

Opinión

Tribuna

# ¿Diversidad de género en la dirección de los despachos?



PILAR MENOR

Socia directora de DLA Piper España

Si analizamos el acceso de la mujer en la alta dirección en los despachos de abogados, vemos que el sector todavía tiene mucho camino por recorrer.

En lo relativo al acceso de la mujer a la abogacía, el avance ha sido muy importante desde que Concepción Arenal fuera la primera mujer en asistir como oyente a la facultad de Derecho, entre los años 1841 y 1846, vistiendo ropas masculinas, puesto que en la universidad no se permitía el acceso a mujeres, y sin posibilidad de obtener el título que le facultara para ejercer.

La dirección de los despachos la componen los socios y, aunque las mujeres suponen prácticamente la mitad de las plantillas de los bufetes, la proporción de mujeres socias de despachos de abogados es muy reducida.

La última cumbre de mujeres juristas en España, organizada por el Colegio de Abogados de Madrid, refleja en sus conclusiones que el porcentaje de mujeres socias en los grandes despachos es aproximadamente del 15%.

Estos datos, que deben de mejorar, desafortunadamente reflejan que la situación de la mujer en la dirección de los despachos de abogados es similar a la de otros sectores de la economía; por ejemplo, el Ibex 35 sigue incorporando féminas a sus consejos con una lentitud inexplicable, y no será por falta de mujeres con talento.

Podríamos decir que existen circunstancias que actúan como freno para acceder a la condición de socio. Por un lado, la naturaleza del trabajo de abogado, que en ocasiones exige jornadas difíciles de compatibilizar con la vida personal. Si revisamos las últimas encuestas de satisfacción de clientes de despachos, una de las cualidades que más se valoran a la hora de trabajar con una firma es la rapidez de respuesta, eso obliga a una gran disponibilidad de los abogados. Paradójicamente, las nuevas generaciones de abogados nos exigen a sus empleadores mayores posibilidades de conciliación y jornadas más equilibradas.

También están la falta de inclusión de la diversidad en las prioridades estratégicas reales de despachos

y empresas o la brecha salarial, así como cuestiones culturales, pues la mujer mantiene el rol tradicional de mayor dedicación al cuidado de la familia.

Todo esto provoca el llamado "techo de cristal". También hay un cierto "techo de cemento" autoimpuesto: las mujeres a veces no somos conscientes de nuestra capacidad y asumimos que no vamos a ser capaces de compatibilizar las responsabilidades directivas con las cargas familiares, por lo que no damos un paso al frente en nuestras carreras. También podríamos hablar de un "techo de papel", como la mayor presencia de hombres en medios de comunicación como expertos en sus campos profesionales. Existe, por otra parte, una necesidad de *role models* en mujeres que hayan accedido a estos puestos sin "dejar la vida en el intento".

Hay muchos más motivos, pero lo que necesitamos es apostar por los factores "aceleradores" que permitan un mayor balance de género. Como la inclusión de la diversidad y equilibrio de género en la dirección dentro de las prioridades estraté-



THINKSTOCK



**El porcentaje de mujeres socias en los grandes despachos apenas llega al 15%**

gicas de los despachos; la presión de la nueva generación de millenials que demanda empresas que ofrezcan una mayor diversidad, flexibilidad e innovación, o el desarrollo de un nuevo estilo de liderazgo que apueste por promocionar el mejor talento acabando con el sesgo tradicional de la alta dirección de promocionar a los que son como nosotros. También es primordial que haya una mayor presión de los medios de comunicación. Y finalmente, y muy importante, al

estar la profesión legal orientada fundamentalmente al cliente es importante que los consumidores de servicios legales tengan en cuenta en sus decisiones de contratación la verdadera implantación de una política de diversidad efectiva que no solamente se quede en el plano de lo teórico.

En definitiva, todos los despachos debemos concienciarnos de la importancia de este asunto y pasar de la teoría a la acción, *in actione virtus!*

## El CGPJ nombra nuevos cargos de peso en la cúpula judicial

### Poder Judicial

El pleno del Consejo General del Poder Judicial ha publicado una docena de nombramientos de altos cargos judiciales, entre los que destacan el de la magistrada Concepción Espejel Jorquera como presidenta de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional; el del nuevo presidente del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Javier Marca Matute, o la reelección de los actuales presidentes de las Audiencias Provinciales de Guadalajara

y de Huelva –Isabel Serrano Frías y Antonio Germán Pontón Práxedes– para un nuevo mandato.

A ellos hay que añadir, entre otros, el de Antonio Germán Pontón Práxedes como presidente de la Audiencia de Huelva o Juan Carlos Zapata Híjar al frente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, así como los tres que se han dado en la jurisdicción militar. —**Legal**

## Un cliente puede usar una conversación con su abogado como prueba

### Honorarios

La Audiencia Provincial de Pontevedra ha resuelto un caso en el que un abogado reclamaba a su cliente el pago de una determinada cantidad en concepto de honorarios por los servicios profesionales prestados.

La sentencia confirma la reducción del importe alegada por el cliente, basándose en la validez probatoria de una grabación que este realizó en una reunión con el letrado en su despacho. En ella, el abogado dio cuen-

ta de las gestiones que iba a realizar y fijó el precio que se abonaría por las mismas.

La Audiencia ha considerado que este medio probatorio no es ilícito porque no supone una intromisión ilegítima en la intimidad del letrado ni vulnera el secreto de las comunicaciones, aunque se realizara sin consentimiento ni conocimiento del demandante. Además, lo grabado no pertenece a actos de la vida privada del interlocutor. —**I. R. G.**

## Araoz & Rueda ficha a Rafael Bazán para bancario y financiero

### Despachos

Con la intención de "potenciar esta importante área en el bufete", el despacho Araoz & Rueda ha incorporado a sus filas a Rafael Bazán como socio responsable del departamento de bancario y financiero. El abogado, que anteriormente formaba parte de Baker & McKenzie, lleva más de 20 años trabajando en el sector, con experiencia en operaciones nacionales e internacionales en el ámbito de financiaciones corporativas, financiación

de adquisiciones, activos y reestructuración de compañías en crisis, tanto desde el lado de los bancos como de las compañías afectadas.

El socio Pedro Rueda destaca que "el profundo conocimiento de Rafael Bazán del mercado bancario y financiero y su capacidad y contrastada experiencia en operaciones complejas, muchas de ellas internacionales, constituyen un gran activo para nuestra firma". —**M. H. S.**