

# LA ABOGACÍA EN SANTA CRUZ DE TENERIFE: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sara García Cuesta

Profesora contratada doctora de la Universidad de La Laguna

## RESUMEN

En los últimos veinte años se han producido en Canarias profundos cambios en la composición de género de los perfiles de matriculación y titulación en la carrera de Derecho. También se están gestando relevantes transformaciones en los campos profesionales ligados a esta titulación. Estos dos aspectos señalan la conveniencia de aproximarse desde una perspectiva de género a la abogacía, como una de las profesiones que ha reflejado de forma más contundente una variación en el perfil de género de sus profesionales. La finalidad general es comprobar en qué medida la feminización de los volúmenes de titulación se traduce en modificaciones en el seno de la profesión, más allá de las reflejadas en los datos estadísticos.

PALABRAS CLAVE: Sociología, trabajo, género, profesiones, derecho, abogacía.

## ABSTRACT

«Law Practice in Santa Cruz de Tenerife: a Gender Perspective». The gender composition in the profiles of enrollment and graduation within the degree of Law has profoundly changed in Canarias during the last twenty years. Simultaneously other relevant transformations in professional arena related to this degree are coming up. These two aspects indicate the relevance of using a gender approach to study the Law Profession, as it is one of the professions reflecting a higher change in the gender profile of the workforce. The main aim of this study consists of analyzing whether the way the feminization within the university studies really entails changes within the profession, apart from the statistical ones.

KEYWORDS: Sociology, labour, gender, professions, law studies, law profession

## 1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres con credenciales universitarias se sitúan en posiciones privilegiadas para sortear las barreras de género en el ámbito laboral. A pesar de ello, varias investigaciones señalan la persistencia de ciertas desventajas asociadas al género en el trabajo profesional cualificado (Glazer y Slater: 1987; Kinnear: 1995; MacKinnon: 1997). Para aproximarse a esta cuestión, el caso de la abogacía constituye un ámbito de gran interés en el contexto de Canarias por varias razones: a) el fuerte impacto

histórico de esta profesión y del volumen de titulados/as en Derecho en la Universidad; b) el cambio en la composición de sexos del egreso de la carrera del Derecho en los últimos veinte años, coincidiendo con el ingreso académico de las clases menos acomodadas que protagonizan la llamada «Universidad de masas».

A su vez, la abogacía, como todos los campos profesionales del Derecho, es un ejemplo clásico para exponer el *modelo central de carrera* y la respuesta de los ámbitos de trabajo al ingreso de nuevos candidatos/as. En ese sentido, se trata de un caso que ha despertado el interés investigador de los análisis de trabajo y género en el mundo anglosajón, fundamentalmente. Diversos estudios han descrito los cambios y, aunque en menor medida, el efecto de los estilos de trabajo vigentes en la vida de los y las profesionales.

Con el fin de realizar esta aproximación en un ámbito más cercano, el análisis se centra en la profesión de la abogacía en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, partiendo de un previo examen de los datos estadísticos que describen el perfil general de la profesión. Posteriormente, se realizaron entrevistas en profundidad a profesionales jóvenes y adultos de las tres islas, en las edades que protagonizaron el cambio observable en las cifras a partir de los ochenta en Canarias. Las narraciones de las trayectorias permiten evaluar experiencias y percepciones, así como las diferencias entre unos y otros recorridos, descritas por sus protagonistas<sup>1</sup>.

La perspectiva de género presenta la originalidad de que, para responder a las preguntas sobre los desarrollos de carrera profesional, el examen de las experiencias recoge aspectos situados más allá de los habituales límites de los estudios sobre el empleo. Si el trabajo se comprende en el marco de lo productivo-reproductivo, debe valorarse entonces el efecto en las carreras profesionales de la realización cotidiana de las actividades necesarias para la reproducción de las familias, que a su vez garantizan la continuidad de la producción y la cobertura de las necesidades sociales y de los individuos. La introducción de este aspecto en el esquema de análisis supone localizar su impacto en la cotidianidad de las tareas diarias y en la cronología que supone el desarrollo de una trayectoria profesional.

La complejidad de esta perspectiva requiere un examen de las esferas de lo público, lo privado y lo laboral en las experiencias, para comprobar las tipologías de relación entre estos tres aspectos que pueden estar influyendo en la permanencia de las mujeres en posiciones secundarias en el marco de una profesión, como ocurre parcial-

---

<sup>1</sup> El análisis parte de una muestra general de 35 entrevistas en profundidad realizadas a titulados/as en Derecho de la provincia de Santa Cruz de Tenerife entre 28 y 45 años de edad. La muestra se organizó según los criterios de fiabilidad y validez adecuados, estableciendo una duplicación muestral por sexo y segmentaciones que garantizan la presencia de diferentes estados civiles y situaciones de pareja (soltería, matrimonio-pareja de hecho, divorcio-separación), así como profesionales con y sin descendencia. Por otra parte, el campo se subdividió entre los diversos ámbitos del empleo en el Derecho, teniendo en cuenta el sector público (funcionariado y contratación indefinida o temporal) y sector privado (pasantías, contratación, socios de despachos y trabajo autónomo). Las entrevistas a los hombres fueron realizadas por un entrevistador y las de mujeres por una entrevistadora, para que el discurso sobre el género pudiera producirse reuniendo las barreras comunicacionales.

mente en el campo del Derecho. Las valoraciones referidas en exclusiva al impacto del trabajo reproductivo en las carreras muestran la pervivencia de los roles de género clásicos en la conformación de las familias de las profesionales (García Cuesta: 2009 y 2008). Especialmente, la llegada de los hijos se convierte en una suerte de «resorte de género» que limita la disponibilidad solo a una parte de los profesionales: las mujeres, que todavía asumen el rol reproductivo casi por completo. Este hecho supone una fuerte desventaja para el tipo de desarrollo profesional intenso que es requerido para acceder a la estabilidad, promoción y liderazgo en el campo de la abogacía<sup>2</sup>.

Partiendo de la comprobación de este hecho, el análisis se centra en aspectos que atañen exclusivamente al examen del ámbito laboral y que pueden relacionarse con el impacto diferencial del género en el desarrollo de las carreras: requisitos de acceso y promoción, estilos y condiciones de trabajo, relaciones laborales y con la clientela. De este modo, se presentan características relacionadas con la profesión de la abogacía en el entorno territorial, descrito por los y las entrevistadas, en un intento de examinar sus trayectorias profesionales a la luz del contexto cercano. Sus conclusiones reafirman a su vez el peso que tienen, a nivel global, ciertos factores en el ámbito de la profesión como son: a) la imagen y los estereotipos profesionales; b) el efecto de los cambios generacionales; y c) la recepción que el campo profesional otorga a los nuevos/as candidatas.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PROFESIÓN DE LA ABOGACÍA EN CANARIAS

El ejercicio de la abogacía es una opción clásica de carrera en el mundo del Derecho. Forma parte de las profesiones más reconocidas y poderosas, con una delimitación muy clara de las formas y tipos de acceso a su campo de actuación. En la actualidad, el perfil sociodemográfico de los jóvenes profesionales de la abogacía ha cambiado respecto a la tradición, al hilo de las transformaciones experimentadas en la composición sexual y socioeconómica de los titulados universitarios en la carrera de Derecho. El fenómeno que varía los perfiles de género se observa en los datos nacionales desde los años ochenta, siendo visible en Canarias desde los primeros años noventa<sup>3</sup>.

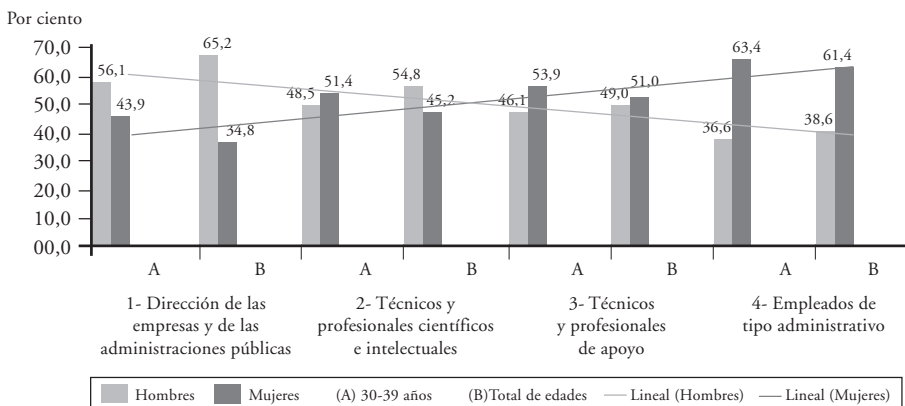
En realidad, la llegada de las mujeres a la profesión ha sido tardía en todos los países donde actualmente pueden ejercer como abogadas y, en otros muchos, este ingreso sigue sin ser un hecho. La incorporación de las mujeres a la abogacía no solo se caracteriza por su retraso. Parece además que sus pautas de evolución en la

---

<sup>2</sup> «Las mujeres deben continuar preocupándose por la integración de su empleo con el matrimonio, y especialmente cuando aparecen los hijos, de maneras en las que los hombres raramente lo hacen». (GLAZER y SLATER, 1987: 244).

<sup>3</sup> Ver GARCÍA CUESTA: 2009, datos de los tres últimos censos, datos de evolución CRUE y CIDE, información estadística de la Universidad de La Laguna (1997-2002) y de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (1981-2001).





Fuente: Censo de Población (2001). Elaboración Propia. Revisión 2004.

Gráfico 1. Ocupaciones más frecuentes entre los titulados en Derecho en Canarias. Distribución por sexos de cada ocupación (2001).

carrera son en la actualidad diferentes a las de los hombres (Glazer y Slater: 1987). Esta doble circunstancia se encuentra muy relacionada con una de las características más llamativas del Derecho, desde la perspectiva de género: lo limitado del liderazgo femenino en los despachos y en algunas de las posiciones prestigiosas de la carrera del Derecho en el sector público, mientras que las mujeres están mucho más presentes en los empleos de tipo administrativo. Aunque la primera circunstancia está variando en las edades más jóvenes, la segunda característica —relacionada con el subempleo— se mantiene, tal y como muestra el siguiente gráfico.

Los datos censales y encuestas de empleo reflejan solo parcialmente las diferencias de género en el campo del Derecho y tienen muchas limitaciones para una aproximación más concreta a la abogacía. Pero, treinta años después de que el perfil de la composición de género de la titulación empezara a cambiar, los datos censales ponen de relieve una mayor acumulación de los hombres en el sector privado de la abogacía y en la gerencia privada, mientras que las mujeres localizan sus empleos más en las administraciones públicas, en otras profesiones (la enseñanza, sobre todo) y suben su participación entre los jueces, magistrados y la gerencia en el sector público. Los datos reflejan cómo las diferencias se reducen en las generaciones más jóvenes, pero se mantienen las limitaciones de las mujeres en el liderazgo y la sobre-representación en los empleos menos cualificados (Ver gráficos 2.a y 2.b y Anexo 2).

