



GETTY IMAGES

La conciliación, el gran freno en la carrera de las abogadas

Las mujeres pelean menos por sus sueldos y ascensos

Las grandes firmas diseñan planes en favor de la igualdad

P. ESTEBAN / I. RUIZ DE VALBUENA
MADRID

El ejercicio de la abogacía, como el de otras muchas profesiones, exige estar siempre disponible para el cliente, algo difícil de compatibilizar con la vida personal. Por este motivo, el primer gran escollo para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres es la conciliación de la vida profesional con la personal. De hecho, la encuesta sobre Igualdad de Género en la Abogacía y en la Justicia, presentada el pasado mes de diciembre por el Consejo General de la Abogacía Española, puso de manifiesto que para el 57% de las abogadas el llamado *techo de cristal* es una realidad evidente

en la profesión. Es decir, que por lo general, que sean las mujeres quienes asuman tareas como el cuidado de los hijos u otros familiares dependientes, les deja en peor situación para ascender en la profesión frente a sus compañeros.

Esta encuesta arrojaba otros resultados bastante desalentadores para las abogadas españolas, como que el 85% de ellas considera que los hombres encuentran menos dificultades para acceder a puestos de responsabilidad en los bufetes. Sin embargo, parece que ése no es el sentir de las seis socias directoras de grandes despachos a las que **Cinco Días** ha preguntado sobre su propia experiencia en igualdad. Eso sí, reconocen que aún queda camino por hacer para acabar con los perjuicios sociales heredados del pasado.

Mercedes Fernández, socia directora de la oficina de Madrid de Jones Day,

Rosa Vidal:
“Las mujeres continuamos autolimitándonos en el terreno profesional”

destaca que aunque la conciliación tanto para hombres como para mujeres puede llegar a ser prácticamente imposible en esta profesión, en el caso de las mujeres “solemos ser más exigentes con nosotras mismas y queremos abarcar más ámbitos y cubrir altas expectativas en todos ellos: nuestra profesión, la familia, el círculo de amistades, etcétera”.

Por su parte, Rosa Vidal, socia directora de Broseta, considera que el problema radica en que la sociedad continúa imponiendo diferencias entre sexos y, por ese motivo, “las mujeres continuamos autolimitándonos en el terreno profesional”.

Montserrat Llopart, socia directora de la oficina de Barcelona de Baker McKenzie también opina que aunque la asunción de cargos directivos exige sacrificios a hombres

—Continúa en P2

—Viene de P1

y mujeres por igual, "a diferencia de otros países de nuestro entorno, en España no siempre ambos sexos se han comprometido de la misma manera para favorecer la conciliación".

En este punto, Isabel Dutilh, socia directora de Argali Abogados, exige un cambio educacional al respecto. "Cuando la responsabilidad en el cuidado de la familia en general sea compartida al 50% se habrá avanzado de verdad", declara. A lo que añade "No queremos que los hombres nos ayuden, queremos que se ayuden a sí mismos". Por todo ello, Sonia Gumpert, socia directora de Monereo Meyer Marinel-lo Abogados, asume que es muy probable que las medidas de conciliación de los despachos sean en su mayoría solicitadas y concedidas a las abogadas, lo cual, según explica "influye sin duda en su desarrollo profesional y en la oportunidad de alcanzar puestos directivos".

A pesar de esta realidad, Pilar Menor, socia directora de DLA Piper, se muestra optimista y afirma que los despachos cada vez lo hacen mejor apostando por el trabajo flexible y dando más facilidades para la conciliación. Asimismo, Menor considera que la receta para conciliar es una combinación de buena organización, apoyo del despacho y del equipo y ayuda en casa.

Brecha salarial

En cuanto a la brecha salarial, todas ellas destacan que en sus despachos en ningún caso la retribución diferencia entre mujeres y hombres. Sin embargo, tampoco se atreven a negar que exista en la profesión a la vista de los resultados de la reciente encuesta, que desveló que las abogadas cobran un 20% menos que los abogados. Dutilh cree que este hecho también se debe a que las mujeres suelen pelear menos por los propios reconocimientos, salarios y ascensos.

