

LA TRANSFORMACIÓN DE LA INDUSTRIA LEGAL HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

El derecho chileno vive un cambio: más mujeres estudian, litigan y juzgan, pero siguen lejos de los centros de poder y decisión. Sesgos de percepción, techos de cristal y resistencias culturales aún frenan la paridad. POR ANAÍS PERSSON

El mundo legal en Chile históricamente se ha construido bajo jerarquías masculinas, pero hoy está experimentando una transformación silenciosa e irreversible. La equidad de género dejó de ser un tema simbólico para convertirse en un principio que atraviesa los estudios de abogados, las facultades de Derecho, el sector corporativo y el Poder Judicial. Sin embargo, el cambio avanza a distintas velocidades y aún enfrenta resistencias estructurales.

Hoy, las mujeres representan

más del 53,2% de quienes estudian Derecho en Chile, según la Subsecretaría de Educación Superior, y el 60% de la dotación del Poder Judicial, de acuerdo con cifras del organismo.

Pero esa presencia no se traduce

proporcionalmente en espacios de decisión: según un informe del International Bar Association (IBA) de 2023, solo un 46% llega a cargos de responsabilidad en tribunales, y en las Cortes de Apelaciones la cifra cae a 43%. En los estu-

dios jurídicos —los espacios más rezagados— apenas un 18% de los puestos de alta dirección está ocupado por mujeres, pese a que ya constituyen el 39% de quienes trabajan en ellos.

Las cifras evidencian que el problema no es de acceso, sino de permanencia y ascenso.

Estudios recientes de la UAI muestran que un 35% de las abogadas siente que, aun con el mismo desempeño, se las percibe menos calificadas que a sus colegas hombres. Un 33% declara tener que

trabajar el doble para obtener el mismo reconocimiento, y más de un 38% afirma que es interrumpida con mayor frecuencia en reuniones. El “sesgo maternal” sigue presente: una de cada cinco mujeres teme que tomar pre o posnatal afecte su carrera.

En la academia, los sesgos persisten. “Hay más mujeres en áreas como derecho de familia, pero siguen subrepresentadas en penal o corporativo”, explica Lidia Casas, directora del Centro de Derechos Humanos de la UDP. Para ella, una de las mayores resistencias es cultural: “Muchos ven las políticas de equidad como imposiciones. No advierten que la diversidad no es cumplir una cuota, sino no privarse del talento de más de la mitad de la humanidad”.

Desde el sector privado, algunos estudios están impulsando cambios. El managing partner de Cuatrecasas, Cristián Conejero, comenta: “Implementamos un Código de Prevención del Acoso, una Unidad de Género y programas de desarrollo para abogadas. Hoy las mujeres representan el 25% de los puestos directivos y esperamos alcanzar la paridad en 2030”.

Además, advierte que no es solo justicia interna: “Nuestros clientes valoran tener mujeres líderes como interlocutoras senior. La igualdad se ha convertido en un sello competitivo”.