica privada con al menos tres años de admisión como procuradoras, abogadas o asesoras jurídicas en una entidad corporativa o gubernamental. Es un programa de tres días guiado a asistir a las mujeres avanzar en sus carreras e identificar sus cualidades específicas de liderazgo, así como prosperar en sus firmas.

Asociación de Abogadas Egipcias

La Asociación de Mujeres Egipcias es una ONG registrada con el Ministerio de Solidaridad Social (#3236). Tiene como misión el agilizar la participación política de las mujeres y apoyar los derechos políticos y legales de las mujeres, tal y como han sido aprobados por las leyes nacionales y las convenciones internacionales. La Iniciativa de las Abogadas egipcias (Defensoras de la Justicia para Mujeres) es una iniciativa voluntaria de mujeres jóvenes que apoya a las mujeres, y promueve su participación política y social, y el acceso a ocupar puestos de decisión. Esta iniciativa también analiza y critica legislaciones discriminatorias hacia las mujeres, exigiendo cambios. Estaba inicialmente afiliada a la Asociación de Abogados/as Egipcios.

Enlace: <https://www.aeflwomen.com/en/>

AMERICAS

Asociación De Abogados/as Brasileña (Ordem dos Advogados)

Fundada en 1930, la Ordem dos Advogados de Brasil (OAB) es la Barra Brasileña de Abogados/as. Es la organización responsable por la regulación de la profesión legal en el país. Sus oficinas centrales están en el Distrito Federado de Brasilia. En este momento, la OAB tienen 1.065,304 abogados/as. La AOB tiene un grupo de mujeres cuyo foco es en la violencia en contra de las mujeres y la violación. Organiza sus propios eventos.

Enlace: <https://www.oab.org.br/>

Mentorías de Abogadas del Brasil (WLM-BR)

<http://www.wlm.org.br/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/womeninlawmentoringbrazil/>

Conferencia Nacional de Asociaciones de Barras de Abogadas (NCWBA)

La Conferencia Nacional de Asociaciones de Barras de Abogadas (NCWBA) se constituyó para influenciar el entrenamiento de las mujeres en las Barras de Abogados/as y capitalizar en cantidad y talento de las mujeres en barras de abogados/as que permanecían invisibles. Otros de los objetivos era apoyar a otras mujeres en la práctica del Derecho; romper el 'techo de cristal' para alcanzar posiciones de socias y juezas; y compartir información y proyectos exitosos. La Asociación Estadounidense de Abogados/as (ABA) les apoyó en sus esfuerzos organizativos proporcionándoles una sala para su reunión en 1981 y, más adelante, concediéndoles un lugar en la Casa de Delegados del ABA. El NCWBA es una organización afiliada al ABA lo que significa que las miembros pueden tener acceso a los recursos del ABA, cuando este tiene sus reuniones anuales y semestrales. El NCWBA aún tiene derechos en la Casa de Delegados lo que significa que tienen voto y cierto grado de influencia en el ABA. El ABA es una asociación de abogados voluntaria lo cual significa que no todos los/as abogadas son miembros.

El NCWBA está planificando el establecer una fundación estadounidense de caridad que trabajaría a la par del NCWBA, para recaudar fondos para sus proyectos. El NCWBA en estos momentos cubre el costo de sus actividades cobrando membresía y por eventos.

Enlace: <https://ncwba.org/>

Centro Vance de Mujeres en la Profesión

El Centro Vance de Mujeres en la Profesión (WIP) es un programa que promueve el desarrollo de las mujeres en la abogacía, con énfasis en la capacidad del liderazgo individual y dentro de la profesión. Trabaja usando la práctica legal para destacar el estatus de la mujer en general y asegurar que las mujeres tengan igual protección frente a la ley.

La membresía general del WIP incluye abogadas a lo largo de las Américas, compartiendo las mejores prácticas, entrenamiento para el desarrollo profesional, y optimizando las oportunidades de formación de redes. El WIP es administrado a través de un Comité de Dirección Internacional ('el ISC') con dos miembros representantes de cada división local, y conducida por el Centro Vance y nueve miembros del Comité del Centro Vance.

El Centro Vance promueve activamente la diversidad en la profesión legal y, el programa del WIP es un ejemplo de ese compromiso, fomentando el trabajo voluntario, el desarrollo profesional y mayor incorporación en la comunidad internacional legal. Para muchas participantes, el WIP es su primera oportunidad local de encontrarse con una red de mujeres abogadas comprometidas que están decididas a transformar la profesión legal como también a, sobresalir en ella.

Enlace: <https://www.vancecenter.org/our-programs/women-in-the-profession/>

Abogadas MX

Abogadas MX es una asociación sin fines de lucro que busca influenciar la trayectoria profesional de las mujeres abogadas en México, a través de un servicio basado en los principios de la diversidad y la inclusión. Su misión es trabajar para que cada abogada en México se desarrolle en un ambiente profesional incluyente, y que tenga las herramientas necesarias para realzar su progreso y ser una agente del cambio.

Enlace: <https://www.abogadasmx.org.mx/incidencia/>

Red de Acción Internacional para la Equidad de Género y la Ley (IANGEL)

La Red de Acción Internacional para la Equidad de Género y la Ley (IANGEL) es una red internacional de abogadas, basada en los Estados Unidos, dedicada a la equidad de género y la justicia. Utiliza la energía del trabajo pro-bono, vinculándolo a la causa de los derechos de las mujeres a nivel local, nacional y alrededor del mundo. IANGEL asume trabajo de defensoría en los Estados Unidos, implementa proyectos sobre desarrollo de capacidades, y facilita redes entre abogadas.

Enlace: <https://www.iangel.org/>

Instituto para la Integración en la Profesión Legal

El Instituto para la Integración en la Profesión Legal (IILP) es una organización basada en los Estados Unidos, trabajando para incrementar la integración en la profesión legal. Lleva a cabo actividades como entrenamientos, proyectos de investigación y divulgación.

Enlace: <http://www.theiilp.com/about#Role>

ASIA Y AUSTRALASIA

Abogadas Australianas

Establecida el 1997, las Abogadas Australianas (AWL) es una organización sombrilla integrada por mujeres abogadas voluntarias. Su propósito es:

- Reconocer que las mujeres abogadas son diferentes y reivindicar sus derechos a ser diferentes.
- Exigir que la profesión autoanalice y reflexione sobre sus prácticas que han conllevado a la infrarrepresentación femenina en cargos de liderazgo en la práctica legal y en el sistema judicial.
- Cuestionar las suposiciones en la ley y en la administración de justicia que trabaja injustamente contra las mujeres.
- Debatir la forma en que la práctica legal está organizada.
- Señalar como la ley incumple en la protección de las mujeres y falla en respetar su igualdad y les niega una justicia igualitaria.
- Visibilizar y articular coherentemente los prejuicios en la ley.