Las diferencias ya no pueden explicarse por la ausencia de mujeres tituladas ni profesionales con suficiente tiempo en la profesión, sino que recuerda más bien al efecto del techo de cristal y el suelo pegajoso asociados a las mujeres en los ámbitos profesionales (Wirth: 2002) Cobra entonces relieve la segunda circunstancia mencionada respecto a la posición de las tituladas en el campo del Derecho: las pautas y formas de desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres pueden estar siendo diferentes a las tradicionales, condicionadas por diferentes expectativas y barreras en sus recorri-



■ Hombres ■ Mujeres

Fuente: Censo de Población (2001).  
Elaboración Propia. Revisión 2004.

Gráfico 2 a. Ocupación de los titulados en Derecho en Canarias (2001).  
Titulados entre 30 y 39 años (N=4509).

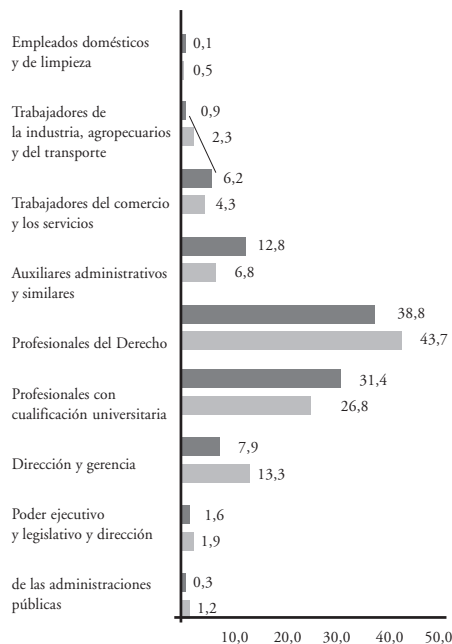


Gráfico 2 b. Ocupación de los titulados en Derecho en Canarias (2001).

dos laborales. Partimos de esta primera conjetura para comprobar en qué sentido se pueden relacionar las carreras femeninas con la ausencia o limitación de las cifras de mujeres en los puestos de liderazgo, especialmente, en el sector privado de la abogacía.

Esta profesión, como el resto de las vinculadas al Derecho, está condicionada por una historia marcada por las barreras de género en todo el mundo (Menkel-Meadow: 1989). En el contexto histórico y territorial nacional, el acceso de las mujeres a los Cuerpos Jurídicos se produjo, y solo parcialmente, cuando el Gobierno de la Segunda República declaró la igualdad de derechos laborales. Las mujeres pudieron entonces incorporarse a los Tribunales de Jurado, opositar a Notarías, Registradores de Propiedad, Procuraduría de Tribunal y Secretaría de Juzgado Municipal. Sin embargo, seguía bloqueado el acceso a la Judicatura y a la Fiscalía. Ahora bien, guerra y dictadura dieron al traste con las expectativas femeninas de progresiva incorporación a la profesión. Las licenciadas en Derecho, como el resto de las mujeres, experimentaron un retroceso en sus derechos, junto con la merma de libertades que afectó a toda la población. No fue hasta 1966 cuando se volvió a permitir el acceso gradual de las mujeres a las profesiones jurídicas gracias a la Ley



28/12/1966 que acabó con el veto en la Administración de Justicia (Flecha: 1996). Desde entonces, las tituladas en Derecho están recuperando, a pasos de gigante en muchos aspectos, el tiempo perdido.

De los 10.025 titulados en Derecho censados en Canarias, casi la mitad (4.509) tienen entre 30 y 39 años. Un 41% de los titulados/as trabajan en profesiones directamente vinculadas al Derecho<sup>4</sup>. En ellos, un 43,1% son mujeres, aunque su presencia se eleva hasta casi la mitad de la población en las edades jóvenes (49,6%). En Santa Cruz de Tenerife es menor el porcentaje de titulados/as que se dedican profesionalmente al Derecho (38,3%), pero una gran parte de ellos son mujeres: estas representan ya el 56% de los profesionales menores de 40 años de la provincia. La tendencia es, en cualquier caso, el avance de la participación de las mujeres en el sector en todo el archipiélago. Una pauta que se reproduce en la profesión de la abogacía: los datos censales agrupan abogados y fiscales, relegando a un 30,9% de los titulados en Derecho ocupados en empleos de alta cualificación en Canarias (un 46,4% en Santa Cruz), con una distribución por sexos totalmente equilibrada (50-50) gracias al impacto de las generaciones menores de 40 años.

Sin embargo, un análisis más detallado muestra que también en Canarias existen desajustes entre las cifras de tituladas y las de profesionales de Derecho, más allá de lo experimentado por los hombres. Los datos censales muestran que las tituladas en Derecho tienen más probabilidades de situarse en el subempleo —por debajo de su cualificación—, además de tener menos presencia en los puestos más prestigiosos del sector profesional. En el caso de la abogacía, los datos existentes accesibles no pueden ofrecernos tasas de abandono profesional, o de las modalidades de empleo en el ejercicio, si bien las trayectorias estudiadas permiten algunas conclusiones: las carreras de las abogadas se localizan más en modalidades periféricas de carrera, en las que su trayectoria de avance es más lenta o se estabiliza en posiciones secundarias, incluso en empleos temporales o jornadas de tipo parcial entre las mujeres por encima de los 35 años. Mientras que las trayectorias masculinas se ajustan más al llamado *modelo central de carrera*, que representa una tradición de gran orientación y disponibilidad laboral, así como una ascensión que responde a lo previsto en los mercados internos de trabajo en el ámbito de las profesiones (Maranda y Comeau: 2000; García Cuesta: 2008).

### 3. ESTEREOTIPOS SOBRE LA ABOGACÍA: MITOS, LIDERAZGO Y ESPECIALIZACIÓN

Otras facetas afectan a su vez a la descripción de la profesión de la abogacía en la actualidad. Estos últimos aspectos se relacionan con el referente cultural que ha definido hasta ahora la *imagen* estereotipada clásica de la profesión. Los y las

---

<sup>4</sup> Abogados y fiscales, jueces y magistrados y otros profesionales del derecho suponen una población de 1.656 trabajadores en Canarias, de los cuales un 38,7% reside en Santa Cruz de Tenerife (Censo 2001. Rev. 2004).

entrevistadas coinciden en señalar, en el mismo sentido que se ha recogido en anteriores estudios, que esta imagen clásica se refiere a la de un hombre bien vestido, con buenos modales y un uso muy correcto del lenguaje, bien relacionado, con vocación altruista, que dedica mucho tiempo diario a la profesión. Sus hábitos y estilo de vida reflejan el éxito socioeconómico asociado a la calidad profesional. A pesar de ser una imagen en claro retroceso de su vigencia, ciertos rasgos de ella perduran como señales externas valoradas y demandadas en la profesión. Varias investigaciones sobre la abogacía apuntan que las políticas del cuerpo asociadas al tipo de aspecto «adecuado» pueden contribuir a reducir el reconocimiento de las mujeres, cualquiera que sea su aspecto físico o estilo de vestimenta (Thornton: 1996). Esta llamativa conclusión se relaciona con las percepciones que describen las y los entrevistados sobre las imágenes de sus compañeros/as. Se descubre así cómo perviven los estereotipos que afectan a la imagen femenina: su presentación se asocia mucho más que la masculina a las capacidades, pudiendo reforzar dos imágenes polares: a) por un lado, la de la mujer «buscona», «trepá», «leona» cuyo estilo de vestir es definido como agresivo, con una estética que se refiere como excesivamente cuidada, orientada a una supuesta estrategia de aprovechamiento del atractivo físico femenino en un mundo de hombres; b) por otro lado, la imagen de una mujer «rarita», descrita con atributos de «amargada», «competitiva», «ambiciosa» o «marimacho», cuyo estilo se define como masculino, descuidado, rígido, aburrido o extravagante. El éxito profesional del estereotipo de «leona» se asocia a actitudes y cualidades supuestamente femeninas, alejadas de los méritos laborales; mientras que el éxito profesional de las «raritas» se asocia a la ausencia de vida personal, al entender que su dedicación profesional es *extrañamente* elevada. Esta percepción parte de la base de considerar que las expectativas y necesidades de hombres y mujeres son diferentes, puesto que los mismos estereotipos no aparecen en los hombres. Aunque se les asocie una dedicación laboral exclusiva y elevada al trabajo, no es señalada como «extraña», como se subraya en el caso de las mujeres señaladas como «diferentes»:

Está la que se arregla, viste bien, con taconazos. Si es soltera ni te cuento. De ella dirán que está por lo que está, que si es una buscona, que si es una lobona, que está ahí por lo que está, ya sabes. La que se vista más de otra forma, que si es una solterona amargada. Y si vas en vaqueros pues entonces ya eres una niñaata. [...]. Ellos se ponen una corbata o se la quitan, pero tú, haz lo que haz, que si vas de abogada fatal, que si de Ally MacBeal (Abogada de 34 años)

El análisis diferencial de la imagen de las abogadas tiene que ver con su ausencia de un marco general estético fundamentado en el traje masculino: pantalones, camisa y corbata. Las variaciones sobre este modelo eran lo único permitido a los profesionales para poder imprimir una personalidad más moderna o clásica a su imagen laboral. Fuera de este referente, cualquier estilo será diferente y novedoso, incluso un traje de chaqueta de mujer. Lo que en realidad se experimenta es un cambio visual del estilo profesional de la mano de las mujeres, que viene acompañado de los estereotipos habituales de género en el mundo del trabajo. Estos tienden a representar a las mujeres en dos polos opuestos, desde lo *hiperfemenino* a lo *hipofe-*



*menino*, puesto que lo «femenino» en sí ha permanecido ausente como referente de normalidad en el empleo. Estos rasgos de exceso-defecto quedan asociados además a una tipología de supuestas estrategias de desarrollo profesional. El perfil señalado como hiperfemenino en su imagen se asocia al uso consciente y estratégico de los atributos femeninos basado en la atracción sexual. Mientras que la inhibición de estos rasgos parece asociarse a una estrategia entendida como masculina: un estilo agresivo, competitivo, de alta dedicación y de renuncia a la familia<sup>5</sup>. Ninguno de los grupos de estereotipos femeninos se aproxima al mito del abogado más convencional. Sin embargo, abogadas y abogados parecen reconocerse en este mito, que es en realidad el del profesional de prestigio: un luchador que alcanza el éxito tras una carrera cuajada de esfuerzos personales. Esta concepción idealizada puede incluso enfrentarse al estereotipo femenino clásico, según manifiesta Thornton (1996: 276)<sup>6</sup>. Además, puede impedir las reflexiones sobre la desigualdad en el proceso de inserción o desarrollo profesional, puesto que los individuos se definen en un marco de libre competencia en el que los méritos y fracasos son personales, independientes del contexto laboral y familiar.

