

El suelo pegajoso y el techo de cristal en los principales despachos jurídicos en México

The sticky floors and glass ceilings in the main law firms in Mexico

Ana Luna Serrano

Valeria Rodríguez Gutiérrez

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

Resumen

En este trabajo se determinan las brechas de género que existen en 19 de los despachos jurídicos más importantes de México, y se comprueba la existencia de un *suelo pegajoso* y un *techo de cristal* en ese espacio profesional para las abogadas. Para esto realizamos, primeramente, un repaso de los conceptos *suelo pegajoso* y *techo de cristal*. La metodología utilizada consistió en un análisis cuantitativo a partir de determinar los diez despachos mejor calificados por la revista *Chambers and Partners* (2019) en las áreas de litigio, derecho fiscal y derecho corporativo, en México; posteriormente, se consultaron las páginas de cada uno de los despachos para determinar el porcentaje de mujeres en los puestos de socias y

Abstract

This paper determines the gender gaps prevailing in 19 of the most prestigious law firms in Mexico, proving a *sticky floor* and a *glass ceiling* in this field for women lawyers. The methodology consisted of determining the top 10 law firms according to the *Chambers and Partners* ranking in the areas of litigation, corporate law, and tax law in Mexico; afterward, we consulted each law firm's websites to determine women's percentage associates and partners. The results show that the gender gaps remain wide in both cases, but mostly for partners, reaching 85.04 percent.

asociadas. Los resultados arrojaron que las brechas de género siguen siendo muy amplias en ambos casos, pero más en el caso de las socias, alcanzando los 85.04 puntos porcentuales.

Palabras clave

Abogacía, derecho al trabajo, discriminación sexual, derechos de la mujer, estereotipo sexual.

Keywords

Advocacy, right to employment, sex discrimination, women's rights, sex stereotypes.

Introducción

A lo largo de la historia, a las mujeres se les ha considerado menos competentes que los hombres para las actividades de la vida pública, por lo que se les prepara para cumplir con las actividades domésticas. Estos prejuicios han provocado que su desarrollo profesional se vea entorpecido por una serie de obstáculos innecesarios que se ven obligadas a enfrentar desde el inicio de su vida profesional.

Actualmente, México atraviesa un momento histórico propicio para alcanzar la paridad en el ámbito público. Después de años de lucha, por primera vez, la Secretaría de Gobernación se encuentra a cargo de una mujer, el gabinete presidencial y el Congreso de la Unión son paritarios y, además, recientemente, el Consejo de la Judicatura Federal emitió la primera convocatoria a concurso dirigida exclusivamente a mujeres que deseen ser magistradas federales. A pesar de todos estos avances, aún quedan muchos temas pendientes.

La educación jurídica, en México, es un espacio donde se ha presentado un gran avance en materia de paridad pues desde hace algunos años, como se verá en el desarrollo de este artículo, esta carrera se vio feminizada. Sin embargo, llama mucho la atención la baja representación de mujeres en los máximos cargos y órganos de toma de decisiones dentro de las universidades mexicanas, la falta de paridad dentro del personal académico y en el trabajo de investigación (Ordorika, 2015). Además, un

hecho que resulta bastante preocupante es que, aunque en la licenciatura en derecho la mayoría del estudiantado se compone de mujeres, esto no trasciende al ejercicio profesional.

La pregunta de investigación que tratamos de responder con este trabajo es *¿qué porcentaje de mujeres ocupan los puestos de asociadas y socias de los principales despachos de México?* El objetivo es determinar si existe un *suelo pegajoso* y un *techo de cristal* en las profesiones jurídicas, particularmente en los despachos de mayor prestigio en el país. Nuestra hipótesis es que, aunque la educación jurídica en México ya se ha feminizado, el suelo pegajoso y el techo de cristal prevalecen como obstáculos en los despachos jurídicos.

Para nuestro análisis haremos un repaso por la historia y datos de la feminización de la educación jurídica, así como por el marco conceptual relativo al *suelo pegajoso* y al *techo de cristal*, para posteriormente relatar la metodología utilizada y presentar los resultados obtenidos.

