

Las abogadas también pertenecen a los consejos



Resulta innegable que en el sector legal en España se ha avanzado considerablemente en materia de igualdad durante los últimos años. Sin embargo, los datos hablan por sí solos y todavía son muy pocas las mujeres que llegan a ser socias en los despachos (no más del 16%). Asimismo, y a pesar de que no tenemos datos concretos relativos a mujeres abogadas en el ámbito de los consejos de administración, lo que sí sabemos es que solo hay un 19% de mujeres en empresas españolas al frente de estas posiciones, cuando el porcentaje de mujeres con estudios universitarios de nuestro país es del 58%.

Es decir, seguimos lejos del 30% que el Código Unificado de Buen Gobierno recomendaba para 2020 y a gran distancia del 40% que marca la Comisión Europea para esa misma fecha. Avanzamos por la senda correcta, pero es preciso pasar a la acción y acelerar un proceso necesario para contar con el mejor talento en los puestos clave de las compañías. Pues bien, a la hora de buscar este talento las empresas tienen que poner el foco también en las abogadas y las abogadas tenemos que tener el coraje y la determinación de postularnos para dichas posiciones.

¿Por qué se excluye expresa o tácitamente a las abogadas de estas posiciones? Creo que ha llegado el momento de hacer una reflexión profunda sobre este tema, ya que considero que la visión que prevalece en España a la hora de visualizar a abogadas ocupando estas posiciones (y no me refiero solo a la de Secretaria del Consejo que es la que con más frecuencia suelen ostentar) está desactualizada y muy limitada, entre otras, por las siguientes razones:

Las competencias y los roles que juegan las abogadas, ya sean socias de un despacho o directoras de una asesoría jurídica, han cambiado a lo largo de los últimos años, entre otras cosas porque:

En lo que se refiere a formación, en el mundo de la abogacía de los negocios son cada vez más las mujeres que complementan sus estudios de derecho con otra carrera, como puede ser administración y dirección de empresas.

En cuanto a competencias, las abogadas a día de hoy no solo son muy buenas técnicamente sino que también saben gestionar equipos, analizar riesgos, diseñar estrategias... y todo ello con una relevante capacidad comercial debido a la brutal competencia que existe en el sector a la hora de captar clientes, en el caso de una socia de un despacho, y en el caso de una directora de asesoría jurídica a la hora de gestionar a sus clientes internos, ya que si quieren pervivir en el cargo no se les puede ver como stoppers sino como auténticos aliados del negocio al que tienen que dar soluciones y propuestas útiles y rápidas.

Asimismo, las abogadas tienen que tener un profundo conocimiento del sector en el que opera la empresa en la que trabajan, en el caso de las abogadas in-house, pero también en el caso de las abogadas de despacho pues cada vez prima más la especialización.

Ahora bien, con independencia de todo ello, hay que tener en cuenta que a día de hoy es habitual que se produzcan nombramientos en consejos de profesionales de carreras en las que no hay formación específica en materias de gestión empresarial y que no han cursado estudios de posgrado en ese ámbito (tal y como sucede con los ingenieros), a los que se les nombra por sus conocimientos en un sector específico (por ejemplo telecomunicaciones). Por ese motivo debería ser también habitual el nombramiento de consejeras abogadas especialistas en sectores concretos que solo hubieran estudiado derecho.

Actualmente uno de los principales retos a los que se enfrentan las compañías, y por tanto, sus consejos es el de la sobrerregulación a la que se ven sometidas, no solo en materia de gobierno corporativo sino también a nivel sectorial. Los cambios en el contexto económico, político y social han introducido unas nuevas reglas del juego internas y externas que obligan a las compañías a transformar su modelo de gobernanza. Ante esta realidad, las abogadas especialistas en el sector concreto en el que opera la empresa pueden jugar un papel muy destacable en el Consejo. Hago esta precisión ya que a día de hoy es habitual que los secretarios del consejo tengan amplios conocimientos del derecho mercantil y societario, pero no necesariamente sectorial, lo que sin duda es un valor diferenciador.