En este marco, las demandas de transformación del ámbito profesional que pudieran protagonizar las abogadas, relacionadas con sus problemas de disponibilidad y la asunción de las responsabilidades reproductivas, se presentan como cuestiones políticamente incorrectas en sus narraciones. Esta limitación conlleva que, aunque las mujeres no estén al margen de la negociación colectiva, tampoco las demandas de género se consideren en este marco. La profesión permanece definida por los valores del *mérito* y la *objetividad*. Respecto al primer valor, subyace la creencia en la relación méritos-posición social en un entorno donde se entiende que la igualdad de oportunidades permite el desarrollo de las habilidades y esfuerzos de todos/as de la misma forma. En segundo lugar, la defensa de la objetividad obliga a subordinar los intereses y valores propios frente a los que se entiende correcto profesionalmente. La suma de ambos valores impide el reconocimiento público de las trabas existentes para el desarrollo de la carrera de la abogacía (Glazer y Slater, 1987: 223).

Si persiste aún la influencia de la imagen tradicional masculina en la abogacía, que tiene su respuesta en una construcción estereotipada por exceso o defecto de la imagen de las abogadas, el impacto del estilo masculino de *liderazgo* es otra característica mucho más marcada. El consenso sobre esta cuestión es abrumador en las entrevistas: se reconoce la persistencia de un estilo de liderazgo denominado «masculino», independientemente de que lo represente una mujer o un hombre. Este estilo evoca una profesionalidad que no incluye entre sus parámetros la consideración del tiempo

---

<sup>5</sup> Esta renuncia familiar en el caso de los hombres se refleja en el modelo tradicional de «padre ausente», mientras que en las mujeres se refiere directamente a mujeres que deciden no tener hijos o lograr primero sus metas profesionales a medio plazo. Las «madres ausentes» son castigadas socialmente por los mitos vigentes sobre la maternidad.

<sup>6</sup> «El abogado es individualista, combativo, libre, racional, agresivo, ambicioso, serio, controlador, tecnocrático, objetivo y poco dado a dejarse llevar por sus emociones».



reproductivo, y menos cualquier aproximación al debate del reparto del trabajo a través de reformas en el ámbito profesional. Las conclusiones del análisis cualitativo respecto al liderazgo coinciden con Roach (1992) en la discusión de la tesis de Gilligan (1982) sobre los nuevos valores que pueden introducir las mujeres en las profesiones. El peso de una socialización centrada en la competición, disponibilidad, jerarquía, conformación de capital relacional (*colegueo*) y la tecnocracia contribuye a definir el acceso a los puestos de mayor prestigio y poder. Todo estilo profesional que se aleje de estos parámetros corre el riesgo de presentarse descualificado de antemano. A esta característica debe añadirse la inevitable falta de ubicación de las mujeres en el patrón normativo de liderazgo paterno-autoritario (entendido como «masculino») y su exclusión del orden comunicacional establecido entre colegas masculinos. Estos dos aspectos son campo abonado para la reproducción de los prejuicios, puesto que conducen a significar las posiciones de las mujeres, estén donde estén —desde el liderazgo a la subocupación—, como excesivamente autoritarias o maternales; excesivamente teóricas o innovadoras, excesivamente ambiciosas o desapegadas de la carrera... hagan lo que hagan, están siendo consideradas, por exceso o por defecto, *las otras*.

Otro de los efectos de las atribuciones diferenciales de género en el ámbito de la abogacía es *la especialización* entre las ramas del ejercicio. Las narraciones coinciden en señalar que las especialidades tienen género: apelan bien a las elecciones previamente generificadas de la vocación profesional, o bien a una estrategia de adaptación de las mujeres hacia «lo aceptable» en el entorno. Así, las ramas de especialidad consideradas «blandas o secundarias», como es el caso del derecho de familia, se vinculan más a las abogadas y quedan a su vez más definidas por cualidades y capacidades asociadas a *lo emocional*: empatía, afectividad, compasión y paciencia. Mientras, las especialidades consideradas duras, como el derecho penal, se asocian mucho más a los hombres y a cualidades de resistencia, altos conocimientos, objetividad y dificultad. Aunque la ausencia de datos no permite comprobar esta impresión que se señala en las entrevistas, hay que señalar que la especialización se produce de forma progresiva: la mayoría de los abogados/as jóvenes-adultos, incluso aunque manifiesten su inclinación a campos específicos, no pueden significarse como especialistas porque eso limitaría previamente su clientela en un mercado muy competitivo. Para muchos, se trata de una ambición de futuro, vinculada a sus expectativas de estabilidad y reducción del ritmo de trabajo.

En un sentido similar, las mujeres aparecen asociadas a clientes con menos poder adquisitivo, pasantías, turnos de oficio y casos menos importantes. También se las relaciona con unas prácticas más discrecionales —menos especializadas y formales— y en localizaciones que requieren un menor impacto de las relaciones profesionales. Estas impresiones son descritas por los participantes en las entrevistas. Al mismo tiempo, al ser preguntadas por las expectativas de especialización, la muestra responde acercándose a la presunción mencionada: una gran parte de las abogadas se inclina por el derecho de familia, mientras que los hombres son más afines al civil y al penal. Sin poder comprobar los datos sobre la especialización real en la profesión, nos remitimos simplemente a percepciones de los/las profesionales. De ser cierta esta impresión, contribuiría a explicar el limitado poder de expansión de las féminas en el ejercicio libre de la profesión.



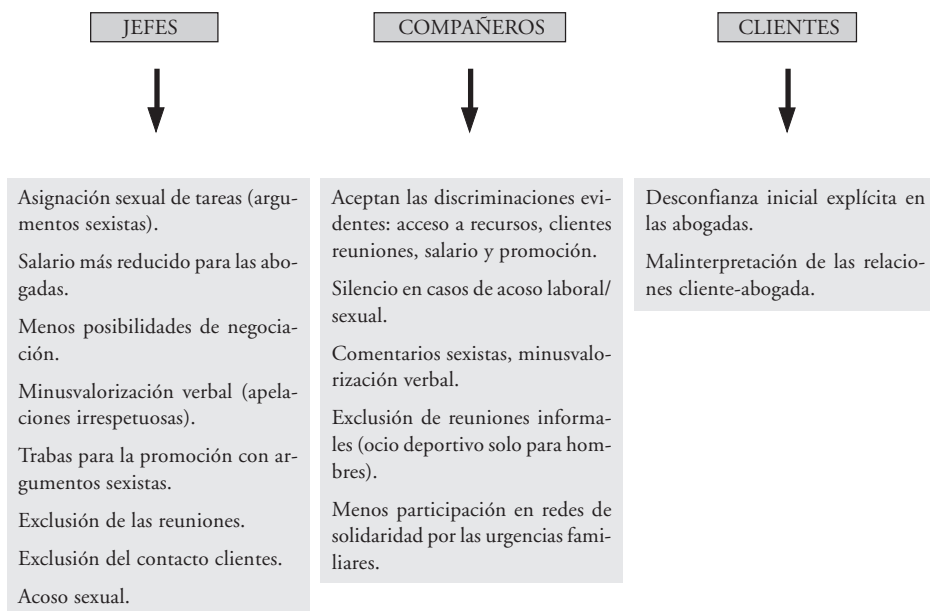


Gráfico 3. Sucesos discriminatorios en la abogacía según entrevistados. Santa Cruz de Tenerife, 2005.

Finalmente, entre los estereotipos que pudieran estar suponiendo barreras de género en la abogacía, tienen un papel muy relevante aquellos utilizados como mecanismos justificatorios para frenar o diferenciar las carreras de unos y otras. Se trata de *barreras limitantes* impuestas por los prejuicios del entorno. Bien por los empleadores, cuando asignan a las abogadas tareas que corresponden antes a una adscripción de género tradicional que a su formación: recepción de clientela, llevar cafés a sus compañeros y jefes, limpiar el despacho. O bien cuando las alejan de las competencias que sí tienen, a través del distanciamiento de los contactos con la clientela o de la participación en las reuniones formales e informales de los equipos (que a veces tienen lugar en tiempos de ocio deportivo masculino). Estas barreras son trabas serias para la promoción. Constituyen, en ocasiones, hechos de auténtica discriminación explícita hacia las mujeres, que se siguen produciendo gracias al silencio cómplice de un entorno laboral muy competitivo.

La presencia de estos estereotipos y prácticas, pese a estar denostados por la opinión pública, persiste en ámbitos donde las mujeres todavía representan un perfil profesional novedoso que «debe demostrar antes de demandar». En los relatos se observa que se tiende a rehuir la denuncia pública de estas situaciones, apelando a la vulnerabilidad y al deseo de no incidir en una imagen *victimista* en un mundo profesional que valora sobre todo el logro y la responsabilización personales. No obstante, en todos los casos, las experiencias de discriminación directa e indirecta en

los despachos marcaron las trayectorias de estas mujeres hacia nuevas decisiones y cambios en sus carreras profesionales. Los numerosos casos y hechos, narrados en primera o tercera persona que refieren las y los entrevistados, se exponen casi siempre como «anécdotas» con el fin de subrayar la excepcionalidad. Esta queda asociada a las generaciones de mayor edad (y poder) en la profesión en los argumentos. El siguiente cuadro resume estas experiencias narradas, clasificadas según el agente generador del hecho discriminatorio en cada caso. El Anexo 1 presenta sucesos y estereotipos reflejados literalmente en las entrevistas sobre esta cuestión.

#### 4. LA ACOGIDA EN LA PROFESIÓN DEL DERECHO: TIPOLOGÍAS DE RECEPCIÓN

Otra de las cuestiones a analizar es la percepción que tienen los profesionales sobre el tipo de recepción con la que el sector recibe a las y los candidatos. El valor reside en recoger impresiones y sucesos que aparecen en los relatos. Tanto estas experiencias como las interpretaciones que ofrecen los sujetos sirven para confirmar algunas barreras de género persistentes en las prácticas laborales.