Desarrollo

Feminización de la matrícula en las escuelas de derecho en México

En México, como en el resto de América Latina, la educación es uno de los campos donde se ha demostrado, de una forma más evidente, la desigualdad existente entre hombres y mujeres.

La universidad era una esfera que atendía a grupos pequeños conformados por personas privilegiadas, pero poco a poco pasó a convertirse en un sistema de educación en masa que permitió el ingreso de un mayor número de mujeres en sus aulas (Huerta, 2017). Hacia la década de los treinta se produjo un fenómeno importante para la sociedad. En la mayoría de los países que conforman Latinoamérica, más mujeres comenzaron a egresar de las universidades públicas, proceso que fue irreversible y ocasionó que, con los años, el número de mujeres matriculadas en las universidades de la región fuera en aumento hasta un punto en el que las instituciones de educación superior presentaron un número mayor en la matrícula de mujeres frente a la matrícula de hombres. A este

fenómeno se le conoce como la feminización de la educación superior (Hernández, 2009).

La expansión de la enseñanza universitaria ha contribuido a ampliar los contingentes de personas que ingresan a la licenciatura en derecho y ha hecho más variada su composición social, tanto en términos de género, como de afiliaciones étnicas o pertenencia de clase. Este proceso implica una democratización del acceso a la educación (Bergoglio, 2009).

La licenciatura en derecho es una profesión que por mucho tiempo gozó de prestigio social y era bien remunerada, además de cumplir con tareas que tienen un impacto social directo. Las mujeres se vieron excluidas de esta profesión, ya que la sociedad mexicana consideraba que los atributos *femeninos* no eran compatibles con el derecho.

En virtud de lo anterior, las mujeres fueron excluidas de los programas jurídicos de educación superior y no fue hasta mediados del siglo xx que, tras años de lucha y enfrentamientos contra una sociedad que las quería ver cumpliendo con los roles de género impuestos, comenzaron a ocupar lugares en las escuelas de derecho (Cano, 2012). A partir de entonces, la matrícula de mujeres comenzó a aumentar considerablemente.

Datos publicados por el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho en 2019 y sistematizados por García-Corral, muestran que en 1970 las mujeres “representaban poco más del 25% del estudiantado” (2019: 5). Durante los siguientes años el número de mujeres fue aumentando; para 1995 la proporción de matrícula ya estaba en términos casi paritarios y la tasa de crecimiento para las mujeres era mayor que para los hombres. En cuanto a la distribución del primer ingreso según el sexo, los datos arrojaron que, para el año 2012, las mujeres superaron a los hombres y esta tendencia se mantuvo. Sobre la distribución de titulación según el sexo, es hasta 2008 que los números favorecen a las mujeres. Los resultados arrojados por este estudio nos permiten ver que la licenciatura en derecho se feminizó.

En este sentido, es importante mencionar que no basta con un igual acceso a la educación superior, lo que se requiere no es sólo un asunto de números; se trata también de que, dentro de las instituciones educativas, exista paridad de género en la planta docente, mayor re-

presentación de mujeres en los cargos de autoridad, así como impulsar estrategias para combatir la violencia de género en el ámbito laboral y escolar (Ordorika, 2015).

Sin duda, la licenciatura en derecho es ahora un espacio donde “las mujeres tienen lugar y que con los años han logrado establecer su posición como legítimas estudiantes” (García, 2019: 16); sin embargo, es importante analizar si esto que se observa dentro de las aulas de las facultades de derecho se ha trasladado al plano profesional.

Lamentablemente, la feminización de la educación jurídica en términos cuantitativos no nos puede llevar a conclusiones optimistas apresuradas, pues debemos observar que, a pesar de haber más mujeres tituladas de la licenciatura en derecho que hombres, las posiciones de poder siguen siendo de éstos (García, 2019); por lo tanto, este aumento en el número de mujeres matriculadas en la licenciatura en derecho no se ha visto traducido en mejores oportunidades laborales, mayor participación en puestos de alto nivel y de liderazgo, esferas que siguen siendo ocupadas por hombres, donde las mujeres siguen teniendo baja participación (Zabludovsky, 2015).

