

Diversidad e Inclusión en el Mundo Legal

Diciembre 2020

PERSPECTIVA DE GÉNERO.

UN LARGO CAMINO...

- I Guerra Mundial
- OIT
- II Guerra Mundial



Crecimiento desigual ¿Por qué?

- Trabajo no remunerado (falta de infraestructura de apoyo).
- Estereotipos.
- Dificultades para acceso al capital.
- Falta de preparación (puestos afectados por automatización y carreras en tecnología e informática).



Estereotipos

	Mujer Frágil Inestable Sumisa Dependiente Pasiva	Hombre Fuerte Estable Dominante Independiente Activo	
--	--	--	---





¿Por qué importa la paridad de género?

- 50% Talento
- 50% Capacidad instalada
- Desarrollo
- Competitividad
- Crecimiento
- Eficiencia

50♂/50♀



Rendimiento: McKinsey & Company, 2013

Sobre la base de un análisis de 345 empresas en seis países de Latinoamérica - Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú- se debe considerar que **las empresas con al menos una mujer en sus consejos de administración (executive committees) presentan mejores rendimientos que las empresas con consejos compuestos enteramente por varones.**



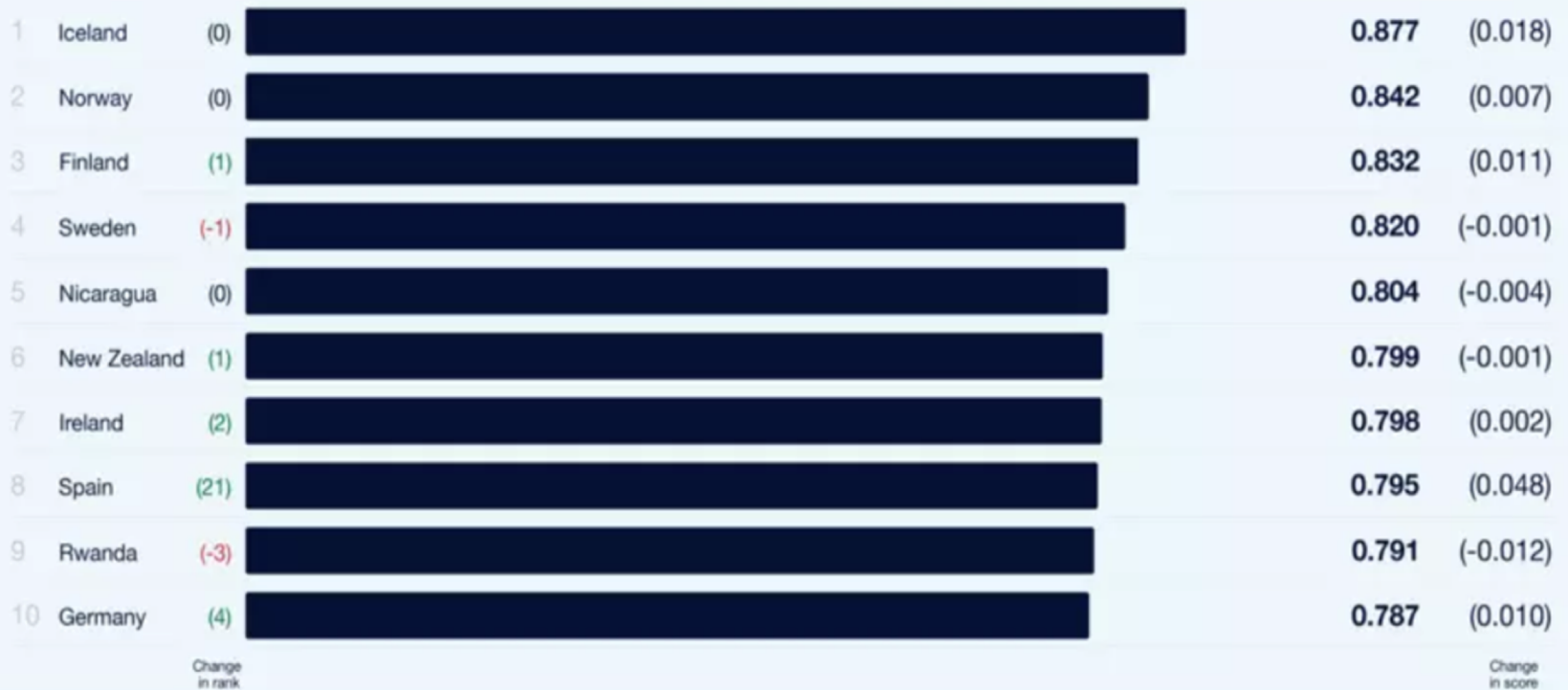
CONCLUSIÓN

**La equidad de género es justa y
muy provechosa...
¡¡¡Ganamos todos!!!**



VEAMOS ALGUNOS NÚMEROS

Global, Top 10



Source: Global Gender Gap Report 2020

* Índice Global de Brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum -WEF)

