

“Compromiso por la Diversidad, Equidad e Inclusión”

Un llamado a la acción desde las Direcciones Jurídicas, Líderes de Ética y Cumplimiento, y Directores de Relaciones con el Gobierno de Empresas hacia las firmas legales.

A pesar de los esfuerzos realizados hasta la fecha, la igualdad, la equidad y la inclusión aún no son una realidad en las posiciones de liderazgo de muchos despachos jurídicos, que son nuestros proveedores de servicios legales.

Nosotras y nosotros, miembros del GC Network, una red de Directores y Directoras Jurídicas, de Líderes de Ética y Cumplimiento, y Directores y Directoras de Relaciones con el Gobierno, de Empresas, reconocemos nuestra gran responsabilidad e interés para generar acciones contundentes para transformar la profesión legal en México.

Estamos comprometidas y comprometidos a fomentar un ambiente profesional igualitario e incluyente, así como a asegurar que nuestros proveedores de servicios legales adopten y apliquen políticas eficaces que promuevan la diversidad, equidad e inclusión. Por lo tanto, nos comprometemos a compartir prácticas y métricas de clase mundial, contribuyendo al avance continuo en diversidad, igualdad e inclusión (DEI) y estableciendo a México como un referente en este campo.

El papel de las y los Directores Jurídicos de Líderes de Ética y Cumplimiento, y Directores de Relaciones con el Gobierno, de Empresas es clave en la generación de cambios sistémicos y duraderos, por lo que exigiremos y recompensaremos avances significativos en DEI de las firmas legales con las que trabajemos.

Extendemos una invitación a los Directores y Directoras Jurídicas, de Líderes de Ética y Cumplimiento, y Directores de Relaciones con el Gobierno, de todas las empresas que operan en México, para unirse al “Compromiso por la Diversidad, Equidad e Inclusión” impulsado por la Red GC Network y Abogadas MX.

Como actores clave dentro del sector legal es imprescindible para generar cambios sistémicos e institucionales a largo plazo y que perduren en el tiempo que nos comprometamos a:

- Enfatizar la importancia de las iniciativas de diversidad e inclusión dentro y fuera de nuestro sector, y a generar oportunidades educativas para su reforzamiento.
- Premiar con nuestra consideración de contratación profesional a firmas que implementen un programa educativo y de capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión, independientemente del tamaño de la misma.
- Comunicar con claridad nuestras expectativas a proveedores externos en términos de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Dar prioridad a las firmas legales que incluyan dentro de su despacho capacitaciones, mentoría, profesionalización de networking, talleres de habilidades socioemocionales, programas de capacitación continua con

enfoque de género, y una cultura organizacional basada en la diversidad, equidad e inclusión.

- Enfatizar en la importancia de que en los equipos legales que atiendan a la empresa, cuenten con mujeres en puestos de toma de decisión y a mujeres que estén en camino a ocupar estos puestos.
- Dar la retroalimentación necesaria, cuando un proveedor no haya cumplido con los requerimientos de Diversidad, Equidad e Inclusión, fomentando que pueda acceder a futuras oportunidades con la empresa, al mejorar sus propios procesos, y que puedan identificar claramente, los retos que tienen dentro de sus despachos en términos de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Solicitar una carta compromiso a los despachos con los que decidamos trabajar, para que las mujeres que sean parte del equipo legal que sirva a la empresa, se mantenga en número y en posición durante toda la relación contractual y de servicios.
- Solicitar a nuestros proveedores que pertenezcan a redes que impulsen programas de Diversidad, Equidad e Inclusión para generar cambios positivos y de largo plazo, en el sector legal.
- Exigir que los despachos con quienes trabajemos, cuenten con una herramienta de medición de sus propias políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión, la que deberán compartir anualmente con la empresa, emitida por una organización confiable y comprometida con la Diversidad, Equidad e inclusión.
- Liderar con el ejemplo y fomentar buenas prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión en nuestro espacio de trabajo. Contar con planes de carrera y tener a mujeres abogadas en posiciones de toma de decisión como parte del equipo legal.
- Apoyar a organizaciones que contribuyan a la causa de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Apoyar los esfuerzos internos que se generen dentro de las firmas legales, los reconoceremos, y tendremos una reunión anual para conocer sus avances y retos en la materia.
- Comunicar de manera enfática, cuando decidamos terminar o limitar nuestras relaciones con los despachos cuyo desempeño evidencie constantemente una falta de interés significativo en ser diversos.

