



the global voice of
the legal profession®

50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica



INFORME SOBRE LOS RESULTADOS DE CHILE

Unidad de Política e Investigación Jurídica de la International Bar Association
con el apoyo de la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho

La International Bar Association (IBA), fundada en 1947, es la organización internacional líder a nivel mundial de juristas, colegios de abogados, estudios de abogados y equipos jurídicos internos. La IBA influye en el avance de la reforma de la legislación internacional y da forma al futuro de la profesión jurídica en todo el mundo. Entre sus miembros figuran más de 80 000 abogados, 190 colegios de abogados y 200 estudios de abogados, que abarcan más de 170 países. La IBA tiene su sede central en Londres, con oficinas en São Paulo, Seúl, La Haya y Washington D.C.

La Unidad de Política e Investigación Jurídica (LPRU, por sus siglas en inglés) de la IBA lleva a cabo investigaciones y elabora iniciativas relevantes para el estado de derecho, la profesión jurídica y la comunidad global en general. La LPRU colabora con juristas, estudios de abogados, colegios de abogados, gobiernos, organizaciones no gubernamentales e instituciones internacionales para obtener resultados innovadores, colaborativos y eficaces.

© 2023

International Bar Association
Chancery House,
53-64 Chancery Lane,
Londres WC2A 1QS
Reino Unido
www.ibanet.org

Se han realizado todos los esfuerzos razonables para verificar la exactitud de la información contenida en el presente informe. La International Bar Association no asume ninguna responsabilidad derivada de su contenido. Este informe no constituye ningún asesoramiento legal. El material incluido en el presente informe puede citarse o volver a imprimirse, siempre que se mencione la autoría de la International Bar Association.

Índice

Preámbulos	4
Principales resultados – Chile	6
Introducción	7
El proyecto	7
Contexto del país	7
La profesión jurídica en Chile	8
Metodología	9
Representación de género en toda la profesión jurídica: situación en 2023	11
Panorama general: toda la abogacía	11
Panorama general: trabajo a tiempo parcial	12
Iniciativas sobre igualdad de género: en el conjunto de la profesión jurídica	13
Popularidad de las iniciativas y percepción de su efectividad	13
Iniciativas sobre igualdad de género: desglose por sector	16
Estudios de abogados	16
El sector empresarial	18
El sector público	20
La judicatura	22
Comparación con Inglaterra y Gales, Países Bajos, Nigeria, España y Uganda	25
Conclusión	26
Agradecimientos	27
Apéndice 1: tablas de datos	29
Apéndice 2: preguntas de la encuesta	30

Preámbulos

Creo firmemente en tomar decisiones basadas en la evidencia y valoro mucho la calidad de la investigación y los datos que la IBA ha recopilado y analizado concienzudamente y que se exponen en este ambicioso estudio global que abarca nueve años.

Muchas de las estadísticas que se presentan en los resultados no son positivas, pero dichos resultados también provocaron una reacción a nivel personal y me llevaron a reflexionar en profundidad sobre mi papel como líder y como hombre.

Sospecho que si preguntásemos a cualquier grupo de abogados si apoyan la igualdad de género casi todos, hombres y mujeres, contestarían que sí sin dudarlo. Sin embargo, solo un 76% de los lugares de trabajo en el ámbito jurídico hacen un seguimiento del equilibrio de género a nivel general, y solo un 57% lo hace a nivel de los cargos más altos. En el informe también se concluye que en Chile el 34% de abogados en puestos de alta responsabilidad son mujeres. Estas estadísticas incluyen a profesionales de la abogacía que trabajan en estudios de abogados, equipos jurídicos de empresas, el sector público y la judicatura. Existe una clara desconexión entre nuestros valores y nuestras acciones. A fin de lograr más paridad en los niveles superiores, las iniciativas de equidad de género deben contar con el firme apoyo, no solo de las mujeres, sino de los hombres, especialmente de los que ya se encuentran en puestos de liderazgo.

La pandemia nos enseñó que la capacidad de cambiar y adaptarnos rápidamente no solo es posible sino también necesaria. Los resultados de este informe demuestran que la lucha por la igualdad de género no ha avanzado con rapidez, pero que ha sido positiva. Espero que este estudio sirva como invitación a actuar, en particular para quienes actualmente ocupan posiciones de poder.

Me siento orgulloso del trabajo que ha realizado la IBA para poner el foco en cuestiones de género y diversidad en el ámbito jurídico. Como organización, hemos demostrado nuestra dedicación al hacer del equilibrio de género una de nuestras cinco prioridades estratégicas de los próximos dos años. Espero que este estudio sirva a la vez como un rayo de esperanza y como una invitación para actuar, porque aún queda mucho trabajo por hacer.



Jaime Carey

Vicepresidente, International Bar Association

El estudio de la Internacional Bar Association con el respaldo de la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica constituye, sin duda, una iniciativa muy potente, porque pone datos sobre la mesa que nos invitan a reflexionar, no sólo sobre las causas que hacen que la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad esté muy por debajo del porcentaje total de mujeres abogadas y los retos que tenemos por delante, sino también acerca del camino que hemos recorrido para llegar hasta aquí y las lecciones o aprendizajes que se pueden extraer de esa experiencia.

La experiencia femenina en la profesión legal en Chile da cuenta de luchas y reivindicaciones, de rostros y figuras de mujeres emblemáticas que nos recuerdan que las conquistas han sido fruto de ese empeño, y que los avances nunca son lineales, ya que cuando de cambios culturales se trata, en ocasiones se puede retroceder. Esta experiencia, sin embargo, demuestra que esos mismos retrocesos no consiguen desanimarnos, sino, por el contrario, sirven de alerta para afrontar las dificultades que se presentan.

La realidad que constata la presente investigación, en cuanto a la participación femenina en el Poder Judicial, se encuentra absolutamente en línea con los números que, periódicamente, publica la institución¹, y que evidencia que el problema no es uno de ingreso al sistema de justicia sino de acceso a los cargos de mayor jerarquía. Los retos que dicha situación implica, son parte del interesante proceso que el Poder Judicial ha estado desarrollando en el último tiempo, tendiente a asumir un compromiso concreto en la promoción del pleno respeto del derecho a la igualdad y no discriminación en razón del género. En ese contexto, el Tribunal Pleno de la Corte Suprema, el año 2016, crea una oficina o unidad de carácter estratégico, denominada Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial; posteriormente, en 2018, aprueba una Política de Igualdad de Género y No Discriminación para el Poder Judicial, que marca un hito en el compromiso institucional en la materia y ha ido, progresivamente, complementando sus estructuras con un Consejo Consultivo a nivel nacional y con la creación de comités locales de género.

Una de las líneas de acción específicas apunta a identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres al interior del Poder Judicial, en la movilidad y ascenso a los cargos de mayor jerarquía. Así, la Secretaría Técnica antes aludida, realizó entre los años 2019 y 2021 dos investigaciones que evidencian la existencia de barreras culturales, organizacionales y normativas que limitan el acceso y la movilidad de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad. Si bien se reconoce que los procedimientos de reclutamiento y selección han introducido mejoras que los hacen más objetivos y transparentes, la percepción es que subsisten limitaciones y sesgos, como el mayor peso que se le atribuye normativamente a la antigüedad, lo que genera desventajas para las mujeres, y el que no se consideren adecuadamente aspectos vinculados al género en las postulaciones, entre otras cuestiones. Los resultados y propuestas formuladas por estas investigaciones permitieron que la Corte Suprema, recomendara tomar algunas acciones concretas para fomentar la participación, entre ellas, que las ministras y ministros voten al menos por un hombre y una mujer al conformar las ternas o cinquenas; así como elegir, alternadamente, un juez y una jueza a la hora de nombrar suplentes para servir el cargo en la Corte Suprema, formando listas separadas del escalafón primario, lo que permite superar el obstáculo de la antigüedad.

Me interesa destacar, asimismo, el abordaje de la problemática del acoso sexual al interior del Poder Judicial, y el compromiso de las máximas autoridades para lograr su erradicación, requisito indispensable para resguardar la dignidad e integridad de las mujeres, principales víctimas de estas conductas.

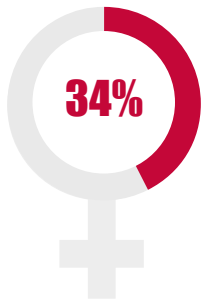
Felicito a quienes han hecho posible este Estudio, que permitirá a las instituciones y personas que formamos parte de la profesión legal, tener una mirada integral sobre los obstáculos para la participación de las mujeres en nuestro medio, a fin de enfrentar los problemas comunes a través del intercambio de experiencias y el conocimiento, para lo cual, desde el Poder Judicial de Chile, estamos enteramente disponibles.



Andrea Muñoz
Ministra de la Corte Suprema de Chile

1 Mujeres y hombres en el Poder Judicial, <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/mujeres-y-hombres-en-numeros-en-el-poder-judicial>, consultado el 6 de septiembre de 2023.

Principales resultados – Chile



Representación de género en toda la profesión jurídica:
34% de todos los abogados en puestos de alta responsabilidad son mujeres

Iniciativas sobre igualdad de género:

76%

El 76% de los encuestados hace un seguimiento de la igualdad de género en general.

57%

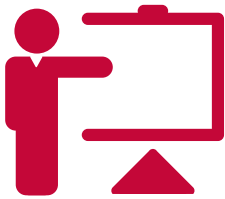
Solo el 57% hace un seguimiento de la igualdad de género en puestos de alta responsabilidad.

Las tres iniciativas más populares en toda la profesión jurídica son:

- el trabajo flexible
- los programas de coaching/mentoría
- el establecimiento de objetivos para puestos de alta responsabilidad



Dentro de los estudios de abogados, las mujeres suponen el 39% de los abogados y el 18% ocupa puestos de responsabilidad.



La capacitación sobre sesgos inconscientes, a pesar de ser una de las políticas menos populares, se considera una de las más efectivas.

El trabajo flexible es la iniciativa más popular y se percibe como la más efectiva.



El establecimiento de cuotas, a pesar de ser la iniciativa menos popular, se considera «muy» o «algo» efectiva según el 80% de los encuestados.



Introducción

El proyecto

En marzo de 2021, la International Bar Association (IBA) y la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho (LNROLF) presentaron un ambicioso proyecto global de nueve años de duración titulado *50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica* (el Proyecto de Género), diseñado para descubrir y abordar las principales causas de la desigualdad de género en las jerarquías más altas de la profesión jurídica en todos los sectores (estudios de abogados, equipos jurídicos internos, instituciones del sector público y judicatura).

