

A black and white photograph of three women in professional attire standing outdoors. The woman on the left is seated, wearing a dark blazer. The woman in the center is standing, wearing a dark blazer over a dark top. The woman on the right is standing, wearing a dark, long-sleeved, V-neck dress. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows a building with a sign that partially reads "TRO".

JAUSAS

*Talento femenino
en el sector legal*

Una larga revolución

Han transcurrido 94 años desde que una mujer se colegió por primera vez para ejercer la abogacía en España. Se llamaba María Ascensión Chirivella y el 12 de enero de 1922 fue admitida en el Colegio de Abogados de Valencia sin las reticencias y polémicas que habían generado acciones similares en otros países europeos.

Desde entonces, el camino no ha sido fácil. Ha habido que esperar hasta este 2016 para que una mujer, Victoria Ortega, haya sido elegida presidenta del Consejo General de la Abogacía, el máximo órgano de representación de los abogados españoles.

En las últimas décadas, la mujer ha ido accediendo a puestos de responsabilidad tanto a nivel institucional como en el seno de la empresa pero es en este ámbito donde sigue siendo minoría. La Ley de Igualdad, aprobada en 2007, trató de impulsar la presencia femenina en la alta dirección de compañías de más de 250 empleados pero con escaso éxito. Sus recomendaciones de que este tipo de empresas contaran con más de un 40% de consejeras para 2015 no se han cumplido. Entre las cotizadas del Ibex 35, por ejemplo, el porcentaje sigue estando claramente por debajo de esa recomendación, pese a que a este tipo de compañías se les presupone un mayor acceso al talento femenino.

Nieves Briz. *Socia de M&A (Izda.)*
Natalia Ontiveros. *Asociada de M&A (Dcha.)*





Mercè Caral.
Socia de Gestión de conflictos.

En el sector legal han existido y persisten graves dificultades para alcanzar ese porcentaje de la Ley de Igualdad, ya que menos del 16% de los socios son mujeres, según un reciente estudio del diario *Expansión*. Si el peso femenino es tan exiguo en esos puestos de responsabilidad, contar con un consejo casi paritario es, por ahora, un objetivo inalcanzable.

En cualquier caso, se han hecho avances considerables, especialmente en los últimos años. Así lo constata Nieves Briz, socia de M&A de JAUSAS, que antes de incorporarse a la firma trabajó durante 25 años en Ernst & Young, donde fue la primera mujer en ser nombrada socia en España y ostentó importantes cargos a nivel nacional e internacional.

“Cada vez se toma más en consideración el aporte femenino aunque todavía se interpreta que las responsabilidades familiares, tanto con descendientes como con ascendientes, son mayoritariamente femeninas y suponen una traba que va en detrimento de la dedicación a las obligaciones profesionales”, señala Nieves Briz.

Con el creciente protagonismo de la mujer en el sector legal coincide la socia de Gestión de Conflictos de JAUSAS, Mercè Caral, que es una referencia en esta industria por presidir el capítulo español de la Sección Internacional de la American Bar Association, la mayor organización de abogados del mundo, con cerca de 400.000 miembros.

“En las últimas décadas la mujer ha ido alcanzando cada vez más reconocimiento como profesional y ya está muy introducida tanto en la profesión como en el ámbito judicial”, sostiene Caral. En efecto, 12 de los 83 abogados que ejercen en la actualidad de decanos de Colegios de Abogados son mujeres, según datos del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE). Muchas de ellas han hecho historia al ser las primeras en ocupar esos puestos, como Sonia Gumpert (Madrid) o Filomena Peláez (Badajoz).

En el ámbito judicial, la presencia femenina está limitada a menos del 14% en el Tribunal Supremo pero es mucho más abultada en instancias inferiores como la Audiencia Nacional (36,2%), los Tribunales Superiores de Justicia (35%) o las Audiencias Provinciales (34,1%), según datos del Consejo General del Poder Judicial.

La asociada de Derecho Laboral de JAUSAS Emma Vicente cree que a estas y otras mujeres que alcanzan cargos de relevancia *“se les exige todavía tener un plus (mayor formación, mayor dominio de idiomas, mayor dedicación o eficiencia, etc) para tener el mismo reconocimiento profesional que el hombre”. “Percibo mayor exigencia y una necesidad de demostrar continuamente nuestra valía profesional”, asegura.*

“El puesto de socia exige una dedicación de tiempo y esfuerzo de tal envergadura que es muy difícil compatibilizarlo con el rol de madre”.