Además este compromiso implica requerir a las firmas externas con las que trabajemos la implementación dentro de un plazo de tres a cinco años de al menos 5 de los 10 Estándares para la Diversidad e Inclusión en los despachos jurídicos que fueron elaborados por Abogadas MX, asociación civil que trabaja en cambiar las condiciones a fin de que cada abogada en México se desenvuelva en un entorno profesional, igualitario, seguro e incluyente (consultar anexo). El objetivo de esta acción es elevar la proporción de talento diverso en dichos despachos a como mínimo, un 30% en posiciones de alta dirección (sociedad).

Queremos ver un futuro en el que nuestros despachos tengan equipos compuestos por personas de diferentes edades, géneros, orientaciones sexuales, orígenes culturales y étnicos, así como personas con capacidades diversas y variadas trayectorias educativas y profesionales, trabajando y aportando sus habilidades y perspectivas únicas.

Los firmantes asumimos el compromiso contenido en este documento, porque tenemos la convicción de ofrecer mayores oportunidades a aquellos despachos que se destacan positivamente en este aspecto, demandando que cuenten con un plan estructurado en Diversidad, Equidad e Inclusión y que midan y monitoreen sus avances y los comuniquen.

¡COMPROMÉTETE!

¡ACCIONA!

ANEXO

ESTÁNDARES PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LOS DESPACHOS JURÍDICOS ABOGADAS MX

1. Promover políticas de igualdad sustantiva desde los cargos de toma de decisión.

Este Estándar provee una base para una implementación exitosa del resto, pues parte de la idea de que un despacho debe promover principios de igualdad e inclusión desde los cargos más altos para permitir que éstos se incorporen de manera integral en todas las áreas.

2. Tratar a todas las personas de manera equitativa. Respetar y defender los derechos humanos.

Este Estándar busca enfatizar que tener en cuenta las necesidades y realidades diferenciadas de las mujeres y hombres en el espacio de trabajo es crucial para que las estrategias de los despachos jurídicos promuevan la igualdad entre todo el personal, debido a que esas diferencias repercuten en su desarrollo profesional. También incluye el tema de la violencia, un fenómeno que las mujeres y personas de la diversidad sexual enfrentan en mayor medida debido a la desigualdad de género.

3. Promover la salud ocupacional: bienestar físico, mental y social.

Para este Estándar es importante traer a nuestra conversación el concepto de "salud ocupacional", la OIT y la OMS, la han definido como: "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las enfermedades, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo". No podemos perder de vista que el trabajador promedio pasa alrededor de dos tercios de su vida en el trabajo. El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de salud, estatus, relaciones sociales y oportunidades de vida. La Salud Ocupacional es una estrategia que asegura la salud de las y los trabajadores, así como la fortaleza de las economías nacionales a través de una mejor productividad, motivación y calidad de productos y servicios. Trabajar en condiciones sanas y seguras constituye uno de los principales determinantes de la salud; es decir, un aspecto ineludible para el goce efectivo del derecho humano a la salud.

4. Impulsar la educación, la formación y el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Este Estándar tiene que ver con la necesidad de invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos a través de la educación, formación y capacitación continua.

Sin embargo, es crucial no perder de vista la Interseccionalidad que viven las mujeres por lo que hay que atender necesidades específicas, que permitan un acceso igualitario a la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

5. Colaborar con empresas comprometidas con el respeto a los derechos humanos y la integridad empresarial.

El papel de garante de los derechos humanos tradicionalmente ha correspondido a los Estados. Sin embargo, en el escenario global en el que nos encontramos insertos es necesario el respeto, promoción y defensa de los derechos humanos por parte del resto de actores, especialmente por las empresas en general, cuyos negocios tienen influencia a nivel nacional e internacional.