Algunas de las actividades comprenden la presentación de propuestas en materias relacionadas con la legislación nacional, i.e. derechos humanos, acoso en lugar de trabajo; campañas en asuntos legales relacionados a las mujeres (por ejemplo, reformas en cortes federales); apoyo para las mujeres abogadas (por ejemplo, 'encuentre una abogada'). Su financiamiento lo obtienen de pagos de membresías y a través de una conferencia bianual (a través de auspicio corporativo).

AWL considera que el mantener una buena relación con su sociedad de abogados/as, local y nacional, le ayuda a tener más éxito - la sociedad les provee apoyo, por ejemplo, con sistematización de datos de abogadas. Sumado a esto, aun cuando la Sociedad Australiana tiene un Comité de Diversidad e Inclusión (D&I), no tiene una sociedad específica para mujeres y por eso, el AWL tiene una representante en ese comité.

Las Abogadas Australianas está formada de organizaciones constituyentes, y cualquier miembro de esas organizaciones se convierte automáticamente en miembro. Las organizaciones constituyentes son:

- La Asociación de Abogadas de Queensland (WLAQ)
- La Asociación de Abogadas de New South Wales (WLA NSW)
- La Asociación de Abogadas del Territorio Capitalino Australiano (WLA ACT)
- La Asociación de Abogadas de Victoria (VWL)
- La Asociación de Abogadas del Tribunal Superior (WBA)
- Las Abogadas de Tasmania (TWL)
- La Asociación de Abogadas de South Australia (WLASA)
- La Asociación de Abogadas del Territorio Norte (NTWLA)
- Las Abogadas de Australia del Oeste (WLWA)

Enlace: <https://australianwomenlawyers.com.au/>

Asociación de Abogadas Asiáticas

Establecida el 2001, la Asociación de Abogadas Asiáticas (AAWL) tiene como meta el promover la diversidad, particularmente con relación a la promoción de las Abogadas Asiáticas. Sus objetivos incluyen:

- Promover la igualdad y equidad en la profesión.
- Motivar a nuevas entrantes en la profesión representando a todos los grupos sociales.
- Ofrecer apoyo, orientación y asistencia a aquellas que quieran embarcarse en la carrera legal.
- Ofrecer seminarios y eventos sociales de forma regular para facilitar las oportunidades de interactuar, aprendiendo de la práctica de abogados/as con más experiencia, jueces/as y consejeros/as legales.

Ejemplos de eventos realizados:

- Diversidad en el sistema judicial.
- Celebrando Diwali.
- Eventos sociales, por ejemplo, tardes de degustación de ginebra.

Enlace: <http://www.aawl.org.uk/>

Abogadas de Hong Kong

En 2015, las Abogadas de Hong Kong (WILHK) comenzaron haciendo reuniones entre las miembros de las firmas más grandes basadas en Hong Kong, incluyendo el Círculo Mágico de Abogados/as. Nada se había hecho en la profesión de Hong Kong para ampliar las oportunidades para las mujeres, y por eso, las miembros fundadoras querían, inicialmente, una organización de investigación y políticas para abogadas. Casi al mismo tiempo, las Abogadas en el Reino Unido fue creada, lo que les dio la idea de crear una organización, y usar también el nombre. Comenzaron a crear una estructura a partir de eso.

Enlace: <https://www.wilhk.com/>

Abogadas de Tasmania

Las Abogadas de Tasmania es una organización comprometida con las mujeres en todos los aspectos de la profesión. Esto incluye funcionarias judiciales, profesionales, académicas, graduadas y estudiantes. Sus objetivos consisten en:

- Progresando y apoyando la igualdad para las mujeres en la profesión.
- Creando y resaltando la información de la contribución a la práctica y el desarrollo de la legislación hecho por las mujeres.
- Dando apoyo y oportunidades de mentorías para las mujeres en la profesión.
- Proporcionando un espacio para el intercambio de información y opiniones de materias de leyes, relacionadas con las mujeres.
- Ofreciendo una red profesional y social para las abogadas.

Obtiene su financiamiento principalmente de membresías y algunas becas para proyectos. Sus actividades incluyen:

- Al menos seis eventos al año de desarrollo profesional continuo –DPC.
- Eventos regulares sobre fortalecimiento de capacidades.
- Conectar estudiantes universitarios con la sociedad de abogados/as, la asociación de consejeros corporativos, y la asociación de abogados/as jóvenes. Los eventos se hacen con la sociedad de estudiantes de leyes, con el fin de promover una pronta conexión y asociación entre los estudiantes, el poder judicial y la profesión legal antes de integrarse al mercado laboral.

- Realizar eventos sociales, incluyendo cenas con los miembros/as de la judicatura y la profesión legal.

Enlace: <https://tasmanianwomenlawyers.org.au/about-us/>

Abogadas de Victoria

Las Abogadas de Victoria (VWL) promuevan el entendimiento y el apoyo entre las abogadas y sus derechos humanos. Para lograr ese objetivo, trabajan a través de una variedad de formas, incluyendo identificar, resaltar y erradicar la discriminación en contra de las mujeres en el derecho y en el sistema legal, así como también conseguir justicia e igualdad para todas las mujeres.

Los otros objetivos de la VWL son el erradicar las barreras e incrementar las oportunidades para la participación y el desarrollo de las mujeres en la profesión en Victoria. Sus objetivos incluyen:

- Ser un punto de encuentro común para las mujeres abogadas.
- Fomentar la educación continua y el desarrollo de las abogadas en todas las áreas de interés legal.
- Participar como una entidad en materias de interés para la profesión.
- Avanzar la igualdad para las mujeres en la profesión.
- Promulgar y fortalecer el reconocimiento de las mujeres en la práctica y en el desarrollo de la ley.
- Habilitar una red profesional y social para las abogadas.
- El VWL es signatario de Convención de la Diversidad e Igualdad.