El suelo pegajoso y el techo de cristal

Las mujeres siempre hemos tenido que luchar para que reconozcan nuestros derechos, ejemplo de ello es la dificultad con la que se obtuvo el derecho al voto y las luchas para ocupar cargos públicos así como realizar aquellos trabajos que tradicionalmente se consideraban masculinos. A pesar de las victorias obtenidas, aún nos encontramos con un sinnúmero de barreras que no nos permiten avanzar en nuestra carrera, como la doble jornada, la carencia de políticas que permitan conciliar el trabajo y la vida familiar, o la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y prácticas laborales flexibles.

Los estereotipos de género imperantes en nuestra sociedad y el reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos “tienen consecuencias reales y tangibles” (García, 2017: 110) que dan lugar a prejuicios y acciones efectivas de discriminación y violencia que se ma-

nifiestan en las barreras invisibles que tienen que enfrentar las mujeres a lo largo de su ejercicio profesional.

A pesar de que las mujeres nos hemos integrado de forma masiva al mercado laboral, desde hace ya algunas décadas nos encontramos en una evidente posición de desventaja con respecto a los hombres, y esto se debe al hecho de que se han establecido reglas tanto visibles como invisibles en el entorno masculino al que a veces las mujeres tienen dificultad para adaptarse. En este sentido, para las mujeres, el ejercicio profesional implica desenvolverse en un ambiente completamente masculinizado, donde se ven obligadas a trabajar el doble que los hombres para obtener la validación del resto y se ven en dificultades para adaptarse al estilo masculino de trabajo.

Una de las barreras invisibles que mencionamos, y la primera que debemos enfrentar, es el suelo pegajoso. Éste se entiende como todas aquellas dificultades que enfrentan las mujeres ya graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera. Esta barrera está ligada a “prácticas concretas que plantea el espacio privado como el “natural” para las mujeres y que “pega” o adhiere a las mujeres a las tareas de cuidado” (García, 2017: 111).

A las mujeres, por mucho tiempo se nos ha asociado con el trabajo de reproducción, es decir, el cuidado del hogar y de la familia, mientras que el trabajo de producción, el único reconocido económica y socialmente como trabajo, se encuentra reservado a los hombres (Carrasquer, Torn, Tejero y Romero, 1998). En este imaginario, se asume que el trabajo es secundario para las mujeres debido a que tienen menor disposición. Actualmente, son cada vez más las mujeres que deciden tener un empleo y sus niveles de cualificación son equiparables e incluso mayores que el de los hombres (Agut y Martín, 2007; Instituto Nacional de las Mujeres, 2006). A pesar de esto, las desigualdades se hacen presentes y tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral.

El techo de cristal es, entonces, otra de las barreras basadas en prejuicios hacia las mujeres, hecho que les impide alcanzar puestos de alto nivel (Camarena y Saavedra, 2018) y que les imposibilita alcanzar puestos de liderazgo y poder para los que se encuentran capacitadas.

Como resultado de la existencia y persistencia de los estereotipos de género, las mujeres se encuentran concentradas en determinados niveles profesionales donde los puestos son peor pagados, menos reconocidos y valorados, siendo pocas las mujeres que se ocupan de puestos directivos, tanto en [lo] público como en lo privado (Agut y Martín, 2007).

En cuanto a las aspiraciones individuales de las abogadas, de acuerdo con el estudio *Inclusión de la mujer en puestos de liderazgo* realizado por la organización Abogadas MX en 2018,¹ tres de cada cuatro de las abogadas encuestadas desean puestos de liderazgo (Abogadas MX, 2018).

Aunque aspiran a puestos de liderazgo, más de la mitad de las abogadas encuestadas afirmó tener miedo, ya sea de sacrificar tiempo para otras actividades, o por dudar de sus propias capacidades (Abogadas MX, 2018). Al respecto, no debe descartarse que esas otras actividades o dudas sobre sus capacidades puedan ser producto de su socialización como mujeres en el patriarcado.