Las actitudes machistas, a veces casi imperceptibles, provocan desigualdad. En este ámbito, la encuesta del CGAE muestra una realidad tozuda: la mayoría de las abogadas (un 62%) piensa que en la abogacía predomina el machismo, justo lo contrario que la mayoría de hombres. No es la percepción general, en cambio, de las mujeres que dirigen despachos. Llopart incluso considera que la situación es justo la contraria: "Los

clientes exigen cada vez más que en las propuestas que presentamos ofrezcamos equipos diversos en un sentido amplio, incluso oficialmente". Según afirma Gumpert, la experiencia en su área profesional, la abogacía de los negocios, es positiva, aunque siempre hay anécdotas, reconoce Pilar Menor, como cuando un colega le preguntó al enterarse de que estaba embarazada de mellizos: "Entonces, ¿vas a dimitir ya como socia directora, verdad?". A estas situaciones aisladas también se refiere Vidal, que opina que "continúan existiendo ciertos foros en los que todos encontramos alguna posición de escasa empatía hacia la figura de una mujer en posiciones de relevancia".

Medidas por la igualdad

Los datos estadísticos muestran que la situación de la mujer en la abogacía tiene un amplio margen de mejora. Mercedes Fernández cuenta que Jones Day ha creado comités de diversidad en todas sus oficinas, con el objetivo de implementar iniciativas a medida en cada una de las regiones. En Baker McKenzie, como señala Llopart, se lleva a cabo regularmente iniciativas en favor de la concienciación sobre la diversidad, entre los que destaca un ejemplo de especial éxito, el *Career Gui-*

dance Scheme, en el que abogadas sénior tienen programas formativos específicos para acelerar su carrera.

Rosa Vidal apunta que Broseta cuenta desde 2011 con un Plan de Igualdad. El despacho se ha adherido recientemente al Protocolo de implantación del Curriculum Vitae anónimo, un proyecto promovido por la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Sanidad para evitar sesgos de género en los procesos de selección del personal.

Una de las medidas implantadas en DLA Piper son los talleres de "prejuicios inconscientes" (*unconscious bias*) dirigidos a todos los socios. Según cuenta Menor, hay otra serie de medidas, como los programas para el desarrollo de liderazgo femenino (*leadership alliance for women*). Por su parte, Monereo Meyer Marinel-lo Abogados ha implantado un plan de carrera profesional que establece el progreso profesional de abogados asociados en base a objetivos y elementos de valoración netamente imparciales. Argali Abogados emplea diversas medidas para fomentar la diversidad. "Hay que dar normalidad a las bajas parentales y sobre todo dar flexibilidad de horario y de trabajar en casa", subraya Isabel Dutilh.

Las propuestas de futuro de las socias directoras para mejorar la situación de la mujer en el sector se centran en facilitar la conciliación y dar mayor visibilidad y reconocimiento a las abogadas. Esta es la apuesta de Vidal, para quien es un hecho la efectiva incorporación de la mujer a este sector. "En la abogacía de negocios, las mujeres son ya más numerosas incluso que los hombres", apunta.

Para Fernández es básico proporcionar una ayuda eficaz que permita a las mujeres cubrir la esfera familiar. En este ámbito, Dutilh considera imprescindible que se anime a los hombres a conciliar. "El ejemplo de los despachos y sus directores también es muy importante", enfatiza Menor, para quien es fundamental el papel de los clientes y la escucha activa de las instituciones. Transparencia en la fijación de salarios, comunicación interna y externa para la "reeducación en igualdad", son algunas de las claves para Gumpert, partidaria de establecer cuotas hasta alcanzar el equilibrio natural. "Si las empresas cotizadas se han fijado esos objetivos, ¿por qué no hacerlo en los despachos?".

Pilar Menor:
"Al enterarse de que estaba embarazada de mellizos, un colega me preguntó si pensaba dimitir"

Su experiencia

- ▶ **Isabel Dutilh.**
"No he encontrado dificultades en mi carrera profesional por ser mujer, quizá porque nunca he trabajado por cuenta ajena".
- ▶ **Mercedes Fernández.**
"Fui nombrada socia tras años de total y apasionada entrega a la profesión. Mi designación como socia directora no fue algo buscado ni esperado".
- ▶ **Montserrat Llopart.**
"Nunca he percibido en Baker McKenzie ningún tipo de dificultad añadida para promocionar por mi condición de mujer".
- ▶ **Pilar Menor.**
"He trabajado duro y el esfuerzo ha sido recompensado. El apoyo de mi equipo, los socios, el *management* del despacho y en especial el de mi marido, han sido fundamentales".
- ▶ **Rosa Vidal.**
"No me ha resultado más difícil llegar a esta posición que si hubiera sido un hombre. Como abogada del Estado, siempre he estado vinculada a procesos profesionales competitivos".
- ▶ **Sonia Gumpert.**
"Ha sido una cuestión de relevo natural en la dirección, marcado por nuestro contrato de socios".