América Latina

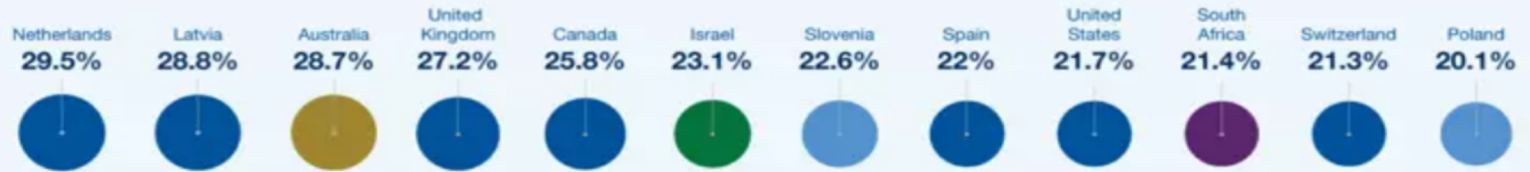
La región de América Latina y el Caribe ha reducido su brecha de género hasta la fecha, registrando un avance del 1 % con respecto al año pasado (paridad del 72,2%). Al ritmo actual, **esta región tardará 59 años en cerrar la brecha de género.**



Presencia en Directorios de Empresas



OVER 1/5












OVER 1/10



Chile

Una de las participaciones femeninas en el mundo laboral más bajas de América Latina (49,4 %–OIT Junio 2020).

Índices de Equidad Legal de Chile:*

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTUACIÓN WBL 2020
Canadá	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Chad	75	75	50	60	60	50	60	100	66.3
Chile	100	75	75	60	100	75	60	75	77.5

* [*Mujer, Empresa y el Derecho*](#) del Banco Mundial (administración de la sociedad conyugal, sanciones al acoso sexual, sanciones a la discriminación en contratación, sueldos o salud, etc.)

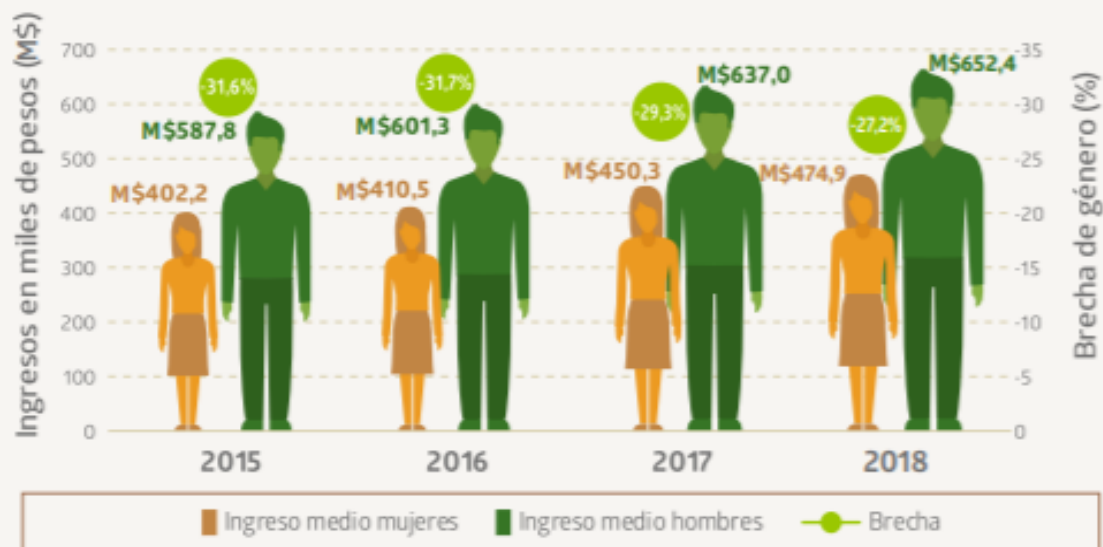


GÉNERO E INGRESOS Chile



Entre 2015 y 2018, las mujeres han ganado menos que los hombres:

