

# YVONNE PAVÍA: ACABAR CON LOS ESTEREOTIPOS, TAMBIÉN EN LA ABOGACÍA

Publicado el miércoles, 8 marzo 2023

8M Rompiendo techos



Yvonne Pavía

El compromiso de la Abogacía por la plena igualdad es absoluto.

La igualdad es uno de los valores más importantes de una sociedad moderna, por lo que hay reivindicarla con todas nuestras fuerzas. Y hay que hacerlo, además, con la convicción de que tenemos que ir más allá de la formalidad de unas leyes que reconozcan la igualdad desde distintos ángulos, para que lo que no dejamos de repetir sobre el techo de cristal, el sesgo de género y las discriminaciones salariales desaparezcan también de nuestro día a día.

Es cierto que las mujeres tenemos más poder que antes, gracias a la conquista que hicieron las mujeres que nos preceden, con el acceso a niveles altos de educación, el sufragio universal o los principios de la igualdad retributiva y de trato en el ámbito laboral, entre otros. Asimismo, han sido los derechos políticos, civiles y sociales, sobre todo a partir de la Constitución de 1978 y su desarrollo, los que han facilitado la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo.

Y en la actualidad son muchas las conferencias, cursos, congresos y actuaciones en busca de un mayor empoderamiento de la mujer.

Pero es que aún hay mucho por hacer.

Lo cierto es que en las universidades, en muchos sectores de la economía o en la función pública, las mujeres hoy concurren, incluso en mayoría en muchas ocasiones, pero siguen cobrando menos que sus compañeros o desempeñando puestos de menor envergadura, así como sigue habiendo una infrarrepresentación de la mujer en la cúspide orgánica y directiva de muchas entidades y empresas, que entre todos y todas debemos corregir.

También en el ámbito de la Abogacía.

En efecto, más del 60% de las nuevas inscripciones que se producen en nuestra profesión son de mujeres, quienes constituyen en la actualidad el 53% del censo de las personas colegiadas. Sin embargo, tan solo un 30% forman parte como socias o directivas de los despachos colectivos y de las empresas de servicios legales. Tales cifras ponen en evidencia un techo de cristal que hay que empujar hacia arriba. Además, se han registrado diferencias retributivas que giran en torno a un sonrojante 23%, revelándose así una discriminación de género que tiene lugar por diferentes motivos.

Así lo hemos constatado en el “Estudio sobre la igualdad en el sector legal” elaborado por la Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía Española, la Fundación Wolters Kluwer y el Women Business and Justice European Forum del Colegio de la Abogacía de Barcelona. Siguiendo la metodología de los denominados “*focus group*” (reuniones con grupos de abogadas de diferentes sitios de España enfocados para analizar la situación de la mujer abogada y buscar similitudes o diferencias por razón del territorio) donde se ha podido recoger unas valiosísimas reflexiones a partir de la experiencia de abogadas de toda España. Esta interesante manera de proceder ha servido, precisamente, para confirmar la existencia de la desigualdad, que ya sabíamos por las cifras que habían arrojado informes anteriores, pero exponiéndola de una forma más cualitativa al permitir extraer conclusiones a partir de la realidad cotidiana de muchas abogadas. Especialmente en los despachos de mayor tamaño, donde muchas de las compañeras han señalado las dificultades para conciliar o la falta de reconocimiento profesional y personal, en comparación con sus compañeros varones.

Por un lado, una cosa muy curiosa es que se identifica a las abogadas como ejercientes en determinados ámbitos del Derecho, por presumirse en estas cualidades que en absoluto son exclusivas de ningún género. En efecto, tanto las firmas, como los compañeros o incluso los clientes, asumen con facilidad que las abogadas son más empáticas o sensibles, y que por esta razón se dedican más al Derecho de Familia. Por el contrario, imaginan en un hombre abogado con una capacidad de negociación fuerte y vehemente, aptitudes que se presuponen como idóneos para asuntos mercantiles o societarios. Tales sesgos, además de ser injustos también para los abogados varones, presupondrá e incluso propiciará la participación de nuestros compañeros en asuntos de mayor enjundia y, por ende, una remuneración mayor. Otra cosa que también se apreció en el estudio es que a la hora de captar o retener talento, muchos despachos ponen el acento en el *bonus*, cuando se trata de un abogado; mientras que si el mensaje se dirige a

una mujer (tan profesional de la abogacía como cualquiera de sus compañeros), el énfasis se hace precisamente en la *conciliación*.

Por supuesto, la flexibilidad a la hora de conciliar es fundamental para cualquier profesional que tenga responsabilidades familiares. Pero se presupone que de existir las mismas, serán las mujeres quienes optarán por una reducción de jornada o preferirán tener más tiempo libre del que disponer para poder cuidar a sus hijos o familiares enfermos. Y es que, aunque en las nuevas tecnologías hemos encontrado un aliado muy potente para impulsar la corresponsabilidad, al permitir la flexibilidad locativa, la cultura del presencialismo sigue aún muy arraigada en algunas empresas y firmas de servicios jurídicos.

En definitiva, la maternidad y la paternidad, así como la crianza de los hijos, sigue viviéndose de forma distinta entre mujeres y hombres. Muchas, incluso se han visto obligadas, por las circunstancias, a retrasar la decisión de ser madres o incluso a renunciar a dicho deseo. Y sigue suponiendo, en cualquier caso, un freno que se manifiesta más intensamente en las abogadas, a quienes se les presumirá una menor disponibilidad para viajar o participar en los proyectos más exigentes del despacho. Por eso, y así lo han corroborado las voces de quienes han participado en el referido Estudio, muchas mujeres se ven obligadas a interpretar un papel de *superwoman*, impostando cualidades como la agresividad o incluso la vestimenta de traje y camisa, con la finalidad de mimetizarse con la cultura corporativa instaurada en la firma, que en muchos aspectos sigue estando muy masculinizada.

Por eso, es importante una política de obligación de corresponsabilidad, donde la conciliación familiar sea por igual para la madre que para el padre, así las empresas y los despachos seleccionarían a un hombre o mujer sin tener en cuenta que las bajas por nacimientos las hará únicamente la mujer o que el cuidado de los niños va a ser únicamente de la mujer.

Acabar con los estereotipos, también en la Abogacía, constituye una necesidad improrrogable y debe de ser un reto a realizar por las mujeres siempre con ayuda de los hombres, sin ellos, no podemos hacer cambios ni en la Abogacía ni en la Sociedad. Tomar por parte de todos, conciencia de la existencia del techo de cristal y de los sesgos resulta fundamental para ello, así como visibilizar el talento femenino, exigir una representación equitativa que se corresponda con el censo actual, e impulsar la corresponsabilidad a todos los niveles.

<https://www.lawyerpress.com/2023/03/08/8m-yvonne-pavia-acabar-con-los-estereotipos-tambien-en-la-abogacia/>