

# Socias

Distintas miradas sobre los desafíos que enfrentan las abogadas para escalar posiciones en los estudios jurídicos de la región.



Ver en  
formato texto

¿Cómo fue su recorrido profesional para llegar a socia? ¿El *glass ceiling* es mito o realidad? ¿Qué le recomendaría a una joven profesional que quiera hacer carrera? De las respuestas, dispares, se desprende un abordaje bien distinto del tema género en la profesión legal.

Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela representados en este informe especial, por socias de las principales firmas de cada uno de los países.

## Marina Anselmo Schneider |

*Mattos Filho (Brasil)*

1) Comencé en Mattos Filho hace 18 años. Entre 2003 y 2004 cursé un LL.M. en derecho financiero en la Universidad de Londres.

Soy madre de una niña y socia del área de Mercado de Capitales, Financiamiento de Proyectos y Reestructuración y Recuperación de la firma.

2) Actualmente vemos una franja mayoritaria de mujeres en las facultades de derecho, pero no siempre fue así. En el pasado la profesión de abogado era conocida como una actividad masculina. Hasta el inicio de la década pasada, por ejemplo, las mujeres no podían comparecer en los tribunales de San Pablo usando pantalones. El uso obligatorio de pollera o vestido dejó de ser obligatorio luego de una decisión judicial en el año 2000.

Hoy las mujeres representan el 55% de la profe-



Marina Anselmo Schneider

sión. Creo que es importante mantener un posicionamiento para estimular una actitud protagonista de ese universo femenino.

En nuestro caso, estimulamos el desarrollo de las mujeres por medio de acciones concretas, como nuestro apoyo al movimiento por la igualdad de género liderado por ONU Mujeres, HeForShe.

En el 2016 dimos un paso más en esta



Juana Manso 205, Piso 2  
C1107CBE, CABA, Argentina  
Tel. 54-11 4320-9600/500

[www.ebullo.com.ar](http://www.ebullo.com.ar)

campana, firmando la Declaración de Apoyo de CEOs a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.

Además, tenemos nuestro Programa de Mujeres, que incluye un ciclo de debates #FalandoSobreEllas (hablando sobre ellas), foro organizado y continuo para la participación de todos los profesionales, alineando la cultura de la firma.

En estos encuentros recibimos invitados de diferentes áreas de actuación para diversificar el entendimiento sobre equidad de género, tanto en el ámbito corporativo como social.

En 2016 este programa fue elegido "Best gender diversity initiative" por Chambers & Partners.

También tenemos el Programa de Maternidad, que contempla beneficios para las profesionales, como licencia de seis meses y el mentoreo de las embarazadas por socias que ya pasaron por esa experiencia.

La oficina de San Pablo tiene, además, el Espacio Madre, preparado para el descanso de las gestantes y lactantes, con la posibilidad de recolectar y almacenar leche materna en un ambiente seguro.

Asimismo, nuestro programa pro bono, desarrollado hace casi dos décadas, aborda como temas prioritarios los derechos de las mujeres, de los refugiados y de las personas LGBT.

3) Les recomendaría que tengan siempre en claro

sus intenciones de continuar en carrera. Y si fuera posible, también encontrar un esponsor, hombre o mujer, que pueda acompañarlas en el desarrollo profesional.

**Corina Bove |**  
*Guyer & Regules (Uruguay)*



**Corina Bove**

1) Hace casi 20 años y con poca expectativa, porque "era mujer, quería formar mi familia y era muy difícil combinar una exitosa carrera profesional con una vida familiar"; caso bastante típico para muchas de las mujeres de mi generación.

Así empecé a trabajar en Guyer, pero se fueron dando una sucesión de oportunidades, hechos y desafíos que se me brindaron y tomé, que terminaron con mi



SMS San Martín, Suárez y Asociados

SMS Latinoamérica

SMS Argentina

**Cuente con  
Nosotros**

**Auditoría e Impuestos**  
**Gobierno Corporativo**  
**Gestión Riesgos de Negocios**  
**Precios de Transferencia**  
**BPO**  
**Finanzas Corporativas**  
**Capacitación**  
**Sustentabilidad**



Bernardo de Irigoyen 972 (C1072AAT) CABA, Argentina  
(54 11) 5275-8000 • info@sms.com.ar



[www.sms.com.ar](http://www.sms.com.ar)

nombramiento como socia hace ya algunos años.