Ante esto, es necesario que las empresas tomen la iniciativa de implementar medidas para el empoderamiento de las mujeres que sí desean desarrollarse profesionalmente en posiciones de liderazgo.

Empoderamiento de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo

De acuerdo con los principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas de Naciones Unidas, éstas:

[...] pueden ayudar a eliminar los obstáculos que impiden la participación económica de las mujeres; pueden poner el ejemplo y promover a mujeres para ocupar puestos directivos sobre la base del mérito; pueden asegurar la igualdad salarial y las prestaciones a todas las mujeres y los hombres empleados en condiciones que incluyan alternativas laborales más flexibles con fomento de las capacidades de las mujeres para que avancen dentro de la empresa; y crear un ambiente seguro y una política de tolerancia cero hacia todas las formas

¹ Este reporte se basa en una encuesta realizada a 313 mujeres que ocupan el puesto de abogadas en despachos y departamentos jurídicos de empresas en México, con el propósito de entender la situación en la que se encuentra el talento femenino dentro de la profesión jurídica, en su camino hacia los puestos de liderazgo (Abogadas MX, 2018).

de violencia o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo (Organización de las Naciones Unidas — Mujeres, 2016: 11).

Las empresas deberían impulsar el crecimiento de las mujeres hacia puestos de toma de liderazgo, incluso por cuestiones monetarias. De acuerdo con los principios ya citados, la igualdad de género es un buen negocio, y dentro de los ejemplos exitosos de su puesta en práctica se incluyen los siguientes:

- Desarrollar un marco de acción específico, con el apoyo de sistemas, procesos, indicadores de género, métodos de seguimiento y rendición de cuentas.
- Adoptar un plan de igualdad con medidas concretas en el marco de objetivos estratégicos, como: avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres; integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todos los niveles; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres; así como garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Políticas de apoyo a la maternidad que incluyen facilidad del trabajo a distancia desde el sexto mes de embarazo, flexibilidad de horario y ayuda económica por el nacimiento de hijos, tanto para hombres como para mujeres, así como la construcción de guarderías en las instalaciones de la empresa.
- Desarrollar políticas contra la violencia hacia las mujeres en las organizaciones, en particular a la violencia sexual y de discriminación.
- Fortalecer las habilidades y la confianza de las mujeres en sus roles directivos a través de la formación especializada y capacitación constante; favorecer el *networking* y establecer una red sólida de mujeres líderes dentro de la empresa, aumentando su visibilidad y favoreciendo su trabajo colectivo; crear espacios para que las mujeres compartan sus experiencias con impacto directo en la cultura de la organización.
- Evaluar los planes de sucesión desde una perspectiva de género, recabando y analizando evidencia sobre la representación de las mujeres entre las candidaturas seleccionadas para suceder las

posiciones de dirección, en los distintos niveles directivos de la compañía y en cada una de las sedes.

Encontramos que lo que todos estos ejemplos exitosos tienen en común es la institucionalización del compromiso para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. Es importante evaluar el impacto que la implementación de medidas de esta naturaleza está teniendo en el tránsito de las mujeres hacia puestos de liderazgo.

Método

Este trabajo parte de un análisis cuantitativo, de carácter exploratorio, donde a partir de la lista de los diez principales despachos de México, publicada por la página de la revista *Chambers and Partners* (2019), determinaremos el porcentaje de mujeres en puestos de asociadas y el porcentaje de mujeres en los puestos de socias.

Tomamos como muestra los diez despachos mejor calificados de tres áreas representativas de la práctica privada: litigio, derecho fiscal y derecho corporativo. Para obtener el número de asociadas² y de socias, consultamos las páginas de internet oficiales de cada uno de los despachos. Considerando que hay despachos que aparecen en más de una lista, y que el número de socias y asociadas es el mismo, independientemente de la materia que trabaje cada una de ellas en el despacho, optamos por presentar los resultados de manera concentrada.

