

Igualdad. Los estereotipos que frenan la carrera de las abogadas —P3

Igualdad

‘Mujer tenías que ser’: los estereotipos que frenan la carrera de las abogadas

Un reciente estudio de la Abogacía Española critica los sesgos

Denuncia el techo de cristal, la brecha salarial o la discriminación

MARCELINO ABAD
MADRID

Los estereotipos son atajos mentales que sirven para simplificar la realidad, permitiendo al cerebro adoptar opiniones o decisiones ágilmente. El problema surge cuando esos atajos conducen a caminos erróneos, como los prejuicios, que son opiniones preconcebidas, normalmente negativas, hacia alguien o algo. En el ámbito de la abogacía, los sesgos siguen teniendo “un impacto relevante” en las carreras profesionales de las mujeres, pues en última instancia se traducen en fenómenos como el techo de cristal, la brecha salarial, las situaciones de discriminación y acoso o el desequilibrio en las cargas familiares.

Por ejemplo, uno de los estereotipos más extendidos es que los hombres “son más agresivos en una negociación y, por tanto, defienden mejor los intereses del cliente”, lo que acaba afectando “a la elección de abogado” por parte del justiciable. También se considera que las abogadas tienen “capacidades y habilidades más adecuadas” para unas ramas del ordenamiento jurídico que para otras, como sucede en el caso del derecho de familia, pero no en el ámbito del derecho mercantil, una especialidad “más masculinizada en lo que a su ejercicio se refiere. Esto supone que solemos encontrar más hombres en las áreas de práctica en las que los asuntos suelen ser económicamente más lucrativos y las minutas más cuantiosas”.

Sobre estos sesgos se vertebra el reciente *Estudio sobre la igualdad en el sector legal*, elaborado por el Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), la Fundación Wolters Kluwer y el Women Business and Justice European Forum, un foro organizado por el Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB). El objetivo del proyecto es poner de relieve los desequilibrios de carácter estructural que

sufren las abogadas para corregirlos y que puedan ejercer junto a sus compañeros en igualdad de condiciones. Y ello porque la desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en datos objetivos, pero también en una serie de ideas preconcebidas que son “difíciles de reconocer, especialmente cuando las consecuencias negativas derivadas de las mismas las sufren otras personas”.

A partir de los testimonios directos de abogadas de distintos despachos, edades, orígenes o colegios de la abogacía, recabados durante los últimos nueve meses, el estudio llega a conclusiones como que el hecho de que las mujeres asuman “más cargas familiares de acuerdo con el tradicional rol de cuidadoras” incide negativamente en su salario. Por ejemplo, cuando la retribución se compone de una parte fija y otra variable, esta suele ligarse a la capacidad de generar negocio. Como las oportunidades de captación suelen producirse fuera de la actividad profesional, en eventos o encuentros de *networking* a los que suelen asistir más hombres que mujeres por recaer sobre ellas el peso de los cuidados, también de los mayores, se acaban viendo perjudicadas económicamente. La maternidad, además, “no genera un efecto neutro. Continúan siendo las mujeres quienes se acogen a las políticas de reducción de jornada con la consecuente reducción salarial y/o pérdida de bonus”, al tiempo que resultan “descabalgadas de las posibilidades de promoción profesional”.

Por ello, el estudio considera necesario superar los prejuicios, “trabajar por dar visibilidad al talento femenino y exigir la representación” que le corresponde. “¿Cómo se entiende que las mujeres seamos el 44% del conjunto de la abogacía, el 53% en el cómputo de menos de cinco años de colegiación, y solo el 22% de los decanatos estén ocupados por alguna

Las barreras que limitan el progreso profesional de las abogadas

1 EL SESGO DE GÉNERO Y EL TECHO DE CRISTAL EN LA ABOGACÍA

Los estereotipos basados en el género

2 LLEVAN A

Situaciones de discriminación y acoso...