Ahí empezó otra etapa distinta, pero igual de apasionante y llena de desafíos también.

Es muy difícil resumir tantos años de carrera en un par de frases, pero si tuviera que identificar un aspecto que fue determinante en ese recorrido fue el haber hecho mi carrera en una firma que incorporó hace más de una década regímenes de *part-time* y *flexi time*.

- 2) Realidad. Los prejuicios inconscientes están muy incorporados en nuestra cultura y creo que son la principal causa de la existencia de una realidad que se resume en estas dos palabras.

Desde mi punto de vista, atravesarlo no es tarea de una persona (en este caso mía), sino de un conjunto de factores y circunstancias, internas y externas, que contribuyen para que eso suceda.

Una mujer puede ser brillante y tener todas las cualidades que se necesitan para sobresalir y ocupar un rol de gran liderazgo, pero si la organización en la que trabaja no está abierta o preparada para darle ese lugar, difícilmente pueda atravesarlo.

- 3) Yo creo que hay una cuestión fundamental y básica que es ser fiel a una misma. No creo en el éxito profesional a cualquier precio; si uno pierde su esencia en el camino, puede lograr hacer una excelente carrera por un tiempo, pero a la larga y en la mayoría de los casos, creo que se vuelve insostenible.

Si vamos a temas más prácticos, hay un montón de recomendaciones que pueden hacerse, pero una que mirando para atrás a mí me hubiera servido es haber tenido consciencia desde muy temprano en mi carrera acerca de los temas de género. Por ejemplo: la existencia de los prejuicios inconscientes (que todos tenemos); cómo nuestra educación y cultura nos pueden limitar en el desarrollo profesional, preguntándonos hasta qué punto no hay, como consecuencia de ello -y en muchos casos- una cuota de autolimitación (brecha de confianza, “síndrome del impostor”, etcétera), o qué aspectos “soft” una

tiene que trabajar.

Si no hay formación en torno al tema, difícilmente ocurra un cambio cultural.

Por otra parte, confieso que sueño con el día en que ya no haya necesidad de analizar estos temas porque va a ser el día en que verdaderamente desaparezca la brecha de género.

Lamentablemente creo que todavía estamos lejos.

Por lo pronto, hoy trabajo desde mi lugar para que las generaciones más jóvenes tengan consciencia de ello y puedan desarrollar desde temprana edad las armas para poder llevar adelante una vida profesional plena.

### Francisca Corti |

Carey (Chile)

- 1) Ingresé a Carey en el año 2006, de manera que podría decirse que nací y crecí profesionalmente en este estudio.



Francisca Corti

Durante el desarrollo de mi carrera he transitado por las distintas etapas formativas de un abogado, con lo cual no sólo me he perfeccionado en el área de mi especialización -el derecho laboral-, sino que también y lo más importante, he podido integrar el compromiso con la cultura y los valores de Carey.

Fundamentales para enfrentar el desafío de perseverar en mi carrera dentro del estudio han sido

los mentores con los que he tenido el privilegio de contar a mi lado, todos quienes con gran generosidad profesional me formaron, me guiaron y me alentaron desde el inicio de mi carrera.

Silva Ortiz  
Alfonso  
Pavic &  
Louge.  
Abogados

Av. Córdoba 1345 Piso 15 (C1055AAD) Buenos Aires - Argentina. Tel./Fax: (54-11) 4819-1400. Email: estudio@silvaortiz.com.ar

2) Ciertamente las mujeres a lo largo de nuestras carreras profesionales nos enfrentamos a una serie de limitaciones externas y también autoimpuestas que, muchas veces, nos hacen cuestionarnos si debemos continuar una carrera profesional o si debemos dar un paso al lado. Mi caso no es la excepción.