Enlace: <https://vwl.asn.au/about/>

EUROPA

Asociación Europea de Abogadas

La Asociación Europea de Abogadas (EWLA) está registrada en Bélgica como una organización internacional, no gubernamental y sin fines de lucro. Es una federación de asociaciones nacionales de abogadas de la Unión Europea (UE) y de los países en Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). Las miembros de la EWLA son también mujeres que, como individuos, son abogadas y académicas de sus países. El EWLA busca la colaboración de las abogadas europeas, para combinar sus conocimientos, y monitorear la ley y políticas desde el ángulo del derecho fundamental, y la equidad de género.

Como organización sombrilla, la EWLA se concentra en asuntos profesionales, lo cual les da mejores oportunidades de sistematizar y recopilar información sobre la profesión a nivel regional. Aun cuando la EWLA es predominantemente una red de abogadas europeas; también establece coordinaciones con otras fuera de la UE.

La EWLA busca de forma activa participar en discusiones a nivel de la UE y ser negociadora y posicionarse para ser consultada por las instituciones de la UE; por ejemplo, ser invitada y participar activamente en consultas públicas y comparecencias; aportando hacia iniciativas legislativas que afectan a las abogadas; empujando por la equidad de género. La EWLA también trabaja con organizaciones afines.

Enlace: <https://www.ewla.org/>

Federación de Sociedades y Barras de Abogados/as

Fundada en Barcelona en 1992, la Federación de Sociedades y Barras de Abogados/as (FBE) es el sucesor de la Conferencia de las principales Barras de Abogados/as con oficinas en Estrasburgo. La membresía de la FBE es para todas las Barras y Sociedades dentro del Consejo de Europa. El FBE tiene 205 miembros de las Barras, representando a más 1.000.000 abogados/as. Promueve el estado de derecho, la supremacía de la ley, la independencia de la justicia, y el derecho a un juicio imparcial, protegiendo los derechos humanos en Europa y en el resto del mundo.

El FBE está organizado por comités permanentes y comisiones ad hoc. Los primeros, están concentrados en los aspectos básicos y universales, mientras que los segundos, se enfocan en necesidades locales y/o contingencias. El FBE tiene una Comisión de Promoción y Equidad; y es activa en el área de equidad de género en la profesión.

Enlace: <http://www.fbe.org/who-are-we/>

Fundación Euro-Mediterránea de Mujeres

La Fundación Euro-Mediterránea de Mujeres es una organización independiente sin fines de lucro que trabaja para promover la igualdad de derechos para mujeres y hombres para participar en la vida política, económica, civil y social. También promueve la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y niñas al mismo tiempo que, impulsa cambios en las actitudes y comportamientos a favor de la equidad de género.

Enlace: <https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/content/view/4206/about-us>

Asociación Portuguesa de Abogadas

La Asociación Portuguesa de Abogadas (APMJ) es una organización no gubernamental de abogadas, fundada en 1988 con el propósito de contribuir a la estudio crítico de la ley desde la perspectiva de la defensa de los derechos humanos de la mujer. Sus objetivos son:

- Realizar estudios en materias que, en el área jurídica, son significativas para el cumplimiento de los derechos de igualdad y oportunidades, jurídicamente establecidas.
- Proponer a las instancias competentes, la elaboración, alteración, o revocación de cualquier diploma con el fin de lograr igualdad de derechos y oportunidades.
- Fomentar el esclarecimiento y el debate de la situación de la mujer, publicar sus derechos y denunciar, por todos los medios, tipos de discriminación.
- Impulsar el intercambio de conocimientos y experiencias con otras organizaciones a nivel, nacional e internacional y, colaborar con ellas en iniciativas que contribuyan a conseguir los objetivos de la Asociación.

Enlace: <https://apmj.pt/>

Sociedad de Abogados/as de Inglaterra y Gales

La Sociedad de Abogados/as de Inglaterra y Gales es la organización profesional con más de 180,000 abogados/as. Está totalmente comprometida hacia la igualdad de género en la profesión y promueve esto a través de:

- **El Programa Internacional de Mujeres en la Abogacía/Derecho**

Establecido el 2017, El **Programa Internacional de Mujeres en la Abogacía (IWIL)** de la Sociedad Legal es un programa enfocado en incrementar la igualdad de género dentro de la profesión legal de una manera consistente, sistemática y estructurada, a través de la creación de enlaces de solidaridad y proyectos de colaboración a nivel global. También se propone, promover una mayor participación y liderazgo de las mujeres en el sector y, generar mejores prácticas que, a su vez, pueden ser compartidas con otros sectores con desafíos similares. Espera apoyar a las asociaciones de barras, sociedades y abogadas en todo el mundo. El programa IWIL también trata de estimular el debate dentro de la profesión legal, resaltando el aspecto de la igualdad de género entre el personal interno de consejeros, Abogados/as jóvenes y de mayor rango, miembros/as de las barras, académicos/as y miembros/as del sistema judicial. El programa IWIL está apoyando a otras jurisdicciones a través de proyectos de investigación que continúen fortaleciendo el argumento productivo de las mujeres en la profesión.

Enlace: <https://www.lawsociety.org.uk/en/campaigns/international-rule-of-law/whats-changing/international-women-in-law>

- **El Equipo de Diversidad e Inclusión y su Comité**

La Sociedad está comprometida a erradicar la discriminación ilegal y promueve la igualdad, diversidad e inclusión. Es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y está en sus políticas, el tratar a todos sus empleados/as y postulantes de forma justa y equitativa. Este compromiso es supervisado por el Comité de Diversidad e Inclusión y dirigido por el equipo de diversidad e inclusión.

Enlace: <https://www.lawsociety.org.uk/en/about-us/work-at-the-law-society/diversity-and-inclusion>

Aspirantes a Abogados/as

Aspirantes abogados/as se creó el 2013 con el principal objetivo de incrementar la diversidad en la profesión legal. Trabaja con las firmas y equipos legales para montar eventos, mentorías, competencias, ayuda sobre empleos y acceso a la profesión legal. Al trabajar con sus miembros/as con el apoyo de las firmas y equipos legales, Aspirantes a Abogados/as:

- Provee un servicio gratuito a sus miembros/as.
- Contribuye a que aquellos/as que aspiran a ser abogados/as logren su potencial (y a la vez, balancear sus expectativas).
- Compartir conocimientos.
- Colaborar de forma positiva (con universidades y profesionales).
- Fomentar la reputación objetiva de la profesión legal.

