



TRIBUNA ABIERTA



Igualdad: por un desarrollo pleno

POR YVONNE PAVÍA LALAUZE

Justo hace 100 años que la primera mujer se colegió en España, fue en enero de 1922, cuando Ascensión Chirivella lo hizo en el Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, superando el recelo y el asombro de muchos, y demostrando que las barreras de género, aun estando presentes y siendo habituales en ámbitos tan importantes como el educativo o el profesional, podían doblegarse.

La lista de mujeres juristas se ha ido incrementando desde entonces. El talento y el desarrollo profesional no deben depender del género, sino de las oportunidades que en cada caso han de procurarse para que todos y todas tengamos las mismas posibilidades para acceder y hacer realidad nuestras metas.

Actualmente, en el ámbito de la abogacía, más del 60% de las nuevas incorporaciones son mujeres, constituyendo el 53% del censo de las personas colegiadas. Sin embargo, apenas un 30% forman parte como socias u ocupan puestos de dirección dentro de los despachos y las empresas de servicios legales. Además, las diferencias salariales de quienes desempeñan un mismo nivel de responsabilidad dentro de los bufetes giran en torno al 23%, en detrimento de la mujer.

En la Judicatura y en la Fiscalía tenemos una situación parecida en cuanto a la paridad y a la conciliación se refiere, pues si bien el conjunto de ambos cuerpos de funcionarios está formado en su mayoría por mujeres (en un 55% y en un 65%, respectivamente), la presencia de las mismas se va diluyendo conforme se va ascendiendo en el escalafón. Una desproporción que también se ha evidenciado en la composición del CGPJ, donde del total de los 162 vocales que han formado parte del referido órgano desde su entrada en funcionamiento en el año 1980, solo 27 han sido mujeres.

A pesar de disponer de un desarrollo normativo 'a priori' extenso en la materia, con disposiciones diversas a nivel autonómico, estatal e internacional, implementadas con el objetivo último de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, debemos preguntarnos sobre los motivos por los que aún hoy persisten las intolerables situaciones de discriminación salarial, el techo de cristal o la infrarrepresentación femenina.

Pese a la igualdad formal ampliamente proclamada, las diferencias materiales resultan palpables cuando, ante la maternidad o el cuidado de familiares dependientes, son las mujeres quienes suelen optar por fórmulas como la excedencia o la reducción de jornada. O cuando, ante una eventual posibilidad de ascenso, son los hombres los primeros en las listas y los que más se visualizan, mientras que las mujeres, igualmente preparadas, o no tienen la misma visibilidad o se resignan a no concurrir a la misma o simplemente la rechazan, no por una falta de valía personal, sino por el sacrificio derivado de la fuertemente arraigada cultura de la presencialidad en el trabajo y la falta de corresponsabilidad en el hogar.

Por eso, y habiéndose ampliado desde el 7 de marzo la obligatoriedad de los planes de igualdad para organizaciones de más de 51 personas, debemos reivindicar la oportunidad que ello supone para implementar una verdadera conciliación y superar por siempre las discriminaciones que sistemáticamente seguimos sufriendo las mujeres y que nos impiden un desarrollo profesional y personal plenos.

YVONNE PAVÍA LALAUZE ES TESORERA Y RESPONSABLE DEL ÁREA DE IGUALDAD DEL COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE BARCELONA