El Proyecto de Género se basa en trabajos anteriores en este campo realizados por la IBA, incluido el informe de 2017 *Women in Commercial Legal Practice*² y el informe *¿Nosotros también? La intimidación y el acoso sexual en las profesiones jurídicas*, publicado en 2019.³

Hasta la fecha se han publicado cinco informes: el de Inglaterra y Gales a principios de 2022, los de España y Uganda también ese año, y los de Nigeria y los Países Bajos en 2023. Los cinco informes están disponibles en la página web del Proyecto de Género.⁴

Contexto del país

Chile tuvo su primera presidenta (Michelle Bachelet) entre 2006 y 2010, y nuevamente entre 2014 y 2018. Bachelet también fue la primera Directora Ejecutiva de ONU Mujeres en 2010. En años recientes, se han promulgado leyes dirigidas a consagrar la igualdad de género en el marco jurídico chileno. Algunos ejemplos destacados de estas leyes incluyen la Ley de igualdad en las remuneraciones, de 2009, y la Ley de cuotas de género, de 2015.

En octubre de 2019 se desató en Chile una ola de protestas como respuesta a las desigualdades sociales que existen en el país y que están profundamente arraigadas. Uno de los principales motivos de las protestas incluía cuestiones relacionadas con la representación étnica y de género en la política, además de demandas sobre prestaciones sociales, asistencia sanitaria y problemas medioambientales. Todo esto se englobó dentro de un llamamiento general por la *Dignidad*.

Una de las soluciones propuestas para resolver el conflicto social fue aprobar una nueva constitución. El 78% de los chilenos votaron «sí» a aprobar una nueva constitución. En abril de 2021 se celebró una nueva votación para elegir a los 155 chilenos que participarían en la Convención Constitucional para redactar la nueva constitución. Dicha Convención Constitucional fue la primera en el mundo con paridad de género y representación de los diferentes grupos indígenas. La Ley Núm. 21.216 exigió el mismo número de mujeres y hombres miembros de la Convención y la Ley Núm. 21.298 reservó escaños para representantes de las comunidades indígenas. En septiembre de 2022, los chilenos (el 62%) rechazaron la nueva constitución.

2 IBA LPRU Women Business Lawyers Initiative www.ibanet.org/lpru/women-business-lawyers-initiative-front-page, consultado el 28 de julio de 2023.

3 IBA LPRU La intimidación y el acoso sexual en las profesiones jurídicas www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment, consultado el 28 de julio de 2023.

4 Véase www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession, consultado el 1 de agosto de 2023.

En 2023, Chile inició un segundo intento para redactar una nueva constitución, con la esperanza de generar un consenso mayor en torno al texto. En marzo de 2023, el Congreso encargó a un grupo de 24 legisladores expertos la redacción de un borrador preliminar de la constitución. El borrador se envió a un Consejo Constitucional —elegido en mayo de 2023— con el mandato de volver a redactar el nuevo texto. Antes, la Ley Núm. 21.574 había modificado la Constitución chilena para establecer la paridad de género en el Consejo Constitucional. Los chilenos votarán sobre este borrador en diciembre de 2023.

A pesar del actual entorno político convulso, la paridad de género en Chile ha avanzado de diversas e importantes maneras. La educación superior en el país cuenta con una sólida presencia femenina. En 2022, el 54% del alumnado de todo el sistema de educación superior (capacitación técnica, capacitación profesional y universidad) estaba formado por mujeres. En concreto en las universidades, el 54% del alumnado de Chile es femenino. Esta es una tendencia que se observa desde hace varios años.⁵

Más adelante en su vida las mujeres suelen ser las principales responsables de los cuidados y su representación en el ámbito laboral jurídico disminuye. El reparto desigual de las horas de trabajo y las responsabilidades domésticas afecta al éxito económico de las mujeres. Resulta notorio que la tasa de empleo femenino en Chile sea casi un 20% más baja que la de los hombres. Además, el estudio de la OCDE de 2021 sobre la Igualdad de género en Chile señaló que el porcentaje de mujeres con salarios bajos es significativo y 1,6 veces superior al de los hombres, además de evidenciar que las mujeres tienen menos probabilidades de ascender a cargos directivos.⁶

Si bien Chile quizás haya sido tradicionalmente uno de los países más conservadores de América Latina en cuanto a derechos de las mujeres, fue el primer país de la región en crear un Servicio Nacional de la Mujer en los años noventa del siglo pasado. Este Servicio se convirtió en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2016,⁷ durante el segundo mandato de la Presidenta Michelle Bachelet.

En la campaña electoral, Bachelet propuso la creación de este ministerio y la reestructuración del Servicio Nacional de la Mujer. Afirmó que era necesario iniciar «una nueva etapa» en el camino hacia la igualdad de género en Chile, para «garantizar adecuadamente los derechos de las mujeres y avanzar decididamente hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres».⁸ La idea era que un nuevo marco institucional para la igualdad de género generaría más poderes y capacidades a nivel nacional y regional para implementar políticas de género integrales y aumentar la influencia sobre los asuntos públicos.

La profesión jurídica en Chile

El sistema jurídico chileno es un sistema de derecho civil derivado de los códigos legales de la Europa continental. Para poder ser abogado en Chile se requiere tener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas otorgado por una de las universidades aprobadas por la legislación chilena, no tener antecedentes penales, presentar antecedentes de buena conducta y haber cumplido una práctica profesional de seis meses en una

5 www.mifuturo.cl/mujeres-en-educacion-superior, consultado el 7 de agosto de 2023.

6 Fuente: OCDE, 2021, Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work – www.oecd-ilibrary.org/sites/6cc8ea3e-en/index.html?itemId=/content/publication/6cc8ea3e-en, consultado el 8 de noviembre de 2023.

7 <https://blogs.ucl.ac.uk/dpublog/2020/11/02/a-historic-victory-for-gender-equality-in-chile>, consultado el 7 de agosto de 2023.

8 www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/3966, consultado el 5 de septiembre de 2023.

Corporación de Asistencia Judicial.⁹ El título de abogado es otorgado en audiencia pública por la Corte Suprema, previa comprobación de que el candidato reúne los requisitos antes mencionados.

Solo los abogados con licencia concedida por la Corte Suprema pueden asesorar en Derecho chileno y/o comparecer ante los tribunales. Los abogados que no sean chilenos pueden asesorar en el Derecho de su jurisdicción de origen, así como en asuntos de Derecho internacional.¹⁰

En 2021 hubo 3522 nuevos licenciados en Ciencias Jurídicas: 1783 eran mujeres y 1739 eran hombres¹¹ y en 2022 hubo 3727 nuevos licenciados en Ciencias Jurídicas, de los cuales 2000 eran mujeres y 1737 eran hombres.¹² A fecha de 2022, Chile tiene aproximadamente 45 600 abogados, de los cuales 25 411 son mujeres (el 56%) y 20 191 son hombres.¹³

Metodología

Chile es la sexta jurisdicción que se incluye en el Proyecto de Género 50:50 en 2030. Actualmente se están realizando estudios en otras cuatro jurisdicciones. Es posible consultar más información sobre los objetivos y el contexto del Proyecto de Género en el Informe de los resultados de Inglaterra y Gales.¹⁴

El estudio chileno comenzó en enero de 2023 y finalizó en junio de ese mismo año. Durante ese tiempo, se consultó con 22 corporaciones, 22 estudios de abogados, la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones de Chile, así como con el Servicio Civil.

Dentro de la profesión jurídica chilena, se definió la «alta responsabilidad» de la siguiente manera:

- Estudios de abogados (también llamados bufetes o firmas jurídicas): nivel de socio y superior, con información específica sobre la representación a nivel directivo.
- Sector empresarial (equipos jurídicos internos): nivel de alta dirección, director jurídico y miembros del consejo de administración.
- Sector público: Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Judicatura: altos cargos de la judicatura de la Corte Suprema de Justicia de Chile y las 17 Cortes de Apelaciones.

Seleccionamos y nos pusimos en contacto con los distintos sectores como se expone a continuación:

- (i) Se eligieron estudios de abogados de:
 - Ranking Legal500; y
 - por recomendaciones de contactos de altos cargos de la IBA.

9 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN, Código Orgánico de Tribunales, Ley 7421, Artículo 523, www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=25563, consultado el 1 de agosto de 2023.

10 www.lawsociety.org.uk/topics/international/doing-legal-business-in-chile, consultado el 1 de agosto de 2023.

11 Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación, www.mifuturo.cl/buscador-de-estadisticas-por-carrera, consultado el 1 de agosto de 2023.

12 Información suministrada por el Colegio de Abogados de Chile a través de correspondencia electrónica.

13 Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación, www.mifuturo.cl/buscador-de-estadisticas-por-carrera, consultado el 12 de septiembre de 2023.

14 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law (IBA/LNROLF), www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Disparity-Report-England-and-Wales-2022.

(ii) Las empresas se eligieron de:

- las que cotizan en la bolsa de valores de Chile (Bolsa de Santiago); y
- contactos personales entre las mujeres que trabajan en equipos jurídicos internos y que forman parte de la asociación «Abogadas In House Chile».¹⁵

(iii) La Dirección Nacional del Servicio Civil.

(iv) La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, que ofreció información sobre las cortes mencionadas antes.

La tasa general de respuesta se muestra en la Figura 1.

Organización	Número consultado	Encuestados	Tasa de respuesta (%)
Estudios de abogados	48	22	46
Empresas	48	22	46
Judicatura	1	1	100
Dirección Nacional del Servicio Civil	1	1	100

Figura 1: tasa de respuesta de los grupos a los que se pidió participar en esta encuesta

15 Una red profesional que reúne a más de 700 abogadas de equipos jurídicos internos de Chile de diversas industrias e instituciones tanto públicas como privadas.