Enlace: <https://www.aspiringsolicitors.co.uk/about-as/>

Asociación de Abogadas Ucraniana 'JurFem'

Registrada en Septiembre 2017, la Asociación de Abogadas Ucraniana, 'JurFem' es una de las primeras organizaciones en Ucrania de abogadas. El propósito de la organización es convertirse es una plataforma para el intercambio de experiencia, desarrollo y apoyo para las mujeres en la profesión legal. Aspira a:

- Impulsar la capacidad profesional de las abogadas y su representación, incluyendo el fortalecimiento de su liderazgo en las asociaciones profesionales y en otras organizaciones.
- Promover el desarrollo de una cooperación eficaz y la comprensión entre las abogadas, organizaciones nacionales e internacionales de abogadas, científicas y de otras comunidades afines.
- Avanzar en el entendimiento de la legislación nacional e internacional de derechos igualitarios, y las oportunidades para mujeres y hombres, dentro de la comunidad legal para así defender los derechos y las oportunidades de las mujeres en todas las esferas de la vida política y cívica en Ucrania.
- Apoyar los intereses y derechos de las abogadas.
- Defender los intereses y derechos de las mujeres, incluyendo aquellas que han sido abusadas y discriminadas o están en una situación de crisis.

- Monitorear y revisar la protección de los derechos de la mujer en Ucrania, incluyendo a las abogadas así como, el principio de la igualdad de género y la no discriminación en Ucrania.

Enlace: <http://jurfem.com.ua/en/about-us-eng/>

Asociación de Mujeres en la Profesión Legal de Croacia

La Asociación de Mujeres en la Profesión Legal de Croacia tiene como principal objetivo el promover, mejorar, y validar el estatus de las mujeres en la profesión legal, ya sea trabajando como procuradoras; abogadas en compañías en el ambiente corporativo y en el sistema legal.

Grupos dentro de las sociedades y/o barras de abogados/as

La Sociedad de Abogados/as de Inglaterra y Gales

- **Sociedades locales**
Las sociedades locales se manejan independientemente de las Sociedad Nacional y varían en tamaño y recursos. Algunas tienen programas con participación activa, incluyendo intercambios, paneles sobre igualdad de género, y otras iniciativas profesionales. Las sociedades más pequeñas buscan el apoyo de la Sociedad Nacional. A estas sociedades pequeñas se les empuja a que sigan apoyando por la igualdad de género en las áreas donde están ubicadas.
- **La División de Abogadas**
La División de Abogadas (WLD) ofrece amplio acceso a redes y recursos de apoyo, incluyendo boletines de investigaciones. La WLD apoya y brinda consejería a todas las abogadas presentes y futuras, e – incluye también, a aquellas trabajando en la práctica privada; abogadas, en compañías en el área corporativa; en el sector estatal y en organizaciones sin fines de lucro. WLD colabora activamente a nivel nacional e internacional incluyendo, eventos y una conferencia anual. Tiene derecho al voto por los puestos de la división en el concejo rector de la Sociedad Legal.

Enlace: <https://www.lawsociety.org.uk/support-services/practice-management/diversity-inclusion/women-lawyers-division/useful-resources/>

Asociación de Abogadas (Solicitors)

La Asociación de Abogadas (Solicitors) (AWS) es un grupo de abogadas establecida para proveer apoyo mutuo en sus carreras profesionales y con una voz independiente. La AWS es reconocida por los principales entes regulatorios y gubernamentales, se coordina con la Autoridad Regulatoria de los/as Abogadas; la Comisión de Nombramientos Judiciales, y la Sociedad de Abogados/as de Inglaterra y Gales. Promueve y apoya los intereses de las mujeres en la profesión; facilita un foro para los logros de sus miembros; y boletines informativos en su red de línea; ofrece eventos educativos de desarrollo profesional, formación de redes, oportunidad sociales, y de mentoría.

Enlace: <https://awslondon.co.uk/about-us/>

Grupos Locales

Estados Unidos

En los Estados Unidos, hay muchos grupos pequeños a nivel de estado, de país, y de ciudad donde, las abogadas se juntan para apoyarse las unas a las otras. Algunos ejemplos incluyen la Asociación de Abogadas de Arizona, la Asociación de Abogadas Afrocaribeñas de Los Ángeles, La Alianza de Abogadas Asiáticas-Americanas, Las Abogadas de Santa Bárbara, la Barra de del Condado de Larimer, la Asociación de Abogadas de Florida Central, la Asociación de Abogadas de Michigan. La Sección de Abogadas de la Asociación de Barras de Maine, y las Abogadas de Oregón.

Apoyo virtuales y grupos en los medios sociales

Abogadas AMIGA

Una de las ventajas de los grupos de apoyo virtuales, como abogadas AMIGA, es que proveen un lugar seguro, ya que hay contraseñas protegidas para ingresar (por ejemplo, se necesitan los datos de licencia para practicar del registro de la barra), y es un espacio solo para abogadas. Grupos como estos, es fácil el acceso a estos grupos y la interacción se puede hacer en tiempo libres, lo cual es provechoso, ya que muchas mujeres tienen limitaciones con tiempos libres. Se enfocan en diversas áreas, con las participantes haciendo preguntas legales las unas a las otras con relación temas complejas y sustanciales: desarrollo empresarial (por ejemplo, administración de negocios); cómo manejar los aspectos operativos (por ejemplo, manejo de personal); y consejos de vida (por ejemplo, cómo orientar a los adolescentes; el impacto emocional de ser un abogado del área de inmigración; como establecer un mejor balance entre trabajo - vida familiar, etc.). Las Abogadas AMIGA comenzaron como una red para madres, trabajando en el área migratoria pero ahora, se han desarrollado más allá del área del trabajo inicial.

El grupo opera a través del Facebook, facilitando un dialogo abierto con las personas, haciendo preguntas y otras, contestándoles y todo en la misma plataforma. AMIGA tiene moderadoras.

Enlace: <http://www.amigalawyers.com/>

Grupos dentro de las firmas legales

El tener objetivos comunes es la fundación para construir un grupo de gran rendimiento, y el tener una interacción fluida dentro del grupo. Muchas firmas grandes y globales pueden que ya tengan establecidas redes de mujeres, o de diversidad e inclusión (D&I), y/o funciones de D&I así como asignación de presupuestos. Si la red no existe, tendrá que empezar a construir el apoyo a esta iniciativa. Para más información de cómo establecer una sección, dentro de una firma legal global o grande, favor referirse al Anexo 1.

