

JUDICATURA, ABOGACÍA E IGUALDAD DE GÉNERO • JUDICIAL CAREER, ADVOCACY AND GENDER EQUALITY

María Dolores Fernández Galiño (*). *Magistrada en servicios especiales de la Audiencia Provincial de A Coruña*

mariadoloresfernandezgalindo@gmail.com

José Fernando Lousada Arochena (*). *Magistrado especialista de lo social del TSJ/Galicia Profesor asociado de Derecho Procesal Universidad de A Coruña*

josefernandolousada@gmail.com

Resumen: Las profesiones jurídicas han estado históricamente vedadas a las mujeres debido al prejuicio de su incapacidad para ocupar el espacio público. Por ello, no ha habido mujeres juristas en ningún momento hasta el Siglo XIX, en que tímidamente empezaron las primeras mujeres a estudiar la Carrera de Derecho. Aunque aún hasta bien entrado el Siglo XX se mantuvieron vigentes prohibiciones que las impedían ser Juezas, Fiscalas o Notarias. Eliminadas esas prohibiciones, las mujeres han pasado a integrar las profesiones jurídicas de manera masiva. Pero el prejuicio que las expulsaba de la vida pública, y que las ataba al hogar, sigue vigente, lo que ha determinado que, aun hoy día, existan numerosos déficits de igualdad: escasas mujeres en las cúpulas judiciales, situaciones de menosprecio, brecha salarial.

Palabras clave: Igualdad de género; Carrera Judicial; Abogacía; Profesiones jurídicas.

Abstract: Legal professions have historically been banned from women due to the prejudice of their inability to occupy public space. Therefore, there have been no women jurists at any time until the 19th century, when the first women timidly began to study the Law Degree. Although even well into the 20th century, prohibitions remained that prevented them from being Judges, Prosecutors or Notaries. With these prohibitions removed, women have begun to integrate legal professions in a massive way. But the prejudice that expelled them from public life, and that bound them to the home, is still in force, which has determined that, even today, there are numerous equality deficits: few women in judicial high courts, harassment, wage gap.

Keywords: Gender equality; Judicial career; Advocacy; Legal professions.

* Una versión inicial de este trabajo, referida solo a la Carrera Judicial, ha sido elaborada por José Fernando Lousada Arochena, "Impacto en la Carrera Judicial de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Cuadernos Digitales de Formación del CGPJ* (Madrid, 2017). El texto del estudio ha sido actualizado y mejorado, incluyendo además a la Abogacía, aunque el epílogo sea extrapolable a todas las profesiones jurídicas. Dado que es un texto con origen en una intervención oral, presenta una redacción acorde con ese origen oral, lo que se ha preferido mantener.

1. Introducción: Un poco de historia

En el principio mismo de la tradición literaria occidental, en la *Odisea* de Homero, en su primer poema, encontramos el primer ejemplo documentado de un hombre diciéndole a una mujer que no puede hablar en público. Penélope, la esposa de Ulises, ahuyenta a sus pretendientes mientras Ulises vuelve de la guerra de Troya. En ese primer poema Penélope desciende de sus aposentos privados a la gran sala del palacio donde un poeta canta, a la vista de sus pretendientes, las vicisitudes de los héroes griegos para volver a su hogar. Penélope pide que cante un tema más alegre. Interviene entonces Telémaco, su hijo: “Madre mía, vete adentro de la casa y ocúpate de tus labores propias, del telar y de la rueca ... El relato estará al cuidado de los hombres, y sobre todo al mío. Mío es pues, el gobierno de la casa”. Aun siendo Telémaco un joven imberbe, y Penélope una mujer madura, la ha desautorizado a hablar en público.

Resulta este ejemplo (que ha recordado Mary Beard, 2018, pp. 15-16) una prueba bien palpable de que, desde los mismos orígenes de nuestra Civilización Occidental, las voces de las mujeres son acalladas en la esfera pública. El relato, atendiendo al significado del término griego original, es el discurso público acreditado y Telémaco constata que está al cuidado de los hombres, mientras que las mujeres se encuentran confinadas en la charla ociosa, el parloteo o el chismorre; un prejuicio que todavía aparece en nuestra vida pública contemporánea, desde los escaños del parlamento hasta los centros de trabajo, haciendo de menos el discurso de las mujeres, o directamente insultando, vejando o minusvalorando a aquellas dedicadas a lo público.

Se relatan en las obras clásicas escasos ejemplos sobre mujeres que hayan hablado en el foro, y tan revelador como su escasez es el trato recibido de sus coetáneos. Mesia se defendió a sí misma con éxito ante los tribunales, lo que se justificaba en “que tenía una auténtica naturaleza masculina”, de ahí que sus coetáneos la apodaron “la andrógina”. Afrania solía iniciar y defender en público sus demandas y de ella se decía que “todo el mundo estaba harta de sus ladridos”, y se documentó su muerte en el año 48 a. de C. porque “con semejantes bichos es más importante documentar su muerte que su nacimiento”. Un dicho del Siglo II fue: “una mujer debería guardarse modestamente de exponer su voz ante extraños del mismo modo que se guardaría de quitarse la ropa”.

Los jurisperitos romanos (Gayo, Ulpiano) justificaban estas y otras diferencias entre los hombres y las mujeres en la ligereza del juicio femenino (*propter animi levitatem*), en la debilidad natural del sexo (*propter sexus infirmitatem*) y en la ignorancia de las cosas del foro (*propter forensium rerum ignorantia*); precisamente esta supuesta ignorancia de las cosas del foro es la que en especial justificaba el apartar a las mujeres de la esfera pública, esto es del mundo de la Política y del Derecho.

