

El techo de cristal en los bufetes: solo un 19% de los socios son mujeres

La cifra choca con el casi 50% de abogadas que hay en las firmas

La igualdad en las cúpulas mejora, pero a ritmo insuficiente

PEDRO DEL ROSAL / IRENE CORTÉS
 MADRID

El techo de cristal existe en los grandes bufetes y, además, está localizado. Esa barrera invisible que bloquea el progreso profesional de las abogadas se sitúa en el último escalón de su carrera: en el acceso a la condición de socias. Así, mientras la paridad es la nota predominante en las categorías anteriores, al llegar al *partnership* (la cúpula de la sociedad) la proporción de mujeres se desploma hasta el 19%, según los datos recabados por **CincoDías** de 36 de las principales firmas del país por tamaño y facturación (la mayoría, por encima de 20 millones de euros).

Que solo uno de cada cinco socios sea mujer contrasta con el hecho de que las letradas son ya casi la mitad del total de abogados de las firmas (el 48%). Por su parte, en el conjunto de las plantillas (es decir, incluyendo otros profesionales como ingenieros, economistas, responsables de marketing, recursos humanos, etc.), las mujeres representan el 56%. El dato no admite dudas: algo pasa al llegar al último peldaño.

Dentro de que las cifras ponen de manifiesto una realidad preocupante, y así lo admiten los propios bufetes, es cierto que en los últimos años se ha registrado una ligera mejoría. Insuficiente pero innegable. En 2017, el número de socias en las grandes firmas se situaba en el 16%, según un informe de la publicación *Iberian Lawyer*. Tres años antes, el dato era del 14%.

La barrera, en el entorno de los 30 años
 ¿Qué origina este techo de cristal? Las causas son diversas y no todas pueden achacarse a los propios bufetes. En primer lugar, y como admiten en privado muchos abogados y abogadas, en los despachos (o en alguno de sus departamentos), como en muchos otros entornos profesionales, aún persisten comportamientos y prejuicios

—Continúa en P2

Presencia de la mujer en los despachos de abogados

Número de personas y % sobre el total

Despacho	PLANTILLA			ABOGADOS			SOCIOS				
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Allen & Overy	162	94	58	97	47	48	16	2	13	14	87
Andersen Tax & Legal	300	151	50	240	99	41	41	5	13	36	87
Ashurst	102	56	55	69	30	43	15	3	20	12	80
Auren	271	143	53	240	125	52	33	9	27	24	73
Baker McKenzie	346	217	63	201	116	58	49	17	35	32	65
Barrilero y Asociados	123	73	59	98	53	54	19	6	32	13	68
BDO Abogados	386	224	58	267	155	58	13	0	0	13	100
Bird & Bird	95	56	59	67	32	48	13	6	46	7	54
Broseta	172	100	58	124	63	51	30	6	20	24	80
CMS Albiñana & Suárez de Lezo	160	84	53	107	44	41	25	3	12	22	88
Clifford Chance	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	23	1	4	22	96
Cuatrecasas	1.633	928	57	1.049	459	44	209	29	14	180	86
Deloitte Legal	757	446	59	683	378	55	64	13	20	51	80
DLA Piper	120	57	47	85	30	35	20	4	20	16	80
Ecija	484	262	54	366	167	46	90	18	20	72	80
Ejaso ETL Global	185	101	55	105	45	43	20	5	25	15	75
EY Abogados	952	498	52	711	382	54	84	21	25	63	75
Freshfields	86	53	62	62	27	44	13	3	23	10	77
Garrigues	1.727	921	53	1.207	518	43	275	50	18	225	82
Gómez-Acebo & Pombo	416	249	60	283	143	51	54	9	17	45	83
Herbert Smith Freehills	118	72	61	88	42	48	13	1	8	12	92
Hogan Lovells	155	88	57	102	42	41	21	3	14	18	86
KPMG	802	433	54	774	397	51	42	8	19	34	81
Latham & Watkins	72	36	50	52	21	40	9	1	11	8	89
Lener	280	176	63	153	82	54	23	7	30	16	70
Linklaters	211	116	55	145	59	41	19	3	16	16	84
Ontier	141	75	53	103	46	45	23	6	26	17	74
Osborne Clarke	115	64	56	82	37	45	19	3	16	16	84
Pérez-Llorca	356	201	56	248	113	46	46	10	22	36	78
Pinsent Masons	61	40	66	47	29	62	12	5	42	7	58
PwC Tax and Legal	1.091	635	58	948	520	55	73	18	25	55	75
Sagardoy	102	58	57	75	37	49	25	9	40	16	60
Ramón y Cajal	194	103	53	142	59	41	39	2	5	37	95
RCD	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	(¹)	40	5	13	35	87
Roca Junyent	210	126	60	140	66	47	39	8	21	31	79
Úria Menéndez	1.010	609	60	720	300	42	133	17	13	116	87
TOTAL	13.395	7.545	56	9.880	4.769	48	1.682	316	19	1.366	81

