EQUIDAD DE GÉNERO

# PASO A PASO

**¿POR QUÉ AÚN NO HAY UN NÚMERO SIMILAR DE SOCIOS Y SOCIAS EN LOS ESTUDIOS DE ABOGADOS? ELLAS CUENTAN CUÁLES SON LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE LIMITARÍAN EL ASCENSO DE LAS MUJERES EN FIRMAS LEGALES, Y PROPONEN CÓMO DERRIBARLAS.**





A simple vista, según los rankings que destacan a los mejores abogados peruanos, el derecho es, en la gran mayoría de sus especialidades, una carrera de hombres. Son principalmente ellos los que llegan más rápido a ser socios, típicamente el cargo más alto en los estudios. En parte, eso responde a la estructura tradicional de la sociedad y, por lo tanto, también de muchas firmas. Pero (felizmente) eso ya está cambiando, aunque quizá no a la velocidad que se quisiera.

Cuando Macarena Morales, hoy socia del Área Laboral en García Sayán Abogados, empezó como practicante en 1999, había un par de abogadas en el estudio. Hoy, considerando todos los puestos, ellas son mayoría. Pero, de los doce socios, solo tres son mujeres. Dos ascendieron hace aproximadamente dos años. La otra aún no alcanza una década en el cargo. La firma tiene 130 años en el mercado. "En todos los estudios la gran mayoría de socios son hombres", apunta Macarena.

Marta Fernández, que dirige el Área de Propiedad Intelectual del Estudio Muñiz, es la primera socia principal mujer de la firma (de un grupo de 14). Fue nombrada en el 2019. "Eso me genera orgullo, pero transcurrió muchísimo tiempo para que pasara", confiesa. Le tomó 23 años. "Pero eso ayudó a quebrar esa barrera. Dos años después tuvimos una segunda socia principal mujer".

La data recolectada por el Comité Medimos de WIP Perú (Women in the Profession) sobre la situación de las abogadas en los estudios legales refleja la disparidad entre socias y socios. Entre el 2018 y este año, el porcentaje de socias disminuyó casi diez puntos, mientras que el de asociadas subió cinco. Eso no necesariamente es una mala noticia. "Las generaciones más jóvenes están destacando; es un alivio", resalta Janilú Badiola, socia del Área Corporativa y M&A en DLA Piper Perú. Como caso particular, Fernández subraya que en el Estudio Muñiz haya más practicantes mujeres. "Si todos fueran hombres, entonces obviamente los socios van a ser hombres también".

Llegar a la posición de socio o socia —por lo general cuando se está entre los 35 y los 40 años— depende de muchos factores, como la antigüedad en el estudio, la experiencia y el rendimiento (por ejemplo, en horas facturables o en número de clientes llevados a la firma). También influyen el tamaño del bufete y su crecimiento en el tiempo, en gran medida impactado por el desempeño económico y político del Perú: cuanto mejor le va al país, mayores son las oportunidades para que los equipos crezcan y se creen nuevos puestos.

## LOS DESAFÍOS

Andrea Morelli, miembro del Comité Medimos de WIP Perú y asociada del estudio Rodrigo, Elías y Medrano Abogados, indica que, hasta hace unos años, los principales retos para el crecimiento profesional de las abogadas en los estudios eran la presencia física en la oficina y la falta de esquemas de trabajo flexible o remoto. "Muchos de ellos interiorizaron la importancia y las ventajas de tomar acciones concretas para promover la equidad de género", sostiene.

La encuesta WIP del próximo año buscará conocer cómo están las abogadas con las nuevas dinámicas de trabajo que trajo la pandemia y las acciones que las organizaciones han tomado en pro de su crecimiento profesional. Pero, más allá de la coyuntura, hay barreras que prácticamente siempre han estado ahí.

La principal, como siempre, es el balance entre la vida profesional y la familiar una vez que se quiere ser madre. "Las mujeres que más han logrado ascender es porque han priorizado su trabajo frente a su familia", revela Morales. Fernández afirma, además, que es "muy complejo" y un desafío doble formar un hogar y ser una profesional exitosa, por la mayor presión que las mujeres tienen por cumplir con las obligaciones familiares de manera exclusiva.