Representación de género en toda la profesión jurídica: situación en 2023

Panorama general: toda la abogacía

Mujeres abogadas en puestos de responsabilidad por sector

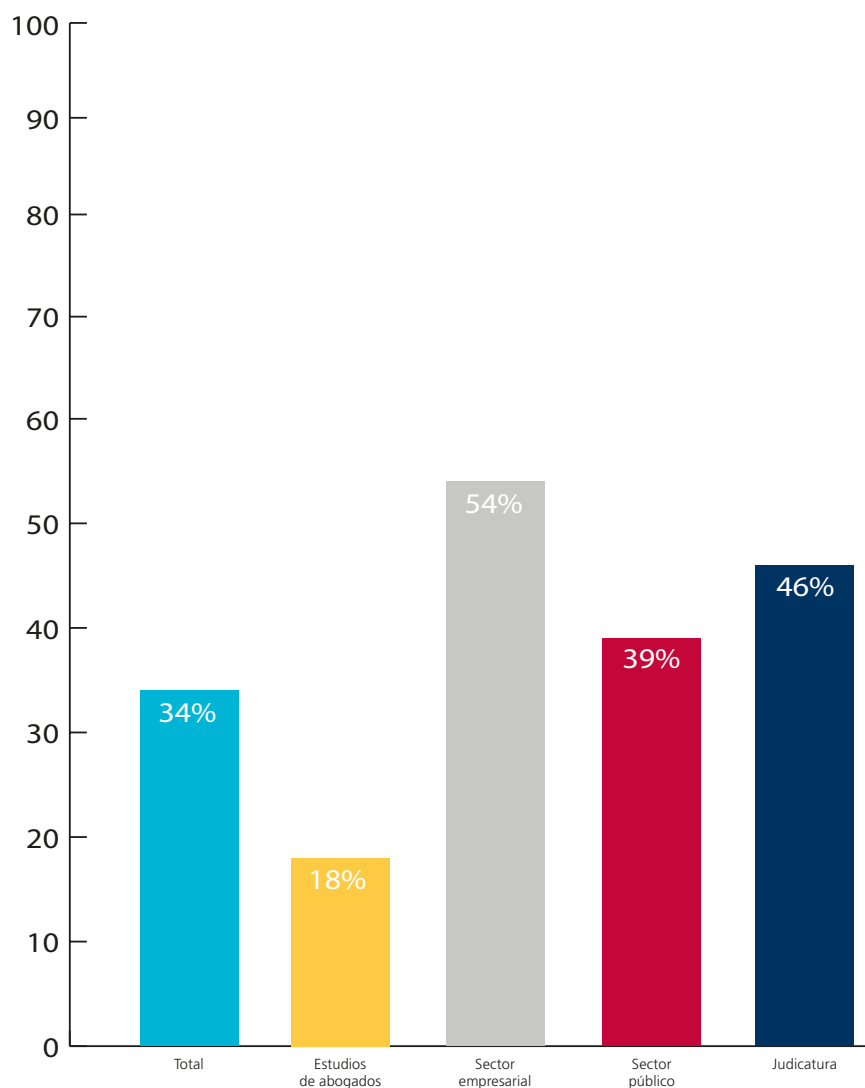


Figura 2: representación de mujeres en puestos de alta responsabilidad por sector

En general, la judicatura tiene el porcentaje más alto de mujeres (59%), seguido del sector empresarial (52%). Los estudios de abogados tienen el porcentaje más bajo de abogadas en general (39%).

En los puestos de alta responsabilidad (véase la figura 2), el porcentaje de abogadas disminuye al 34%. El sector empresarial tiene el porcentaje más alto de mujeres en altos cargos (54%), seguido por la judicatura (46%) y el sector público (39%). Los estudios de abogados tienen el porcentaje más bajo, con solo un 18% de abogadas en puestos de alta responsabilidad; y solo un 24% de los abogados en los consejos de administración de los bufetes son mujeres. El sector empresarial tiene un porcentaje más alto de mujeres en puestos de alta responsabilidad que en general en todo el sector; es el único sector de la abogacía en Chile en el que ocurre esto.

Panorama general: trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial no es habitual en la profesión jurídica en Chile. En los estudios de abogados y equipos jurídicos de empresas, solo un pequeño porcentaje de abogados trabaja a tiempo parcial. En el sector público y la judicatura, el trabajo a tiempo parcial no figura como una opción. La media nacional es del 16%.¹⁶

Solo un dos por ciento de todos los abogados en los bufetes trabajan a tiempo parcial. En el 55% de los bufetes ningún abogado trabaja a tiempo parcial. En los puestos de alta responsabilidad, el trabajo a tiempo parcial tampoco es habitual (dos por ciento). De los tres estudios consultados en los que había abogados trabajando a tiempo parcial, dos dijeron que todos ellos eran mujeres.

En las empresas chilenas, solo un uno por ciento de todos los abogados de sus equipos jurídicos trabaja a tiempo parcial. De las tres empresas que tienen abogados trabajando a tiempo parcial, dos de ellas dijeron que todos eran mujeres. En los puestos de alta responsabilidad de las empresas no hay abogados que trabajen a tiempo parcial.

« La participación de las mujeres en puestos de toma de decisión sigue siendo muy baja en la profesión legal. Esto es manifiestamente incongruente con las cifras que llevan un tiempo indicando que el número de mujeres que se convierten en abogadas cada año y que, según este estudio, entran a trabajar en estudios de abogados no solo iguala, sino que supera al de hombres. Ello demuestra que la pérdida de talento femenino ocurre a medida que se avanza en la carrera profesional, no al principio de la misma. Por lo tanto, es necesario revisar detenidamente las causas estructurales que generan esta distorsión y tomar medidas proactivas para revertir esta tendencia. Solo así podremos retener y reforzar el talento femenino y crear espacios más diversos e inclusivos que reflejen debidamente la proporción que las mujeres representamos en nuestra profesión».

Mónica van der Schrafft
Socia, Garrigues

16 Datos de la OCDE, 'Part-time employment rate', <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>, consultado el 13 de septiembre de 2023.

Iniciativas sobre igualdad de género: en el conjunto de la profesión jurídica

En la encuesta se preguntó si en los centros de trabajo se hace un seguimiento de la igualdad de género tanto en general como en los puestos de alta responsabilidad. El 76% de los encuestados respondió que se hace un seguimiento de la igualdad de género en general. Este porcentaje disminuye al 57% al responder a la pregunta sobre el seguimiento de la igualdad de género en los puestos de mayor jerarquía.

Popularidad de las iniciativas y percepción de su efectividad

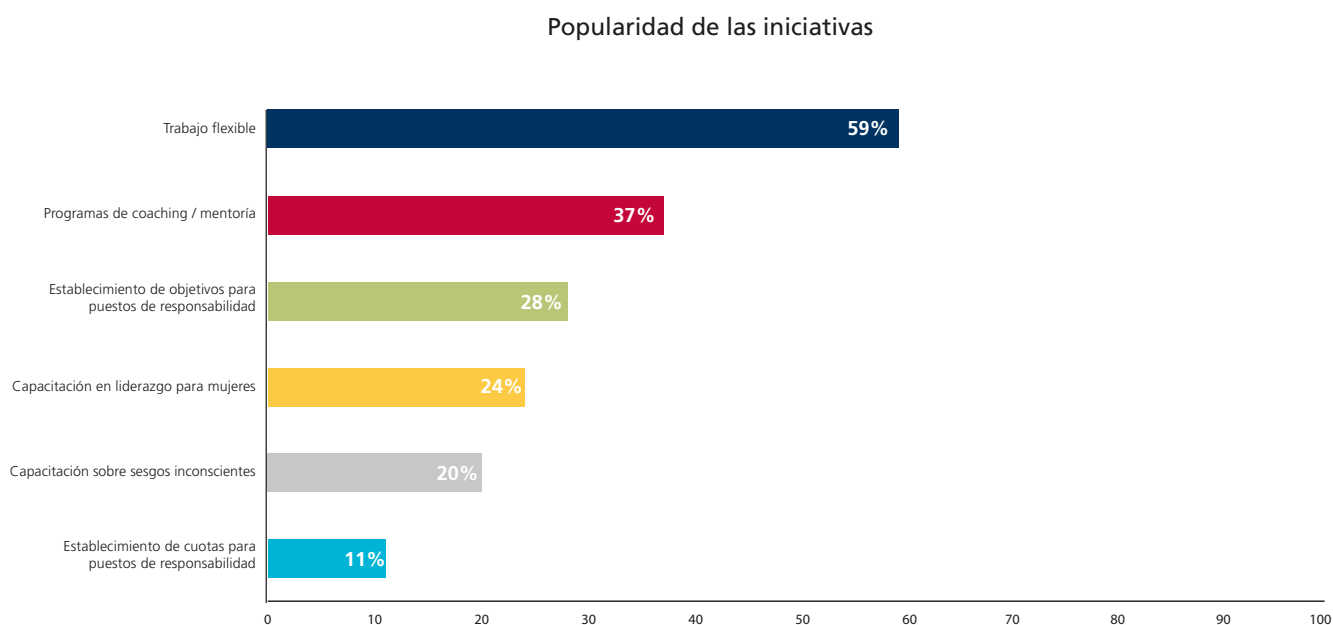


Figura 3: popularidad de las iniciativas para mejorar la representación de género en la profesión jurídica

Las iniciativas más populares son el trabajo flexible (59%), seguido de programas de coaching y mentoría (37%) y del establecimiento de objetivos (28%). El 15% de los encuestados respondió que ha adoptado otras medidas distintas a las de las opciones incluidas en la encuesta.

