

TALENTO Y CULTURA CORPORATIVA

El liderazgo femenino como conductor de prácticas más igualitarias y eficaces

Cuatrecasas integra la igualdad como valor esencial a la hora de gestionar el talento: se han consolidado prácticas que fortalecen una cultura basada en criterios objetivos, desarrollo profesional y mejora continua.

En Cuatrecasas, el 8M representa una oportunidad para evaluar su modelo de gestión y reflexionar sobre cómo se diseñan y ejecutan los procesos organizacionales que sostienen el liderazgo femenino y la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres se define como un valor identitario de la Firma. Así, Cuatrecasas cuenta con un Plan de Igualdad, que forma parte de la gobernanza global, que impacta en cómo se asignan los asuntos, cómo se evalúa el desempeño, quién accede a clientes estratégicos y cómo se acompaña el desarrollo hacia el partnership. Se trata de asegurar que el talento, independientemente del género, tenga las mismas condiciones de visibilidad, desarrollo y proyección.

"En el sector legal, donde la carrera es exigente y altamente competitiva, este cambio es especialmente relevante porque obliga a revisar prácticas concretas, no solo discursos", indica Daniela Campos, Human Resources Business Partner (HRBP). De esa manera, para fomentar la igualdad, la Firma se vale de la gobernanza, la formación y las prácticas de gestión.

No obstante, aún quedan desafíos, siendo el



Daniela Campos, Human Resources Business Partner (HRBP) en la oficina de Cuatrecasas en Santiago.

principal, la proyección. "En la industria legal, el desarrollo hacia posiciones de liderazgo depende mucho de la exposición a asuntos complejos, clientes estratégicos y roles visibles. Asegurar que



Carolina Menichetti, socia y líder del área de M&A Inmobiliario de Cuatrecasas en Santiago.

esa exposición sea equitativa es clave", comenta la HRBP.

En Santiago, donde la Firma está consolidando su presencia en el mercado chileno, el reto es

doble: competir por talento de alto nivel y, al mismo tiempo, construir un entorno que permita proyectar ese talento a largo plazo.

"Desde el rol de HRBP, la clave es coherencia entre discurso y práctica. La experiencia demuestra que cuando el proceso está bien diseñado, la diversidad no es una consecuencia accidental, sino el resultado natural de decisiones mejor informadas", destaca la ejecutiva

Creando Redes

La participación de las profesionales de la oficina en redes jurídicas vinculadas al liderazgo femenino complementa el trabajo interno. Es el caso de la socia y líder del área de M&A Inmobiliario en la oficina de Cuatrecasas en Santiago, Carolina Menichetti, quien es parte de Women in the Profession (WIP).

"El mayor valor de estas redes está en lo concreto: compartir experiencias reales sobre cómo estructurar procesos que sostengan el desarrollo de carrera de manera equitativa. Lo que aprendemos afuera nos desafía a mejorar adentro", explica.

Asimismo, la Firma cuenta con Women In Business (WIB) un programa que busca conectar a mujeres en posición de liderazgo en diferentes áreas e industrias, que además de generar una importante red colaborativa, da visibilidad a las abogadas senior y socias de la oficina. No es un espacio testimonial, es una red donde se construye comunidad profesional.

Recientemente, Cuatrecasas colaboró con Women in the Profession Program Chile —del que Carolina Menichetti es una de sus representantes— para compartir y reflexionar sobre los desafíos que aún persisten en la industria.