Red de Igualdad de Género

Esta red fue establecida como un grupo de base, para apoyar a las mujeres a lograr su potencial en la firmas, incluyendo tanto el personal asalariado como los equipos comerciales. La red tiene cuatro copresidentas, con una representación mixta de una persona asalariada y alguien del servicio comercial, lo cual provee una buena mezcla de perspectivas, habilidades y diversidad. Las miembros eligen ‘el no registrarse’, en vez de ‘el registrarse’, así que si está registrada en el departamento de recursos humanos como mujer, automáticamente, es parte de la red.

La red está constituida por un comité directivo, conformado por individuos comprometidas por 12 meses a liderar un proyecto – esto es para asegurar la rotación regular en el comité.

Un miembro del comité directivo puede cubrir una de las siguientes líneas de trabajo:

- Comunicaciones
- Eventos
- Relación con los clientes
- Coordinación de redes internas (ej., enlazarse con otras redes de empleados)
- Actividades de Responsabilidad Corporativa Social (CSR)
- Representante de “ElporElla” (“HeforShe”)
- Seminarios y Entrenamiento
- Representantes de los abogados/as en practica

La Red ha aprendido lecciones de su experiencia:

- Los líderes senior en la firma estaban interesado/as en contribuir estratégicamente, pero no tenían tiempo para dedicarle a asuntos más operativos.
- Se necesita el apoyo de los lideres senior (por ejemplo, un/a socio/a de la junta asesora interna) para que la red sea tomada en serio, y así contar con la aceptación de la firma.
- Debe estar dispuesta a experimentar. ¡No todo lo que se lleve a cabo funcionará, y no tiene por qué funcionar cada vez!
- Debe estar realmente comprometida, ya que cualquier actividad que asuma la red es adicional a su trabajo normal.
- El éxito depende de la cultura de la firma hacia el trabajo de la red de mujeres – por ejemplo, totalmente a favor o en contra. Por eso, usted debe presentar la red como una entidad ‘no-amenazadora’.

Ejemplos de iniciativas implementadas por la red.

- Encuestas semestrales: que se efectúan para revisar y evaluar qué es lo que la gente quiere de la red.
- Donación de trajes de negocios Smart Works: es la donación de ropa de buena calidad, apropiada para entrevistas. Estas prendas de ropa, Smart Works las entrega a mujeres desempleadas que necesitan apoyo adicional (para entrevistas en la búsqueda de trabajo).

Motivar e inspirar a las mujeres dentro y fuera de la firma a través de:

- charlas TED a lo interno (TED: Tecnología, Entretenimiento y Diseño);
- ponentes externos/as;
- coordinar con los grupos de pro-bono – para monitorear lo que están haciendo en cuanto a la diversidad de género;
- eventos internos para celebrar y concientizar sobre el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Niña (IDG) la semana por la diversidad de Linklaters;
- celebrando logros – perfilando éxitos;
- anuncios en la red interna;
- ‘60 segundos con’ – entrevistas de seis preguntas con personas en la firma (no solo socio/as), resaltando logros externos;
- sesiones de desarrollo profesional, incluyendo entrenamiento dentro de la firma;
- mentoría – un café club (parecido al de Bates Wells ‘Café con un/a Colega’); este no fue catalogado como una iniciativa de la red de mujeres; y
- involucrar a hombres – uniéndose a la iniciativa de la ONU Mujeres, la red pudo iniciar la campaña “ElParaElla” (“HeforShe”); lo cual fue bastante bien recibido por los colegas hombres, uno de los socios esta auspiciando iniciativa.

Algunos consejos para establecer grupos dentro de su firma:

- No trate de ser demasiado ambiciosa si su presupuesto o los recursos son restringidos.
- Haga uso de recursos gratuitos y sea creativa; por ejemplo, LeanIn, Ted Talks y podcasts.

- Presupuesto – no tengas temor de solicitar fondos. El incorporar clientes incrementa la posibilidad de tener un presupuesto. Podrás enfocarte en asuntos claves e iniciativas con un pequeño presupuesto.
- Co lidere las iniciativas y tenga un grupo de voluntarias, para compartir el trabajo que se requiere para comenzar y mantener su red.
- Valore en terreno, la realidad del apoyo en cuanto a género, antes de decidir cómo va a lanzar su iniciativa; por ejemplo, la situación en su firma versus las políticas/teorías de la firma.
- Fije límites claros. Por ejemplo, la red, se va a involucrar con discusiones relacionadas a recursos humanos ¿(tales como el acoso sexual)?
- Piense cual será la mejor forma para lograr sus objetivos, de manera positiva y colaborativa. Por ejemplo, como destacar las iniciativas para incorporar en la cultura existente dentro la firma.

Enlace: <https://www.linklaters.com/en/about-us/news-and-deals/news/2019/april/linklaters-named-in-the-times-top-50-employers-for-women-2019>

“Dentro de mi firma, se estableció un grupo para que las mujeres aprendan de aquellas que ya pasaron por el mismo proceso en la firma, apoyarnos en cómo prepararnos, decirnos que funcionó y que no; discutir sobre asuntos que conciernen a las mujeres en la firma. Se podría hacer un club, equivalente al ‘club de hombres’ (por ejemplo, posiciones en los equipos de fútbol y cricket no se les ofrece a las mujeres).

Una encuestada, Reino Unido

DLA Piper – Alianza Mundial de Liderazgo de Mujeres (Global LAW)

Establecida en el 2006, DLA Piper – Alianza Mundial de Liderazgo de Mujeres (Global LAW) apoya a abogadas en el desarrollo de sus capacidades de liderazgo, y creando oportunidades para el desarrollo empresarial. El grupo LAW impulsa la ventaja competitiva mundial de DLA Piper, al perfeccionar y promover a las abogadas, para maximizar sus oportunidades para el desarrollo comercial y el liderazgo. LAW fomenta redes; facilita el flujo de información; y apoya a las abogadas para mejor navegar los desafíos existentes en una firma grande. Las actividades generadas por esta iniciativa incluyen:

- La reunión cumbre del DLA Piper – Alianza Mundial de Liderazgo de Mujeres. Este evento premiado para continuar la educación legal se realiza cada dos años para mujeres asesoras generales en compañías, asesoras generales corporativas y otras mujeres abogadas de alto nivel a lo interno.
- Mujeres apoyando a Mujeres – Alianza de Liderazgo para Mujeres.