Popularidad de las iniciativas: desglose por sector

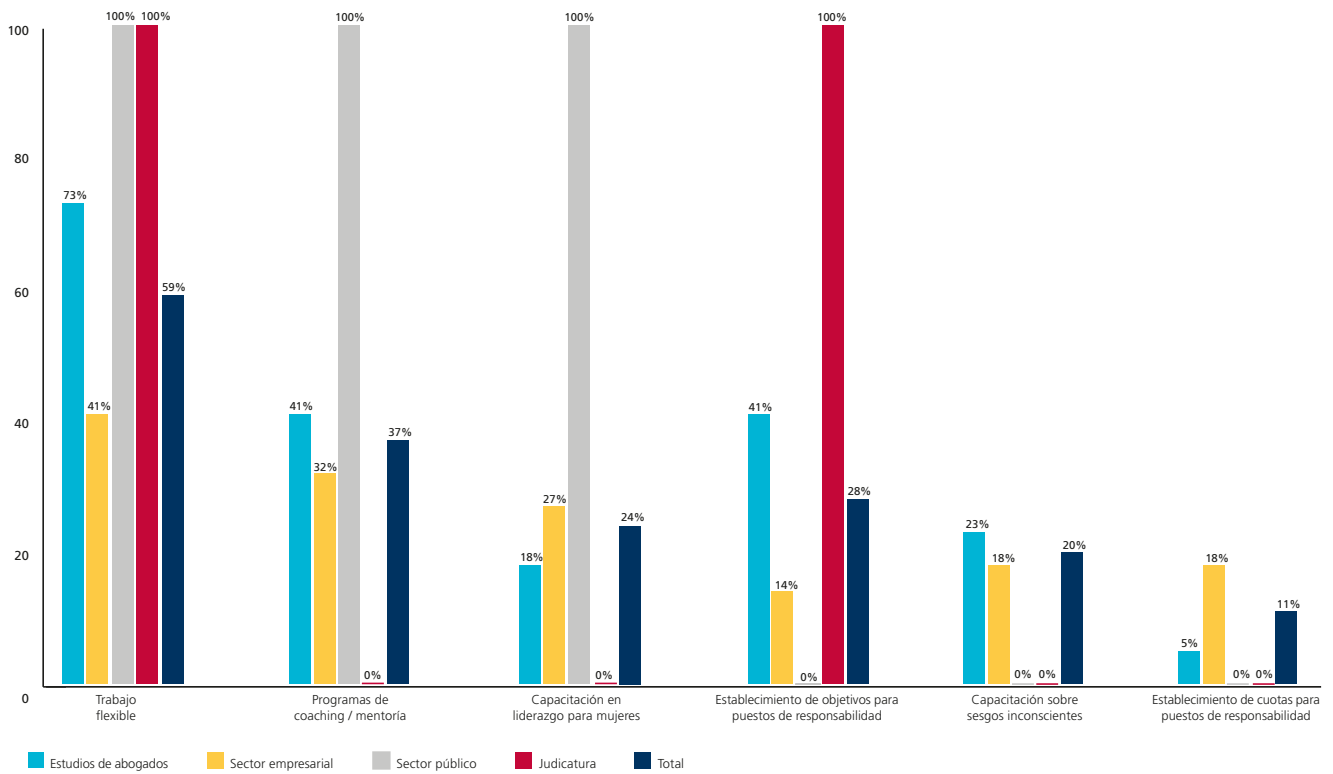


Figura 4: popularidad de las iniciativas para mejorar la representación de género en la profesión jurídica: desglose por sector

Efectividad de las iniciativas

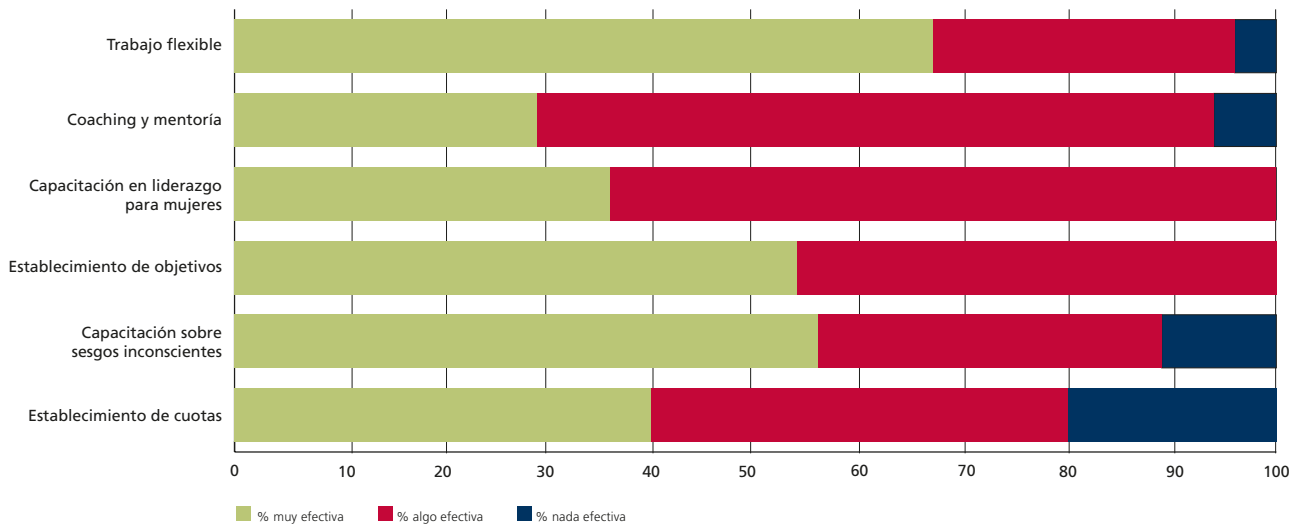


Figura 5: efectividad de las iniciativas para mejorar la representación de género en la profesión jurídica

Los encuestados consideran sus iniciativas principalmente «muy efectivas» o «algo efectivas»; y ninguno de ellos dijo que la capacitación en liderazgo para mujeres y el establecimiento de objetivos eran iniciativas «nada efectivas». El trabajo flexible se percibe como la iniciativa más efectiva, y más de un 90% de los encuestados la consideró «muy efectiva» o «algo efectiva». Los programas de coaching y mentoría, a pesar de su popularidad (37%), solo son considerados «muy efectivos» por el 29% de los encuestados. En comparación, la capacitación sobre sesgos inconscientes, a pesar de no ser una iniciativa demasiado popular (20%), es percibida como la segunda más efectiva.

De media, todas las iniciativas se implantaron hace siete años o menos, y el establecimiento de objetivos es la que lleva más tiempo funcionando. La capacitación sobre sesgos inconscientes se lleva implementando, de media, tres años.

« Aunque lleva más de una década siendo un tema de preocupación, discusión y debate, la igualdad de género en la profesión jurídica en Chile ha tenido un progreso lento y poco sistemático. Sigue siendo un asunto que no recibe la atención debida, desde luego no la misma que han recibido otros asuntos sociales que han avanzado en nuestro país. Ha estado impulsada principalmente por iniciativas dispersas y desorganizadas, que algunas veces son genuinas y fruto de un compromiso individual, pero otras veces son solo palabras vacías. Además, no disponemos de suficientes datos recopilados con métodos científicos, por eso los informes externos independientes, como el de la IBA, son tan importantes».

Gonzalo Smith

Gerente Corporativo de Asuntos Legales y Gobernanza, Falabella S.A.

Iniciativas sobre igualdad de género: desglose por sector

Estudios de abogados

En relación con el seguimiento de la igualdad de género, el 73% de los estudios de abogados manifestaron hacer un seguimiento del equilibrio de género, tanto en general como en puestos de alta responsabilidad. De los lugares de trabajo que marcaron «Sí» en las preguntas sobre el seguimiento del equilibrio de género en general y en puestos de alta responsabilidad, el 88% dijo que daban a conocer los resultados del ejercicio de seguimiento al equipo directivo de sus organizaciones.

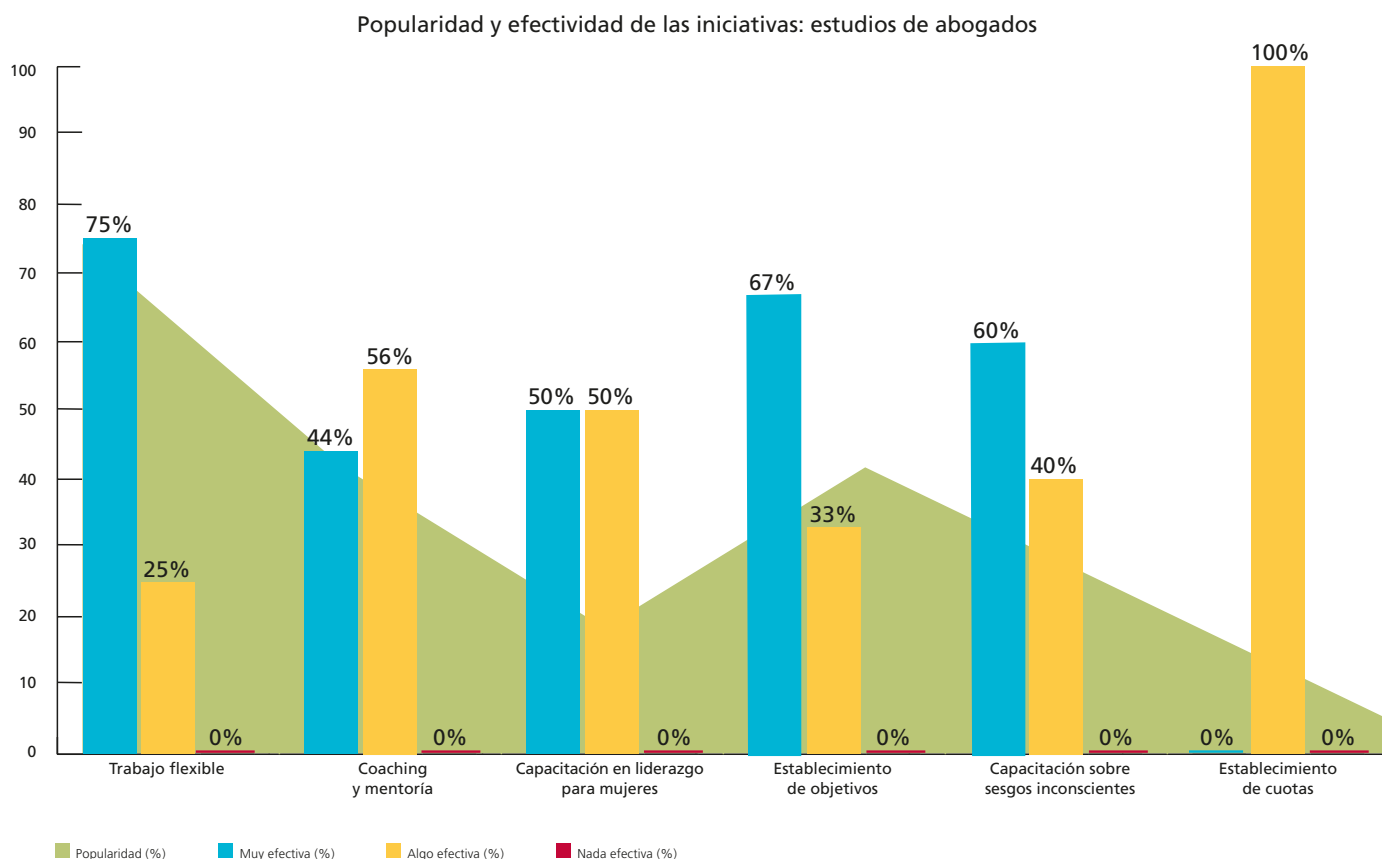


Figura 6: popularidad y efectividad de las iniciativas para mejorar la representación de género: estudios de abogados

Con mucha diferencia, las fórmulas de trabajo flexible son la iniciativa más popular y se considera también la más efectiva. Los bufetes Carey y Eelaw tienen esquemas de trabajo de «dos días en casa, tres días en la oficina». En Morales & Besa, lo que empezó como una opción solo para abogados de determinada antigüedad se convirtió en una opción disponible para todos los abogados de la firma después de la pandemia de COVID-19, con la posibilidad de teletrabajar un máximo de dos días a la semana. Otros bufetes, como Palma Abogados, permiten a su personal jurídico, después de la pandemia de COVID-19, teletrabajar fuera de Santiago de Chile a fin de facilitar la conciliación con su vida personal. El Grupo Evans nos comunica un efecto muy positivo y más compañerismo entre el personal desde que se introdujeron sistemas de trabajo flexible. Hay un bufete que ofrece dos fórmulas distintas: la primera permite teletrabajar dos días a la semana a todos los abogados con más de un año de experiencia; la segunda ofrece flexibilidad de horario a padres y madres que tengan hijos de menos de dos años de edad.