Las profesiones vinculadas al Derecho forman parte de ámbitos de trabajo con una gran organización del ingreso, promoción y estabilización de las carreras. Tienen marcadas claramente las formas de acceso para los nuevos profesionales, a través de estrategias formales e informales de inclusión, demarcación, exclusión y segregación profesional. Las estrategias que filtran más fuertemente se refuerzan en momentos críticos o de potencial aumento de la competencia que acontecen cuando los efectivos de jóvenes candidatos/as son cuantiosos. También cuando, desde los campos profesionales, se perciben transformaciones que pudieran entenderse como amenazas (Smyth *et al.*: 1999). Este es el contexto acontecido en los últimos veinte años en la abogacía en Canarias, un período en el que copiosos y novedosos perfiles de titulados/as intentan ingresar en la profesión: jóvenes de procedencias socioeconómicas y culturales diversas, gran parte de ellos mujeres, animadas por las expectativas de la Universidad pública. Sin duda, en la actualidad, el perfil de ingreso está cambiando respecto a la tradición local. Las mujeres jóvenes provenientes de posiciones socioeconómicas, e incluso étnicas, diferentes a las habituales en el mundo de la abogacía condensan en uno solo perfil la mayor novedad que aportan estas incorporaciones, que además provienen de las generaciones de titulados/as más numerosos de toda la historia. Las entrevistas han permitido recoger estos casos, junto con los de los perfiles más ortodoxos de la profesión (Thornton: 1996): hombres con una procedencia familiar relacionada con el ámbito del Derecho, fundamentalmente, o bien con nivel de estudios universitario en general<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Conviene señalar que los perfiles están a su vez atravesados por las diferencias de edad. Los discursos recogidos establecen un mapa de edades que distingue tres grupos generacionales entre los profesionales de la abogacía: las *generaciones mayores* representan más el perfil ortodoxo de carrera



Las entrevistas realizadas a mujeres evidencian el impacto en las carreras de aspectos vinculados al ámbito doméstico y privado, que nunca antes habían estado patentes en los relatos profesionales. En realidad, tres esferas —laboral, doméstico-familiar y privada— contribuyen a definir cualquier escenario de desarrollo profesional, poniendo aún de relieve las diferencias entre las experiencias femeninas y masculinas de carrera: las trayectorias, expectativas y elecciones de unos y otras son diferentes porque parten de una distinta interrelación entre las tres esferas (Gutiérrez: 2002; García: 2009). Pero aun teniendo en cuenta esta circunstancia central en los análisis del trabajo desde la perspectiva de género, en este artículo nos referimos a aquellas barreras de género localizadas exclusivamente en los despachos y organizaciones profesionales.

En primer lugar, los participantes de ambos sexos coinciden en señalar que los despachos profesionales no facilitan la vía del empleo a medio-largo plazo. Hay gran acuerdo, a su vez, en localizar la opción del autoempleo como la fórmula más deseable para obtener un ingreso que propicie la autonomía económica. Pero se detectan los factores necesarios para el éxito profesional en el ejercicio autónomo: un capital inicial para la inversión, experiencia previa, ciertas cualidades como la paciencia y autoexigencia, una situación que permita la plena disponibilidad a la alta dedicación que requiere la carrera de la abogacía —especialmente en sus inicios—, y, finalmente, la presencia de capital relacional. En este ámbito, se destaca el impacto del *mentorazgo* para conseguir una buena posición inicial, ampliar las relaciones con el objetivo de ampliar la potencial clientela y obtener el apoyo de otros profesionales del sector.

Las posibilidades de evolución descritas en las entrevistas dibujan un esquema que indica la vigencia del modelo tradicional de carrera y de organización clásica del trabajo profesional en el ámbito del Derecho. Los candidatos son acogidos de formas diferentes en el sector, interviniendo estas modalidades en la configuración de sus desarrollos profesionales (Glazer: 1987; Witz: 1992; Sánchez-Apellániz: 1993; Hood y Koberg: 1994; Sánchez; Smtyh *et al.*: 1999):

En primer lugar, aparece una tipología de jóvenes abogados/as que ingresa en el sector nada más finalizar sus estudios. Este perfil dispone de mentorazgo, cierto capital relacional y posibilidades de invertir y ahorrar que facilitan su ingreso laboral. Se plantean motivaciones instrumentales no emancipatorias en sus primeras experiencias, por lo que el ingreso económico no es un factor de relevancia. El

---

y de profesional. Son los depositarios de los valores más reconocidos (entrega laboral, conocimiento, responsabilidad) y también de los prejuicios más tradicionales sobre la profesión (elitismo, sexismo, influencia). El intervalo entre los 40 y 50 años representa una «generación bisagra» que protagonizó en su día los primeros cambios en la composición de género de la profesión, no tanto el cambio en los perfiles socioeconómicos: en ella ya se aprecia la incursión femenina, pero con pautas de carrera y estilos laborales similares a los de las generaciones de mayores. Finalmente, la *generación «joven»* tiene un perfil heterogéneo en su composición de género, procedencia socioeconómica y familiar. Se les asocian características como la competitividad, inexperiencia, riesgo, una complicada situación laboral y una pérdida de los valores tradicionales de la profesión.

objetivo inicial es el de obtener experiencia que permita una buena recepción inicial. Los intereses de autonomía económica se posponen hacia un futuro que se dibuja en un despacho propio o familiar, al que se aspira tras el primer rodaje. Su modelo de trayectoria se define como de *asimilación*, en tanto se perciben como miembros de pleno derecho en el seno de una cultura profesional ortodoxa. Estos/as candidatos no experimentan contradicciones entre sus expectativas, su estilo de vida y los logros adquiridos. Es el estilo tradicional asociado a las trayectorias de éxito en el sector privado del Derecho.

Un segundo modelo encaja en la categoría de *aculturación* planteada por Witz (1992). Se caracteriza por la adopción de los rasgos de la cultura laboral dominante, aunque se ocupen en un principio posiciones que no favorecen esta identificación. Este tipo corresponde a perfiles minoritarios hasta ahora en la profesión. Es el caso de las abogadas con hijos, en las que el tiempo de los cuidados supone un elemento ajeno en la configuración de la carrera de la abogacía. Las entrevistas muestran cómo perviven los argumentos *esencialistas* de género que apelan a la asociación de la mujer con el trabajo reproductivo, bien aludiendo a razones biológicas («los hijos son de las madres»), o bien a supuestos culturales de una tradición histórica supuestamente inalterable («las mujeres siempre han tenido que cuidar a los hijos ellas solas, y eso siempre será así»)<sup>8</sup>. Una gran parte de las entrevistas —hombres y mujeres— entienden que las mujeres con hijos presentan una desventaja importante para el desarrollo óptimo de una carrera como abogadas. La organización espacio-temporal del trabajo en el sector no tiene incorporada la consideración de las actividades doméstico-reproductivas en las prácticas cotidianas y en el desarrollo de las carreras. La aculturación supone una invisibilización inicial de estas circunstancias tanto por parte de las organizaciones laborales, como por parte de las mujeres que afrontan de forma silenciosa los problemas de compatibilidad de una *doble presencia* (Balbo: 1989) caracterizada aún por una mucha mayor dedicación que sus compañeros al rol reproductivo. Resulta destacable cómo las mujeres intentan, sobre todo inicialmente, quitarle relevancia a este aspecto, a pesar de que, finalmente, toman decisiones de desarrollo profesional directamente relacionadas con el impacto de las demandas doméstico-familiares: a) o bien abandonan las primeras metas laborales, optando por empleos subcualificados con horarios más adecuados para la conciliación; b) o bien presentan una clara orientación hacia el autoempleo, porque creen que les permite ajustar los horarios más libremente. En este marco del autoempleo, las abogadas con hijos han introducido cambios en sus jornadas labo-

---

<sup>8</sup> Sobre el esencialismo, BEM (1993) detecta tres asunciones por las que se pone de manifiesto que la estructura de género está socialmente construida en niveles psicológicos y culturales. El *esencialismo* se basa en la presunción de que hombres y mujeres enraizan sus diferencias en la biología; el *androcentrismo* se fundamenta en la creencia de que la experiencia masculina es neutral y normativa para todos. Finalmente, la *polarización de género* se apoya en la creencia de que hombres y mujeres son diferentes en sus formas culturales y sociales, como consecuencia de sus diferencias a priori. De esta manera, la estructura social de género pasa desapercibida y no es tenida en cuenta; o bien, todo lo contrario, se asume como una diferencia «natural» y por lo tanto, aceptada e inquebrantable.



rales para poder ocuparse de los cuidados en dos sentidos diferentes: 1. la reducción de sus jornadas laborales, en una estrategia de tiempo parcial; 2. la limitación de las jornadas, acotándolas generalmente por las mañanas, frente a la habitual jornada prolongada en la profesión.

Las mujeres protagonizan, de forma privada y silenciosa, estos ajustes que aún no han generado cambios en los estilos profesionales en el trabajo autónomo. Lo que sí producen es desarrollos diferenciales de carrera. Las mujeres se orientan hacia determinadas tipologías de empleo que hacen más viable la conciliación, y que pueden implicar subocupación, dedicación parcial y posiciones secundarias e inestables en el sector. A pesar de que algunas tácticas son ciertamente innovadoras (el caso de la acotación de tiempos), no están produciendo reflexiones en las organizaciones del sector que reconozcan estas circunstancias. Sin visibilizarlas primero, es complicado establecer demandas sobre el diseño de una organización cotidiana del trabajo (productivo-reproductivo) que posibiliten un nuevo reparto general de las tareas.

Junto con los modelos de asimilación y aculturación, se localizan perfiles intermedios. Se trata de *tipologías de síntesis* que asumen también el modelo masculino tradicional de carrera como el correcto, pero que permiten que candidatas/as con posiciones relativamente periféricas respecto a la tradición ingresen en la profesión. Para que se produzca esta integración, los/las jóvenes abogadas deben responder a una imagen profesional clásica: un modelo en el que se reconocen tanto los hombres como las mujeres con fuerte orientación a la carrera pero con menos recursos económicos iniciales. Proceden de entornos familiares no relacionados con la profesión; en muchos casos, los padres no tienen formación universitaria. Sus trayectorias vienen marcadas por la combinación de trabajo con estudios, el pluriempleo y una manifestada renuncia o retardo estratégico del resto de las metas vitales, frenadas por un necesario sobreesfuerzo para conseguir la meta profesional.

Entre los modelos adaptativos, el llamado de «integración» supone una aparente aceptación de los nuevos candidatas/as en el sector Derecho, sin que se produzcan en realidad transformaciones que incluyan sus nuevas necesidades en la forma en que este mundo laboral se organiza. La inclusión de las mujeres con menos recursos para su integración profesional necesita cambios como los que ellas señalan en las entrevistas, que supongan una reformulación del estilo profesional. Por ejemplo, es común aceptar el retraso sistemático de los horarios de los juicios, la falta de cumplimiento de los horarios administrativos, o bien la utilización de redes informales para agilizar los trámites burocráticos. Se trata de hábitos que se sustentan en la presunción de una aceptada laxitud en los tiempos de trabajo. La plena disponibilidad se entiende como necesidad en un contexto en el que se plantean ajustes cotidianos imprevisibles. Estos hábitos dificultan la previsión de la agenda cotidiana y requieren poner en marcha diversos recursos alternativos de apoyo cotidianamente (familiares, amigos, mercantilización). Así, el estilo profesional no propicia una distribución más equitativa del trabajo productivo-reproductivo, al dificultar las posibilidades de una organización racional del reparto del trabajo cotidiano, presuponiendo la plena disponibilidad de los profesionales.

