

Diversidad de género en estudios jurídicos

Nicole Nehme, Paulina Riquelme y Myriam Barahona, tres socias de firmas legales que, recientemente, fueron destacadas por Chambers and Partners por su trabajo en asuntos de paridad de género. Aquí evalúan la realidad del mercado nacional, comentan sus experiencias e identifican los aspectos en los que es necesario avanzar.

Alejandra Zúñiga C.

¿Cuáles son los niveles de participación de mujeres en el mundo legal? ¿Cómo se están implementando políticas al interior de las firmas? ¿Qué abogados destacan por su interés en el tema?

Hace unos días, la publicación británica Chambers and Partners reconoció a una serie de profesionales y estudios jurídicos por su compromiso con la diversidad y la inclusión. En Chile, tres mujeres fueron nominadas por sus avances en asuntos de diversidad de género: Nicole Nehme, de Ferrada-Nehme; Paulina Riquelme, de EeLaw, y Myriam Barahona, de Morales & Besa. Todas socias y todas reconocidas en sus áreas: libre competencia, medio ambiente y banca y finanzas.

Se trata de un reconocimiento que Nehme, quien obtuvo el premio principal en esta categoría, adjudica a las políticas de género implementadas en su firma, de la que es fundadora, “y su materialización en la realidad en una participación equitativa de las mujeres en salarios, crecimiento profesional, oportunidades laborales, políticas de trabajo flexible y presencia relevante de socias”. También fue considerado, dice, el rol de Comunidad Mujer —de la cual es consejera— en el desarrollo de políticas públicas en favor de estas materias.

Paulina Riquelme, que fue destacada como “highly com-

mended”, es decir, altamente elogiada, señala que en su estudio, del que también es fundadora, se han dedicado a desarrollar una práctica de diversidad y equidad de género que se refleja en que el equipo legal está compuesto equitativamente por mujeres y hombres, así como porque el área de administración está liderada por mujeres.

“Nos hemos esforzado por participar en distintos foros, de modo de estar involucrados en estas temáticas y generar los cambios desde el interior de nuestra organización. Asimismo, contamos con políticas que promueven la coparentalidad y con flexibilidad en la jornada para permitir su compatibilidad con la maternidad. Finalmente, no hay sesgos en las remuneraciones”, agrega.

“Si bien fue una nominación personal y hay un trabajo individual involucrado, las acciones no las he desarrollado sola, sino que son resultado de un trabajo conjunto en la oficina”, explica, por su parte, Myriam Barahona.

“Entendemos que respetar y promover la meritocracia es la única manera de ser un estudio de excelencia. Por ello, hemos desarrollado muchas iniciativas, en forma coordinada entre postulaciones, recursos humanos y el comité de diversidad, que hemos creado precisamente para trabajar con foco en la diversidad”, comenta.



EL MERCURIO

“Las elecciones paritarias se justifican, especialmente cuando la historia demuestra la existencia de barreras culturales de entrada casi irremontables”, comenta Nicole Nehme.

Algunas acciones concretas, explica la abogada, han sido asegurar que las contrataciones sean por los méritos propios del candidato, sin consideraciones de género, creencias religiosas o políticas, orientación sexual o cualquier otra característica; encuentros periódicos con clientes y amigos para compartir políticas de diversidad y aprender de empresas que tienen más avanzado este aspecto; política de trabajo remoto y programas formales de mentoría que, a su juicio, “son indispensables para que las abogadas puedan aprender cómo desarrollar de mejor manera sus carreras, donde la existencia de modelos femeninos a seguir son vitales”.

Estudios chilenos: bajo promedio de socias

La pregunta es predecible: ¿cómo evalúan el desarrollo de políticas de paridad en las firmas nacionales? Y la coincidencia es total: el proceso ha sido lento y en muchos casos está comenzado.

“Los estudios jurídicos chilenos estamos recién asumiendo nuestra mala posición dentro de la región en lo que se refiere a diversidad de género, especialmente cuando uno mira el número de socias en estudios legales”, asegura Barahona, y agrega que aunque desde hace un tiempo se sabe que este porcentaje es deficiente, “no nos habíamos dado cuenta de que estamos bajo el promedio regional y, de hecho, Chile es el país con menor participación, junto con México, según información de Legal 500”.



EL MERCURIO

“El principal sesgo, muchas veces inconsciente, es el social. La idea de que los abogados hombres van a ejecutar de mejor manera el trabajo legal”, explica Paulina Riquelme.