Enlace: <https://www.dlapiperwomenssummit.com/about-law.html>

“Después de cinco años, los exalumnos/as de nuestro club de emprendedores/as han cambiado su programa, para tener más reuniones por las tardes, lo que ha aumentado el número de mujeres en el comité de planificación y, se ha hecho un esfuerzo consciente para incluir mujeres en la lista potencial de ponentes y en el calendario de la programación. Estos esfuerzos ya han demostrado ser mucho más efectivos, en cuanto a la asistencia de mujeres y la retención de nuevos miembros/as, independientemente de su género.

Una encuestada, Estados Unidos



Proyecto Cielo/Sky en Pinsent Masons

La firma internacional de leyes, Pinsent Masons ha lanzado un proyecto destinado a lograr y mejorar el equilibrio de género en los equipos directivos, y equipo de liderazgo senior, removiendo cualquier barrera de la progresión de las mujeres, en los escalones superiores dentro de la firma.

Enlace: <https://www.pinsentmasons.com/about-us/announcements/pinsent-masons-launches-project-sky-to-address-gender-balance-at-senior-levels>

Grupos por área de especialización

Un grupo por área de especialización debe ser un espacio seguro, para debatir, intercambiar ideas, relacionarse, y avanzar con el experto al centro. Esto permitirá que la creatividad fluya de lo cual, donde las mejores prácticas puedan crecer y evolucionar.

Mujeres en el Derecho Penal

Mujeres en el Derecho Penal es una organización formada para relacionar y promover las mujeres profesionales en todo el sector de la justicia penal. Apoya y anima a mentores/as, socializa, empodera, y motiva a fiscales y defensoras, trabajando para en la práctica privada o financiada con fondos públicos.

Enlace: <https://womenincrimlaw.wixsite.com/wiel>

Foro de Mujeres sobre el Fraude

El Foro de Mujeres sobre el Fraude (FFF) es una asociación para procurador/as, abogado/as y contador/as que trabajan en el sector de la regulación financiera y en el sector de fraude criminal y civil.

Su propósito es fomentar y estimular el progreso de las mujeres a todos los niveles de especialización, compartiendo ideas, conocimientos, y experiencias. El FFF realiza eventos educativos, con un enfoque legal y de personal de desarrollo; y grupos de redes innovadoras y eventos sociales.

Enlace: <http://www.femalefraudforum.com/>

Asociación de Mujeres en Bienes Raíces

La Asociación de Mujeres en Bienes Raíces crea oportunidades, transmite conocimientos e instiga cambios para la mujer que trabaja en la industria de bienes raíces y construcción. Considera que los logros y los incentivos deberían de estar basados en el mérito y la experiencia y no en el género. De manera activa, aspira a una industria que sea balanceada, diversa, e inclusiva. Su red vincula a sus miembros, con colegas profesionales en todos los sectores, y en todo el Reino Unido. La organización es multi disciplinaria, estimula el intercambio de ideas, y el compartir experiencias a través de su extenso programa de talleres sobre mejores prácticas, visitas a terreno, charlas de interés y eventos sociales.

Enlace: <http://www.womeninproperty.org.uk/>

Mujeres en la Propiedad Intelectual (PI)

La comunidad de Mujeres en PI apoya y forma redes que se enfocan en asuntos que, predominantemente, conciernen a mujeres profesionales trabajando en la propiedad intelectual (PI). La comunidad y sus eventos están abiertos a personas de todos los géneros, que están interesados/as en estos asuntos, y como se pueden abordar. Busca como apoyar a las mujeres que ya están trabajando en cargos profesiones de PI y alienta a la próxima generación de mujeres practicantes, para que se unan a la profesión y avancen en sus cargos. Las Mujeres en PI se enfocan en patrocinar varios eventos al año. Sus eventos, son una mezcla de charlas y paneles de discusiones, como también, eventos sociales más informales. Hay también grupos BAME y LGBT que son parte del proyecto incluyente de PI con los cuales, las Mujeres en PI, se coordinan.

Enlace: <https://ipinclusive.org.uk/community/women-in-ip/>



ANEXO 1: Cómo Establecer Una Sección Dentro de una Firma Grande o Mundial

Consideraciones preliminares

1. Para empezar, usted debería hacer una encuesta a todo su personal y preguntar en qué áreas creen la red debe concentrarse.
2. ¿Es su intención que la red represente los intereses del personal de los servicios legales y comerciales?
3. ¿Cuáles serían las metas y objetivos de la red? Por ejemplo:
 - Atraer, desarrollar, inspirar y retener el talento femenino a todos los niveles;
 - Apoyar todas las mujeres dentro de la firma exhortando comportamientos inclusivos y un cambio en la cultura
 - Contribuir en el desarrollo de políticas internas
 - Facilitar el debate para hablar de los asuntos concernientes y,
 - Organizar eventos para facilitar la interrelación, el desarrollo de la iniciativa, y el aprendizaje.
4. ¿Cómo se demarcará la membresía del grupo? ¿Van a motivar a los hombres a que se unan al igual que las mujeres o, están pensando en formar grupos asociados?
5. ¿Cómo van a conseguir financiamiento?

6. ¿A quién le rendirá cuentas, hay alguien que le puede apoyar, por ejemplo de recursos humanos o un profesional de diversidad e inclusión?

Establezca un estatuto formal (no tienen que ser muy formal, por ejemplo, una presentación en PowerPoint)

1. Prepare un borrador de una Declaración de Principios
2. Elabore una estructura organizativa. Por ejemplo:
 - Una representante de cada departamento para constituir el comité ejecutivo;
 - Una líder y voluntario/as adicionales para:
 - i) Eventos
 - ii) Desarrollo de la organización
 - iii) Administración / portal
 - selección de las líderes - ¿quién va a presidir y cuánto tiempo dura la presidencia?
3. ¿Cómo se decidirá la membresía? Mande un correo electrónico y pregúntele a la gente que indique su interés en ya sea, membresía o voluntariado. Estimule la membresía en todos los niveles de jerarquías y trate de representar el personal del área legal como comercial.

4. Financiamiento. Establezca cual será el financiamiento que necesita. Prepare un plan de negocios, indicando que actividades se están planificando, los beneficios de los eventos y un costo aproximado. Algunas consideraciones para tomar en cuenta:
- En oficinas regionales múltiples – ¿tendrá cada oficina tendrá su propio presupuesto, con un monto adicional para eventos en oficinas múltiples?
 - ¿Puede usted solicitar contribuciones hacia el presupuesto de los grupos de práctica específica para eventos únicos, donde haya claridad en la oportunidad de desarrollo de negocios?