Por ello, la totalidad de las profesiones jurídicas, entre ellas la de juzgar, han estado históricamente vedadas a las mujeres. Aunque han existido algunas contadas

excepciones a lo largo de la Historia, se podría afirmar con un cierto énfasis y sin incurrir en una gran inexactitud que fueron hombres todos los jurisconsultos de Roma, todos los glosadores medievales, todos los juristas de la Baja Edad Media y de la Edad Moderna, y, hasta hace no mucho, lo han sido todos los de la Edad Contemporánea.

Baste una pincelada proveniente nada menos que del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América. En *Bradwell vs. Illinois* (1872), se resolvió una demanda de Mira Bradwell contra el Estado de Illinois, por prohibirle a las mujeres el ejercicio de la Abogacía. Se desestimó la demanda con el argumento de que el derecho a ejercer una profesión no se garantiza en la Constitución de los Estados Unidos, con lo cual Illinois era libre para prohibir a las mujeres la práctica del Derecho. Y en un voto concurrente, el Juez Bradley iba más allá pues proponía desestimar la demanda porque la prohibición de la práctica del Derecho se justificaba en que “el más alto destino y misión de la mujer es cumplir las funciones benéficas de esposa y madre: es la Ley del Creador”.

¿Cómo es posible que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos dictara esta Sentencia cuando la Declaración de Independencia, datada casi cien años antes (1776), comienza afirmando que “consideramos verdades evidentes en sí mismas que todos los hombres han sido creados iguales”? En primer lugar, negando que los hombres a los que se refiere la Constitución incluyan a las mujeres; no es un masculino genérico; de ahí la importancia que para el Feminismo siempre ha tenido que el lenguaje sea inclusivo. En segundo lugar, concibiendo la igualdad sin incluir la igualdad en el texto de la ley. Y, en último lugar, haciendo prevalecer los prejuicios sobre la misma Constitución: los prejuicios de la dedicación de las mujeres al hogar y su ignorancia de las cosas del foro.

2. La situación de partida en España

No era obviamente distinta la situación en Europa en general ni en particular España, donde las mujeres se encontraban con una doble barrera para acceder a las profesiones jurídicas: la primera, la educativa; la segunda, la prohibición de acceder a ciertos cargos públicos vinculados al ejercicio del Derecho, singularmente la Judicatura.

2.1. Las barreras educativas

El derecho de las mujeres a la educación se limitaba a la educación primaria, y no en las condiciones de los hombres, sino impartíéndoseles una educación, según la Novísima Recopilación (1805), “en el ejercicio de las virtudes y labores propias de su sexo, dirigiendo a las niñas desde su infancia y en los primeros pasos de su inteligencia en el manejo de sus casas y en las labores que las corresponden, que es la raíz fundamental de la conservación y aumento de la Religión”. Si este era el designio oficial, no eran diferentes las propuestas de reforma: el ilustrado Gaspar Melchor de Jovellanos consideraba la educación de la mujer para “formar buenas y virtuosas madres de familia” (*Bases para la formación de un plan general de instrucción pública*, 1809). Coincidencia de los designios oficiales con las propuestas de reforma educativa que

determinó que durante todo el Siglo XIX y una gran parte del Siglo XX la educación de las mujeres se sustentase en un principio utilitarista: estudiar aquello que les servirá para asumir las tareas propias de su sexo. El último remedo de tal tendencia fue la asignatura de hogar que muchos y muchas aún conocimos en el Bachillerato Unificado Polivalente.

La educación universitaria estaba vedada a las mujeres, y luego se empezó a permitir con autorización gubernativa. Fue Concepción Arenal Daponte la primera mujer en acceder a las aulas de la Facultad de Derecho, quien tuvo que disfrazarse de hombre, se cortó el pelo, vistió levita, capa y sombrero de copa, y al descubrirse su identidad intervino el rector y tras un examen satisfactorio fue autorizada a asistir a clases, lo que hará desde 1842 a 1845 bajo un riguroso ritual con el fin de evitar el contacto con sus compañeros varones; así fue la carrera de la primera mujer jurista.

Eran, en palabras de Rosalía de Castro (en el breve prólogo a su primera novela: *La hija del mar*, 1859), las “migajas de libertad al pie de la mesa del rico, que se llama Siglo XIX”; Siglo XIX que ha permitido a las mujeres —sigue diciendo Rosalía— “el regalo de creer que podemos escribir libros” una vez que ya están “pasados aquellos tiempos en que se discutía formalmente si la mujer tenía alma y si podía pensar”.

Otra ilustre gallega, Emilia Pardo Bazán criticaba, en el Congreso Pedagógico de la Institución Libre de Enseñanza (Madrid, 1882), que la educación que las españolas recibían no era tal, sino una “doma” a través de la cual se les transmitían los valores de pasividad, obediencia y sumisión a sus maridos. También reclamó el derecho de las mujeres a acceder a todos los niveles educativos y a ejercer cualquier profesión.

Debemos recordar que fue una Real Orden de 8 de marzo de 1910 la que estableció que “se concedan, sin necesidad de consultar a la superioridad, las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial y no oficial solicitadas por las mujeres”.

En 1922, María Ascensión Chirivella Marín fue la primera mujer licenciada en Derecho en colegiarse como abogada en el Colegio de Valencia. Tres años después Victoria Kent Siano fue la primera en colegiarse en el Colegio de Madrid y un año después Clara Campoamor Rodríguez la segunda, ambas las primeras Diputadas a Cortes con la II República, siendo muy bien conocido su debate sobre el voto femenino.

2.2. Las prohibiciones profesionales

Superada la barrera educativa, quedaba todavía la prohibición de acceder a ciertos cargos públicos vinculados al ejercicio del Derecho, singularmente la Judicatura.