Brecha* de género en el ingreso medio de la ocupación principal

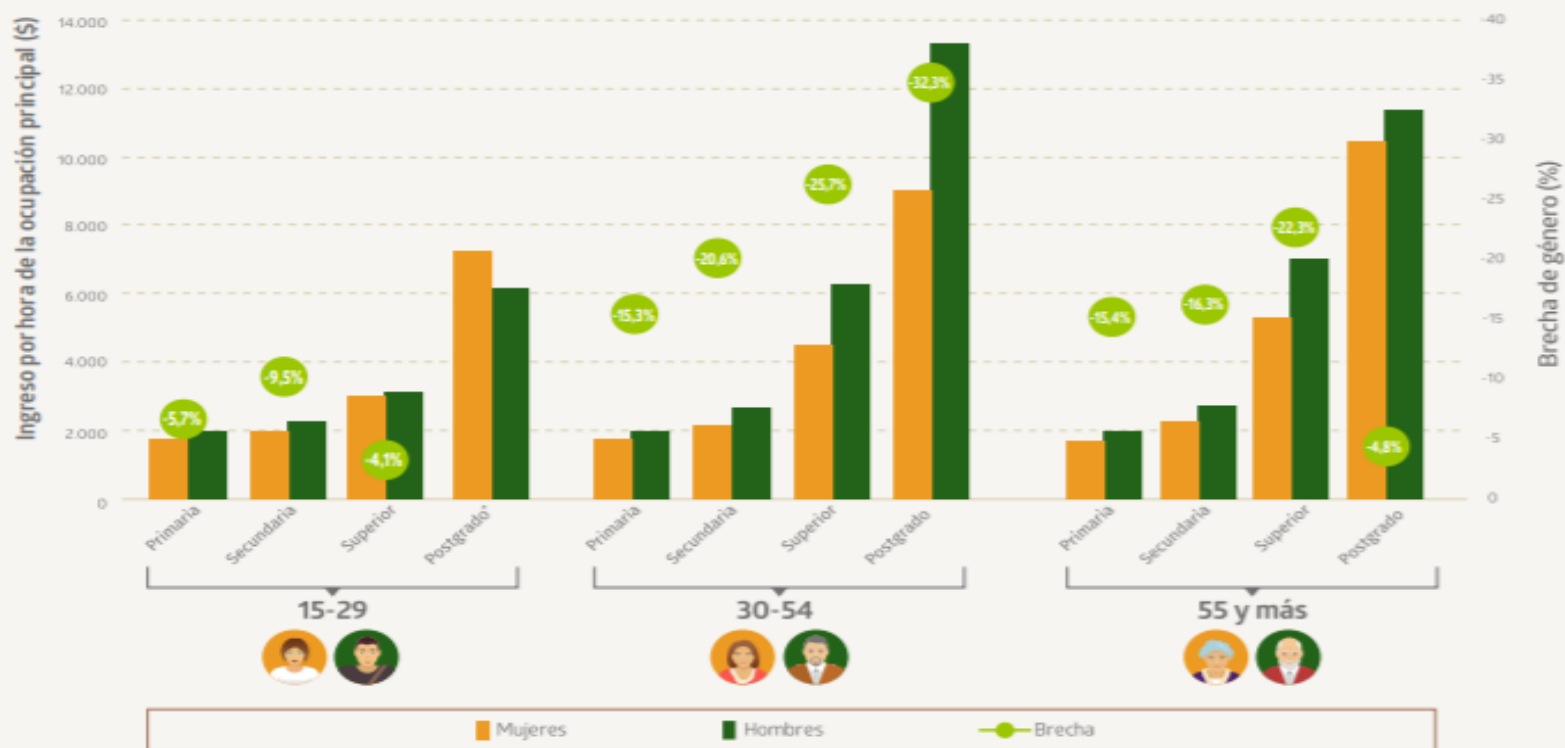


Brecha de género de las personas asalariadas en el ingreso por hora de la ocupación principal, por tramo etario y nivel educacional



Para las personas ocupadas entre 30 y 54 años, las mujeres percibieron menor ingreso que los hombres, siendo mayor la brecha a mayor nivel educacional. No así en las personas ocupadas de 55 años y más, donde la brecha entre hombres y mujeres disminuye entre quienes tienen postgrado.

El grupo etario 15 a 29 años es el que presenta las menores brechas de género, independiente del nivel educacional alcanzado.



Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), 2018

(*) Esta categoría contiene estimaciones con coeficientes de variación mayores a 15%. Por tanto, no se presenta la brecha.