Maria Elisa Escolà. *Asociada.*

*Paula Oliván. Asociada
de Reestructuraciones
e Insolvencias (Izda.)*

*Maria Elisa Escolà.
Asociada de Reestructu-
raciones e Insolvencias
(Dcha.)*



Maria José Gómez.
Asociada de Fiscalidad.



Sacrificios ineludibles

El camino para acceder a puestos directivos está, en cualquier caso, plagado de dificultades y en la mayoría de las ocasiones exige dejar a un lado la tan ansiada conciliación.

“Creo que el puesto de socia, o cualquier otro de alta responsabilidad en el sector legal, exige una dedicación de tiempo y esfuerzo de tal envergadura que es muy difícil compatibilizarlo con el rol de madre. Por tanto, el escollo lo representa ser madre y pretender dedicar tiempo a tus hijos”, opina Maria Elisa Escolà, asociada de Reestructuraciones e Insolvencias, que fue considerada en 2014 una de las mejores abogadas del año en su especialidad según el directorio Best Lawyers.

Una opinión similar expresan Paula Oliván, también asociada de Reestructuraciones e Insolvencias de JAUSAS, y Gemma Colomer, asociada del área de Life Sciences, que presta asesoramiento al sector farmacéutico y sanitario. Ambas consideran que es necesario elegir entre el desarrollo profesional y el cuidado óptimo de la familia. *“Es una cuestión de libre elección”* porque las *“exigencias de puestos de responsabilidad en despachos son difícilmente conciliables con la maternidad”*, zanján.

Maria Cedó, asociada de Life Sciences y otra de las abogadas de referencia en su especialidad, considera en cambio que las mujeres cuentan con las herramientas para salvar las dificultades inherentes

“Las mujeres precisamente sabemos combinar con sutileza y fortaleza las necesidades profesionales y las personales”.

Maria Cedó. *Asociada.*

a su condición de madres y con capacidades suficientes para trazar un camino diferente para llegar al objetivo fijado.

“Evidentemente hay una serie de renunciaciones personales e incluso profesionales. Sin embargo, creo que las mujeres precisamente sabemos combinar ambas facetas con sutileza, fortaleza y manteniendo nuestra personalidad, de forma que no es necesario romper caminos sino tender puentes y saber llegar de otras maneras”, explica Cedó.

Futuro esperanzador

En cualquier caso, el futuro se presenta esperanzador, ya que *“las nuevas generaciones de abogados tienen una conciencia más igualitaria”*, como señala María José Gómez, asociada de Fiscalidad. Con esta afirmación coinciden la mayor parte de las abogadas de JAUSAS, que afirman que *“existe una equiparación mayor de la madre y el padre en la dedicación a los hijos, que ha comportado que las mujeres puedan dedicar más tiempo a su carrera profesional”*.

Por su parte, los legisladores y reguladores tanto españoles como supranacionales intentan promover proyectos que ayuden a romper los “techos de cristal”, más que centrarse en



*Maria Cedó.
Asociada de Life Sciences (Izda.)
Gemma Colomer.
Asociada de Life Sciences (Dcha.)*

promulgar normas que no logran el consenso suficiente para ser aprobadas. Así ocurrió, por ejemplo, con el intento de la Comisión Europea de que las mujeres coparan el 40% de las sillas de los consejos de administración. La propuesta legislativa naufragó a finales de 2014 y todo parece indicar que no se ha vuelto a retomar.

Frente a la actuación de los reguladores, numerosas instituciones y empresas han implantado en los últimos años modelos propios para promocionar el talento femenino. Por ejemplo, la Cámara de Comercio de Barcelona certifica a aquellas mujeres que por su experiencia y trayectoria pueden actuar con solvencia en consejos de administración de grandes corporaciones. Nuestra socia Nieves Briz logró ser en 2014 una de las profesionales certificadas tras un duro proceso de evaluación. *“Existe talento femenino en todas las organizaciones, con sobradas capacidades para acceder a puestos de la máxima responsabilidad. Sólo es necesario que se otorgue visibilidad a ese talento”*. Para lograr esa meta, en su opinión son necesarias medidas que *“satisfagan los intereses corporativos y sociales, más que modificaciones legislativas tendentes exclusivamente a la protección de la mujer”*.

Por su parte, algunas firmas de abogados han seguido la estela de las principales empresas españolas y ya cuentan con programas de promoción

“El intento de la Comisión Europea de que las mujeres coparan el 40% de las sillas de los consejos naufragó a finales de 2014 y no se ha vuelto a retomar”.