El respeto de los derechos humanos, no solamente afecta las operaciones directas, sino también las indirectas. 1 de cada 6 trabajadores en el mundo trabaja en la cadena de suministro de otra compañía, por lo que es importante evaluar a todos los proveedores para ver si ellos impactan sobre los derechos humanos.

6. Distribuir el trabajo Pro bono de manera equitativa.

El trabajo legal pro bono en la comunidad jurídica en México ha adquirido una mayor importancia, no sólo desde un punto de vista ético y de responsabilidad social de la abogacía, sino también por los beneficios que genera en la imagen y reputación de los despachos jurídicos, áreas legales de empresas, universidades o profesionales del derecho independientes.

Para garantizar un enfoque inclusivo en el trabajo pro bono, es importante contar con una política explícita de gestión de casos dentro del Manual interno de trabajo pro bono. Esto implica considerar las experiencias y desafíos únicos que enfrentan al asignar y gestionar asuntos pro bono. La política debe abordar posibles sesgos de género en la asignación de casos y proporcionar pautas para promover equidad de oportunidades para las abogadas de participar en el trabajo pro bono.

7. Tolerancia cero al acoso y hostigamiento sexual y basado en el género.

La violencia contra las mujeres es una problemática vigente en México; pese a significativos avances normativos y esfuerzos desde distintos ámbitos para su eliminación, lo cierto es que aún constituye una de las más graves violaciones de derechos humanos, extendida y legitimada en el mundo entero.

Específicamente en el ámbito jurídico, destaca a nivel mundial el estudio ¿Nosotras también? Intimidación y acoso sexual en las profesiones jurídicas, elaborado en 2019 por la International Bar Association [IBA] a partir de una encuesta con 6,980 profesionales de 135 países. El estudio señala que más del 50% de mujeres abogadas ha sufrido acoso laboral, frente al 30% de sus colegas varones. La diferencia de género se recrudece en el caso del acoso sexual, problemática que afecta a una de cada tres mujeres y a uno de catorce hombres.

8. Cultura de la inclusión, la diversidad y la no discriminación

La defensa de la diversidad social y cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto por la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular a

todas las personas en su diferencia y a todos los grupos históricamente discriminados, socialmente vulnerables y económicamente excluidos. Es importante promover esta diversidad, inclusión y no discriminación tanto al interior de los despachos como en sus conexiones externas, generando un impacto positivo en su entorno y en el de las personas con quienes interactúa.

9. Debida diligencia.

Es necesario poner suficiente atención en la importancia que tiene que los despachos jurídicos identifiquen, prevengan, mitiguen y reparen los impactos a los derechos humanos que tienen en sus propias operaciones y a lo largo de su cadena de suministro. Los despachos jurídicos, como las empresas, tienen la posibilidad de ser actores de cambio social, no sólo a través de su prestación de servicios, sino que también se encuentran en la posibilidad de implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de sus organizaciones y proporcionar a sus proveedoras acceso a estos mecanismos.

10. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

En la actualidad, cada vez más despachos jurídicos cuentan con políticas y mecanismos internos para contribuir a crear entornos laborales más incluyentes, seguros, que no discriminen y que provean de mecanismos para atender casos de violencia y discriminación. Sin embargo, un cambio verdaderamente integral, requiere también mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan conocer los avances, logros y retos en el camino hacia una igualdad sustantiva.

Tal como el Pacto Mundial lo indica, de nada sirve desarrollar una ruta para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres, incluida la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades para el avance profesional, la licencia parental remunerada, la tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras, si no se cuenta con un sistema de seguimiento y reporte de los resultados que nos ayude a avanzar hacia los objetivos. Esa es en efecto la meta de este último Estándar, la cual debe estar presente en todas las etapas de trabajo.