En las Siete Partidas de Alfonso X el Sabio se establecía que no pueden ser jueces, juntamente con los locos, menores, ciegos y sordomudos, “las mujeres porque non sería cosa guisada que estouiessen entre la muchedumbre de los omes librando los pleitos”. O sea, sería deshonesto y sin razón que las mujeres estuviesen en el ayuntamiento de los hombres librando pleitos. Tal incapacidad absoluta, no obstante,

encontraba excepciones en aquellas mujeres que poseían una determinada categoría social, pues la Reina, las Condesas o Señoras que heredaran algún Reino o tierra, no estarían afectadas por la incapacitación, siempre que se vieran asesoradas por consejos de hombres sabios, porque “si en alguna cosa erraren la sepan aconsejar y enmendar”.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1870, aunque no contemplaba explícitamente la prohibición (artículos 109 y siguientes), cuando se refería a los “jueces y magistrados” se estaba refiriendo a los varones, como lo delata el que en varias ocasiones se refería a la “mujer” del juez o magistrado, por ejemplo para prohibirle a estos ejercer jurisdicción que comprendiera el pueblo en que su mujer hubiere residido de continuo en los cinco años anteriores al nombramiento, o poseyere bienes raíces o ejerciera alguna industria (artículo 117), o para prohibirle dentro de su jurisdicción ejercer a través de su mujer industria, comercio o granjería, o tomar parte en empresas o sociedades mercantiles (artículo 119), o para sancionar a los jueces o magistrados cuando se casaren con mujer nacida dentro su jurisdicción, a no haber sido accidental su nacimiento, o con la que estuviere establecida en él, o poseyere en el mismo bienes inmuebles (artículo 230). Con lo cual no solo se dejaba claro que el juez era un hombre, otra vez más a través del uso de un masculino que no era genérico; sino que a la vez se estaba perfilando cual era el papel subordinado a ocupar por su mujer. Todavía hoy en día la palabra “jueza” tiene como uno de sus dos significados admitidos por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, el de ser “la mujer del juez”.

Dentro del tímido aperturismo que caracterizó al tardofranquismo, la Ley 56/1961, de 22 de julio, de derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, introdujo una cláusula general de igualdad para que las mujeres pudieran participar en las mismas condiciones que los hombres en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas en Administraciones Públicas, aunque se exceptionaba de esta cláusula general “la Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral” —artículo 3.2.c)—. Se trataba de una prohibición poco comprensible porque si se buscaba evitar, con fundamento paternalista, la confrontación de la supuesta sensibilidad femenina con la realidad de un conflicto no se acababa de entender porque se exceptionaba de la prohibición a la jurisdicción social que, por la conflictividad laboral y por la intermediación de los juicios, precisamente determina una especial cercanía entre el juez y el conflicto, desde luego mayor que la de un proceso civil.

Fue la debilidad del fundamento de la prohibición de acceder a cargos judiciales y fiscales frente a la cláusula general de igualdad de acceso, lo que determinó que la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, derogase la excepción del artículo 3.2.c) de la Ley 56/1961. Su Exposición de Motivos justificaba la derogación en que si “tal excepción respondió, sin duda, no a la idea de una falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para desempeñar tales cargos, sino más bien a una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles ... los

motivos de la protección que la Ley quiso dispensar a los sentimientos de la mujer deben estimarse superados por la propia realidad social y porque la mujer que se sienta llamada al ejercicio de la función judicial habrá de encontrar en ella ocasiones de satisfacer su vocación, que la compensarán de las aflicciones que pueda depararle".

Tras el cambio normativo, en 1971 María Jover Carrión aprobó las oposiciones de Juez Comarcal y Concepción del Carmen Venero fue designada jueza de un Tribunal Tutelar de Menores que, como afirmó la prensa de la época, es un cargo que "entra de lleno en las características, cualidades y aptitudes con que la feminidad ha sido milenariamente adornada". Dos años más tarde, María Belén del Valle Díaz lograba ser la primera mujer que accedió a la carrera fiscal. Hemos de esperar al 23 de enero de 1978 para que Josefina Triguero Aguado tomase posesión de su plaza como Jueza de Primera Instancia e Instrucción en el Juzgado de Naval Moral de la Mata en Badajoz. En 1981 Margarita Robles Fernández aprobó las oposiciones con el número 1 y en 1991 fue la primera en alcanzar una Presidencia de Audiencia Provincial, la de Barcelona. Y Milagros Calvo Ibarlucea, que accedió en 1979 a la carrera fiscal, y posteriormente al Cuerpo de Magistratura de Trabajo, se convirtió en 2002 en Magistrada del Tribunal Supremo, destinada en la Sala de Social: la primera Magistrada del Tribunal Supremo.

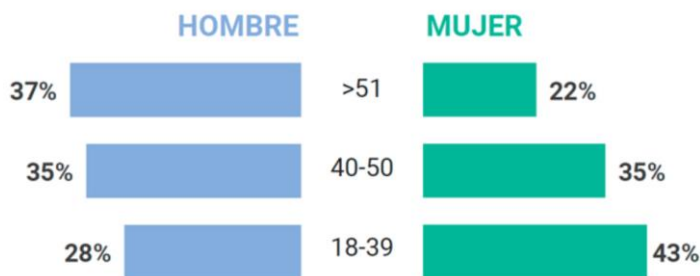
No ha sido muy diferente la situación de otros cuerpos jurídicos. La Notaría fue un caso curioso pues en la II República se permitió a las mujeres presentarse a las oposiciones. El Régimen franquista lo prohibió en 1942, pero, dadas las expectativas levantadas por la norma republicana, permitió transitoriamente el acceso de las mujeres, y así fue como hasta 1946 aprobaron tres mujeres (Consuelo Mendizábal Álvarez, Margarita Baudín Sánchez y Carolina Bono Huerta). Pasada la vigencia de la disposición transitoria, se volvió a la prohibición, que no se levantó definitivamente hasta la Ley 56/1961, de 22 de julio, de derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. Siendo desde ahí que empezaron a entrar otras mujeres aparte de aquellas tres.