(1) Ha declinado facilitar los datos.

Fuente: datos proporcionados por las firmas

A. MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

—Viene de P1

machistas que pesan sobre las mujeres a la hora de proponer nuevos socios. Sin embargo, en un sector tan relativamente pequeño (en el que todos se conocen), rara vez se denuncian este tipo de conductas por el miedo a quedar marcado en el futuro. Por otra parte, muchos de estos casos resultan prácticamente imposibles de demostrar.

No obstante, no todo puede atribuirse a un problema de machismo. "En el entorno de los 30 años, son muchas las abogadas que prefieren dar un paso al lado", señala Marlen Estévez, socia de Roca Junyent y presidenta de Women in a Legal World (WLW), asociación creada para impulsar y visibilizar a la mujer en el sector. ¿Por qué? La disponibilidad que exige la profesión, mayor conforme se avanza en la carrera (y máxima al llegar a socio), empuja a un buen número de letradas de grandes despachos a buscar empleos con unos horarios más predecibles y flexibles que les permitan conciliar. "Es frustrante porque sufrimos una pérdida de talento terrible. Nosotros queremos que sigan, pero muchas veces son ellas las que optan por irse a otra empresa o hacer un parón", describe Alejandro Touriño, socio director de Ecija.

Tal y como revela el Observatorio Legal de Deloitte Legal, encuesta elaborada con la opinión de 240 directores de asesorías jurídicas de empresas en España, el 95% de los mismos considera importante o muy importante la disponibilidad a la hora de elegir a qué bufete contratar. De este modo, ningún socio se imagina rechazando la llamada del CEO o del director legal de una gran empresa por mucho que llame a las once de la noche. El cliente manda y, en un contexto tan competitivo como el actual, más. Y, al menos a día de hoy, son más las mujeres que rechazan el estilo de vida que conlleva ser socio de un gran despacho, con un elevado número de horas facturables e importantes obligaciones en materia de gestión, dirección de equipos y relación con los clientes.

El debate de la discriminación positiva
Los despachos, en todo caso, son conscientes de que la altísima disponibilidad que exige ser socio no justifica ni blanquea la cifra del 19%. Y no solo por las mayores exigencias en materia de igualdad que imponen la sociedad y las nuevas generaciones. También porque sus clientes, las grandes empresas, reclaman contratar con firmas que prioricen la diversidad.

En Estados Unidos, de hecho, algunas compañías han hecho públicas sus exigencias en este sentido. Por ejemplo, Facebook impone que al menos un tercio de sus abogados externos sean mujeres o pertenezcan a minorías étnicas. HP, por su parte, resta un 10% de los honorarios a los despachos que no cumplan con sus requisitos de igualdad. En España, las empresas aún no han puesto un listón tan alto, pero sí empiezan a tener en cuenta estos criterios al valorar a los bufetes.

En este contexto, Jorge Badía, consejero delegado de Cuatrecasas, manifestó recientemente en el evento jurídico Legal Management Forum que las firmas eran conscientes de que se les exigía dar respuestas "inmediatas" a esta situación y se mostró partidario de adoptar medidas de discriminación positiva en los bufetes. "Es una cuestión muy controvertida, pero tenemos que ser conscientes de que la promoción femenina es una inversión. Debemos acelerar los tiempos naturales".

La discriminación positiva, en efecto, suscita un intenso debate entre quienes

¿Son necesarias medidas de discriminación positiva en los despachos?