María Luisa de Alarcón.
Socia de Fiscalidad y Societario.

de la mujer a puestos de responsabilidad. Aunque la mayoría todavía está lejos de contar con enfoques tan ambiciosos como los “diversity programs” de firmas anglosajonas, estos programas intentan facilitar la conciliación profesional y personal con el objetivo de atraer y promocionar a la mujer. Es en la efectividad de estas u otras acciones individuales en la que más creen las abogadas de JAUSAS frente a actuaciones a nivel legislativo de difícil implementación y que, a veces, pueden chocar con la realidad empresarial.

“El hecho de que cada empresa aporte su granito de arena es lo más efectivo, empezando por la racionalización de horarios, la potenciación de las nuevas tecnologías y la implantación del teletrabajo”, opina la asociada de Laboral Emma Vicente. “Es en el seno de cada familia, de cada escuela y de cada empresa donde se puede aportar el granito de arena y superar los prejuicios que promueven la desigualdad”, añade Núria Clemente, asociada de Mercantil y Societario de JAUSAS.



Emma Vicente.
Asociada de Laboral. (Izda.)
Núria Clemente.
Asociada de Mercantil. (Dcha.)



Ellas son JAUSAS

ARROYO, Cristina. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

BERNARDÍ, Clara. *Reestructuraciones e Insolvencias.*

BRIZ, Nieves. *Fusiones y Adquisiciones.*

CABALLERO, Esther. *Comunicación y Marketing.*

CARAL, Mercè. *Gestión de conflictos.*

CARBONELL, Teresa. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

CEDÓ, María. *Life Sciences.*

CLEMENTE, Núria. *Mercantil y Societario.*

COLOMER, Gemma. *Life Sciences.*

DE ALARCÓN, María Luisa. *Fiscalidad.*

ESCOLÀ, Maria Elisa. *Reestructuraciones e Insolvencias.*

FERNÁNDEZ, Estefanía. *Gestión de conflictos.*

FOLGUERA, Laia. *Reestructuraciones e Insolvencias.*

FORTUÑO, Silvia. *Comunicación y Marketing.*

GARCÍA, Ana María. *Recepción.*

GÓMEZ, Ana. *Contabilidad.*

GÓMEZ, Lidia. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

GÓMEZ, M^a José. *Fiscalidad.*

INSA, Mireia. *Gestión de conflictos.*

MARTÍNEZ, Ana. *Contabilidad.*

MORAGAS, Ana. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

MOGAS, Marta. *Administración.*

ORDIOZOLA, Miren. *Fiscalidad.*

OLIVÁN, Paula. *Reestructuraciones e Insolvencias.*

ONTIVEROS, Natalia. *Fusiones y Adquisiciones.*

PADRÓS, Fina. *Administración.*

PALAU, Gemma. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

PAMIAS, Gemma. *Recepción.*

PÉREZ, Mónica. *Litigación bancaria.*

PRUNA, Anna Maria. *Gerencia.*

QUESADA, Irene. *Recepción.*

RIBATALLADA, Mercè. *Gestión de conflictos.*

RODÉS, Olga. *Contabilidad.*

ROVIRA, Georgina. *Administración.*

RUIZ DE ALDA, Cristina. *Litigación bancaria.*

SABATÉS, Maria. *Propiedad Industrial e Intelectual.*

SOLÀ, Dolors. *Administración.*

TANG SHI, Yiyun. *China Desk.*

VICENTE, Emma. *Laboral.*

Agradecimientos

Redacción: Esther CABALLERO

Maquetación: Silvia FORTUÑO y GRUETZI

Fotografía: AFFAIRE PHOTOGRAPHY

Quedan reservados a JAUSAS LEGAL Y TRIBUTARIO SLP todos los derechos que se deriven de la presente obra, “Talento femenino en el sector legal”, reconocidos por la Ley.

Cualquier forma no autorizada de explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y/o transformación (total o parcial) del contenido de “Talento femenino en el sector legal”, tanto para uso personal como comercial, queda expresamente prohibida y, en consecuencia, constituirá una infracción de los derechos de Propiedad Intelectual contenidos en la Ley.

Todas las marcas, signos, logos, insignias o cualesquiera otros incorporados en esta obra, “Talento femenino en el sector legal”, son exclusiva titularidad de JAUSAS, por lo que se prohíbe expresamente el uso no autorizado de todos ellos.

El acceso a dichos contenidos no implica ninguna cesión o transmisión de derechos. Con el acceso a los contenidos de esta obra “Talento femenino en el sector legal”, se declara conocedor de la existencia de derechos de Propiedad Intelectual a favor de JAUSAS y, en consecuencia, los acepta y respeta.

JAUSAS