3. La situación actual en España

3.1. Los datos cuantitativos

Abiertas a las mujeres las profesiones jurídicas, las mujeres han accedido a todas ellas de una manera masiva, e incluso en algunas la feminización resulta significativa.

En la Abogacía, la paridad está prácticamente conseguida. En la Encuesta sobre igualdad de género realizada por la Abogacía Española en 2017, se constataba que las abogadas representan el 44% y los abogados, el 56% del total de ejercientes en España. Atendiendo a los rangos de edad, la mayoría de los hombres se encuentra en el rango de más de 51 años (el 37%), mientras ese rango es el que menos mujeres ocupa (el 22%).



En la Carrera Judicial, según el Informe de la Estructura de la Carrera Judicial de 2019, las mujeres ya son mayoría (el 53,1%) frente a los hombres (el 46,1%), si bien también se acusa una significativa brecha de género generacional como se puede ver:

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO

	Rango de edad						TOTAL
	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 o más	
Mujer	60,9%	67,1%	64,7%	49,0%	26,9%	6,5%	53,9%
Varón	39,1%	32,9%	35,3%	51,0%	73,1%	93,5%	46,1%

No vamos a aburrir con más datos de otras profesiones jurídicas, si bien las tendencias de la Abogacía y de la Carrera Judicial seguramente se pueden extrapolar a las demás profesiones jurídicas: una masiva incorporación de mujeres a las distintas profesionales jurídicas, apreciándose en algunos colectivos profesionales feminización incipiente, y la existencia de significativas brechas de género de carácter generacional.

3.2. Los datos cualitativos

Sin embargo, la incorporación masiva de mujeres a las profesiones jurídicas derivada del reconocimiento de la igualdad de trato en las normas jurídicas, no trae consigo la igualdad efectiva de las juristas y los juristas. La afirmación, a veces escuchadas, de que con la incorporación de mujeres a las profesiones jurídicas es cuestión de tiempo que la igualdad se alcance, es una afirmación que se sustenta sobre fundamentos teóricos erróneos, pues es una afirmación que pivota sobre el concepto de sexo —no sobre el concepto de género—, se sustentan en ideas de igualdad formal —no en ideas de igualdad material—, y consideran la discriminación de las mujeres como un fenómeno puntual vinculado a la diferencia de trato respecto a los hombres —cuando es que la discriminación obedece a las diferencias de estado entre mujeres y hombres—.

De nuevo vamos a centrarnos en la Carrera Judicial y en la Abogacía como paradigmas de la exposición para comprobar como la desigualdad sigue existiendo en ambas profesiones jurídicas a pesar del masivo acceso de mujeres a ambas profesiones.

3.2.1. La Carrera Judicial

En la Carrera Judicial, la desigualdad de género se manifiesta de una manera muy significativa en las cúpulas judiciales y al respecto véanse los siguientes datos:

MAGISTRADOS DEL SUPREMO EN ACTIVO

	TOTAL	Edad Media	Antigüedad media en la carrera	Antigüedad media como Magistrados	Antigüedad media como Magistrado del Supremo
Mujer	15	62,2	32,1	30,4	7,3
Varón	65	64,4	30,5	30,6	10,1
TOTAL	80	64,0	30,8	32,9	9,6

Otra demostración de la persistencia de desigualdad real, más allá de la igualdad formal, es la constatación —con la simple lectura del Boletín Oficial del Estado donde se publica el pase a excedencia de los miembros de la Carrera Judicial— de que son casi exclusivamente las juezas quienes disfrutan excedencias para el cuidado de hijos, hijas o de familiares —incluso, y esto se dice por conocimiento propio, cuando su cónyuge tiene una retribución inferior—. Aquí se aprecia la existencia de mecanismos informales de presión social dirigidos a colocar a las mujeres en su “lugar natural” que no aparecen neutralizados con el formal reconocimiento de derechos de corresponsabilidad en el estatuto judicial. Mecanismos que no operan en igualdad con los hombres, pues la presión social a lo que empuja a los hombres es precisamente a lo contrario, es decir, a desatender la vida personal y familiar en beneficio de la carrera profesional. Hasta el extremo de que es habitual en los discursos referirse al abandono de la familia por la dedicación a la profesión, lo que desde luego constituye un más que dudoso mérito.

Igualmente, en la Carrera Judicial, como en la Abogacía, se manifiestan situaciones de trato sexista e incluso de acoso laboral o sexual. No hay estadísticas sobre los comentarios —provenientes de superiores, de otros compañeros e incluso compañeras o de profesionales del foro— que —a veces disfrazados de cierta caballerosidad o de falso paternalismo— son despectivos hacia las mujeres o los valores considerados femeninos, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género, comentarios de demérito de la valía profesional o simple incomodidad por el hecho de la maternidad, observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o, en general, comentarios de minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporta conforme a los roles socialmente asignados a su sexo, incluso también comentarios homófobos o lesbófobos.

Algunos de estos comentarios han sido particularmente conocidos, en especial en relación con las primera juezas que ingresaron en la carrera judicial o llegaron por primera vez a determinados juzgados o tribunales. Según una anécdota referida a Margarita Robles Fernández (recogida por Milagros Otero Parga, 2013, p. 463), un respetabilísimo forense tenía la costumbre de regalar un libro al primero de la promoción, eligiendo la obra de Salvador de Madariaga *Mujeres españolas* y felicitando en la dedicatoria a la nueva juez, aunque le recordaba que no olvidase que lo más importante para ella debía ser convertirse en una buena esposa y madre; al segundo de la promoción le compró *El Quijote*, y escribió en la dedicatoria su reconocimiento por la caballerosidad que había demostrado cediéndole el primer puesto a su compañera.