La mayoría de los estudios de abogados se están mostrando dispuestos a introducir programas de coaching y mentoría, que es la segunda iniciativa más popular según nuestros resultados. No obstante, en general, estos programas no hacen distinción de género. El programa de coaching de Carey, «Aprendiendo a liderar», persigue apoyar y promover el desarrollo profesional de jóvenes abogadas, tanto dentro como fuera del bufete, de modo que puedan adquirir y reforzar sus aptitudes de liderazgo. Una de las firmas ha implantado un programa de coaching y mentoría con tres opciones distintas: la primera opción es para socios, la segunda es para socios que ofrecen mentoría a asociados sénior, y la tercera ofrece coaching individual para cualquier abogado. Morales & Besa lleva a cabo un programa de mentoría para asociados y asociados sénior que es impartido por socios. Dicho programa se somete a revisión y evaluación anualmente y el despacho lo considera una iniciativa «algo efectiva». En Bofill Mir, lo que empezó como conversaciones informales hace varios años ahora se ha convertido en un programa formal de coaching que está en funcionamiento desde principios de este año y que incluye un módulo sobre liderazgo femenino.

Morales & Besa organiza con regularidad charlas sobre sesgos inconscientes y otros temas relacionados. La efectividad se mide a través de la participación y de un cuestionario después de las sesiones. El objetivo es ayudar a los participantes a discutir diferentes situaciones a las que no se habían enfrentado antes y reflexionar sobre sus opiniones y reacciones. FerradaNehme conduce capacitación voluntaria sobre sesgos inconscientes y se comunica de forma activa con su plantilla en materia de asuntos de género y días conmemorativos, como el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Varios bufetes dijeron llevar a cabo capacitación sobre sesgos inconscientes o sobre diversidad para contribuir a combatir los sesgos en el lugar de trabajo. Uno de ellos dijo que su programa abarca cuestiones de género, discapacidad y conducta en el lugar de trabajo. A pesar ser una de las iniciativas menos populares, la capacitación sobre sesgos inconscientes se considera una de las más efectivas dentro de los despachos de abogados: el 60% de los que la implantaron la consideraron «muy efectiva» y un 40%, «algo efectiva».

“ En Chile aún queda mucho por hacer para lograr una igualdad sustantiva para las mujeres en sus carreras dentro de los despachos de abogados. Las brechas son culturales (el trato diferente que se da a las mujeres en la vida cotidiana, las reuniones, los viajes, etc.), también hay restricciones en los ascensos durante las bajas por maternidad, las evaluaciones se hacen solo sobre la base de las horas facturables en vez de la calidad, y existe una falta de oportunidades en puestos de liderazgo, entre muchas otras cosas. La discriminación según el género va mucho más allá de las bajas cifras de mujeres socias».

Nicole Nehme
Socia, FerradaNehme

La mayoría de los bufetes no tienen objetivos específicos para los cargos de alta responsabilidad. Algunos de ellos persiguen el equilibrio de género en la contratación y promueven los ascensos internos en la medida de lo posible. Otro bufete mencionó el empoderamiento de abogadas para aspirar a cargos de liderazgo. Otro dijo que persiguen que al menos uno de sus socios sea mujer (actualmente tiene cinco socios) en el plazo de unos pocos años.

Varias firmas jurídicas manifestaron tener Comités de Igualdad, programas centrados en la diversidad y la inclusión, y políticas contra la discriminación. Una de ellas respalda un programa para el empleo de personas con síndrome de Down. Barros & Errázuriz es un estudio jurídico afiliado a Affinitas, una alianza de cuatro estudios (los otros tres tienen su sede en Colombia, México y Perú). Esta alianza, cuyos miembros se reúnen de forma periódica, garantiza que asuntos como la diversidad y la inclusión se discutan con regularidad y se compartan buenas prácticas.

FerradaNehme ha establecido un programa de sostenibilidad, y uno de sus cuatro pilares es la igualdad entre hombres y mujeres. Hasta la fecha, se han adoptado las siguientes medidas:

- la creación de un Comité de Igualdad (el Plan de Igualdad tiene fecha de 2022);
- la incorporación en el canal ético de una opción para presentar denuncias o plantear preguntas relacionadas con asuntos de igualdad de forma anónima; y
- una guardería en el lugar de trabajo.

Además, el estudio está intentando aumentar el número de proveedores dirigidos por mujeres. Un 22% de sus empresas proveedoras están a cargo de mujeres, y espera poder aumentar este porcentaje al 50% durante los próximos dos años. Los efectos y el éxito de todas sus iniciativas se miden a través de encuestas realizadas por entidades independientes.

El sector empresarial

Popularidad y efectividad de las iniciativas: sector empresarial

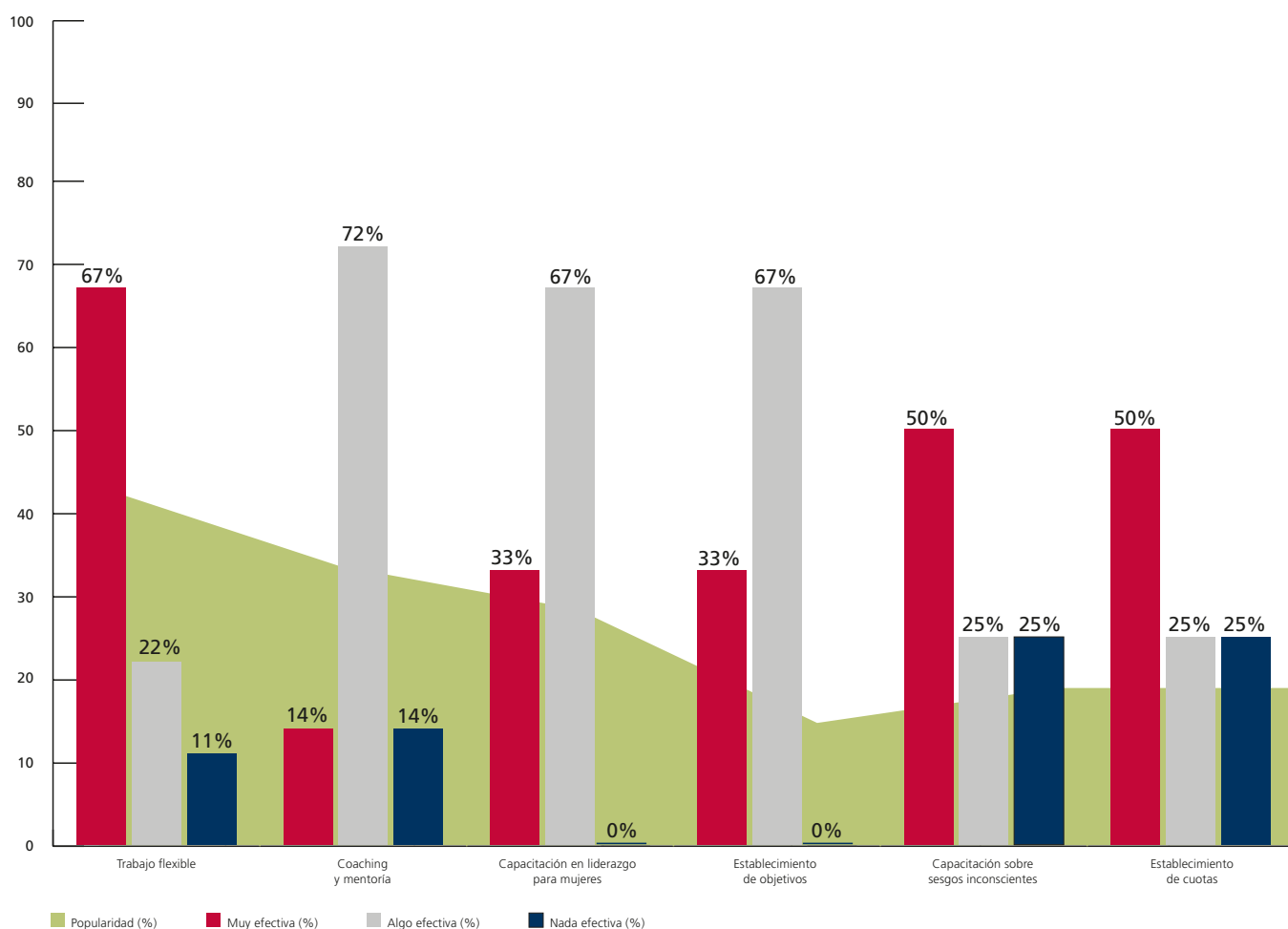


Figura 7: popularidad y efectividad de las iniciativas para mejorar la representación de género: sector empresarial

El 77% de las empresas encuestadas respondió que sí hace un seguimiento de la igualdad de género en general. No obstante, solo un 41% respondió que hace un seguimiento de la igualdad de género tanto en general como en puestos de alta responsabilidad. El 82% de las empresas encuestadas indicó que este seguimiento de la igualdad de género se da a conocer al equipo directivo de la empresa.

Las tres iniciativas más populares en el sector empresarial son el trabajo flexible, los programas de coaching y mentoría y la capacitación en liderazgo para mujeres. La adopción general de todas las iniciativas es más baja que en los estudios jurídicos. La iniciativa más popular, la de los acuerdos de trabajo flexible, se implementa en el 41% de los equipos jurídicos de las empresas encuestadas, frente al 73% de los bufetes encuestados.

Al igual que en los bufetes, el trabajo flexible es la iniciativa más popular y se percibe como la más efectiva: el 67% de los encuestados corporativos la consideraron «muy efectiva».

Los programas de coaching y mentoría, así como los de capacitación en liderazgo para mujeres, a pesar de ser la segunda y tercera iniciativa más populares, se perciben como las menos efectivas: solo un 14% y un 33%, respectivamente, de los encuestados corporativos las calificaron como «muy efectivas».