"LAS MUJERES QUE MÁS HAN LOGRADO ASCENDER ES PORQUE HAN PRIORIZADO SU TRABAJO FRENTE A SU FAMILIA".

"En mi generación, muchas mujeres dejaron la carrera no porque no las contratasen, sino por decisión propia, porque preferían tener un trabajo menos demandante. A veces nosotras mismas nos limitamos", admite Badiola. Dice que aún hay jóvenes que "sienten que no pueden con todo", pero la tendencia parece ir reduciéndose.

Tiene que ver con las largas jornadas de trabajo en todas las áreas del derecho, y con la presión por aceptar encargos de un día para otro. "El cliente sabe que, si tú no lo haces, como hay tanta competencia, otro lo va a hacer. Por eso es casi magia poder equilibrar la vida personal, familiar y laboral", asevera Badiola.

Otra limitante para que pueda haber más socias mujeres podría venir por el lado del estudio. Los abogados no están en planilla, sino en una suerte de sistema que mezcla la cuarta y la quinta categoría. Eso hace que no reciban los mismos beneficios que los trabajadores que sí lo están, uno de los cuales es la licencia por maternidad. Toca definir, entonces, quién paga el subsidio para las abogadas mamás.

En algunos casos, las que deciden ser madres asumen su propia licencia, sin pago. En otros, hay un acuerdo con el estudio para seguir pagándoles

### Mujeres en posiciones de liderazgo en estudios de abogados

Sobre la base de 30 estudios rankeados por Chambers & Partners y Legal 500, y que participaron en la encuesta WIP Perú del 2018.

| | 2022 | 2018 | 2016 |
|---|---|---|---|
| **Porcentaje de socias** | 23,90% | 33% | 15% |

| | 2022 | 2018 | 2016 |
|---|---|---|---|
| **Porcentaje de asociadas** | 52,07% | 45% | 47% |

FUENTE: ENCUESTA DE DATUM ENCARGADA POR WIP (2018) Y RECOPILACIÓN DIRECTA DE WIP PERÚ DE FUENTES PÚBLICAS (2016, 2022)

### Ranking de Chambers & Partners

La publicación identifica y clasifica los bufetes y abogados más destacados en más de 180 jurisdicciones del mundo.

| | SOCIOS DESTACADOS* |
|---|---|
| **Porcentaje de socias** | 21,31% |

*Incluye star individuals y band 1.

| | UP AND COMING |
|---|---|
| **Porcentaje de socias mujeres** | 30,56% |

| | ASOCIADOS DESTACADOS* |
|---|---|
| **Porcentaje de asociadas mujeres** | 58,11% |

*Incluye star associate y associate to watch.

### GC Powerlist de The Legal 500

El ranking detaca a gerentes legales de empresas (general counsels) más influyentes.

| RANKING | PORCENTAJE DE MUJERES |
|---|---|
| **2018** | 36% |
| **2022** | 33% |

por un tiempo determinado. "Eso genera una distorsión, pues cuando se contrata a un abogado hombre se sabe que, salvo que se enferme, siempre va a estar disponible. En las mujeres, existe la posibilidad de la maternidad", señala Morales.

## EMPAREJAR LA CANCHA

Aunque el avance sea lento, no hay vuelta atrás en el proceso de ofrecer igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres, coinciden las abogadas. De todas formas, es bueno mantener mecanismos que frenen los sesgos —conscientes o inconscientes— que vayan contra la corriente. Fernández considera, por ejemplo, que en algunos casos se deben implementar cuotas.

Badiola cuenta que en varias firmas, principalmente en las grandes, hay programas de mentoría que apoyan a las mujeres para que se convenzan de que "sí se puede", así como comités de género y diversidad. "Hay muchos sesgos que mantenemos por el entorno cultural. Entonces, el proceso también es interno, de concebir el rol que quiere jugar la mujer y el rol que en algún momento la sociedad le impuso y que ya está cambiando", complementa Fernández.

El objetivo, como dice ella, es que las oportunidades no se basen en el género, sino en el mérito.