Otro comentario despectivo, este con trascendencia pública, fue el realizado por un Vocal del Consejo General del Poder Judicial cuando fue nombrada Milagros Calvo Ibarlucea como primera Magistrada del Tribunal Supremo, pues la tachó de “florero”.

Unos comentarios que, en muchas ocasiones, no pasarán de la mera anécdota sin más repercusión, pero en otras no pocas ocasiones, acabarán siendo la guía de una decisión gubernativa de un superior hacia un inferior —eligiendo a un hombre en vez de a una mujer para un ascenso, o para impartir una clase de formación, o para elegir a quien haya de llevar un litigio—, y/o acabarán haciendo mella en las personas concernidas —no ejercitando un derecho de maternidad o conciliación al que tenían derecho, o directamente sufriendo demérito en la salud derivado de los comentarios—

3.2.2. La Abogacía

En la Abogacía, algunos de los datos ofrecidos en la Encuesta sobre igualdad de género realizada por la Abogacía Española en 2017 resultan ser muy significativos:

— En cuanto a la brecha salarial: uno de cada diez hombres (10%) tiene unos ingresos superiores a los 5.000€ y prácticamente el mismo número (8%) percibe menos de 1.000€; en cambio, solo el 2% de las mujeres ingresa más de 5.000€ y casi una de cada cinco (17%) obtiene menos de 1.000€; siendo la media de ingresos mensuales de la profesión la de 1.750 euros, la mayoría de las mujeres (63%) percibe unas retribuciones por debajo de la media, mientras que los hombres son algo menos de la mitad (48%).

— En cuanto a la conciliación: el 37% de los abogados consideran que son suficientes las medidas de conciliación existentes, mientras que ello solo lo consideran el 17% de las abogadas; el 49% de las abogadas son muy críticas con las medidas de conciliación existentes, mientras que ello solo lo consideran el 28% de los abogados.

— En cuanto al techo de cristal: la baja representación femenina se aprecia sobre todo en los grandes bufetes, siendo mejor la situación en bufetes menores, y existiendo mayor representación femenina en los órganos colegiados. Un informe de la consultora Iberian Lawyer de 2019 destaca que en los grandes bufetes solo hay un 16% de socias.

— En cuanto al trato profesional: de las casi 67.000 abogadas ejercientes en España, aproximadamente 40.000 reconocen abierta y explícitamente haber sentido discriminación por razón de género a lo largo de su carrera, y casi 28.000 ponen de manifiesto que esta situación se ha producido de forma recurrente por sus propios compañeros de profesión; los comentarios despectivos y la intimidación recurrente son también expresados por el 30% y el 25%, respectivamente; y hasta un 4% (unas 2.700 abogadas) reconoce tocamientos al menos una vez en su carrera por parte de un hombre.

Sobre esta cuestión, es de interés el estudio de la International Bar Association (presentado el 22/01/2020 en Madrid en el Consejo General de la Abogacía Española) según el cual una de cada 2 mujeres encuestadas asegura haber sido víctimas de acoso laboral, y una de cada 3 haber sufrido acoso sexual. En el caso de los hombres las cifras disminuyen a uno de cada 3 para el acoso laboral y uno de cada 14 para el acoso sexual.

Un último aspecto significativo es el relativo a la cobertura que en la Mutualidad de la Abogacía se le da a la maternidad. Hasta 2006 ni siquiera era una contingencia cubierta, lo que dice mucho acerca del perfil masculinizado de las personas aseguradas. Desde entonces la maternidad se cubre dentro de las garantías básicas de incapacidad temporal con un pago a tanto alzado que actualmente es de 3.600 euros. Lo que supone, desde un punto de vista nominal, una rechazable equiparación entre el embarazo / parto y la enfermedad (desde 1994 superada en el Sistema de Seguridad Social al desvincular la prestación de maternidad de la de incapacidad temporal, pero que aún hoy en día se mantiene en el régimen de prestaciones de la Mutualidad de la Abogacía). Y desde un punto de vista material, una cobertura económica que, si la abogada disfrutase las 16 semanas que le corresponderían en la Seguridad Social, supondría 900 euros cada 4 semanas, resultando en suma una cuantía inferior al salario mínimo interprofesional.

4. Las causas de la desigualdad

La persistencia de la desigualdad real a pesar de la igualdad formal obedece a que la discriminación de las mujeres no se sustenta en su sexo, sino en el género que, como es sobradamente sabido, no son las diferencias físicas entre los dos sexos, sino un añadido sociocultural que coloca a los hombres en posición de superioridad/dominación y a las mujeres en posición de inferioridad/sumisión. O, si se quiere decir de otra manera, es una discriminación sistémica, institucional o difusa que se puede manifestar en diferencias puntuales de trato, pero cuyo calado más profundo se encuentra en las diferencias estructurales de estado derivadas de la implantación de un modelo androcéntrico. Los hombres, estando el modelo hecho a su medida, adquieren, por el solo hecho de serlo, el poder en la totalidad de las relaciones sociales —en la sexualidad, la familia, el trabajo, el deporte o la política—, mientras las mujeres, por el solo hecho de serlo, se sitúan en subordinación —al no vivir la sexualidad, la

familia, el trabajo, el deporte o la política, u otras relaciones sociales, como hacen los hombres—.