3

... y desequilibrio en las cargas familiares que afectan a los planes de carrera de las mujeres

4 CAUSANDO

Brecha salarial: las abogadas acaban llevando casos menos lucrativos, por lo que reciben menos ingresos

5

Falta de talento femenino en las esferas de decisión, como consejos de administración y comités de dirección

Fuente: Consejo General de la Abogacía Española recientemente en colaboración con la Fundación Wolters Kluwer y Women Business and Justice European Forum

BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

de nosotras? En los grandes despachos la situación no es muy diferente. Hay más abogadas en la parte ancha de la pirámide y pocas compañeras socias en la parte alta”, apunta Marga Cerro, presidenta de la comisión de igualdad del CGAE y decana del Colegio de Aboga-

dos de Talavera de la Reina (Toledo).

Para revertir esta situación, el informe recoge una batería de recomendaciones. Como explica Cristina Sancho, presidenta de la Fundación Wolters Kluwer, es “importante contar sistemáticamente con mujeres en los equipos, darles la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer y evitar las situaciones de exclusión, como las mesas donde solo se sientan hombres o las reuniones donde la única mujer presente es la que toma notas. Ya hay clientes que exigen equipos diversos por sus propias políticas de contratación. Sería bueno adelantarse, fomentar la corresponsabilidad y no penalizar a quien se acoge a medidas de conciliación”.

De hecho, las participantes en el proyecto “solicitan más flexibilidad, horarios más racionales y potenciar las medidas de teletrabajo”, pues “las opciones de conciliación se limitan en la mayoría de los supuestos a ofrecer la reducción de jornada, lo cual supone renunciar a tiempo

de trabajo, pérdida de ingresos y de oportunidades de promoción”.

Por otro lado, el estudio señala que “es necesario que los hombres formen parte de la solución” a los problemas derivados de los estereotipos y del reparto de cargas familiares. “No solo porque el mensaje debe llegar a toda la profesión, sino porque también ellos sufren las consecuencias negativas, especialmente los más jóvenes cuando escogen abandonar los roles tradicionales”.

A este respecto, Jesús María Sánchez, decano del Colegio de la Abogacía de Barcelona, sostiene que “hombres y mujeres debemos trabajar conjuntamente por la plena igualdad. Es una cuestión de derechos fundamentales. Esta lucha es de toda la población y no solo del 50%”, recalca. “Los hombres debemos reivindicar no solo el talento femenino, sino la igualdad. Por ello, es fundamental promover los planes de igualdad para erradicar los desequilibrios. No podemos esperar más”.

Qué destaca la investigación

► **Agresividad.** Las participantes han detectado que en numerosas ocasiones el cliente muestra preferencia por el socio hombre o el compañero “maduro”, al que se le supone mayor *expertise*. El sesgo es más intenso cuando se trata de abogadas jóvenes. En ocasiones, se ven obligadas a imponer cierta vehemencia o agresividad en el trato.

► **Masculinización.** Una de las consecuencias de los estereotipos es la masculinización de las abogadas para integrarse mejor en la cultura profesional. Algunas de las que han trabajado en firmas grandes indican que hay un código de vestimenta: traje oscuro y camisa. Indican que el mensaje subliminal es “si quieres progresar como un hombre, vístete como un hombre”. Otras hacen constar en sus tarjetas de visita, página web o LinkedIn el género masculino, es decir, abogado y no abogada.

► **Superwoman.** Parte de las abogadas señalan que hay que luchar contra modelos alejados de la realidad, como el de *superwoman*, que se atribuye a aquellas mujeres que son capaces de ejecutar mil tareas sin demostrar cansancio. “Es importante trabajar por el reflejo de una imagen real de la profesión”.

► **Micromachismos.** A través del debate, las abogadas “han tomado conciencia de los prejuicios y micromachismos que, por lo normalizados que están, no habían calificado antes como conductas inapropiadas” que nunca sufriría un hombre.

Solo el 22% de los colegios de la abogacía están dirigidos por una mujer

Forman el 44% de la profesión, pero representan el 20% de los socios de grandes firmas