El rol de género instaurado a nivel social y cultural, en virtud de cual lo que es esperable, deseable, valorable y permisible para una mujer se aleja de la figura de la mujer trabajadora e independiente, es sin duda la principal barrera que enfrentamos cuando decidimos avanzar en una carrera profesional.

En mi caso, a pesar de que muchas veces el camino no fue fácil y que me he visto enfrentada a las representaciones sociales propias de los roles de género, siempre opté por seguir adelante. En definitiva, uno debe diseñar su proyecto en función de sus propias decisiones.

3) Nunca perder de vista que una mujer que cree y confía en su capacidad y en sus posibilidades es capaz de llegar donde quiera llegar en la medida que se guíe por sus propias elecciones.

En Carey hemos implementado un programa de mentoría que busca promover el desarrollo de las carreras de nuestras asociadas y fortalecer su capacidad de liderazgo para fortalecer su llegada a posiciones senior.



Fernanda Mierez

**Fernanda Mierez |**

*Estudio Beccar Varela*

*(Argentina)*

1) Mi recorrido hasta llegar a socia no es muy distinto del que hicieron mis dos socias mujeres, María Shakespear y Florencia Rosati. Las tres entramos al estudio muchos años atrás e hicimos el camino lentamente pero a paso firme.

En mi caso, entré como abogada, pero María por ejemplo entró como *paralegal* en biblioteca, y Florencia entró como

secretaria y a los seis meses ya era *paralegal*.

En general llegamos a socias siendo un poco más grandes que el promedio de los varones.

2) Particularmente pienso que el *glass ceiling* es una realidad, pero cada vez se habla más y más de estos temas y creo que hay una verdadera voluntad de cambio en las organizaciones, y ello se ve incluso

ABB  
FP&B

Alchouron, Berisso, Brady Alet,  
Fernández Pelayo & Balconi  
abogados

Maipú 267 - Pisos 11 y 13  
(C1084ABE) Buenos Aires, Argentina  
Tel.: (+5411)4626-2340  
[www.abbfp.com.ar](http://www.abbfp.com.ar)



en aquellas que prestan servicios como es el caso del estudio.

Todavía las mujeres tenemos mucho camino por recorrer para que haya más mujeres socias y más mujeres en lugares de decisión.

En el estudio hoy tenemos tres socias plenas, dos socias junior y una socia consultora, y esperamos que este número siga en crecimiento.

- 3) Mi recomendación sería que no deje nunca de actualizarse o capacitarse (incluso en temas de liderazgo y formación de equipos), que busque un mentor o referente en la organización y que invierta un porcentaje de su tiempo en hacer *networking*.

Quizás esto último suele ser lo más difícil para las mujeres. No obstante, creo que es un punto clave que como profesionales no debemos desatender y por suerte hoy existen organizaciones como cámaras empresariales, el Foro Argentino de Mujeres Ejecutivas (FAME) y la Fundación FLOR, entre otras, que permiten desarrollar esta habilidad.

### **Bárbara Ramperti |**

*Marval, O'Farrell & Mairal (Argentina)*

- 1) Comencé a trabajar en el estudio casi por casualidad cuando estaba estudiando derecho. Me recibí y desarrollé todas las etapas de mi formación como abogada y mi carrera profesional en Marval.

De la mano de mi crecimiento en el estudio fui también creciendo a nivel personal: me casé y tuve a mis tres hijos.

Cuando miro hacia atrás, veo mi carrera en Marval como un ejemplo de la meritocracia, uno de los valores y pilares más importantes del estudio. Si tenés las habilidades requeridas (o las vas desarrollando durante el transcurso de tu carrera), Marval te da todo el apoyo institucional para crecer dentro de la organización.