Aplicado esto al mundo del trabajo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social se han construido, desde finales del Siglo XIX y durante el Siglo XX, sobre un modelo de trabajador que es, precisamente, el de un trabajador varón, cabeza de familia, que, al estar liberado de responsabilidades familiares, dispone de tiempo para dedicarlo al trabajo extradoméstico; y aunque es verdad que la realidad sociolaboral ha evolucionado notablemente en las últimas décadas del Siglo XX y en este Siglo XXI, en gran medida al trabajador se le sigue exigiendo una amplia disponibilidad temporal dentro de unos horarios que no están pensados para la conciliación con la vida familiar.

Si esto es así con carácter general en el mundo del trabajo, la masculinidad del modelo se aprecia aún más intensa en las profesiones jurídicas porque están ligadas a la participación en el foro y en la vida pública, en suma a la participación en aquellas actividades de autoridad o de ejercicio de poder. Volvamos de nuevo la vista a la Antigüedad: a principios del Siglo IV a. de C. Aristófanes dedicó una comedia entera a la fantasía de que las mujeres pudieran hacerse cargo del gobierno del Estado; y una parte de la broma consistía en que eran incapaces de hablar en público con la propiedad que exigía el elevado lenguaje de la política masculina. Más de veinte siglos después Friedrich Hegel lo expresó con rotundidad: “el Estado en que gobiernan mujeres y jóvenes, Estado echado a perder” (*Fundamentos de Filosofía del Derecho*, 1821).

No es así de extrañar que la profesión jurídica de autoridad y ejercicio del poder por excelencia, la de juzgar, se haya construido sobre un modelo claramente masculino. Si a ello le añadimos el concepto de juez burocrático que implantó Napoleón y que ha sido reproducido en la Europa Continental, y en particular desde el Siglo XIX en España, la conclusión ha sido un modelo de juez varón cuya independencia se reconoce en palabras altisonantes, pero en realidad sometido a incapacidades, incompatibilidades y prohibiciones legales que lo encerraban en una torre de marfil alejada de las convulsiones sociales, a una disciplina de hierro impuesta a través de hombres de confianza del poder político, y a una conducta ejemplar en su vida personal y familiar según la moralidad imperante; en suma un juez sacerdote dedicado a sus funciones y subordinando a ellas su vida personal y familiar, obligando a su mujer y familia a seguirlo en su periplo vital (Lousada Arochena / Ron Curiel, 2015, pp. 42-43).

Hora es ya de abandonar, a los efectos de construir el estatuto judicial del Siglo XXI, el modelo de juez sacerdote de corte marcadamente masculino para pasar a un modelo de juez/jueza constitucional, cercano a la sociedad, con vida personal y familiar, y que, por esas mismas circunstancias, sea capaz de satisfacer el derecho de la ciudadanía a la independencia judicial en el Estado social y democrático de Derecho.

Y esto mismo se puede predicar de todas las profesiones jurídicas. Solamente cuando se produzca esa transición de unas estructuras de poder masculinas a otras

estructuras integradoras de las mujeres en todas las profesiones jurídicas se alcanzará una igualdad efectiva de los sexos en este ámbito. Pues —y acudiré de nuevo a palabras de Mary Beard— “no es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada, está codificada como masculina: lo que hay que hacer es cambiar la estructura”.

5. La transversalidad del género

¿Cómo se puede luchar contra una discriminación sistémica, institucional o difusa que se encuentra enquistada en las estructuras de la sociedad? Solo con un arma que tenga ese alcance, es decir con un arma que cambie la estructura de las relaciones sociales. Y ese alcance no lo tiene la tradicional concepción de la igualdad de los sexos como una igualdad de trato basada en la comparación con un modelo masculino y en la igualación de la mujer a ese modelo, entre otras muchas razones por las tres siguientes:

(1) porque la extensión a las mujeres de derechos pensados para los hombres —es decir, el asimilacionismo de las mujeres a un sistema androcéntrico— conduce a nuevas desigualdades —por ejemplo, se les permite trabajar, pero el Derecho del Trabajo, construido sobre el modelo masculino, las sitúa en desventaja, obligándolas a decidir entre un trabajo sin maternidad o una maternidad sin trabajo: en ambos casos con la consecuencia de la perpetuación del *statu quo*: es el dilema de Wollstonecraft—;

(2) porque cuanto más lejos esté una mujer del modelo masculino a consecuencia de factores confluente de discriminación más difícil resultará encontrar un módulo de comparación que permita la aplicación de unas leyes de igualdad basadas en la comparación —a pesar de que en esas circunstancias de discriminación múltiple sería cuando más necesario resultaría aplicar la igualdad a la mujer en cuestión—; y

(3) porque no es posible conceder a las mujeres —si no es aparentando conceder privilegios— derechos inexistentes en un modelo masculino —así, la protección frente a la violencia de género aún se sigue valorando por amplios sectores de la opinión pública como un privilegio hacia las mujeres que no se les concede a los hombres—.

Por ello, una adecuada respuesta jurídica a la discriminación sistémica, institucional o difusa nos obliga a cuestionar el modelo de referencia para erradicar la situación de subordinación de la mujer y, en consecuencia, para empoderarla frente al hombre. No se trata —si se nos permite una metáfora— de repartir la tarta de los hombres con las mujeres, sino de cambiar la receta de la tarta; o de permitir a las mujeres vestir el traje chaqueta masculino, sino de que el traje valga para los dos sexos.

El cuestionamiento del modelo de referencia —considerado masculino—, y su adecuación a las exigencias de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres —las dos operaciones básicas del análisis de género en el Derecho—, se ha juridificado bajo la formulación del principio de transversalidad de la dimensión de género que responde con generalidad al problema también general de institucionalización de la

discriminación (Lousada Arochena, 2014, 2020), dando lugar a lo que algunas autoras denominan el derecho antidisubordinador (Barrère Unzueta, 2019, o Gil Ruíz, 2018). Si se hace bien como debiera, se convertirían la totalidad de leyes del ordenamiento jurídico en unas leyes favorecedoras de la igualdad de mujeres y hombres —es la universalidad objetiva de la transversalidad—, así como a todos los sujetos de derecho en agentes de igualdad —es la universalidad subjetiva de la transversalidad—.

