

# LAS SOCIAS ACONSEJAN

A través de sus propias palabras y experiencias, las socias de más de 30 despachos nos comparten consejos, las medidas que están incorporando para disminuir la brecha de género y los esfuerzos que han tenido que realizar al ejercer la abogacía en Latinoamérica.



LÍDERES FEMENINAS



## ANDREA SAFFIE VEGA

Socia • Cariola Díez Pérez-Cotapos • Chile

"Si existen limitantes para que las abogadas accedan a posiciones de liderazgo; situación que, al menos en Chile, es transversal en todas las áreas del ejercicio profesional (privado, público, académico y judicial). En mi experiencia, fui capaz de superar esas limitantes con el apoyo de la firma y el apoyo familiar, ambos absolutamente necesarios para poder romper las barreras que se imponen con más fuerza en las mujeres.

A partir del año 2019, en el despacho asumimos como desafío de corto plazo adoptar medidas a efectos de potenciar el liderazgo femenino. La equidad de género ha pasado a ser un tema fundamental en la agenda de nuestra firma (y en mi agenda personal), viendo centrados los esfuerzos en definir políticas concretas para permitir a más abogadas alcanzar puestos de liderazgo. Hemos establecido políticas de flexibilidad, tanto para abogadas como abogados; implementamos de un programa de mentoring; fortalecimos la comunicación interna; dimos mayor visibilidad a las asociadas senior de la firma y potenciamos su liderazgo interno; además de adoptar otras medidas administrativas específicas para las abogadas en etapa de lactancia y los abogados padres de menores lactantes. Estamos muy conscientes de que este debe ser un ejercicio dinámico y que aún tenemos mucho trabajo por hacer".



## BÁRBARA ZLATAR AYUSO

*Socia • Cariola Díez Pérez-Cotapos • Chile*

"La presencia de mujeres va decreciendo a medida que se avanza en la carrera profesional. Ahora bien, de un par de años a la fecha, la falta de liderazgo femenino en el mercado legal se ha visibilizado y planteado como un desafío transversal. Esto ha llevado a que el tema de la equidad de género haya tomado mucha relevancia para mí en lo personal y para el mercado en general. En nuestra firma se han adoptado políticas de flexibilidad; programas de

mentorías; mayor visibilidad a las asociadas senior de la firma y posicionamiento de su liderazgo interno, entre varias otras. La pandemia y la implementación del trabajo remoto ha transformado la forma en que los servicios legales pueden ser prestados. Esto ha llevado a dejar de teorizar sobre la factibilidad del trabajo remoto, lo que creo contribuirá al acceso de una mayor cantidad de mujeres a posiciones de liderazgo en el mediano plazo.

Soy optimista y pienso que se está abriendo una instancia para empoderar a las nuevas generaciones de abogadas. Mi consejo para ellas sería tomar un rol activo dentro de su equipo de trabajo y con sus objetivos claros. Creo que es importante que visibilicen su trabajo desde el inicio de sus carreras, de manera que logren ir cimentando una carrera que las puede llevar a esas metas".