A pesar de que los profesionales jóvenes manifiestan nuevos planteamientos sobre sus roles laborales y familiares, los entornos laborales donde desarrollan sus

actividades todavía no se hacen eco de las necesidades que implica el reparto del trabajo. Los estilos de recepción siguen presuponiendo el deber de la adaptación hacia los estilos ortodoxos de la abogacía. Este factor contribuye a explicar por qué los puestos de mayor responsabilidad están mayoritariamente ocupados por hombres. Y también por qué una buena parte de las mujeres con titulación de Derecho están localizadas en empleos fuera de la profesión, en ámbitos de subcualificación. A la luz de estos datos, se puede elaborar una hipótesis para entender cómo el estilo convencionalista acepta a las mujeres sin requerir exigencias de aculturación o asimilación de las pautas dominantes en la profesión: las féminas pueden estar posicionándose en puestos subordinados o subcualificados como vía para afrontar a su doble responsabilidad económico-laboral y familiar, en casos donde ni el entorno profesional ni el familiar permiten que las dos metas puedan ser viables. Desde estas posiciones, las mujeres no suponen una amenaza para la composición tradicional del poder en el marco de la profesión. Esta localización tampoco les permite reivindicar activamente los cambios en los estilos organizativos que reclaman en sus reflexiones personales.

En la actualidad, esta situación convencional está siendo reforzada por la prolongación de las *pasantías*. No contamos con datos cuantitativos para afirmar, como sí lo hacen otros estudios como el del caso canadiense que «las mujeres se han convertido en las nuevas proletarias de la profesión». La feminización no significa que las mujeres se distribuyan a lo largo de la jerarquía. Lo que sí ocurre es la feminización de la base de la pirámide de trabajo en las profesiones del Derecho (Thornton, 1996: 273). Sin embargo, sí podemos observar, a través de las entrevistas, que los profesionales mantienen asociaciones de género sobre las mujeres y ciertos sectores de especialización (*derecho de familia*) y posiciones laborales: la ayuda en despachos familiares, el turno de oficio y las *pasantías*.

En concreto, las *pasantías* se describen como experiencias de trabajo en prácticas y sin remuneración. Se trata de una vía de capacitación pensada para la formación en la práctica que, en la actualidad, está prolongando su duración durante varios años. Esto supone una clara limitación de la progresión profesional de quienes no cuenten con recursos necesarios para trabajar sin remuneración de forma prolongada. En algunos casos, estas experiencias han tenido fuerte impacto en el cambio de dirección de la estrategia de carrera, bien hacia la salida del ejercicio del derecho (mercados externos, generalmente en situaciones de subempleo), bien precipitando la opción del autoempleo. En este último caso, a veces la elección se produce cuando todavía no se tiene la experiencia y la capacidad de atracción de la clientela que requiere un profesional autónomo para iniciar su carrera con ciertas garantías de éxito.

Otro caso convencional es el de las tituladas que trabajan en despachos adscritas a tareas administrativas o puestos de atención al cliente —y al resto de compañeros—. Esta situación, derivada de una cierta asignación generificada de tareas, supone el alejamiento de las jóvenes de elementos clave para el desarrollo de la carrera en la abogacía: los juzgados, las reuniones de trabajo y el seguimiento profesional de los casos. En algunas de las narraciones, las mujeres señalan que fueron contratadas en iguales condiciones formales que sus compañeros varones



pero que, finalmente, se les asignaron funciones diferentes y subcualificadas que supusieron dificultades para su progresión profesional. En otros casos, los despachos marcan previa y explícitamente las diferencias de género en los lugares de trabajo, contratando tituladas para puestos administrativos que no requieren en realidad sus credenciales; mientras que los puestos profesionales son ocupados por hombres. El marco del modelo convencionalista implica así formas de segregación formal o implícita que corresponden a una actuación discriminatoria que pueden modificar el rumbo de algunas trayectorias (ver anexo 1).

La exclusividad y la discriminación han sido procesos centrales en la profesionalización del derecho. Se trata de un modelo evolutivo similar al de otras profesiones auspiciadas por el apoyo de la Universidad y los Colegios Profesionales. Según Averbach, estos rasgos son un buen caldo de cultivo para los prejuicios. En Norteamérica aparecen ligados al rechazo explícito con el que el mundo de la abogacía recibió a judíos y titulados de las clases populares. Se apelaba en este caso a su desconocimiento de las relaciones y el estilo profesional (con referentes de *habitus* de un grupo social). Los prejuicios discriminatorios se han aplicado también a las mujeres, de quienes se ha cuestionado su objetividad y capacidad para el mérito. En la actualidad, los estudios de caso permiten confirmar cómo las pasantías prolongadas, así como el incremento de los costes iniciales de entrada a la profesión, están actuando como filtros de clase y de género en la práctica. El doble perfil mencionado aparece en la muestra, asociado a las trayectorias más complejas e inestables<sup>9</sup>.

## 5. LAS ESTRATEGIAS DE LAS ABOGADAS FRENTE A LAS BARRERAS DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN

La respuesta de las mujeres ante las distintas barreras que pueden encontrar tanto en los modelos rígidos que exigen su adaptación como en los que directamente las segregan, se basa en estrategias de dos sentidos diferentes. Parte de la muestra parece asumir y aceptar las diferencias de género en organizaciones y empresas mientras que otras mujeres hacen frente a estas diferencias, las localizan como barreras y buscan fórmulas alternativas para sortearlas sin afectar a sus expectativas. En este sentido, Glazer (1987:13) detectó cuatro modalidades tácticas de las pioneras de las profesiones: sobreesfuerzo, subordinación, innovación y separatismo. Su propuesta se relaciona con los modelos de incorporación y recepción de las mujeres en el ámbito profesional del Derecho. Podemos establecer, a través de los discursos, una relación entre los modelos de recepción y las estrategias femeninas de incorporación a la carrera.

---

<sup>9</sup> Puede ejemplificarse en el caso de una pasante con formación de postgrado, sin ingresos y con expectativas de tener hijos. Tras una experiencia de cuatro años como pasante sin poder emanciparse del hogar originario, la aspirante a abogada se despide a los 28 años del despacho y se emplea como administrativa. Argumenta que tanto el salario como los horarios del nuevo empleo le permiten procurar el resto de sus aspiraciones coetáneas, renunciando así a sus aspiraciones profesionales iniciales.



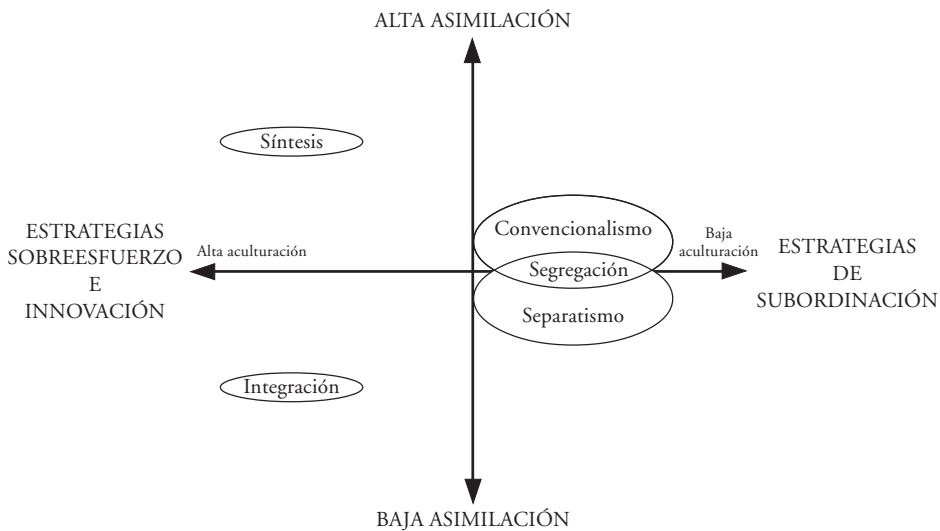


Gráfico 4. Modelos de incorporación de las mujeres en el entorno profesional de la abogacía.

Quienes se localizan en modelos de *síntesis e integración* desarrollan estrategias muy esforzadas, con una orientación marcada a la meta profesional como la más relevante. Se trata de un comportamiento común en los ámbitos profesionales ortodoxos como son la medicina o el derecho. En el caso de las mujeres, el esfuerzo laboral inicial suele asociarse a la renuncia o retraso de las metas reproductivas. También se detectan mujeres con hijos en situaciones de doble o triple jornadas de trabajo. Especialmente en los casos en los que no se cuenta con apoyos necesarios para hacer frente a estas situaciones, la *doble presencia* genera riesgos para la salud y es la razón de diversos conflictos cotidianos.

Las abogadas con hijos se encuentran en un delicado ámbito: interpretar dos roles contruidos el uno de forma complementaria al otro, pensando en dos individuos diferentes, en el marco de la vieja división sexual del trabajo. Esta división solo permanece casi intacta en lo referente al rol de los cuidados —todavía adscritos a las madres—. Las madres abogadas asumen las exigencias opuestas de dos mitos que actúan todavía como referentes del éxito vital y laboral de las mujeres: el de la *buen madre* y el del *buen profesional* (Hays: 1998). Su interpretación actual sigue fundamentándose en la priorización de cada una de estas responsabilidades que nunca fueron pensadas para confluir en una misma persona. El resultado se observa en la muestra en manifestaciones de agotamiento cotidiano y renunciaciones —laborales o reproductivas—, más allá de la renuncia al tiempo de ocio. Acusan más estas situaciones las abogadas madres sin posibilidades para la delegación (familiar, mercantil, comunitaria) y con parejas ausentes del rol doméstico que impiden el reparto equitativo del trabajo.