6. Cambios normativos

Ha supuesto la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978 el germen del cambio en orden a profundizar en la igualdad de los sexos. Pero eso no se ha hecho de la noche a la mañana como lo demuestra que, en las primeras elaboraciones del Tribunal Constitucional y en las primeras concepciones del Poder Legislativo, la igualdad se entendió en términos formales. Y aun después de haberse asumido la transversalidad de la dimensión de género en especial a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, todavía queda mucho camino por recorrer.

Si todo eso ha sido así en general, más acentuadas han sido tanto las demoras como las carencias en las profesiones jurídicas, y en particular en la Carrera Judicial. Estamos ante un caso en que podríamos decir con propiedad que hemos ido tarde, mal y a rastras. Seguramente a causa de que en las profesiones jurídicas —como hemos apuntado a lo largo de la exposición— a los prejuicios contra las mujeres que trabajan fuera del hogar, se une el prejuicio adicional de su incapacidad para participar en el foro, para hablar en público, y en suma para asumir autoridad y ejercicio de poder.

De nuevo vamos a centrarnos en la Carrera Judicial y en la Abogacía como paradigmas de la exposición para verificar como se ha abordado el combate contra la desigualdad que, como hemos visto, sigue existiendo en ambas profesiones jurídicas.

6.1. La Carrera Judicial

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, auténtico buque insignia del programa gubernativo de modernización judicial, apenas supuso avances en el ámbito de la igualdad de los sexos, lo que no es de extrañar pues en aquellas épocas imperaba una concepción formal de la igualdad. Aun así, supuso erradicar algunos aspectos rancios de la legalidad anterior —como era la posibilidad de suspensión “por conducta viciosa, por su comportamiento poco honroso, o por su habitual negligencia”, artículo 224.5º de la LOPJ/1870—, introdujo algunas referencias aperturistas —como la contemplación de las uniones de hecho, eso sí, a efectos de incompatibilidades, artículo 391 de la LOPJ/1985—, y, acordándose de que podía haber juezas a su vez madres, introdujo un permiso de catorce semanas en el supuesto de parto —artículo 373.2—.

Más grave desde la óptica de nuestro análisis fue que en las posteriores leyes dirigidas a mejorar la igualdad en las relaciones laborales y funcionariales era un olvido reincidente el relativo a la Carrera Judicial. Ni la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, ni la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ni Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género contenían referencias a la Carrera Judicial. Carencias a veces salvadas por la práctica gubernativa; otras veces por reformas legales tardías; otras veces ni una cosa ni la otra; en todo caso con gran inseguridad jurídica.

La LOIEMH (cuya aplicación acaba de ser analizada en la obra colectiva coordinada por Ventura Franch / García Campá, 2018), supuso, en coherencia con su principio inspirador de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Derecho, acabar definitivamente con el islote robinsoniano que, en las leyes dirigidas a mejorar la igualdad en las relaciones laborales y funcionariales, constituía el estatuto judicial y más ampliamente el aspecto gubernativo del Poder Judicial. Así es que: (1) se crea una Comisión de Igualdad en el Consejo General del Poder Judicial; (2) se introduce la formación en igualdad en la formación inicial y continua; y (3) se ajusta el estatuto judicial al funcional en relación con los derechos de maternidad, conciliación y protección frente a la violencia de género; y (4) se suprimen normas anticonciliación —que estaban más pensadas para el decimonónico modelo de juez sacerdote— como ocurría con el deber de residencia.

Mucho más que en las reformas concretas en el estatuto judicial acometidas a través de la disposición adicional 3ª de la LOIEMH, es en la vinculación del estatuto judicial con la totalidad del programa renovador de la LOIEMH donde se encuentra el impacto más trascendental que debe proyectar la LOIEMH sobre el estatuto judicial. Un programa renovador que obliga a una actuación transversal contra la discriminación de género, pues si esta es una discriminación sistémica, institucional o difusa, la única manera de combatirla es de la misma manera general, y todo ello se proyecta y se concreta en el estatuto judicial a través de una revisión total en perspectiva de género.

Precisamente eso es lo que se está comenzando a acometer a través de una serie de actuaciones de calado transversal, siendo la principal los dos Planes de Igualdad.

El I Plan (Acuerdo de 14 de febrero de 2013 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial) se construyó alrededor de los siguientes 11 Ejes de Actuación. El II Plan (Acuerdo de 30 de enero de 2020 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial) realiza un diagnóstico de situación en el cual se presenta la situación al momento de adopción del I Plan para compararla con la vigente a la fecha del II Plan, y en qué medida se ha cumplido el I Plan y sus resultados. Además, el II Plan concreta más las medidas a adoptar en ejecución de cada uno de los ejes de actuación alrededor de los cuales se construye, e incrementa su número de 11 a 20: (1) Acceso a la Carrera Judicial. (2)

Promoción profesional. (3) Formación profesional. (4) Conciliación. (5) Estabilidad territorial. (6) Seguridad y salud. (7) Acoso y violencia. (8) Lenguaje no sexista. (9) Retribuciones. (10) Actuación inspectora y disciplinaria. (11) Relaciones internacionales. (12) Tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (13) Gestión de la edad. (14) Imagen de la Justicia. (15) Información y participación. (16) Redes de igualdad y conciliación. (17) Transversalidad de la igualdad. (18) Juzgar con perspectiva de género. (19) Informe anual. (20) Seguimiento, revisión y ejecución.

