

## ESTUDIOS DE ABOGADOS

# La silenciosa brecha de la práctica de M&A

Las abogadas especializadas en M&A enfrentan aún hoy desafíos estructurales e invisibles para hacer carrera en este rubro altamente demandante.

Es innegable que las mujeres han logrado abrirse camino en distintos niveles de la profesión legal en el Perú. Pero hay una práctica en la que su presencia aún se mantiene particularmente rezagada, como producto de una serie de prejuicios y sesgos vigentes: la práctica de M&A.

En el mundo de la asesoría de *deals*, caracterizado por largas jornadas de trabajo, mucha presión y una demanda amplia de disponibilidad, las mujeres en puestos de liderazgo aún son pocas (ver gráfico). “[La alta demanda] puede ser problemática cuando se busca conciliar la vida personal y profesional, en una sociedad donde la mayor carga del hogar sigue recayendo en las mujeres”, remarca la socia de Miranda & Amado especializada en derecho corporativo, Nathalie Paredes. Si bien numerosas firmas ofrecen ahora alternativas para facilitar ese balance (SE 1956), pocas miden realmente el impacto de estas iniciativas. Según datos de Women In The Profession (WIP) Perú —organización que busca promover el progreso y liderazgo de las mujeres en el sector legal—, sólo el 36% de estudios tiene indicadores que respaldan sus políticas de equidad o diversidad.

Esto supone un riesgo para la continuidad de las abogadas que aspiran a hacer carrera en el mundo del M&A y, sobre todo, para aquellas madres o cuidadoras de familia. “Las asociadas que deciden

## La práctica de M&A sigue siendo mayoritariamente masculina

Abogados especialistas en M&A en el Perú rankeados en las tres primeras bandas de Chambers and Partners

### Número de abogados por banda



Fuente: Chambers and Partners

dejar la carrera [lo hacen] porque no se sienten acompañadas. Es importante que las organizaciones estén atentas y apuesten por el talento”, remarca la socia de Rebaza, Alcázar & De Las Casas, Alexandra Orbezo, también experta en M&A.

Diversos sesgos atentan aún hoy contra las abogadas que buscan hacerse un lugar en esta práctica. Y, en países como el Perú, probablemente uno de los más fuertes sea el prejuicio de que las mujeres serían menos duras en una negociación. “La confianza no nos viene dada, como sí podría ser para un hombre al otro lado de la mesa”, reconoce Susan Castillo, socia especialista en derecho corporativo de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados. Romper con ese paradigma tomará tiempo y requiere de una concientización que parta desde los socios. “He participado en reuniones en las cuales interviene una abogada joven que no es escuchada. El socio o socia que las acompaña interrumpe la conversación y dice: “escuchemos el punto”. Eso educa al resto”, resalta Patricia Brocos, miembro del Comité Directivo de WIP Perú y *legal director* de Credicorp Capital.

Las abogadas más senior, por su parte, tienen un rol importante que cumplir en el cierre de la brecha. Ello ya que sirven como guía para las más jóvenes. “Tienen que ver *role-models* mujeres arriba, pero que sean como aspiran a ser”, finaliza la socia y líder de la práctica de M&A del estudio Echeopar, Liliana Espinosa. (MAB) ■

Sólo el 36% de firmas tiene indicadores que respaldan sus políticas de equidad