Comunicaciones

1. Prepare una lista de difusión para el comité central
2. Defina como se va a comunicar, de forma amplia, con la audiencia para darles a conocer los eventos. ¿Va a publicar un boletín?
3. Elabore un página portal que se pueda conectar con la página portal global
4. Construya un calendario que se conecte con los eventos de otros grupos. ¿Quisiera agregar eventos externos de interés a su calendario?
5. ¿Quiere estimular a las personas a que compartan enlaces a otros artículos o temas de interés?
6. ¿Quiere usar un grupo cerrado LinkedIn para las comunicaciones?
7. ¿Cuán a menudo considera tener reuniones del comité? Se recomienda hacerlas mensuales
8. Haga un informe anual, resumiendo las actividades.

Inauguración

- Realice un acto de inauguración, presente su visión estratégica y quien está patrocinando el grupo (preferiblemente, alguien del nivel directivo) y como la gente se puede incorporar.
- Podría hacer una encuesta en esta ocasión – preguntándoles que tipo de eventos quisieran, a qué hora les sería más conveniente (temprano en la mañana, hora de almuerzo y al atardecer), que asuntos creen deberían ser prioridad si es necesario, (prepare borrador).

Sugerencias para eventos a realizar

1. Charlas TED a la hora de almuerzo para debatir.
2. Desayunos de cereales: pregúntele a una socia (preguntas a socias de como alcanzaron su posición, etc.).
3. Almuerzos de ‘Mujeres que deberían ustedes conocer’: eventos para clientes y personal con “preguntas y respuestas” con una personaje de alto perfil, seguido con evento social.
4. Muestre una película – por ejemplo, el documental sobre Ruth Bader Ginsburg (<https://www.netflix.com/gb/title/80240086>).
5. Contactos rápidos: las miembros del personal se les da la oportunidad de hacerles preguntas a los socios o personal directivo en un ambiente informal.
6. Charlas más formales con ponentes de renombre o de alto perfil.
7. Eventos sobre cómo desarrollar su marca personal.
8. Eventos conjuntos con clientes u otros grupos afines – por ejemplo, GLOW (organismo de campañas), la Red de Profesionales de Raza Negra (Black Professionals Network).
9. Mentorías informales y/o eventos de formación de redes.



ANEXO 2: Propuesta Borrador Para una Encuesta

1. ¿Es usted parte de una Red de Mujeres?
2. ¿Cree usted que una Red de Mujeres le sería útil para impulsar un mayor balance de género en su oficina/país/región?
3. ¿Cuál cree usted debe ser la función de la Red de Mujeres?
4. ¿Qué actividades podrían ser de mayor interés para usted como integrante de la Red?
 - a) Tener influencia sobre las políticas y cambios dentro de la firma
 - b) Oportunidades para fortalecer su carrera
 - c) Contacto con mujeres con roles positivos
 - d) Mentorías
 - e) Almuerzos y seminarios educativos
 - f) Eventos de formación de redes con posibles clientes
 - g) Patrocinios
 - h) Enlazarse con otros departamentos
 - i) Conectarse con otras oficinas
 - j) Apoyar el retorno al trabajo
 - k) Eventos sociales y actividades
5. Le interesaría involucrarse en las actividades de la Red (por ejemplo, organizar eventos, actualizar el portal, comunicaciones)
6. Algún otro comentarios



ANEXO 3: Como Manejar una Efectiva Mesa Redonda

Usted puede organizar una mesa redonda con las siguientes sugerencias:

1. Reglas básicas

Le recomendamos preparar estas instrucciones y entregárselas a las participantes al comienzo de la sesión. También lo puede escribir en la pizarra/ rotafolio:

- a) No Celulares
- b) No interrupciones externas
- c) Discusiones abiertas, honestas y productivas de manera respetuosa
- d) Escuchen lo que otros dicen, sin interrumpir
- e) No entable discusiones ‘uno a uno’ mientras otras están hablando
- f) Respete el tiempo asignado y el espacio para hablar
- g) La reunión debe ser consensual (nadie debe dominar)
- h) Participación activa de todas
- i) Las diferencias de opiniones no deben ser vistas como ataques personales
- j) Participación voluntaria

2. Mesas redondas efectivas

Para el facilitador/a en la sesión:

- a) Mantenga la discusión ágil respetando los tiempos convenidos
- b) Brinde tiempo suficiente para las discusiones
- c) Asegúrese que las personas se sientan cómodas para preguntar, discutir un punto, y para que adopten una posición imparcial sobre las posiciones de otras
- d) Asegúrese que todas tengan la oportunidad de hablar y que ninguna persona domine la discusión
- e) Ponga fin a la reunión en un momento prominente de la discusión

Después de la sesión:

- f) Entregue las notas a las participantes y las modificaciones acordadas
- g) Comparta estos apuntes con la Law Society

Para la notaria

- a) Para tener un registro preciso, transcriba los apuntes en representación del grupo de la mesa redonda
- b) Asegúrese que los apuntes sean claros y comprensibles
- c) Finalice los apuntes y entregue toda la documentación relevante de forma precisa y rápida
- d) Asegúrese que los apuntes se le entreguen al grupo

Tiempo Óptimo: 2 horas con un descanso de 10 minutos en el medio. Permita, al menos 10 minutos para consolidar los puntos principales al final de la sesión.

Necesidades de equipo:

- Una sala con una mesa redonda
- Pizarra blanca o rotafolios
- Marcadores
- Papel y bolígrafos para todas
- Tacos de notas – post its (opcional)

Antes de realizar la mesa redonda

- Dependiendo de su experiencia, limite la cantidad de participantes a un número reducido
- Comparta los documentos relevantes para la discusión.
- Dé a conocer los objetivos generales del proyecto como también los objetivos específicos de la mesa redonda.
- Dele a las participantes que ha seleccionado unas 3-4 semanas para prepararse bien, pida que le confirmen la participación y envíele recordatorios regulares. Prepare un sistema para recopilar las confirmaciones.

Durante la ejecución de la mesa redonda

- Asegúrese de llegar 30 minutos antes del evento para cerciorarse que tiene todo lo que necesita.
- Preséntese al grupo y cuál será su función como facilitadora. Acuerde con el grupo quien va a tomar apuntes.
- Explique las reglas a seguir.
- Hágale ver al grupo cómo será el proceso de tomar apuntes y, como serán utilizados más adelante.
- Brinde espacio a las participantes para presentarse y establecer un ambiente de confianza.
- Sea vigilante de las comunicaciones no verbales.
- Recuérdele a las participantes que, mientras estén en la mesa redonda, todas tienen el mismo estatus.
- Finalice haciendo un resumen de los puntos principales, de la evaluación/revisión de los puntos de acción, y, explique cuáles serán los próximos pasos a seguir.
- Finalice a tiempo y de forma positiva.