Una estadística que Riquelme también recuerda, porque si bien las firmas han trabajado en promover el ascenso de las abogadas, ya sea mediante estrategias de selección, evaluación y movilidad, el establecimiento de condiciones de remuneraciones equitativas y el impulso de una cultura permanente de inclusión y colaboración en el ámbito laboral, “hay varios desafíos pendientes, sobre todo en generar igualdad de oportunidades para acceder a cargos superiores y la posibilidad de convertirse en socias”.

“Falta mucho por avanzar en políticas de género y diversidad, especialmente en su materialización en la realidad”, señala Nehme, para quien lo prioritario es “establecer una cultura en que realmente se valore sustantivamente y de manera igualitaria y convencida el aporte que hacemos las mujeres en el ejercicio de la profesión legal”.

¿Aspectos deficientes? Las tres coinciden en temas como igualación salarial, aseguramiento de una misma carrera de desarrollo, que las mujeres no sean afectadas por la maternidad, existencia de abogadas en puestos superiores de decisión, presencia relevante de socias, coparentalidad y, en general, el desarrollo de una estrategia organizacional que permita eliminar los sesgos tanto de colegas como de clientes.

La ironía está en que aunque las facultades de Derecho presentan una virtual paridad entre hombres y mujeres que cursan la carrera, al igual que al comenzar a trabajar en una oficina como asociado, el problema aparece a medida que se avanza.

Ni débil ni histérica

“Cuando conversamos este tema con otras abogadas vemos que se manifiesta de diversas maneras: una contraparte que no negocia con la mujer que dirige la operación, sino que con el asociado más *senior* en la sala; pedir a la abogada y no a un abogado los temas más administrativos o de orden e incluso, como manifestación de preocupación, no incluir a una asociada con hijos en una operación porque es muy demandante, pero sí hacerlo con un asociado en la misma situación”, explica Barahona sobre aquellas situaciones donde el sesgo es cotidiano e incide directamente en el desarrollo de la carrera.

Siguiendo esa línea, Nehme se refiere a la elección de quienes van a estar en casos críticos, es decir, en la primera línea, de la relación con los clientes y las autoridades. “En muchas ocasiones, la cultura predominante lleva a preferir a los hombres en esas posiciones cuando las colegas mujeres han demostrado las mismas o incluso mayores destrezas”, a lo que la socia EeLaw añade que aunque esto se evidencia en la estructura misma de las organizaciones —tomando en cuenta el reducido número de socias y de ministras de cortes Suprema y de apelaciones—, las mayores complejidades están en el ejercicio diario.

“El principal sesgo, muchas veces inconsciente, es el social. La idea de que los abogados hombres van a ejecutar de mejor manera el trabajo legal, en el entendido de que poseen ciertas características intrínsecas, como la tenacidad o una mejor ‘recepción’ por parte de un par, generalmente otro hombre, que le permitiría, por ejemplo, ganar un litigio o tener una negociación exitosa para un cliente”, dice y agrega: “Esto genera un círculo vicioso y perpetúa las diferencias, limitando los espacios en que podemos ser reconocidas”.

¿Cómo se califica según el género? La pregunta la plantea la propia socia de Morales & Besa y, para responder, ejemplifica: un hombre que negocia enérgica o incluso agresivamente puede ser bien considerado, pero una mujer puede ser tomada por histérica; si una mujer no es maternal es considerada muy dura, mientras que de un hombre no se espera que sea paternal con sus asociados. “Se asocian ciertas características con el género femenino y si no se cumple con dicha expectativa hay un juicio de valor que no corresponde”, cuestiona.



MORALES & BESA

“Los estudios jurídicos chilenos estamos recién asumiendo nuestra mala posición dentro de la región en lo que se refiere a diversidad de género”, asegura Myriam Barahona.

Paridad de género y nueva Constitución

“Somos la mitad de la población y nuestra voz debe ser escuchada en esa misma proporción, especialmente cuando se trata de algo tan esencial como la determinación de nuestro nuevo pacto social. Las elecciones paritarias se justifican, especialmente cuando la historia demuestra la existencia de barreras culturales de entrada casi irremontables a una serie de organizaciones”, estima Nehme.

Una posición que Riquelme comparte al señalar que “es necesario que las mujeres sean sujetos activos en el proceso constituyente, por lo tanto, el mecanismo que se escoga debe permitir no solo equidad en las candidaturas, sino también asegurar una composición paritaria del órgano constituyente”.

“Esto no es simplemente una demanda formalista, sino que es sustantiva. El que participemos en igualdad de condiciones en esa instancia permitirá que la perspectiva desde la cual vemos las distintas materias en juego, como institucionalidad, derechos, garantías, por ejemplo, incluso desde nuestra misma diversidad como mujeres, sea debidamente considerada y, así, nos represente de mejor manera”, finaliza la socia de FerradaNehme. **L**