El establecimiento de objetivos (14%) es algo menos popular que el establecimiento de cuotas (18%). Por lo tanto, el establecimiento de objetivos es la iniciativa menos popular. No obstante, no hubo encuestados en empresas que la considerasen «nada efectiva». El establecimiento de cuotas y la capacitación sobre sesgos inconscientes son consideradas iniciativas «nada efectivas» por un 25% de los encuestados.

Ninguna iniciativa lleva, de media, más de diez años en funcionamiento, y la de trabajo flexible es la que se aplica desde hace más tiempo: nueve años.

Varias empresas indicaron que ofrecen programas de coaching o mentoría, y algunas señalaron que sus programas se dirigen específicamente a mujeres, mientras que otras manifestaron que eran para todos los empleados. Dos entidades mencionaron programas orientados al desarrollo del liderazgo femenino. Una de ellas mencionó una colaboración con una organización externa para el desarrollo de su programa exclusivo para mujeres.

« Aunque la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en Chile ha ido aumentando de forma paulatina, el lento progreso demuestra que queda mucho por hacer, especialmente si consideramos que la proporción de mujeres y hombres que estudian Derecho es equitativa desde hace décadas. En Abogadas In-house creemos que desempeñamos un papel esencial en este cambio. Es nuestra responsabilidad visibilizar y potenciar el talento femenino, poniendo de relieve la riqueza que aporta la diversidad a nuestras organizaciones. Además, al tomar decisiones informadas al contratar estudios jurídicos, buscamos que quienes nos prestan servicios jurídicos también adopten esta perspectiva. Solo así aprovecharemos plenamente el potencial de nuestra profesión para contribuir al desarrollo de la industria, la economía y la sociedad en general.

Consuelo Mengual

Directora Unidad Legal, Coordinador Eléctrico Nacional

Al igual que con los programas de coaching y mentoría, algunas empresas están ofreciendo capacitación en liderazgo a todo su personal, mientras que otras la ofrecen específicamente a mujeres. Una de ellas señaló que imparten capacitación a mujeres en aptitudes como comunicación y liderazgo, y que miden los resultados todos los años. La empresa asegura que ese programa está teniendo efectos muy positivos desde que se introdujo hace tres años.

En empresas cotizadas en Chile, un 14% de los puestos directivos de alto nivel están ocupados por mujeres.¹⁷ Los marcos jurídicos sobre cuotas de representación femenina en consejos de administración chilenos son diferentes dependiendo de si la empresa es pública o privada. Para las empresas estatales (cuando el estado

17 Comisión para el Mercado Financiero, Género en el sistema financiero 2023, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/617/articles-72856_recurso_1.pdf, consultado el 25 de septiembre de 2023.

es propietario de más del 50% de la empresa o cuando se trata de empresas públicas creadas por ley) la Ley Núm. 21.356 estipula que los consejos de administración no deben estar formados en más de un 60% por personas del mismo género. En los casos de consejos de empresas de solo tres miembros, no debe haber más de dos personas del mismo género.¹⁸ Se está estudiando un nuevo proyecto de ley que ampliaría el ámbito de aplicación de la Ley Núm. 21.356 para incluir a todas las empresas propiedad del estado, independientemente del porcentaje de la participación estatal.¹⁹ En cuanto a las empresas privadas, después de varios intentos de incorporar en ellas criterios de paridad, actualmente se está trabajando en un proyecto de ley que propone una cuota de representación femenina del 20% en los consejos de sociedades anónimas para los tres primeros años, y del 40% a partir de entonces. A partir del sexto año, ese 40% adopta un carácter obligatorio.²⁰

Además, en 2019 el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género creó un registro de mujeres para consejos de administración. En la actualidad, la página web incluye a más de 600 mujeres con excelentes trayectorias profesionales y experiencia en altos cargos directivos, y persigue dar visibilidad a las mujeres que desean formar parte de consejos de administración.²¹

«Resulta decepcionante el desperdicio de talento jurídico de las mujeres, que desde hace años suponen el 50% de los estudiantes de Derecho. Nosotros, los clientes, tenemos el deber de cumplir con nuestra parte formulando las preguntas adecuadas, estableciendo el tono y los incentivos adecuados, y tomando decisiones coherentes con nuestras opiniones. La actuación tiene que pasar de ser importante a ser urgente».

Gonzalo Smith

Gerente Corporativo de Asuntos Legales y Gobernanza, Falabella S.A.

Las fórmulas de trabajo flexible pueden variar de forma considerable entre una empresa y otra. En la mayoría de las empresas (de las que ofrecen el trabajo flexible como posibilidad), tienen opciones de trabajo totalmente flexibles y ofrecen a los abogados la posibilidad de trabajar en la oficina o en sus hogares. Algunas empresas requieren que los empleados trabajen en la oficina dos o tres días por semana. Una de las empresas indicó que había establecido tres horarios de entrada distintos, lo que supone una importante ayuda para padres que quieren conciliar la vida laboral y la personal.

El sector público

Durante nuestra investigación, nos pusimos en contacto con la Dirección Nacional del Servicio Civil, que nos proporcionó los datos a los que se hace referencia aquí.

En 2021, diez grupos diferentes dentro de la estructura del Servicio Civil (incluida la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, la División Jurídica, el Grupo de Inclusión Laboral, y otros) se reunieron para participar en un ejercicio de intercambio de ideas con tres objetivos principales.

18 Ley Núm. 21.356 establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica, www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162243, consultado el 13 de agosto de 2023.

19 Proyecto de ley núm. 14314-34 que crea un mecanismo de nombramiento e integración de los directorios de empresas públicas, y en aquellas en que el Estado tenga participación, en que se procure la paridad de género, www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14897&prmBOLETIN=14314-34, consultado el 13 de septiembre de 2023.

20 Proyecto de ley núm. 15516-34 que establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16048&prmBOLETIN=15516-34 consultado el 13 de septiembre de 2023.

21 Véase <https://redmad.cl/articulos/las-innovaciones-que-incorpora-el-registro-de-directoras-para-chile/>, consultado el 20 de septiembre de 2023.

El primer objetivo era reforzar la diversidad, con especial atención en incrementar el número de mujeres y de personas de grupos infrarrepresentados. El segundo era mejorar la calidad, la transparencia y la satisfacción en relación con los servicios que presta el Servicio Civil. El tercer objetivo era trabajar para lograr un cambio institucional fomentando la excelencia, la motivación y las aptitudes interpersonales, como la empatía y el trabajo en equipo. Con esto se pretendía promover la innovación y la descentralización en la prestación de servicios.

Tras el establecimiento de los objetivos estratégicos se crearon ocho proyectos institucionales (y 28 iniciativas) y se publicó el Plan Estratégico 2022-2026. De acuerdo con este Plan, uno de los ocho objetivos del Servicio Civil chileno es incrementar el número de funcionarias en puestos directivos. En particular, la institución está trabajando para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de la Alta Dirección Pública.

Tras la formulación del Plan Estratégico, el Servicio Civil chileno hace un seguimiento de la igualdad de género en los puestos del Sistema de Alta Dirección Pública. Todas las medidas no son específicas para profesionales del área jurídica, sino que se aplican a todo el funcionariado de alto nivel.

Existen opciones de trabajo flexible, aunque de forma no sistemática, exclusivamente para aquellos equipos con proyectos piloto de trabajo flexible aprobados por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda chileno.

Una de las 28 iniciativas del Plan Estratégico es el programa de gestión de talento llamado «Más Mujeres», que incluye tanto capacitación en liderazgo como mentoría para funcionarias del Servicio Civil. Desde abril de 2023, 455 funcionarias han participado en el programa de mentoría, de las cuales 58 han actuado como mentoras y 397 han sido las receptoras de las mentorías.²²

“ La participación de mujeres en puestos de liderazgo y gestión no solo es una cuestión ética, sino también práctica, que afecta directamente al diseño, la ejecución y evaluación de políticas públicas mediante la incorporación de sus experiencias vitales en estos procesos, que son determinantes para mejorar los servicios a la ciudadanía. Es imperativo abordar las brechas de representación con carácter de urgencia, derribando los prejuicios, sesgos y estereotipos que nos impiden avanzar en la formación de equipos más diversos».

Sonia Ortiz

Jefa Área Acompañamiento y Desarrollo, Alta Dirección Pública

Como respuesta a nuestra pregunta sobre futuros programas, citaron una iniciativa única e innovadora que surgió a partir de una revisión de los procedimientos formales de anuncio de ofertas de empleo en el Servicio Civil chileno.

En 2022, los anuncios de empleo para puestos de alta responsabilidad en el Servicio Civil empezaron a incluir imágenes de mujeres (véase la figura 8). Las dos imágenes a la derecha anuncian la convocatoria de postulaciones de los mejores profesionales, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, ambas imágenes tienen fotografías de mujeres, y la imagen de la parte inferior derecha incluye una frase que dice que solo el 23% de las postulaciones a la alta dirección pública son de mujeres. Además, la ley indica que las convocatorias se deben anunciar a través de «medios masivos de comunicación», lo cual tradicionalmente solo incluía a la prensa escrita. En 2022, la publicación de las convocatorias de empleo se reforzó a través de medios electrónicos, empleando los canales de redes sociales.

22 Véase www.youtube.com/watch?v=a8bQ_SDYnj4, consultado el 21 de agosto de 2023.

La funcionaria con la que hablamos señaló que esta nueva forma de anunciar convocatorias de empleo ha tenido un efecto importante y positivo. Esto se ha visto reflejado en las cifras: el porcentaje de mujeres que se postulan a puestos de responsabilidad aumentó de un 23% a un 36% en el período de un año.



Figura 8: a la izquierda, un anuncio de una convocatoria en el año 2020; a la derecha, dos anuncios de convocatorias en el año 2022.

La judicatura

El sistema judicial chileno se divide en tres niveles: la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones y los Tribunales de Primera Instancia. La Corte Suprema es el tribunal de más alto rango en Chile y tiene jurisdicción en todo el país. Para la administración ordinaria de la justicia, hay 17 Cortes de Apelaciones, una por cada uno de los 17 territorios jurisdiccionales. También hay más de 450 tribunales de primera instancia a lo largo y ancho del país. Hay un Tribunal Constitucional, un tribunal independiente y autónomo, cuya principal función es actuar como máximo órgano de interpretación de la Constitución chilena. Además, existen una serie de tribunales especializados, como el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, el Tribunal de Contratación Pública y el Tribunal de Propiedad Industrial.

En la Corte Suprema, ocho de los 20 ministros son mujeres.²³ Los actuales ministros de la Corte Suprema proponen hasta cinco candidatos. Después, el Presidente de la Corte Suprema elige a uno de esos cinco candidatos y, por último, el Senado debe aprobar la elección del Presidente.