- 2) Personalmente no sentí que tuviera que atravesar ningún “*glass ceiling*”. Hace mucho tiempo que el estudio tiene puesto el foco en la diversidad y tiene plena conciencia de la importancia de contar con personas diferentes con habilidades y perspectivas distintas, porque eso favorece la eficiencia, la excelencia y claramente aporta mucho valor al estudio. Este foco se ha reflejado concretamente en el

aumento de la cantidad de socias mujeres en los últimos años: cuando entré al estudio había una sola mujer socia; hoy somos cinco (en realidad, seis si consideramos a Patricia Lopez Aufranc que acaba de retirarse), hemos constituido un comité de diversidad y trabajamos activamente en la formación de nuestras mujeres abogadas.

Creo que avanzar profesionalmente en Marval o en cualquier otro lugar es un gran desafío tanto para los hombres como para las mujeres; en eso, no veo una diferencia. Las mujeres aún tenemos más “demandas” sociales o culturales que los hombres,

y ello muchas veces nos lleva a estar en algún punto en tensión y nos exige organizarnos muy bien y aprender a lidiar con ello.

Creo que es el esfuerzo individual, junto con un claro apoyo del entorno familiar y laboral, lo que nos impulsa y nos permite desarrollarnos profesionalmente.

Que la institución donde desarrollamos nuestra carrera nos acompañe en los hitos de la vida personal también es funda-



**Bárbara Ramperti**

mental para pensar en una carrera a largo plazo.

- 3) En primer lugar, le diría que planifique estratégicamente su carrera, que piense anticipadamente qué quiere lograr, adónde quiere llegar.

Debe tener en cuenta, además, que no todo es cuestión de conocimiento técnico y títulos académicos sino que, para avanzar en la carrera, tiene que desarrollar además varias habilidades blandas que son cruciales (habilidades interpersonales y comunicativas, creatividad, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, marketing dentro de la orga-



TAVARONE, ROVELLI  
SALIM & MIANI  
ABOGADOS

www.trsym.com / (+54-11) 5272-1750

iconinfo@trsym.com

Tte. Gral. J.D. Perón 537, Piso 5°

(C1038AAK). Buenos Aires, Argentina.

nización y hacia afuera, etcétera).

A su vez, le recomendaría que sea proactiva y que se anime a pedir que le den la oportunidad de participar en proyectos relevantes para poder asumir un rol preponderante.

Por último, le diría que aquellas que ya hicimos este recorrido estamos trabajando activamente para ayudarla y facilitarle el camino.

### María Elena Subero |

*Hoet Pelaez Castillo & Duque (Venezuela)*

1) El recorrido profesional para llegar a socia comenzó en el año de 1997 cuando ingresé a mi firma, iniciándome como abogada contratada, y a costa de méritos y mucho esfuerzo fui escalando posiciones hasta llegar a mi nombramiento.

Esto último implica una gran responsabilidad y donde sientes que el camino hacia tu consolidación profesional apenas comienza. Percibes que después del camino recorrido los retos son cada vez más grandes.

2) Definitivamente es un mito. El límite eres tú mismo. A estas alturas de mi carrera profesional me doy cuenta que todo ha sido producto del esfuerzo, de la intención de querer llegar a un determinado nivel.

Como le digo a mi hija de 8 años, María Fernanda, todo se puede en la vida y el límite te lo colocas tú mismo.

Debes manejar esos pequeños tropiezos con mucha inteligencia emocional, no perdiendo el norte nunca del lugar a donde quieres llegar.

3) A los jóvenes de esta generación, con los cuales comparto mucho dado que imparto clases en la Universidad, siempre les digo: primero deben amar la carrera que han escogido, luego explicarla como un modo de vida, siendo felices y adaptando lo que tanto aman a su cotidianidad, y luego no ponerse límites u obstáculos en los objetivos que plantean para llegar a determinada posición en su carrera ■



María Elena Subero

Ver en formato texto



Ver en formato texto



# ERREIUS

## TEMAS DE DERECHO ADMINISTRATIVO

Dirección: **Carlos F. Balbín**

- › Frecuencia mensual
- › Formato digital y papel

Una nueva publicación que contribuirá a enriquecer el debate sobre el Derecho Administrativo en un contexto que exige replantear el vínculo entre el Derecho Privado y el Público

Conozca más sobre esta suscripción comunicándose con el Centro de Atención al Cliente al (011) 4370 - 2002