Después de la mesa redonda

- Circule un informe borrador entre los participantes para que aporten sus modificaciones.
- Produzca un informe final de su reunión incluyendo el seguimiento de cualquier punto de acción y compártala con la Law Society.
- Comuníquese/escríbales a las participantes, agrádezcales su participación, pregúntales si quisieran continuar participando en la iniciativa, y distribuya el informe entre ellas.

ANEXO 4: El Compromiso Hacia las Mujeres

Una promesa por la igualdad de género en la profesión jurídica

Esta declaración es la garantía que, los signatarios/as, aprovecharán el poder de la igualdad de género para transformar la profesión.

Las organizaciones firmantes de esta Promesa se comprometen a hacer todo lo que este a su alcance para construir una profesión más justa e igualitaria. Una fuerza de trabajo más balanceada ofrece muchas ventajas para una mejor cultura empresarial y un óptimo lugar de trabajo y, es cada vez, más importante para los clientes/as.

Dado el perfil de la profesión legal², el resultado esperado de este Compromiso es alcanzar la igualdad de género en los rangos superiores de la profesión y entre aquellos que están en posiciones de liderazgo. En general, este Compromiso refleja la voluntad de tener igualdad de género a todos los niveles de la profesión, enfrentar el problema de la brecha salarial, así como otras desigualdades que aun afectan a todas las mujeres en la abogacía, especialmente aquellas sobrellevando múltiples niveles de discriminación³, i.e. género y etnia o discapacidad y otros.



EL COMPROMISO

- Las organizaciones se comprometen a apoyar el avance de todas las mujeres¹ incluyendo en cargos de dirección en la profesión, concentrándose en la retención, facilitando el ascenso como socias, consejeras judiciales, y/o nombramientos judiciales y en otros cargos de dirección.
 - Reconocer la diversidad del sector y que las organizaciones están en diferentes niveles en su jornada de igualdad de género y, por lo tanto, deben prepararse planes de acción, objetivos y metas que sean adecuadas.
- Instar a que las organizaciones publiquen sus planes de acción y den a conocer abiertamente los avances con relación a los objetivos y metas planteadas, para promover la transparencia y la rendición de cuentas necesarias para impulsar el cambio.

1 Considerando todos sus antecedentes, identidad y nivel de experiencia, incluyendo pero no, limitándose a: edad, identidad de género, discapacidad, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, matrimonio o unión civil, embarazo y maternidad, casada o en un relación civil, situación socio-económica y responsabilidades de cuidado.

2 La Law Society representa más del 60% de los/as admitido/as a la profesión legal desde el 1990 y representa a más del 50% de los abogados practicantes, aun así, menos del 30% de los socios en la práctica privada son mujeres (fuente: Estadísticas Anuales de la Law Society). El Bar Council señala que: Ha habido paridad de género en el pupillaje por los últimos diez años, pero sólo un 38% de los abogados de profesión son mujeres mientras que, sólo un 16% de los Consejeros Judiciales ('Queen's Counsel') son mujeres (Bar Council, Abril 2019). CILEx: 75% de los miembros de CILEx son mujeres

3 Esto, a menudo se refiere a como interseccionalidad, que examina cómo otras características se superponen con

Mi organización se compromete a promover la igualdad de género a través de:

1. Tener un/a miembro de nuestro equipo de dirección / del comité de administración que sea responsable de la diversidad e inclusión de género;
2. Establecer objetivos específicos sobre género y metas a nivel de dirección y a todos los otros niveles necesarios;
3. Considerar las discrepancias en los resultados que diferencian a los grupos de mujeres a todos los niveles i.e. sus antecedentes, identidad y nivel de experiencia;
4. Desarrollar un plan de acción para alcanzar la igualdad de género en nuestros equipos de dirección y de liderazgo;
5. Comprometerse en los niveles directivos superiores a combatir la discriminación sexual, la intimidación psicológica y el acoso sexual en el lugar de trabajo;
6. Comprometerse a eliminar la cultura de prejuicio en el lugar de trabajo que puede manifestarse en las discrepancias de los resultados;
7. Hacer público nuestro Compromiso, publicando nuestros objetivos, metas y plan de acción;
8. Asegurar que el pago, incentivo, y reconocimiento al equipo directivo superior esté vinculado al compromiso y la ejecución de los objetivos y metas sobre igualdad de género en la organización ⁴.

el género e impactan en la experiencia que, diferentes subgrupos: i.e. mujeres de minorías étnicas, mujeres con discapacidades, mujeres con responsabilidades familiares etc.

4 La Cláusula 8 del Compromiso puede emitirse para abogadas trabajando independientes dentro de firmas



ANNEX 5: Lista de Entrevistadas

1	Nicole Dillon	Argentina	Allende and Brea
2	Florencia Heredia	Argentina	Allende and Brea
3	Alisa Fiddes	Australia	Kingwood and Mallesons
4	Adrienne Morton	Australia	Australian Women Lawyers and Tasmanian Women Lawyers
5	Ella van der Schans	Australia	Victorian Women Lawyers Tasmanian Women Lawyers
6	Raquel Stein	Brasil	Brasil Mentoring Group
7	Yordanka Bekirska	Bulgaria	Bulgaria Lawyers for Women's Rights / Association of Women Lawyers
8	Dace Lutere-Thummel	Europa	European Women Lawyers Association (DACE)
9.	Brooke Holden	Hong Kong	Women in Law Hong Kong
10.	Christina Blacklaws	Reino Unido	Law Society of England and Internacional Wales / International Bar Association (IBA)
11.	Sarah Carnegie	Internacional	International Bar Association (IBA)
12.	Christie Guimond	Internacional	She Breaks the Law (White and Case)
13.	Anne Ireri	Kenia	FIDA
14.	Izabella Konopacka	Polonia	Women in Law
15.	Ivy Wong	Reino Unido	Legal Geeks (Lexco)
16.	Jeanne Marie Clavere	Estados Unidos	National Conference of Women's Bar Associations
17.	Lieselot Whitbeck	Estados Unidos	AMIGA
18.	Joanna Conway	Reino Unido	Women in Law IP Group
19.	Rikka Beppu	Japón	Women in Law Japan