23 www.pjud.cl/tribunales/corte-suprema, consultado el 21 de marzo de 2023.

La representación de género en la judicatura se monitorea anualmente con la recopilación y el análisis de datos. Esta información contribuye a poner de relieve posibles desigualdades y casos de discriminación por género. Dado que la mayoría de las personas que conforman la judicatura chilena son mujeres, el acceso a puestos judiciales no parece ser un problema; las mujeres son la mayoría en prácticamente todas las categorías, incluida la de jueces de primera instancia, donde las juezas superan en un 20% a los jueces.

A pesar de estas cifras, siguen existiendo brechas de género considerables en los puestos de mayor jerarquía, es decir, presidentes y ministros de las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema respectivamente.

El viaje hacia la igualdad de género en el poder judicial chileno comenzó en serio en 2015. A través de un proceso participativo se recopiló información sobre las percepciones de los funcionarios judiciales en materia de igualdad. Después se publicó un estudio²⁴ que puso de relieve la existencia de discriminación en distintas áreas, en particular en relación con estereotipos arraigados y carencias.

Como resultado de este ejercicio de recopilación de datos, en 2016 la Corte Suprema aprobó la creación de una oficina específica para la supervisión de todos los asuntos de género: la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.²⁵ Esta oficina empezó su labor en 2017. La Política de Igualdad de Género y No Discriminación (en lo sucesivo, la «Política») se aprobó en febrero de 2018.²⁶ Esta Política constituye el marco que engloba todas las medidas establecidas como necesarias para alcanzar el objetivo de garantizar el respeto a la igualdad y la no discriminación dentro del Poder Judicial.

Entre las diversas medidas incluidas en la Política, se debe destacar principalmente la iniciativa para incorporar una perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección para puestos y ascensos dentro del Poder Judicial. Con esta iniciativa en particular se pretende lograr lo siguiente:

- revisar todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección a fin de exponer y analizar la existencia de estereotipos de género, sesgos y otras brechas relacionadas con el género;
- promover el establecimiento de un proceso de reclutamiento y selección que trate a mujeres y hombres con igualdad al acceder a un puesto dentro de la judicatura, así como con respecto a la movilidad interna; y
- fomentar la adopción de medidas temporales o permanentes en los procedimientos de reclutamiento y selección que eliminen los sesgos y las brechas de género encontradas y que dificultan la movilidad o el progreso en una carrera judicial.²⁷

El estudio de 2016 subrayó aún más el problema de la conciliación entre la vida familiar y la laboral. La cuestión del equilibrio entre vida laboral y personal era fundamental tanto para el personal administrativo como para el judicial. Se realizó un estudio específico sobre este asunto que condujo a la publicación de un informe en el que se formulaban varias recomendaciones importantes²⁸, como la necesidad de aprobar un marco reglamentario único y general para toda la judicatura a fin de evitar dejar los asuntos relacionados con la maternidad/paternidad a discreción de cada equipo.

24 Véase <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/estudios/19-recursos/datos-y-estadisticas/28-estudio-genero-poder-judicial-chile>, consultado el 18 de julio de 2023.

25 Véase <http://secretariadegenero.pjud.cl>, consultado el 25 de septiembre de 2023.

26 Véase <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>, consultado el 4 de septiembre de 2023.

27 Véase «Política. Igualdad de Género y No Discriminación»: www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf, consultado el 22 de agosto de 2023.

28 Véase https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/PJUD_Estudio-Sobre-la-Proteccion-de-la-Maternidad-Paternidad.pdf, consultado el 22 de agosto de 2023.

Otro estudio se centró en la movilidad y el ascenso de los jueces.²⁹ La diversidad de opiniones puso de relieve información útil, como la importancia de la antigüedad y la experiencia desde un punto de vista normativo, y la existencia de espacios de discrecionalidad especialmente vulnerables a los sesgos o prejuicios. Los datos destacaron áreas susceptibles de mejora, como combatir la idea preconcebida de que las mujeres son más adecuadas o están más preparadas para determinados puestos y no para otros.

Un 35% de las mujeres y un 20% de los hombres dijeron que formar parte de un tribunal de familia limita sus oportunidades de ascenso. Al mismo tiempo, las mujeres aspiran menos que sus homólogos masculinos a llegar a la más alta posición que pueden alcanzar (el 64% de las mujeres, frente al 78% de los hombres). Algunos de los motivos aducidos por las mujeres incluyen la comodidad de hacer un trabajo que disfrutan, gestionar sus tareas de forma eficaz sin sobrecarga de trabajo, crear vínculos positivos con el equipo, y lograr un equilibrio entre la vida personal y la laboral.

Otro de los obstáculos identificados fue la expectativa social que sigue existiendo con respecto a que las mujeres tienen que hacerse cargo de un porcentaje mayor de las responsabilidades domésticas. Esto puede hacer que renuncien a competir con los hombres, incluso cuando se abordan los sesgos y prejuicios en la selección. En otras palabras, algunos obstáculos están muy enraizados en la sociedad chilena y van más allá del alcance de los procesos de selección utilizados actualmente por el Poder Judicial chileno.

Las políticas e iniciativas aplicadas en la judicatura chilena no son específicas en cuanto al género. El teletrabajo está permitido y regulado, y equipos específicos dentro de los tribunales tienen permitido establecer políticas de teletrabajo por razones de buen servicio.³⁰

Existe un programa de coaching individual para presidentes de cualquier tribunal, previa solicitud y con periodicidad anual. El programa consta de diez sesiones de 90 minutos. Además del programa de coaching individual, la plataforma de capacitación en línea del Poder Judicial, disponible para todos los miembros del personal de manera continua, incluye cursos de concienciación sobre asuntos de género, violencia doméstica y acoso sexual.

Si bien existe consenso en cuanto a que los procesos de selección se deben basar exclusivamente en el mérito y las aptitudes profesionales (el 90% de las mujeres y el 91% de los hombres están de acuerdo), la Corte Suprema, en sesión plenaria, adoptó una serie de acuerdos sobre igualdad. Uno de ellos se refiere a la paridad en los puestos más altos. El acta N.º 207-2022³¹ recomienda que en la formación de ternas y cinquenas para la integración de las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, respectivamente, voten en el proceso al menos una mujer y un hombre. Esta decisión también señala que al nombrar a ministros suplentes en la Corte Suprema se debe establecer un sistema de alternancia entre jueces y juezas de Cortes de Apelaciones, por orden de antigüedad, siempre que cumplan los requisitos legales para ser nombrados titulares.

29 Véase <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>, consultado el 12 de septiembre de 2023.

30 Auto Acordado que regula el teletrabajo y el uso de videoconferencia en el poder judicial, www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143549, consultado el 23 de agosto de 2023.

31 www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/10/ActaGe%C2%B4nero.pdf, consultado el 23 de agosto de 2023.

Comparación con Inglaterra y Gales, Países Bajos, Nigeria, España y Uganda

Los datos de Chile reflejan una elevada representación de mujeres abogadas en la profesión en general, pero la proporción de mujeres es mucho más baja en puestos de responsabilidad. Esta disparidad requiere un análisis más exhaustivo.

De los países encuestados hasta la fecha como parte del Proyecto de Género 50:50 en 2030 (Inglaterra y Gales, Países Bajos, Nigeria, España, Uganda y Chile), Chile ocupa una posición en el medio. En los puestos de responsabilidad, el porcentaje de mujeres abogadas cae bruscamente a un 34% en todos los sectores. Este porcentaje es más bajo que el de los Países Bajos o Nigeria, que tienen un 46% de mujeres jueces y abogadas en puestos de alta responsabilidad, así como el de Uganda, con un 40%. El porcentaje de Chile es más alto que el de Inglaterra y Gales, con un 32%, y que el de España, con un 31%.

La disparidad entre el número de mujeres en puestos de responsabilidad en relación con su representación en general dentro de la profesión es más marcada en los estudios de abogados. Si bien en los estudios jurídicos un 39% de los abogados son mujeres, solo el 18% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres. Esta comparación refuerza la conclusión de que este es el sector de la profesión jurídica con el peor resultado en cuanto a participación femenina, y de que Chile ocupa el puesto más bajo en esta subcategoría, es decir la del porcentaje de abogadas en puestos de alta responsabilidad en firmas jurídicas. En el resto de los países del estudio, la representación femenina en los más altos niveles se sitúa entre el 23% y el 31%, es decir, un porcentaje superior al de Chile. Esta es un área que claramente debe abordarse para el crecimiento futuro y refleja una estructura marcadamente piramidal.

En Chile, la representación femenina en la judicatura es notablemente alta: un 59%, y está solo por detrás de los Países Bajos, donde es del 61%. La situación es diferente en Inglaterra y Gales, Nigeria y Uganda, que no alcanzaron la paridad en este sector. En los puestos de responsabilidad del Poder Judicial de Chile hay una sólida representación femenina: un 46%, otra vez, solo por debajo de los Países Bajos, con un 54%. Esto contrasta con el 26% de Inglaterra y Gales, el 33% de Nigeria, el 37% de España y el 45% de Uganda.

En Chile, Inglaterra y Gales, y España, el trabajo flexible es la iniciativa más popular. En los Países Bajos, Nigeria y Uganda, esta iniciativa es la segunda o tercera más popular.

El trabajo a tiempo parcial no es habitual en Chile. En los estudios de abogados y los equipos jurídicos de empresas, muy pocos abogados trabajan a tiempo parcial. Dentro del sector público y la judicatura, el trabajo a tiempo parcial no está disponible como opción. Esto explica el motivo por el que puede haber un deseo de esquemas de trabajo a tiempo parcial y contrasta con la situación en todos los demás países estudiados hasta la fecha, principalmente con Inglaterra y Gales, y los Países Bajos.

Conclusión

Algunos sectores jurídicos en Chile están logrando avances concretos. El sector público lo ha hecho explícito: se necesitan más mujeres en los puestos de categoría superior, y se han generado una serie de ideas innovadoras para animar a las mujeres a postularse para puestos de más responsabilidad.

Esto se aplica también a la judicatura y así lo demuestra la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. La judicatura cuenta con una serie de políticas y mecanismos diseñados para mejorar la paridad en los niveles más altos. El acta N.º 207-2022 recomienda que en la formación de ternas y cinquenas para la integración de las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, respectivamente, voten en el proceso al menos una mujer y un hombre. Además, al nombrar a ministros suplentes en la Corte Suprema se debe establecer un sistema de alternancia entre jueces y juezas de Cortes de Apelaciones, por orden de antigüedad, siempre que cumplan los requisitos legales básicos para ser nombrados titulares.

