

A representatividade feminina em posições de liderança no mercado jurídico brasileiro

30.03.2021 2 minutos de leitura

Assuntos

Prêmios e Reconhecimentos BMA

Diversidade BMA Mulher Barbara

Rosenberg

Em um movimento gradual, ainda que de forma lenta, as empresas têm promovido mais espaços de representatividade para as mulheres no mercado de trabalho, buscando assegurar a equidade de gênero nas mais diversas áreas de atuação.

No mercado jurídico não é diferente, sabemos que ainda há um longo percurso pela frente. No entanto, já é possível observar algumas mudanças em prol deste objetivo tão importante.

De acordo com a 1ª edição do Chambers Brazil, guia que lista os melhores escritórios e profissionais do mercado jurídico no país, a presença de mulheres reconhecidas por clientes e colegas subiu de 19% para 22% em 2021. O avanço traz boas perspectivas, ainda que seja pequeno.

Outra iniciativa que movimentou o mercado neste ano, foi o lançamento do guia Análise Advocacia Mulher, com o objetivo de fomentar a participação das mulheres no mercado brasileiro de advocacia e trazer aos holofotes mais talentos femininos da área, visto a diferença no percentual de homens e mulheres que costumam ser destacados nos rankings do mercado jurídico.

Já por parte dos escritórios, iniciativas como a criação de comitês de diversidade, mentorias, ações afirmativas para garantir a participação de mulheres nos conselhos de administração ou em posições estratégicas do escritório, são algumas das práticas que têm feito a diferença.

Membro dos comitês BMA Mulher e BMA Diversidade, reconhecida como Star Individual na última edição do guia Chambers Brazil: Contentious 2021 e eleita a advogada mais admirada do país pelo Análise Advocacia Mulher, entre os escritórios *full-service*, a convite do Valor Econômico, nossa sócia Barbara Rosenberg comentou sobre a importância do tema.

Segundo nossa especialista, os escritórios têm responsabilidade de buscar eliminar barreiras de gênero para permitir um crescimento profissional paritário entre mulheres e homens. Para ela, canais efetivos de denúncias de assédio, regras de licença parental mais igualitárias e posterior acolhimento no retorno ao trabalho são alguns dos instrumentos para derrubar obstáculos ao desenvolvimento da carreira. “A rede de apoio deve vir de dentro e de fora do escritório e deve ser formada por mulheres e homens”, afirma.

Aqui no BMA, ficamos felizes com os avanços que já trilhamos, tanto no escritório, como no mercado em geral. Mas, sabemos da importância de continuar fomentando e implementando ações que realmente façam a diferença para alcançar a equidade de gênero e de oportunidades, não só na vida profissional. Entendemos esse objetivo como um trabalho coletivo, e o

engajamento de todos é essencial.

Leia também: Protagonismo feminino e necessidade de ações concretas são tema de conversa com fundadora da RME, Ana Fontes

*Clique aqui e confira a entrevista completa de Barbara Rosenberg ao Valor Econômico.