



POR QUÉ LAS CUOTAS SON NECESARIAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

Tendrían que ser aplicadas desde el principio de la carrera profesional, no en el último escalafón

En el sector privado se deberían utilizar como en política las listas cremallera

PAZ ÁLVAREZ
MADRID

Es el momento de aplicar sin miedo las cuotas de género para alcanzar la igualdad en las empresas, sobre todo en los máximos puestos de dirección y de decisión. Así lo asegura M^a Eugenia Gay, decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona, para quien es el momento de las cuotas. Por varias razones, y aquí toma como ejemplo el de su sector, la abogacía, ya que, a pesar de que existe paridad de alumnas en las universidades y en el número de graduadas, y de que el 63% de las nuevas incorporaciones a los despachos de abogados son mujeres, según una encuesta de Metroscoopia, solo el 20% de las letradas llegan a ser socias y apenas el 5,4% ocupa puestos de dirección y de gerencia. A estas cifras se añade otro dato alarmante: las diferencias salariales en estos cargos llegan a ser del 23%.

Es por ello, afirma Gay, que el ejemplo de las listas cremallera que se aplican en política, esto es, que los puestos de una lista electoral sean ocupados de manera alterna por hombres y mujeres, se aplique en el sector privado. Como también es necesario, señala, la inclusión de un lenguaje colectivo y la visibilización del talento femenino, "es importante que entre nosotras nos ayudemos, nos apoyemos y nos visibilicemos. Esto tiene que fluir, tiene que salir".

La abogada participó este jueves en un debate sobre *Mujeres juristas sin barreras de género ni territorio*, organizado por Esade Women Initiative y Women in a Legal World, y moderado por Eugenia Bieto, directora de Esade Women Initiative (EWI), quien también se mostró a favor de las cuotas femeninas como palanca para acelerar el proceso de igualdad en las organizaciones.



GETTY IMAGES

De la misma opinión, aunque con cierto recelo, se mostró Teresa Astolfi, consultora y responsable del área internacional de Women in a Legal World, quien cree que las cuotas pueden resultar una medida efectiva, a pesar de que sigue existiendo la creencia de que si una mujer llega al máximo grado de representación por esta vía se le puede cuestionar su valía profesional. "No se le valora su trayectoria, su mérito y su capacidad, mientras que a un hombre nunca se le cuestionaría por eso".

Por ello, para Astolfi, su medida estrella para conseguir la igualdad pasa por "la educación, el esfuerzo, el soñar a lo grande, y por medidas de conciliación familiar para desarrollar la carrera profesional, ya que el mayor escollo sigue siendo conciliar". Asimismo cree necesario fomentar las *soft skills* para fomentar el poder blando, a la vez que se incentivan las *hard skills*, "y no tener miedo a hablar de liderazgo". Apuesta por la necesidad de implantar medidas transversales para poder conciliar, como las aprobadas por el Gobierno de Joe Biden, que concederá ayudas de 234 euros a las madres profesionales con hijos de hasta 18 años, con fin de que no

se le pongan límites profesionales a sus carreras.

Otra defensora de las cuotas es Patricia Saiz, profesora asociada y directora de Relaciones Internacionales de Esade Law School, quien asegura que deben ser aplicadas desde el principio de la carrera profesional, y no en el último escalafón. Por ejemplo, cuando se propone cualquier

La conciliación es una de las principales barreras para el ascenso de las profesionales

Es necesaria la inclusión de un lenguaje colectivo y la visibilización del talento femenino

tipo de eventos entre los 25 y los 35 años se debe favorecer que haya presencia de mujeres, porque son oportunidades que hay que aprovechar. Durante su intervención, Saiz rescató un consejo de un mentor suyo, hombre, que le aconsejó: "Ignora el ruido de fondo y no pidas disculpas".

Para esta abogada, es evidente que el mundo jurídico está dominado por los hombres en los altos cargos, pero en la carrera internacional se acentúa algún obstáculo más para la carrera de la mujer. En este sentido, afirma que existe lo que los americanos denominan fuga de talento, o lo que es lo mismo, las mujeres que se pierden en cada punto del escalafón. Mujeres "que han querido frenar su carrera", entre otras razones, "para hacerse cargo de la generación que nos sigue y nos precede".

Por ello es muy importante, asegura Saiz, que la mujer proyecte su futuro profesional con libertad, no porque tenga que asumir determinados roles familiares. Otra de las barreras a derribar son los sesgos cognitivos, aquellos que hacen que las personas se sientan cómodas con sus afines, "y esto favorece a los hombres". Pero como aseguró Bieto, la paridad es cuestión de tiempo.