En ocasiones, esta conflictiva situación puede generar un cambio de estrategia hacia tácticas que corresponden al modelo siguiente: el de la *subordinación*. Este modelo recibe su nombre del conocido estudio de Kinnear (1995) sobre las mujeres en el mundo profesional. En él se examina el caso de las abogadas norteamericanas de los setenta, cuya aceptación aséptica de un papel secundario en la profesión fue la estrategia dominante. Esta reacción las alejó de las oportunidades de progresión e innovación y retrasó considerablemente el acceso femenino al liderazgo en la abogacía hasta la actualidad. Por otra parte, la subordinación de las mujeres es una situación frecuente en otros campos profesionales, como una localización habitual señalada por fronteras laborales por un lado, y por la reducción previa de las expectativas de las mujeres como estrategia de acomodación a estas barreras, por el otro (Smyth *et al.*: 1999; Spencer y Podmore: 1987; Hakim: 2001). La subordinación aparece en la muestra asociada a las percepciones de aculturación y el convencionalismo. Desde esta postura, las mujeres entienden la competencia y disponibilidad profesional como valores «masculinos». Este discurso subraya la perspectiva de la diferencia en el género, a través de argumentos esencialistas bioculturales. Este discurso señala a las abogadas con una fuerte orientación a la carrera (que implica alta disponibilidad) como mujeres con «un exceso de ambición». Quienes manifiestan esta postura son fundamentalmente mujeres en situaciones de subempleo. O bien abogadas con jornadas reducidas que definen su actividad laboral como un elemento de satisfacción personal y un complemento para el ingreso familiar, pero no pretenden un pleno desarrollo profesional ni obtener la autonomía económica a través de su profesión. También se localizan en este discurso esencialista sobre el papel de las mujeres en la profesión, algunos hombres con un intenso desarrollo profesional, con pareja e hijos. En varios casos, sus parejas son licenciadas en derecho, y ejercen una función de colaboración en sus despachos. Independientemente de que se interprete como posición limitada por las barreras laborales, o bien como estrategia autolimitadora de las mujeres, la subordinación reafirma la división sexual del trabajo y la segregación profesional de las mujeres, apoyando la tesis de su tolerancia hacia los sueldos bajos y las posiciones sin posibilidades de promoción.

Frente a los modelos estratégicos de sobreesfuerzo y subordinación, la estrategia de *innovación* presenta modalidades nuevas de carrera y estilos laborales que aspiran a buscar una vía de reconocimiento profesional, sin que esto signifique un sobreesfuerzo que implique la renuncia a otras metas vitales en el caso de las mujeres. El grupo de profesionales dedicadas al trabajo autónomo se enmarca en lo que Sánchez-Apellániz (1999) explica como tendencia cada vez más consolidada en las mujeres cualificadas: el autoempleo. Se trataría de una alternativa de carrera que se gesta como respuesta de las profesionales a un mercado de trabajo todavía influido por las desventajas de género para la progresión en el empleo profesional. Las abogadas autónomas orientadas a la carrera demandan un mayor compromiso adaptativo de las organizaciones laborales, de los horarios de trabajo y de los juzgados, de los servicios públicos de los cuidados y de sus parejas. Un compromiso que entienden coherente con el discurso aceptado socialmente de la igualdad de género y del reparto del trabajo. Estas estrategias innovadoras son reducidas en la muestra, pero su importancia reside en la oposición que suponen frente al resto de las posiciones que

no contemplan estas cuestiones como elementos sobre los que haya que elaborar demandas públicamente.

En este marco, también se localizan historias femeninas en las que el éxito laboral llega temprano, partiendo de altos rendimientos académicos, la presencia de importantes recursos de apoyo familiar y del mentorazgo. Mujeres en posiciones de poder que aspiran a un liderazgo que definen como «diferente»<sup>10</sup> y con una posición hipergámica en el entorno familiar que les permite una negociación o delegación del trabajo reproductivo sin problemas.

Las mujeres en puestos de relevancia, al igual que una gran parte de la muestra, entienden como personales las desventajas específicas que han podido afectarlas, bajo la pretensión de no abundar en el denostado discurso «feminista» que identifican con el victimismo. Sin embargo, los hombres señalan que tener hijos sitúa a las abogadas en posiciones de desventaja para el desarrollo de sus carreras laborales. La naturalización del conflicto permite a los compañeros reconocer este hecho sin considerarse como parte del impedimento y de la solución —pues no se plantea la posibilidad de un reparto global del trabajo sin género—. Por su parte, el discurso de estas abogadas favorece tildar como inevitables las estrategias diferenciales de las madres y su posición secundaria en la profesión, bajo conocidos argumentos esencialistas («los hijos son de las madres», «entiendo que los empresarios no quieren contratar a las mujeres, no pueden dedicarse igual al trabajo porque tendrán hijos»). Finalmente, es llamativo observar que los hombres en jefatura sí describen en sus relatos las desventajas de no contar en los inicios con recursos familiares o económicos, redes o proceder de territorios periféricos (islas menores). Pero no hemos podido encontrar mujeres en puestos de liderazgo en el sector que provengan a su vez de un perfil de origen familiar no acomodado en sus inicios, para comprobar cómo formulan ellas las desventajas. Tal vez la conjunción de barreras de clase social y género es excesiva para que resulte localizable este perfil. En cualquier caso, tanto las mujeres que han obtenido el éxito profesional como, en el otro extremo, las que mantienen un desarrollo periférico de sus carreras son reticentes —en su mayoría— a valorar el impacto del género en sus trayectorias, a pesar de que sus historias de vida y las posteriores reflexiones que hacen sobre ellas dejan patentes algunas desventajas asociadas al género.

---

<sup>10</sup> En realidad, no hay constatación científica de la supuesta orientación de las mujeres hacia fórmulas diferentes de liderazgo. Si bien, es común la atribución estereotipada de un supuesto estilo femenino de jefatura, más suave, tolerante o empático. Esta asociación se relaciona con la ausencia de imágenes femeninas en el orden comunicacional del liderazgo hasta la actualidad (MARTÍN ROJAS y CALLEJO: 2005). En un marco de interpretación tradicional, las mujeres líderes son calificadas siempre por exceso o defecto: con atribuciones «masculinas» si ejercen un estilo de liderazgo convencional. En este caso, se dice de ellas que son «excesivamente rudas» o «poco femeninas», «una contundencia de hombre». Pero si su estilo de liderazgo es más cordial o participativo, se califica como «liderazgo blando, suave, inmaduro», algo que equivale a un estilo «tolerante, flexible o confiado» en el caso de que el jefe sea varón.



## 6. CONCLUSIONES

A pesar de los cambios radicales en el perfil de género de la profesión, la cultura masculina de la misma no ha experimentado modificaciones profundas, gracias a la relación entre el corporativismo y la ley. [...] La idea de que las mujeres no deben ocupar posiciones de autoridad continúa afectando a su estatus en el seno de la profesión (Thornton, 1996: 8-9).

Las entrevistas han permitido señalar ciertas barreras de género aún persistentes en el mundo del derecho, entre las que aparecen hechos discriminatorios explícitos, pero también procesos, estilos de trabajo y exigencias temporales que, de forma más soterrada, se oponen al cambio de los perfiles de género en la profesión. A su vez, se ha detectado la permanencia del rol femenino tradicional intensivo de los cuidados entre las profesionales del derecho. Esto equivale a situarlas en posiciones conflictivas para un desarrollo adecuado de sus carreras, atrapadas entre dos disponibilidades que implican alta dedicación cotidiana.

Hemos centrado el interés en las barreras localizadas en los entornos laborales del mundo de la abogacía. Un núcleo profesional donde las mujeres sí suponen una competencia real, al poder aspirar a las mismas categorías profesionales y a igual reconocimiento que sus compañeros. Sin embargo, siguen detectándose pautas de subordinación y segmentación de género:

1) En primer lugar, aunque las mujeres no están al margen de la negociación colectiva, las demandas de género no trascienden a la arena de las demandas y reivindicaciones del sector de la abogacía. Más bien se apuesta por respuestas personales y privadas, a la vez que se valoran las experiencias discriminatorias vividas como anecdóticas, a pesar de su impacto en la muestra. 2) El mito del abogado hecho a sí mismo, definido por valores de *mérito* y *objetividad*, dificulta una reflexión que suponga plantear la desigualdad en el proceso de inserción. La concepción idealizada del abogado puede incluso enfrentarse al estereotipo femenino clásico, como un estereotipo casi antagónico. 3) El «saber hacer» asociado a la profesionalidad no incluye entre sus parámetros la consideración del tiempo reproductivo, y mucho menos cualquier aproximación al debate sobre el reparto global del trabajo. Las demandas de adaptación o solidaridad laboral, cambios en la disponibilidad y horarios profesionales y el reconocimiento de las responsabilidades extralaborales se presentan como cuestiones incorrectas o inviables en los discursos. 4) La profesión de la abogacía mantiene un estilo masculino en los puestos de liderazgo y en el orden comunicacional de la jefatura, lo que hace que las mujeres líderes puedan ser consideradas, por defecto o exceso, ajenas al rol profesional que tienen. 5) La especialización en ramas de ejercicio de la abogacía presenta signos de generificación: se vinculan a las abogadas las ramas consideradas «blandas y secundarias», que supuestamente requieren capacidades emocionales —empatía, afectividad, compasión—, el caso del derecho de familia. De igual forma, las mujeres aparecen asociadas discursivamente a clientes con menor poder adquisitivo, turnos de oficio, pasantías y casos menos importantes. Así como a menores prácticas tecnocráticas y más discrecionales —menos especialización y formalismo— y menor impacto de las relaciones profesionales.

De ser ciertas estas percepciones localizadas en la muestra, explicarían en parte el limitado poder de expansión de las féminas en el ejercicio libre de la profesión. Teniendo en cuenta unas posibilidades laborales prometedoras —auspiciadas por su titulación y rendimientos académicos—, las féminas elaboran ciertas respuestas a las dificultades encontradas. Con sus estrategias *adaptativas* o *innovadoras*, pretenden compatibilizar las dificultades generales de acceso con los elementos desventajosos que, de momento, solo les afectan a ellas. Las respuestas de las abogadas parten de la asunción de que ni mundo laboral ni familia están interesados en gestar transformaciones adecuadas al avance de las mujeres en las profesiones. Estas modificaciones implicarían la alteración del binomio productivo-reproductivo entre los hombres y las mujeres, y cambios profundos en la organización de los estilos de trabajo. Pero las estrategias diferenciales de las mujeres se plantean, de momento, como acciones individuales, adaptativas o innovadoras, fruto de circunstancias también individualizadas, ausentes de cualquier debate público.

Estas conclusiones apuntan a matizar la tesis de la «feminización» de la abogacía: la inclusión de las mujeres en la profesión en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife se define más por su impacto en los datos estadísticos que por un cambio cualitativo en los estilos tradicionalmente masculinos presentes en la misma. Finalmente, la incursión de las abogadas suele estar marcada por pautas de demarcación intraprofesional y contando con la oposición (en términos de exclusión, segregación o subordinación), primero directa y formal, y luego subterránea, de un amplio sector de profesionales, tal como señala Witz (1992: 165-167) que aconteció en otras profesiones tradicionales. De momento, podemos seguir comprobando la afirmación de que «La profesión jurídica, con sus largos horarios de trabajo y la necesidad de mantener una red de relaciones en los círculos profesionales, casa mal con las necesidades y prioridades de las mujeres. De hecho, la mayor parte de las profesiones altamente remuneradas no se pueden ejercer con éxito sin el apoyo de una esposa dedicada a atender las necesidades familiares» (Greer, 2000: 463).