Resultados

Del listado publicado por la revista *Chambers and Partners* (2019) se desprende que los diez principales despachos en las áreas de litigio, derecho fiscal y derecho corporativo son los mostrados a continuación en la tabla I. Considerando que algunos despachos aparecen en más de un área, el total enlistado es de 24 despachos.

² Cabe puntualizar que dentro del puesto de asociadas se consideraron los puestos de abogada *senior* y *junior*, ya que la mayoría de los despachos no publicaba específicamente esta categoría en sus sitios web.

Tabla I
Principales despachos en las áreas de litigio, derecho fiscal
y derecho corporativo

| Ranking | Litigio | Derecho fiscal | Derecho corporativo |
|---------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 | Hogan Lovells (2018) | Chevez, Ruiz, Zamarripa y Cía., S.C. (2019) | Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez, S.C. (2019) |
| 2 | Martínez, Algaba, de Haro y Curiel S.C. (2019) | Basham, Ringe y Correa, S.C. (2019) | Galicia Abogados, S.C. (2016) |
| 3 | Quijano, Cortina y de la Torre Abogados (2019) | DLA Piper Gallastegui y Lozano (2019) | Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C. (2019) |
| 4 | Santamarina y Steta S.C. (2017) | EY (Ernst & Young) México (2019) | Nader, Hayaux y Goebel, S.C. (2019) |
| 5 | Von Wobeser y Sierra, S.C. (2019) | Sánchez DeVanny Eserverri, S.C. (2017) | Ritch, Mueller, Heather y Nicolau, S.C. (2019) |
| 6 | Baker McKenzie (2019) | Turanzas, Bravo y Ambrosi Anaya Abogados Asociados, S.C. (2019) | Baker McKenzie (2019) |
| 7 | Guerra González y Asociados, S.C. (2019) | Arias y Meurinne, S.C. (2019) | González Calvillo, S.C. (2019) |
| 8 | Loperena, Lerch y Martín Del Campo (2019) | Baker McKenzie (2019) | Hogan Lovells (2018) |
| 9 | Malpica, Iturbe, Buj & Paredes (2019) | Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez, S.C. (2019) | Santamarina y Steta, S.C. (2017) |
| 10 | White & Case S.C. (2019) | Servicios Legales Deloitte (2019) | Von Wobeser y Sierra, S.C. (2019) |

Fuente: Elaboración propia con datos de *Chambers and Partners* (2019).

Se consultaron los sitios oficiales de cada uno de los despachos para obtener la información sobre el número de mujeres en puestos de asociadas y socias, pero cuatro de ellos³ no tienen publicada la informa-

³ Arias y Meurinne, S.C., Servicios Legales Deloitte y Loperena, Lerch, Ernst & Young y Martín Del Campo.

ción, y otro de ellos⁴ no hace la distinción entre socias y asociadas. Así, el universo de nuestro estudio se reduce a 19 despachos. Los resultados de esta consulta pueden apreciarse en la tabla II, que enlista esos 19 despachos en estricto orden alfabético.

Como puede apreciarse en la tabla II y en la gráfica 1, las mujeres ocupan 37.97% de los puestos de abogados(as) asociados(as). Los hombres ocupan 62.03%. La brecha de género en este nivel del ejercicio profesional es de 24.06 puntos porcentuales.

Tabla II
Número de personas socias y asociadas, desagregadas por sexo,
en los principales despachos de México

| | Asociadas | Porcentaje de asociadas mujeres | Asociados | Porcentaje de asociados hombres | Total de integrantes | Socias | Porcentaje de socias (mujeres) | Socios | Porcentaje de socios (hombres) | Total de integrantes |
|-----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------|--------|--------------------------------|--------|--------------------------------|----------------------|
| Baker McKenzie (2019) | 34 | 41.98 | 47 | 58.02 | 81 | 9 | 14.29 | 54 | 85.71 | 63 |
| Basham, Ringe y Correa, S.C. (2019) | 25 | 32.05 | 53 | 67.95 | 78 | 0 | 0 | 29 | 100 | 29 |
| Chevez, Ruiz, Zamarripa y Cía, S.C. (2019) | 9 | 24.32 | 28 | 75.68 | 37 | 0 | 0 | 50 | 100 | 50 |
| Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez, S.C. (2019) | 46 | 42.59 | 62 | 57.41 | 108 | 2 | 6.67 | 28 | 93.33 | 30 |
| DLA Piper Gallastegui y Lozano (2019) | 4 | 33.33 | 8 | 66.67 | 12 | 3 | 30 | 7 | 70 | 10 |

Continúa en la página siguiente.