Número Globales

INFORMACIÓN

32%

Es el porcentaje de participación femenina EN EL MERCADO LEGAL GLOBAL.

20%

Latin Lawyer en 2014 reveló que mientras la mitad de los asociados de la región son mujeres, solo en el 20% de los casos pasan a ser socias.

Abogados

- **51%** DE LOS ABOGADOS TITULADOS EL ÚLTIMO AÑO SON HOMBRES Y **49%** MUJERES
- **55%** DE LOS ESTUDIANTES SON MUJERES Y **45%** SON HOMBRES
- EL **57%** DE LOS ASOCIADOS SON HOMBRES Y **43%** MUJERES
- SÓLO EL **11%** DE LOS SOCIOS SON MUJERES

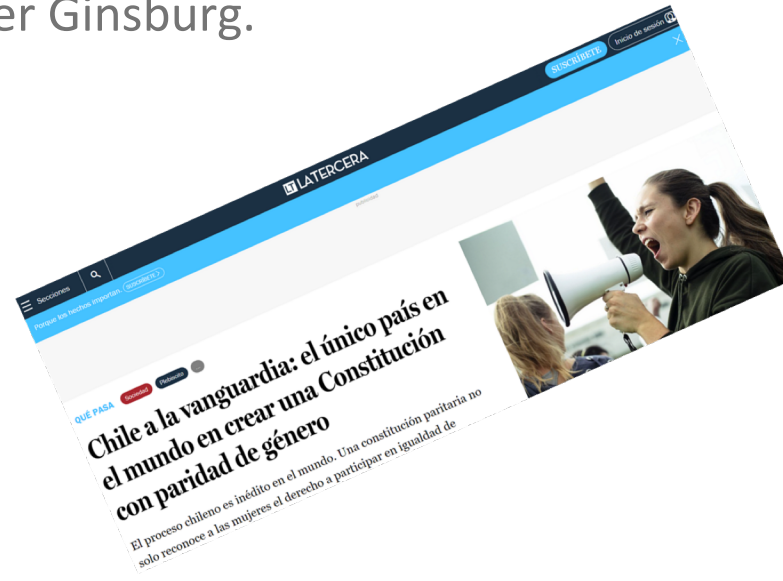
El techo de cristal |
¿Qué es y cómo
romperlo?

El techo de cristal | ¿Qué es y cómo romperlo?

La Comisión Federal del Techo de Cristal del Departamento de Trabajo de Estados Unidos lo define como el “conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender hacia los niveles superiores de la escalera corporativa, independientemente de sus calificaciones o logros”.

Soluciones Sistemáticas

- INFRAESTRUCTURA
- DERECHOS PARENTALES PARA HOMBRES |
“Las mujeres solo tendrán verdadera igualdad cuando los hombres compartan con ellas la responsabilidad de criar a la próxima generación”.
Ruth Bader Ginsburg.
- CUOTA



Soluciones Sistemáticas

- SANCIONES CLARAS Y REALES A LA DISCRIMINACIÓN Y AL ACOSO:
 - Reglamento y Política bien definida y difundida.
 - Procedimiento de reclamación, accesible y flexible pero claro.
 - Comité de Diversidad e Inclusión.
- MODELOS A IMITAR
- DIFUSIÓN Y ENSEÑANZA:
 - Talleres internos.
 - Espacio para pro bono (juicios y charlas).
 - Distribución de material.
 - Tiempo para participar en conferencia u otros espacios.



Soluciones Sistemáticas

- FOMENTAR LA DIVERSIDAD EN LA CONTRATACIÓN (POLÍTICAS INTERNAS Y DE PROVEEDORES).
- MIDE TUS RESULTADOS



gerencias legales y fiscalías

Falabella implementa política de contratación de abogados externos

“No trabajaremos con abogados externos renuentes o contrarios a la promoción de la diversidad e inclusión en la profesión legal”, dijo Gonzalo Smith, Gerente Corporativo de Asuntos Legales y Gobernanza de la multinacional de retail.

Todo esto es aplicable a la Diversidad en general



Muchas Gracias

Ariela Agosin | aagosin@az.cl

albagli
zaliasnik

A grayscale photograph of a busy city street with a crowd of people walking. The scene is backlit, creating a strong silhouette effect on the individuals. The background shows buildings and streetlights, all rendered in a soft, hazy light. The overall mood is one of a bustling, anonymous urban environment.

AZ Albagli
Zaliasnik