Recibido: junio 2009; aceptado: octubre 2009.

## BIBLIOGRAFÍA

- BALBO, L. (1994). «La doble presencia». BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (ed.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona-Madrid: Icaria-Fuhem, 503-510 (e.o. 1978).
- BEM, S.L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming The Debate on Sex Inequality*. New Haven: Yale University Press.
- CROMPTON, R. y HARRIS, F. (1998). «Explaining Women's employment patterns: orientations to work'revisited». *British Journal of Sociology*, 49(1), 118-137.
- ELLINGSAETER, A.L. (2003). Changing Roles: Trends in Women's Employment and Gender Equality. *Social Trends*, 153-171.
- FLECHA, C. (1996). *Las primeras universitarias de España*. Madrid: Narcea.



- GARCÍA CUESTA, S. (2008). *Carrera Profesional y Género. La inserción laboral con la titulación en Derecho*. Ed. Universidad de La Laguna: Colección Tesis Doctorales.
- GARCÍA CUESTA, S. (2009). «Mujeres en trayectorias periféricas de carrera: las abogadas en doble presencia». *Revista Clepsydra*, 7, pp. 43-70.
- GLAZER, P.M. y SLATER, M. (1987). *Unequal colleagues: The entrance of Women in the Professions*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- GREER, G. (2000). *La Mujer completa*, Barcelona: Kairós.
- GUTIÉRREZ SASTRE, M. (2002). «Triangular Público, doméstico y privado o ¿cómo negociar en pareja?». *REIS* 99, 61-85.
- HAKIM, C. (1996). «Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy to women's work orientations». *European Sociological Review*, vol. 7, 101-121.
- HAYS, S. (1998). *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Barcelona: Paidós, 1998 (e.o. 1996)
- JONES, C. et al. (1990). *Lives of their own: the individualization of women's lives*. Toronto: Oxford University Press.
- KINNEAR, M. (1995). *In Subordination: professional women 1870-1970, Montreal and Kingston*, McGill-Queen's U. Press.
- MACKINNON, A. (1997). *Love and Freedom. Professional Women and the Reshaping of Personal Life*. Cambridge: Cambridge U. Press.
- MARANDA, M.F. y COMEAU, Y. (2000). «Some contributions of sociology to the understanding of career», en A. COLLINS y R.A. YOUNG. *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge U. Press.
- MARTÍN ROJO, L. y CALLEJO GALLEGU, J. (1995). «Argumentation and inhibition: sexism in the discourse of Spanish executives». *Pragmatics*, 5(4), 455-484.
- MÉDA, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- MENKEL-MEADOW, C. (1989). «Feminization of the Legal Profession: The Comparative Sociology of Women» en LAWYERS. ABEL, R.L. y LEWIS, P. *Lawyers in Society*, vol. 3. California: University of California Press, 196-255.
- RISMAN, B.J. (1998). *Gender Vertigo. American Families in Transition*. New York: Yale University Press.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1999). «Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional». *REIS* 85, 67-83.
- SMYTH, E. et al. (1999). *Challenging Professions: Historical and Contemporary Perspectives on Women's Professional Work*. Toronto: U. Toronto Press.
- SPENCER, A. y PODMORE, D. (eds.) (1987). *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*. London: Tavistock
- THORNTON, M. (1996). *Dissonance and Distrust. Women in the Legal Profession*. Melbourne: Oxford University Press Australia.
- TOBÍO, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- WIRTH, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- WITZ, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. London: Routledge.

«Creo que las mujeres tradicionalmente somos como más dulces, más agradables, más amables, más tolerantes, más pacíficas y yo con eso, no. Yo, había mucho enfrentamiento, se esperaba eso de mí. Ha habido enfrentamientos, claro. Porque yo no soy así. [...] Y cuando fui la única chica, pues yo tenía que ser como la secretaria.» (Abogada, ex pasante, 30 años).

«Yo era como el ama de casa pero en un despacho. Tenía tareas distintas, además de las de mis compañeros, 'además de'. (Abogada autónoma, 35 años, ex empleada en despacho).

«En el despacho había un señor que tenía cuarenta y pico y éramos todas mujeres. Por supuesto que cualquiera de las tres mujeres éramos secretarías para el que viniera. Nunca pensaron que el hombre pudiera ser nuestro secretario, eso evidentemente no pasaba. Y encima yo era muy jovencita, con lo cual, parecía que es que yo era la auténtica secretaria que acababa de llegar y de hecho así te trataban.» (Ex abogada, administradora en sector público, soltera).

#### ASIGNACIÓN DIFERENCIAL DE TAREAS, SUELDOS Y

##### PODER

«Eran dos hombres y yo. Se aplicó la conducta machista de que yo creo que por ser mujer me pusieron a mí a ganar como bastante menos que ellos ¿no? Entramos todos a la vez, [...] Llegó un momento en el que yo dije, no, mira, no ¿por qué tengo yo que cobrar menos? Y entonces me fui.» (Abogada autónoma, ex empleada despacho, casada y con hijos).

«Nosotros teníamos asignadas cada zona un chico y una chica. El único que se reunía con el jefe era el chico, mi compañero y yo hacía el trabajo. Se podía haber repartido de otra manera en vez de por zonas y sexos ¿no? Pero no, las cuatro chicas que estábamos, estábamos igual. El mismo panorama. Nos hacían lo mismo, se reunían ellos. Claro, yo veía que a mí no me llamaban para las reuniones y hasta cierto punto lo entendía, claro he sido la última en incorporarme, pero ¿y ellas que estaban antes que el chico que entró conmigo? siempre ha sido así y tal, te dicen.» (Ex abogada, técnica de la administración, soltera).

«Yo iba a la firma de un contrato y daban la mano al que estaba conmigo y a mí un beso, «hola que tal, mi niña». Mire, si a él le ha tratado de usted porque lleva corbata, yo no llevo corbata porque soy mujer pero no soy «mi niña», soy tan profesional como él. Vámos a ver, en el momento en el que a ti te tratan de una forma implica que tu trabajo está subordinado al de un señor que está al lado y lleva corbata, pero es que a lo mejor tú eres la superior del señor. El trato influye claramente porque, claro, representa lo que ellos piensan de tu trabajo y de ti. Yo no estoy aquí porque haya quedado con él a tomarme una copa, yo estaba con mi trabajo. Con quien hablaba era con él pero yo era la jefa.» (Técnica sector público, soltera).

#### PERCEPCIONES Y

##### EXPERIENCIAS DE TRATO

##### DIFERENCIAL

«Cuando me presentan, mira esta es la abogada, «uf, qué jovencita». Eso a mí lo que me indica es que tienen cierto temor a que no sepas qué es lo que te traes entre manos [...] yo iba en vaqueros al juzgado hasta que en un momento decidí, ¿y por qué no? Es que me da lo mismo porque ya me han hecho el comentario igual cuando voy con una chaqueta de piel y una bufanda en invierno un poco más arreglada y tal, ¿qué más da? A un hombre no le hacen ese comentario» (abogada, casada, 42 años).

«Cuando empiezas a ejercer, sobre todo por ser mujer, los más puréllas te miraban así como con la prepotencia [...]. Un poco notas cómo esa actitud va cambiando poco a poco.» (Abogada, 40 años, casada con hijos). «Sí es verdad que te tratan así un poco como de compadreo «ay, qué guapa eres». Eso sí, alguna vez he tenido que poner una barrera, «tráteme de Vd., por favor». Pero sobre todo con los clientes» (Abogada, soltera)



«Los compañeros no podían hacer nada, pero se daban cuenta. No les parecía bien. Si me trataba de una forma distinta, por la forma de ser de esa persona, que es así.» (Abogada, soltera).

«A mí me gustaba el derecho penal. Es como más de hombres porque son cosas de asesinatos, de drogas, es como un mundo más machista y ni los clientes ni el resto de los abogados se imaginan, yo creo que no les encaja una mujer ahí. Y nosotras mismas nos apartamos, claro, a nadie le gusta tener problemas». (Abogada, con hijos).

#### OTROS ELEMENTOS DE SEGREGACIÓN Y EXCLUSIÓN

«Para desayunar, por ejemplo, iban los chicos a desayunar juntos pero nosotras no podíamos bajar juntas a desayunar. Cosas así, absurdas. Y eso que eran compañeros míos de carrera, pero bueno, lo aceptaban, era como que se llevaba eso. No lo sé. Ellos no eran así, pero el jefe imponía eso y ellos lo aceptaban. A nosotras siempre nos veía como que éramos las niñas. Es un tipo que hace distinciones sexuales, esas distinciones de no sé, no quiero pensarlo. No me pasaba solamente a mí sino a las demás compañeras, lo comentábamos, pero tampoco puedes hacer nada, te gusta o no te gusta, y si no te gusta te vas, no tienes otra opción.» (Expasante, técnica).

«Hay cosas que son más adecuadas las mujeres y hay cosas que el hombre por ejemplo quizás las mujeres son más adecuadas para llevar problemas de pareja problemas de separaciones y divorcios porque entran en la faceta del drama familiar con más facilidad» (Abogado, casado con hijos).

«Para ascender el problema es que la mujer tiene que demostrar más lo que vale. Las cosas están cambiado mucho, pero en nuestra generación nosotras todavía, para estar donde estamos, hemos tenido que de alguna manera demostrarlo porque se cuestionaba desde el principio. Los hombres no, los hombres ya estaban ahí. Al hombre ya se le presupone la capacidad para negociar y la mujer la tiene que demostrar.» (Abogada, 43 años).

«Por supuesto que ser mujer y avanzar en esta profesión es difícil. Porque todos los casos que yo conozco siguen llevando el mismo horario de despacho que cuando estaban solteros. Es verdad, y las mujeres sí cambiamos, pero porque no tenemos elección, no es que lo elijamos, que en mi caso, no he tenido otra elección. Esta profesión es así y luego no encuentras otro apoyo en casa ¿qué haces? Pues lo que hacemos todas» (Abogada autónoma con jornada reducida, casada con hijos).

#### BARRERAS EXPLÍCITAS A LA PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

«Vea a las mujeres como niñas, como si no pudiéramos llegar a nada. Y respondía de forma agresiva. [...] No te tenía en cuenta para nada ni podías ir a consultarle si tenías una duda. Mi compañero sí, pero yo o mis colegas chicas no. Éramos como las secretarías y los chicos eran amigos, no sé cómo explicártelo» (Ex abogada de despacho).

«Fui a una entrevista de trabajo para lo de juez sustituto y a mí me preguntaron si tenía familia y a mis compañeros no. Yo tenía familia y me dijeron 'Y entonces cuando vd. se vaya ¿dónde va a dejar a los niños?', y a los hombres no les preguntaron nada de eso, y algunos sí tenían hijos. Fíjate, yo dije 'con mi pareja', y me quedé muy pancha, yo no le vine a explicar todo el tenderete que yo hago para poder trabajar, que sí mi madre, que sí la abuela que sí, no, yo no le iba a explicar eso.» (Ex empleada en despacho, con hijos).