Los comentarios recibidos de los estudios de abogados demuestran que es necesario trabajar más para abordar la desigualdad en la representación de género, en particular en puestos de alta responsabilidad. Se pide a clientes y al sector en general que actúen como motores del cambio. Otros comentarios de esas firmas sugieren buscar el equilibrio de género en la selección, pero tienen dificultades para atraer y retener a empleadas, en especial en niveles de más responsabilidad.

En resumen, si bien las firmas jurídicas y las empresas chilenas comunican una gran variedad de iniciativas, en particular en relación con el trabajo flexible, programas de mentoría, y diversidad e inclusión, la igualdad de género y el liderazgo femenino no parecen ser prioridades para la mayoría. La desigualdad en la representación de género, particularmente en los puestos directivos dentro de las firmas jurídicas, se considera un problema persistente, aunque algunos lugares de trabajo comunican un progreso gradual a lo largo del tiempo. El compromiso sostenido de clientes y del sector en general se considera clave para impulsar más cambios.

Agradecimientos

Ante todo, gracias a Almudena Arpón de Mendivil, Presidenta de la IBA, quien, como primera mujer que ocupa la presidencia de la asociación en 20 años, ha hecho del Proyecto de Género una de las áreas de enfoque más importantes de su mandato. Agradecemos mucho su apoyo continuo.

Nuestro agradecimiento también a la principal autora, Beatriz Martínez, abogada de proyectos, cuyo trabajo de investigación, redacción y traducción ha sido de gran valor y ha hecho posible este informe. También damos las gracias a otros miembros de la Unidad de Política e Investigación Jurídica (LPRU) de la IBA por su continuo apoyo y trabajo, en particular a la Directora de Proyectos Jurídicos, Sara Carnegie, y al coordinador de proyectos de la LPRU de la IBA, Daniel Collins. Agradecemos también a los pasantes en la LPRU de la IBA, Caitlin Farrell e Ishaan Bhardwaj, por su valiosa labor en el proceso de redacción del informe.

Gracias a Jaime Carey y a la Ministra Andrea Muñoz, que escribieron los preámbulos de este informe.

Nuestro agradecimiento también a Arturo Alessandri y Paula Pérez, de Alessandri Abogados, y a Magdalena Engel, de Carey Abogados, cuyos conocimientos sobre la práctica privada en Chile fueron cruciales.

Asimismo, gracias a Consuelo Mengual, de la asociación «Abogadas In House Chile», a Sonia Ortiz, del Servicio Civil, y a Andrea Muñoz, Soledad Granados, Bárbara Almendras y Diana Maquilón, de la Corte Suprema; sus aportes a los respectivos apartados del informe han sido extraordinariamente útiles.

Estamos muy agradecidos con el Colegio de Abogados de Chile por su ayuda y apoyo, en particular con Andrea Saffie y Mónica van der Schraft.

Gracias también a Isabel Aninat, de la Universidad Adolfo Ibáñez, por sus ideas y contribuciones.

Manifestamos nuestro agradecimiento continuo a la Fundación LexisNexis para el Estado de Derecho, cuya colaboración con la IBA en el Proyecto de Género 50:50 en 2030 ha sido crucial. Su ayuda con la creación de los enlaces de la encuesta y la recopilación de datos fue muy valiosa y damos las gracias particularmente a Nigel Roberts, Joanna Weller y Steve Carroll.

Gracias a Flavia Alves, de la oficina de la IBA en São Paulo, así como a los siguientes empleados de la IBA por su apoyo continuo al Proyecto de Género: Helen Ugwu, Eric Rugundu, Penny Newton, Rebecca Sage, Joanna Budzowska-Gawlak, Simon Fuller, Zahrah Haider y Romana St Matthew-Daniel.

Por último, nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que participaron en la encuesta. Gracias a los siguientes estudios de abogados: FerradaNehme, Cariola Díez Pérez-Cotapos, Lembeye Abogados, Larrain y Asociados Abogados, Carey, Barros & Errázuriz, Bitlaw, Eelaw, Guerrero & Cía, Bofill Mir Abogados, Albagli Zaliasnik, Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, Barros Silva Varela & Vigil, Baker McKenzie Chile, HD Legal, Chirgwin, Parga, Montes & Vasseur Laborales, Prieto Abogados, Palma Abogados, Morales & Besa, Schultz Carrasco Benítez Abogados y Grupo Evans.

Gracias también a las siguientes empresas: Empresas Copec SA, Colbún SA, Falabella SA, Sociedad Química y Minera de Chile SA, Empresas Gasco SA, MASISA SA, MercadoLibre Chile Limitada, Viña Concha y Toro SA, Prime Energía, Unilever Chile Ltda, AES Andes SA, Transelec SA, Empresa Nacional

del Petróleo (ENAP), Walmart Chile SA, Teck Resources Chile Limitada, Empresa de Transporte de Pasajeros Metro SA, CAP SA, Coordinador Eléctrico Nacional, Lundin Mining, Gasvalpo SA, FEMSA y Komatsu Chile.

Gracias también al Departamento Nacional del Servicio Civil y a la Corte Suprema de Chile.

Nuestro más profundo agradecimiento a todos los participantes. Todas y cada una de las repuestas han sido de gran valor para hacer realidad este informe.

Apéndice 1: tablas de datos

Panorama general: toda la abogacía

	Abogadas (%)	Abogadas en puestos de alta responsabilidad (%)
Estudios de abogados	39 (451/1169)	18 (50/278)
Empresas	52 (146/281)	54 (49/91)
Judicatura	59 (971/1657)	46 (79/172)
Sector público	63 (6300/10 000)	39 (49/127)
Total	60 (7868/13 107)	34 (227/668)

Popularidad de las iniciativas sobre igualdad de género: desglose por sector

	Estudios de abogados (%)	Empresas (%)	Sector público (%)	Judicatura (%)
Capacitación en liderazgo para mujeres	18	27	100	0
Trabajo flexible	73	41	100	100
Establecimiento de objetivos	41	14	0	100
Programas de coaching / mentoría para mujeres	41	32	100	0
Capacitación sobre sesgos inconscientes	23	18	0	0
Establecimiento de cuotas	5	18	0	0

Efectividad de las iniciativas sobre igualdad de género

	Muy efectiva (%)	Algo efectiva (%)	Nada efectiva (%)
Capacitación en liderazgo para mujeres	36	64	0
Trabajo flexible	67	29	4
Establecimiento de objetivos	54	46	0
Programas de coaching / mentoría para mujeres	29	65	6
Capacitación sobre sesgos inconscientes	56	33	11
Establecimiento de cuotas	40	40	20

Apéndice 2: preguntas de la encuesta

1. **¿Para qué tipo de organización trabaja?**

Empresa con abogados internos

Sector público

Despacho de abogados

Judicatura

2. **Nos gustaría comenzar haciendo algunas preguntas generales sobre el número de abogados/jueces que trabajan en su organización.**

Número total de abogados

Número total de abogados a tiempo parcial

Número total de abogados empleados a nivel de socio / director (o equivalente)

Número total de abogados empleados a nivel de socio / director (o equivalente) que trabajan a tiempo parcial

3. **Esta pregunta se refiere a abogados/jueces que son mujeres. Introduzca cifras aproximadas para lo siguiente:**

Recuerde, puede volver a la encuesta en cualquier momento si necesita comprobar las cifras.

Número total de abogados que son mujeres

Abogadas que trabajan a tiempo parcial

Abogadas empleadas a nivel de socio / director (o equivalente)

Abogadas empleadas a nivel de socio / director (o equivalente) que trabajan a tiempo parcial

4. **¿Cuántas personas forman parte de su Consejo de Administración / Junta de Socios / Consejo Ejecutivo (o equivalente)?**

5. **De estos [X], ¿cuántos son mujeres?**

6. **¿Hacen un seguimiento de la igualdad de género en su organización en general?**

Sí

No

7. **¿Hacen un seguimiento de la igualdad de género en su organización con respecto a los abogados en puestos de responsabilidad?**

Sí

No

8. **¿Se comparten estos datos sobre la igualdad de género con el liderazgo de la organización?**
- Sí
- No
9. **¿Se comparten estos datos sobre la igualdad de género con el liderazgo del departamento u otros dentro del gobierno?**
- Sí
- No
10. **¿Tiene su organización implementadas alguna de las siguientes iniciativas/políticas que aborden la igualdad de género o busquen aumentar el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad?**
- Establecimiento de cuotas para puestos de responsabilidad
- Disponibilidad de trabajo flexible (después de las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19)
- Capacitación en liderazgo para mujeres
- Establecimiento de objetivos para puestos de responsabilidad³²
- Capacitación sobre sesgos inconscientes
- Programas de coaching / mentoría
- Otra/s:
- Ninguna de las anteriores
11. **Tenemos un par de preguntas sobre su [iniciativa].**

¿Puede proporcionar una breve descripción de su [iniciativa]?

Incluya cómo funciona, cómo se mide la efectividad y el impacto que está teniendo.

Aproximadamente, ¿cuánto tiempo ha estado en marcha su [iniciativa]?

Por favor, introduzca el número aproximado de años

32 Los objetivos en comparación con las cuotas: los objetivos tienden a ser aspiracionales, las cuotas tienden a ser obligatorias (a veces establecidas externamente por un organismo con la autoridad necesaria para imponerlas a las organizaciones). El establecimiento de cuotas generalmente prevé sanciones por incumplimiento.

12. En su opinión, ¿cómo de efectiva ha sido su [iniciativa] para apoyar la igualdad de género o aumentar el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad en su organización?

Muy efectiva

Algo efectiva

Nada efectiva

13. ¿Cuenta su organización con otras iniciativas relacionadas con la diversidad (raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, religión, etc.)?

Sí

No

14. Por favor, describa cómo funciona una de estas iniciativas o políticas.

Incluya cómo funciona, cuánto tiempo ha estado en marcha y los resultados que está teniendo.

15. ¿Qué más quiere que sepamos sobre otras iniciativas previstas en el futuro?

16. ¿Le gustaría asociar el nombre de su organización con las respuestas que ha proporcionado? Esto permitirá a la IBA destacar ejemplos de iniciativas en sus informes.

Si selecciona «No» a continuación, los datos de su encuesta permanecerán confidenciales y solo se presentarán de manera agregada.

Sí

No



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

Chancery House
53-64 Chancery Lane
Londres WC2A 1QS
Tlf.: +44 020 7842 0090
www.ibanet.org