Jorge Badía
CONSEJERO DELEGADO
DE CUATRECASAS

"Debemos acelerar los tiempos naturales. Tenemos que empezar a pensar en una cierta discriminación positiva"



Victoria Ortega
PRESIDENTA DEL CONSEJO
GENERAL DE LA ABOGACÍA

"El talento de las mujeres se está desaprovechando. Medidas de este tipo son un mal menor para que acrediten su capacidad"



Pilar Menor
SOCIA DIRECTORA
DE DLA PIPER

"Cuando se trata de favorecer a un colectivo discriminado, acciones como estas no atentan contra la meritocracia"



Rosa Vidal
SOCIA DIRECTORA
DE BROSETA

"Debe fijarse un porcentaje de mujeres en la dirección de las organizaciones. A los hombres nunca se les cuestiona su competencia"



M^a Eugènia Gay
DECANA DEL COLEGIO
DE BARCELONA (ICAB)

"Deberían aplicarse medidas de discriminación positiva y un sistema de cuotas, con sanciones para el bufete que no las cumpla"



Marlen Estévez
PRESIDENTA DE WOMEN
IN A LEGAL WORLD (WLW)

"Prefiero hablar de incentivos y de medidas que impidan la pérdida de talento, los propios clientes nos lo están demandando"



Alejandro Touriño
SOCIO DIRECTOR
DE ECILJA

"Las abogadas no quieren que haya sospecha sobre su valía, por eso no tenemos ni cuotas ni medidas de discriminación positiva"



Núria Martín
SOCIA DIRECTORA
DE OSBORNE CLARKE

"La discriminación positiva es ofensiva para hombres y mujeres; lo que hay que propiciar es que todo el mundo pueda llevar una vida equilibrada"

creen que siembra la duda sobre los méritos de las mujeres y, por el contrario, los que defienden que, temporalmente, ayuda a romper barreras. En el primer grupo se encuentra Núria Martín, socia directora de Osborne Clarke. "Resulta ofensiva tanto para las abogadas como para los abogados, porque da a entender que no hay igualdad de oportunidades", critica. Según indica, en su despacho han podido captar profesionales con mucho talento gracias que estaban "hartas" de salir todos los días a las 12 de la noche de otros bufetes. "Si tienes ese modelo, quizá sí necesites medidas de discriminación positiva. En nuestro caso, intentamos que todo el mundo pueda llevar una vida equilibrada".

En Ecija, relata Touriño, también han descartado medidas de este tipo o un sistema de cuotas: "Lo rechazan las propias abogadas porque no quieren que haya sospechas sobre su valía". En su caso, apuestan por la eliminación de barreras.

En la misma línea, Estévez subraya que WLW apuesta por los incentivos antes que por la discriminación positiva. "Preferimos hablar de medidas de empoderamiento y visibilización". La asociación, explica, cree en la "meritocracia radical; que quede claro que la mujer que llega a un puesto

es porque se lo ha ganado. Lo que no es admisible es tenga que esforzarse el doble para conseguir lo mismo".

Tampoco se siente cómoda con el término discriminación Pilar Menor, socia directora de DLA Piper, aunque ve "importante" llevar a cabo acciones y políticas encaminadas a una igualdad real y efectiva, "porque de forma natural no va a suceder". No obstante, en su caso, no se opondría a determinadas acciones de discriminación positiva porque, "cuando se trata de favorecer a colectivos históricamente

discriminados, no se puede decir que se va en contra de la meritocracia". Comparte este enfoque Rosa Vidal, socia directora de Broseta, siempre que las medidas sean "temporales y transitorias", y apuesta por que las organizaciones fijen un porcentaje de mujeres en sus puestos de dirección. En su opinión, al abordar este debate siempre aparece la trampa de que la capacidad y la competencia que se cuestiona es la de ellas, "mientras que a los hombres se les presupone".

Por último, desde la abogacía institucional, Victoria Ortega, presidenta del Consejo General (CGAE), y María Eugènia Gay, decana del Colegio de Barcelona (ICAB), apuestan sin matices por la discriminación positiva. Ortega considera que estas medidas son "un mal menor". "No se pretende que la mujer acceda a un cargo por el mero hecho de serlo, sino que se le dé la oportunidad de acreditar su mérito y capacidad". Más incisiva es Gay, para quien no solo son necesarias las acciones de discriminación positiva, sino también las cuotas. Y reclama que los poderes públicos se involucren para implantarlas, con un sistema de sanciones para quien no las aplique y beneficios fiscales para quien se involucre decididamente en la paridad.

A los 30 años, muchas letradas optan por apartarse de las grandes firmas y buscan puestos que les permitan conciliar