«Todas las mujeres que conozco que son abogadas, cuando han tenido niños lo han dejado, no es que lo hayan dejado sino que se han dedicado la mitad de lo que se dedicaban a su trabajo. Y ellos todo lo contrario, es que todo lo contrario, nada, no les afecta nada (silencio), qué cosas, la verdad. Yo lo tengo claro, no lo vaya usted a fastidiar ahora teniendo un hijo ¿eh?, (risas).» (Abogada, 32 años, Santa Cruz de Tenerife, 2005).



---

«Cuando una mujer llega a un puesto de técnico superior como funcionaria de carrera, entonces hay un cierto respeto porque esa mujer ha llegado ahí de la misma forma que ha llegado un hombre. Que es currándose, ahí no hay vuelta de hoja. En una empresa privada claro tú puedes llegar por muchas formas pero nunca has llegado por un proceso selectivo que se supone que es imparcial. Esa es la diferencia. Porque en otros procesos si una mujer llega, llega por algo, el hombre llega porque vale, la mujer no. La mujer llega porque ha llegado y ¿cómo habrá llegado? La sospecha, ya me entiendes.» (Técnica, ex abogada, soltera).

#### RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS

«El buen abogado es el hombre, de cara al cliente, más que entre los mismos abogados. Pero de cara al cliente la gente mayor todavía considera 'el abogado', la abogada transmite menos confianza» (Abogada autónoma, soltera).

---





---

ATRIBUCIONES DE GÉNERO: PRÁCTICAS, PREJUICIOS Y ROLES. FRASES LITERALES (VERBAS) DE LOS Y LAS ENTREVISTADOS

---

«Porque eso sí que creo yo que las mujeres malas son peores que los hombres.» (Abogada sector público).

«Las mujeres trabajamos mejor. Lo que pasa es que los chicos son como culos de mal asiento en este trabajo. Se cansan. Somos más comprometidas, más constantes, más responsables, más pacientes, damos más confianza» (Abogada, contratada, casada).

«Por regla general somos mucho más organizadas. Porque somos hijas, somos madres o somos esposas. Entonces somos muy versátiles. Por regla general la mujer suele tener capacidad para abarcar muchos campos al mismo tiempo» (Abogada, casada).

«Lo bueno de esta profesión y es por lo que hay tantas mujeres es porque, si no eres ambiciosa, tú puedes disponer de tiempo libre para hacer lo que tú quieras, tus hijos o lo que tú quieras. Y lo otro bueno que tiene es que trabajar un poco en la calle, pues puedes ir al supermercado y hacer un montón de cosas que a lo mejor si trabajas en una oficina no puedes. Que a lo mejor ya llegas a las tres a casa y ya tienes la comida comprada, la farmacia, los recaditos que tienes que hacer hechos, tu trabajo más o menos listos.» (Abogada autónoma, casada y con hijos).

«Las chicas tenemos más la visión familiar de saber que es bueno que tengas un horario porque tienes que tener otras cosas en la vida y ellos eso todavía no lo tienen esquematizado. Entonces la familia es como cosa de la mujer, yo creo que es algo que tienen muy claro casi todas las mujeres que se presentan en la administración. Y claro, el hecho de tener un sueldo y un horario es muy importante» (Exabogada, empleada adm. Pública, casada y con hijos).

«Algunas empresas no cogen a mujeres porque si tienen una estabilidad laboral y se están planteando tener un hijo, es normal ;no? Si yo tuviera una fábrica o un negocio yo contrataría a hombres ¿me entendéis? y soy mujer, con eso te digo todo. No por las bajas, porque yo no tengo bajas. Por el tema de que la mujer le va a dedicar menos tiempo. Salvo una persona realmente ambiciosa que no sea muy familiar y que tenga otras metas en la vida, yo pienso que una mujer que tiene hijos va a poner siempre que nada, antes que nada a su familia antes que a su trabajo.» (Abogada con hijos, 38 años).

«Somos completamente distintos. Pienso que las mujeres lo vemos de una manera, más responsables, a la hora de prepararlo, el hombre no lo prepara, vas allí con cuatro ideas.» (Abogada con hijos, 40 años).

«Los hombres pasan de todo. Ya te digo. La normalidad es que la mujer siempre ha tirado del carro más que el hombre. Porque es así la sociedad, porque somos así las mujeres y porque nos hemos acostumbrado a eso. [...] A mí me habría jorobado la calle con la camisa sin planchar. Como la mentalidad es así, no piensas 'joder el tío se podía haber planchado la camisa'. No, dirán, '¿la mujer no le podía haber planchado la camisa?' ¿Entendéis? vivimos en una sociedad que es así. La mujer nunca trabajará al mismo nivel que el marido. Vamos, pero eso lo sabe hasta dios. Llega tu marido, se sienta en el sillón «ay, que cansado estoy'. Hay pocos hombres que piensen 'la verdad es que mi mujer trabaja como una cabrona fuera de casa'. Pocos, los hombres siempre piensan que trabajan más, que hacen más que nadie. Y ya está, luego pasan de todo lo demás.» (Abogada, jefa de despacho, 45 años, con hijos).

«Las mujeres en los trabajos son unas cabronas. Sí, las mujeres son muy especiales. Donde trabajamos muchas mujeres hay más problemas porque somos más cabronas entre nosotras. Pero yo creo que los clientes respetan más a los hombres que a las mujeres. Creo que hay todavía algo de eso. Quiero pensar que no, pero sí.» (Abogada, soltera).

«Me llevo mucho mejor con las chicas porque los chicos tienen ese modo así un poco especial de ser, de no querer que las mujeres los gobiernen y entonces pues claro.» (Funcionaria grupo A, casada y con hijos).

---

---

«Aquí los jueces o fiscales, los profesionales en general, si se tienen que quedar aquí el día entero lo hacen sin problema Porque ya tienen claro que quien asume a su hijo es su mujer.» (Jueza, casada y con hijos).

«Ellos van a su mundo, son como menos ordenados, te meten los papeles, uf, pero bien, luego trabajan bien. Mi marido dice que las mujeres somos como más, dice que cuando va a pedir información siempre se pone en la fila donde no haya una mujer porque dice que somos como más quisquillosas, que pedimos todo, somos más perfeccionistas y el hombre es como que pasa más.» (Ex pasante, abogada jornada reducida, con hijos).

«Entonces claro por educación, por tradición, la mujer sigue teniendo todavía la carga de la casa, si ya ponemos otra carga más, la de los hijos, pues se puede ir al traste muchas cosas ¿no? aunque luego le dediquen al trabajo lo mismo que yo [...] ella mientras que está trabajando está preocupándose de los perros, de la casa, de la comida, de no sé qué, y en líneas generales, ella vive más estresada que yo, claro.» (Abogado, casado).

«Yo creo que siempre se busca más el perfil de una mujer que el de un hombre siempre [...] hemos traído gente aquí eh hombres y la experiencia no ha sido muy positiva. Siempre con las mujeres ha sido otra cosa, son competentes pero no les gusta la competitividad demasiado a lo bestia. Los hombres son más competitivos y cuando no consiguen los resultados pues se frustran y entonces se forman follones. Las mujeres son mucho más constantes y pasan por las cosas sin darles tanta importancia» (Gestor Asesoría, casado).

«Dentro de los diez abogados eh...más nombrados de Canarias yo no creo que haya ninguna mujer. Detalle: si se pregunta a un banco por abogados o a varios notarios por abogados posiblemente no recuerden más de cuatro o cinco y como no sea una amiga o alguien que trabaje con ellos directamente no, no suelen destacar las mujeres como abogados.» (Director bufete de abogados, casado).

«Las mujeres conducen de putro desastre los que conducen de puta madre son los hombres lo que pasa que los hombres tienen en contra que asumen riesgo y las mujeres no los asumen entonces claro si no asumes riesgos nunca vas a tener un accidente. Y en el trabajo, la mujer no es más trabajadora que el hombre, no lo es. Lo que pasa es que a lo mejor la mujer es más estable en el desempeño de su cargo, es algo más sacrificada y a lo mejor asume menos riesgos, ¿ok?» (Abogado, casado con hijos).

«El hombre está acostumbrado a esa competencia, al fair play, al honor en el juego, me has ganado me quito la gorra enhorabuena cojonudo, las mujeres no. Las mujeres difícilmente dan su brazo a torcer ni reconocen el fair play y que han perdido. No hay manera y eso es muy negativo en esta profesión. El hombre dice 'vale cojonudo, tu razonamiento jurídico técnicamente es más correcto y es mejor, cojonudo y ahora pagas tu el cortado' y ya está y eso lo hacemos los hombres, la mujer no la mujer...tsss.» (Abogado, soltero).

«La mujer está accediendo y está ocupando la universidad también desgraciadamente, de ahí el hecho de que hayan más abogadas, más médicos y más no sé qué, pero que esta profesión se esté feminizando... no, se está feminizando todo en la formación universitaria.» (Abogado, casado y con hijos).

«No niego que el hombre tienda más a tener ganas de trabajar más rápidamente y ganar dinero, comprarse el coche, etc., y a lo mejor la chica está más arropada por la familia. Yo es que no veo a una mujer en la construcción, las hay pero no creo que sea un trabajo para ellas. Lo mismo que la vendimia, tampoco creo que sea un trabajo para ellas, pero la necesidad obliga. Queremos la igualdad pero obviamente yo creo, que como caballero opino, no son trabajos para mujeres, determinados trabajos que requieren un esfuerzo físico considerable, yo creo que no están hechos para la mujer.» (Abogado, casado y con hijos).

«La chica que estaba en el despacho de secretaria es mi mujer, estudio Derecho. Entonces ella pues me apoya a mí y ella... protestas no, porque no es una mujer que tenga necesidad de reafirmarse como individualidad diferente a mí ni machangadas de esas. Ella, cojonudo, tú lo haces mejor que yo y lo haces cojonudamente y tú lo que realmente necesitas es que yo te apoye pues cojonudo. Es pragmática ¿no? (Abogado, casado).

---



«Una mujer abogada lógicamente querrá o tendrá hijos y yo sé que las mujeres cuando tienen un hijo se vuelven locas, es decir, es su máxima prioridad. Pero bueno, como yo no voy a pasar por eso, no voy a tener hijos yo mismo, pues eso. Yo sé que no es lo mismo, pero dentro del despacho ni se piensa vamos. [...] Yo he preguntado y me han dicho que en procesos de selección efectivamente hay sitios que dicen que si es mujer pues no la cojo porque se pueden quedar embarazadas y demás, eso a mí me parece muy cruel.» (Abogado, 38 años, soltero).