También es importante mencionar en este momento —pues su elaboración y aprobación era uno de los objetivos del I Plan de Igualdad y su mejora lo es del II— el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial (2016), que es fruto de la colaboración entre la Comisión de Igualdad y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial. La necesidad de un Protocolo antiacoso en la Carrera Judicial busca la profundización en los derechos fundamentales, y en particular en los derechos a la igualdad de género y a la tutela frente a cualquier clase de discriminación, conjugada con un entendimiento novedoso de los riesgos laborales, que juntamente con los riesgos físicos incluye a los riesgos psicosociales.

6.2. La Abogacía

Las acciones en favor de la igualdad comenzaron a tomar cuerpo a comienzos de 2017 con la creación de un grupo de trabajo por la igualdad. El año 2017 fue declarado el “año de la igualdad”. Un grupo cuya evolución permitió confeccionar un primer “Plan de Acciones por la Igualdad de la Abogacía”. Entre las actividades específicas de la Abogacía Española en igualdad de género destacar el Congreso de Derechos Humanos de la Fundación Abogacía Española y los Premios Derechos Humanos celebrados en 2017 bajo el lema “Derechos Humanos = Derechos en Igualdad”. En el Congreso se presentaron los resultados (a los que nos hemos referido) de la primera Macroencuesta realizada en España sobre Igualdad de Género en la Abogacía y en la Justicia, a la que contestaron 2.000 abogadas y abogados.

El 8 de marzo de 2018 la presidenta del Consejo General de la Abogacía Española, Victoria Ortega Benito, firmó el acuerdo que puso en marcha la elaboración del Plan de Igualdad del Consejo General. El ámbito de aplicación del Plan es el propio Consejo General, con el horizonte de que sirva de referencia para los 83 Colegios de la Abogacía y también para los despachos que quieran implantarlo. Entre los objetivos de este plan, se encuentran: eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización; consolidación del principio de igualdad en la gestión del Consejo General de la Abogacía Española; asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de género (trato y oportunidades); favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar; prevenir el acoso sexual y el acoso sexista.

Ratificado en febrero de 2019 el Plan de Igualdad, unas semanas más tarde se distribuyó entre los diferentes decanatos la Guía de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Colegios de la Abogacía con la finalidad de lograr el asentamiento y promoción del principio de igualdad, tanto a nivel corporativo como profesional.

El 11 de octubre de 2019, el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española aprobó la creación de una Comisión ordinaria dentro de su estructura para la Igualdad.

7. Epílogo

Los cambios normativos liderados por la LOIEMH y las actuaciones realizadas en la Carrera Judicial y en la Abogacía nos sirven de ejemplo para corroborar que el cambio está en marcha en las profesiones jurídicas mediante medidas que, yendo más allá de la igualdad de trato, se dirigen a una auténtica igualdad de oportunidades. Ahora bien, la publicación oficial de las leyes no trae sin más el cambio en la realidad de las cosas, y menos cuando se trata de leyes que, con apenas unos pocos años de vigencia, luchan contra prejuicios que vienen desde los orígenes de nuestra Civilización. Sin la efectividad práctica de la LOIEMH, y, en lo que se refiere a las profesiones jurídicas, sin la efectividad práctica de los planes de igualdad que pretenden implantar los designios de la LOIEMH en todas las profesiones jurídicas, todo lo que dice la LOIEMH no pasará de ser una idea más o menos romántica sin una eficacia práctica.

Pero en esta lucha contra prejuicios milenarios no basta con la labor de las instituciones, por lo demás mejorable en muchos aspectos. Aquí es donde debe entrar en juego la labor de todas y de todos para que, a través de la capacitación en la materia, nos comprometamos a integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en nuestro ámbito cotidiano de actuación profesional. Capacitación y compromiso es nuestra aportación.

Lo que sin duda repercutirá en la ciudadanía pues no nos cabe la menor duda de que el juez y la jueza que no sufra la desigualdad en sus propias carnes y que concilie adecuadamente vida personal, familiar y profesional sin duda lo repercutirá sobre sus decisiones jurisdiccionales; e igual conclusión se podría afirmar de los abogados y de las abogadas; y más genéricamente de todos los profesionales del mundo del Derecho.

8. Bibliografía

- Barrère Unzueta, M. A. (2019). *Feminismo y Derecho (Fragmentos para un derecho antisubordinatorio)*. Santiago de Chile, Chile: Olejnik,.
- Beard, M. (2018): *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona, España: Crítica.
- Gil Ruíz, J. M. (Coord.). (2018). *El Convenio de Estambul como marco de derecho antisubordinatorio*. Madrid, España: Dykinson.
- Lousada Arochena, J. F. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- (2017). Impacto en la Carrera Judicial de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Cuadernos Digitales de Formación del CGPJ*.
- (2020). *El enjuiciamiento de género*. Madrid, España: Dykinson.
- Lousada Arochena, J.F., Ron Curiel, R.P. (2015): *La independencia judicial*. Madrid, España: Dykinson.
- Otero Parga, M. (2013): Una mujer juez. A propósito del Plan 14/02/2013 de Igualdad de la Carrera Judicial. *Dereito*, Volumen 22.
- Ventura Franch, A. y García Campá, S. (2018). *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Madrid, España: EAranzadi.

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article(*):

Fernández Galiño, M.D. y Lousada Arochena, J.F. (2021). Judicatura, abogacía e igualdad de género. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 4, 18-34, doi: 10.6018/iqual.386571

Fernández Galiño, M.D. y Lousada Arochena, J.F. (2021). Judicatura, abogacía e igualdad de género. [Judicial career, advocacy and gender equality]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 4, 18-34, doi: 10.6018/iqual.386571

(*) La autoría colectiva responde a una contribución conjunta en todos los apartados.