Por otro lado, un reciente informe elaborado por la consultora PWC ha venido a poner de manifiesto que actualmente forman parte de la agenda del nuevo consejero las operaciones de M&A (entre lo que se encuentra la toma de grandes decisiones en materia de política de inversiones, financiación, operaciones corporativas y estructura societaria), la ciberseguridad (donde juega un papel muy importante la regulación de los datos personales y la privacidad, la gestión y uso de la información sensible y el cibercrimen organizado, etc.) o la gestión de riesgos (que tiene como objetivo generar confianza y credibilidad, asegurar un mayor control y supervisión de las operaciones financieras, favorecer un adecuado cumplimiento normativo, proteger a los consejeros, etc.). Es decir, todas ellas no solo son funciones indelegables del consejo según la Ley de Sociedades de Capital, sino que también son funciones en las que los abogados suelen tener bastante experiencia como consecuencia de su trabajo.

Por último, me gustaría destacar que los datos y la información que nos llegan desde Estados Unidos hablan por sí solos, pues cada vez existe un número mayor de mujeres abogadas que sirven en los consejos de administración y comités ejecutivos de empresas públicas y privadas y ya han nacido iniciativas únicas como DirectWomen para ayudar a las abogadas a alcanzar estas posiciones.

Como vemos, los abogados aportan conocimientos jurídicos relevantes a las salas de juntas, pero también en muchísimos casos experiencia empresarial notable y otra serie de conocimientos y habilidades muy demandados a día de hoy para los consejeros.

Pues bien, para ayudar en este proceso de cambio es para lo que hemos constituido Women in a Legal World (WLW), asociación sin ánimo de lucro formada por mujeres en puestos de responsabilidad dentro del sector jurídico en España que pretende servir como altavoz y plataforma para aumentar la presencia de las mujeres juristas en posiciones de liderazgo.

Nuestro compromiso es inspirar y potenciar las buenas prácticas para que otros tomen el impulso necesario para implementarlas en su ámbito, consiguiendo así que en España se avance por la senda de la diversidad. Desde WLW queremos hacer llegar este mensaje a todos y en especial a las mujeres para que sean conscientes de que está en nuestra mano llegar aún más lejos en nuestra carrera profesional y alcanzar los más altos puestos directivos. Para ello una de las iniciativas más relevantes que hemos lanzado desde WLW ha sido la creación de la plataforma think tank “Women on the Board” (“Think Tank Women on the Board”), formada por representantes provenientes de empresas cotizadas, despachos de abogados, instituciones académicas, entidades públicas y organizaciones privadas que tiene por objetivo conectar las iniciativas existentes o que se están lanzando desde tres ámbitos fundamentales en la sociedad española: académico, institucional y empresarial.

Uno de los principales frutos que nació de este grupo de trabajo fue la elaboración de un manifiesto en favor de la igualdad de oportunidades para ayudar a que cada vez haya más mujeres en los consejos de administración y comités ejecutivos, que fue suscrito por multitud de organizaciones y los principales despachos de abogados en día 25 de abril de 2019 en el seno del Consejo General de la Abogacía Española.

A raíz de la firma de este manifiesto que reúne 7 compromisos específicos, desde WLW hemos lanzado distintas iniciativas para ir dando cumplimiento a cada uno de ellos tales como la creación de un observatorio, la organización de charlas en formato TED para dar una mayor visibilidad a la mujer jurista, la creación de los premios WLW, la elaboración de informes con propuestas de mejora legislativa en materia de igualdad o la organización de un programa específico de mentoring para mujeres juristas.

Todos estos esfuerzos son más importantes ahora que nunca por razones éticas pero también económicas, ya que según un reciente estudio elaborado por la consultora Mckinsey: de no haberse producido una entrada de mujeres en el mundo laboral como la efectuada en la década de 1990, el PIB español del año 2015 habría sido un 18% menor; las consumidoras juegan un papel decisivo en la toma de decisiones clave: participan en el 96% de las compras de bienes duraderos y toman tres veces más decisiones que los hombres sobre qué comprar y existe una correlación positiva entre la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y el desempeño financiero y organizativo de las empresas, demostrada en múltiples estudios.

Por ello, en este camino tenemos y necesitamos actuar con un sutil sentido de urgencia y determinación y contar también con los hombres, pues no podemos olvidarnos que está en nuestra mano el crear un entorno en el que las generaciones más jóvenes de abogadas no tengan límites en lo que pueden lograr, ni obstáculos para alcanzar sus éxitos, ni más techos de cristal que romper.