⁴ Es el caso del bufete Quijano, que cataloga a su equipo como *integrantes* y *consejeros*, todas las integrantes (6) son mujeres y todos los consejeros (6) son hombres.

Viene de la página anterior.

| | Asociadas | Porcentaje de asociadas mujeres | Asociados | Porcentaje de asociados hombres | Total de integrantes | Socias | Porcentaje de socias (mujeres) | Socios | Porcentaje de socios (hombres) | Total de integrantes |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------|--------|--------------------------------|--------|--------------------------------|----------------------|
| Galicia Abogados, S.C. (2016) | 47 | 55.29 | 38 | 44.71 | 85 | 3 | 10.71 | 25 | 89.29 | 28 |
| Gonzalez Calvillo, S.C. (2019) | 19 | 34.55 | 36 | 65.45 | 55 | 1 | 5.56 | 17 | 94.44 | 18 |
| Guerra González y Asociados, S.C. (2019) | 7 | 35 | 13 | 65 | 20 | 0 | 0 | 14 | 100 | 14 |
| Hogan Lovells (2018) | 10 | 58.82 | 7 | 41.18 | 17 | 0 | 0 | 15 | 100 | 15 |
| Malpica, Iturbe, Buj & Paredes (2019) | 2 | 22.22 | 7 | 77.78 | 9 | 0 | 0 | 6 | 100 | 6 |
| Martinez, Algaba, de Haro y Curiel S.C. (2019) | 5 | 29.41 | 12 | 70.59 | 17 | 0 | 0 | 11 | 100 | 11 |
| Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C. (2019) | 15 | 27.27 | 40 | 72.73 | 55 | 2 | 13.33 | 13 | 86.67 | 15 |
| Nader, Hayaux y Goebel, S.C. (2019) | 6 | 24 | 19 | 76 | 25 | 2 | 11.11 | 16 | 88.89 | 18 |
| Ritch, Mueller, Heather y Nicolau, S.C. (2019) | 28 | 45.16 | 34 | 54.84 | 62 | 0 | 0 | 20 | 100 | 20 |
| Sánchez De Vanny Eseverri, S.C. (2017) | 12 | 36.36 | 21 | 63.64 | 33 | 7 | 18.42 | 31 | 81.58 | 38 |
| Santamarina y Steta S.C. (2017) | 21 | 32.81 | 43 | 67.19 | 64 | 0 | 0 | 20 | 100 | 20 |
| Turanzas, Bravo y Ambrosi Anaya Abogados Asociados, S.C. (2019) | 4 | 44.44 | 5 | 55.56 | 9 | 0 | 0 | 7 | 100 | 7 |

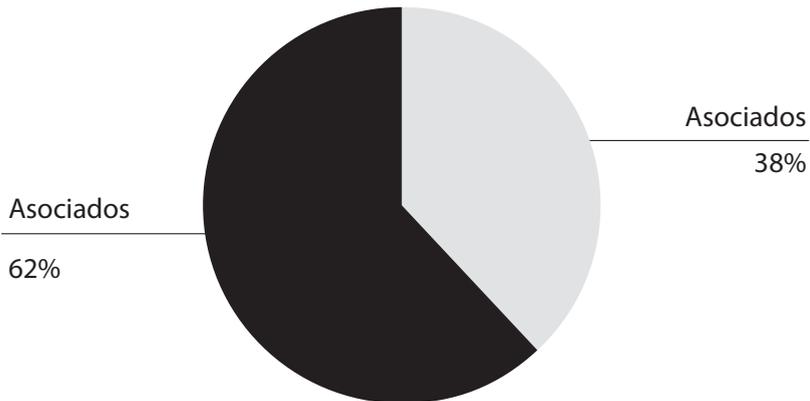
Continúa en la página siguiente.

Viene de la página anterior.

| | Asociadas | Porcentaje de asociadas mujeres | Asociados | Porcentaje de asociados hombres | Total de integrantes | Socias | Porcentaje de socias (mujeres) | Socios | Porcentaje de socios (hombres) | Total de integrantes |
|-----------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------|--------|--------------------------------|--------|--------------------------------|----------------------|
| Von Wobeser y Sierra, S.C. (2019) | 24 | 42.86 | 32 | 57.14 | 56 | 1 | 7.14 | 13 | 92.86 | 14 |
| White & Case S.C. (2019) | 15 | 27.78 | 39 | 72.22 | 54 | 2 | 9.09 | 20 | 90.91 | 22 |
| CONCENTRADO | 333 | 37.97 | 544 | 62.03 | 877 | 32 | 7.48 | 396 | 92.52 | 428 |

Fuente: Elaboración propia con la información publicada por cada despacho en sus páginas web.

Gráfica 1
Asociadas y asociados, porcentaje desgagado por sexo

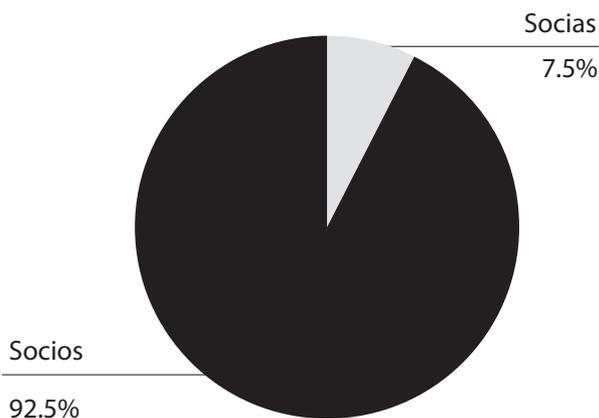


Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en la gráfica 2 se muestra cómo la brecha de género aumenta exponencialmente para el puesto de socias. De los 116 puestos

en los despachos consultados, tan sólo seis son ocupados por mujeres. En otras palabras, 92.52% de los socios de estos despachos son hombres, y sólo 7.48% son mujeres. La brecha de género es de 85.04 puntos porcentuales.

Gráfica 2
Socias y socios, porcentaje desagregado por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados confirman que, como se había inferido, la feminización de la educación jurídica no se ha trasladado al ámbito profesional. A pesar de que la mayoría de las cédulas profesionales emitidas para personas egresadas de la licenciatura en derecho corresponden a mujeres, en la práctica profesional prevalecen, siendo mayoría los hombres, tanto en los puestos de ingreso a la profesión, como en los de poder y toma de decisiones

El afirmar que las mujeres no ocupan posiciones de poder *porque no quieren*, porque *eligen libremente dedicarse al hogar*, es perder de vista las razones de género subyacentes en la elección de un determinado proyecto de vida. Por otro lado, el afirmar que las abogadas no ocupan puestos de poder porque *tal vez no son tan competentes como sus contrapartes varones* es simplemente machista. Además, este tipo de afirmaciones responsabilizan a las mujeres de la discriminación laboral de la que son víctimas.

Ante estos resultados, no podemos evitar preguntarnos si hay algo que pueda hacerse desde la educación jurídica para transformar esta realidad. Nada en la escuela de Derecho prepara a las abogadas para enfrentar la discriminación laboral. Podría pensarse que, por su formación jurídica, las abogadas serían capaces de defenderse ante casos de discriminación. Sin embargo, como se desprende del informe elaborado por Abogadas MX que ya hemos referido, las abogadas experimentan miedos e inseguridades propias de la socialización de las mujeres en contextos patriarcales.

En futuros estudios valdría la pena analizar la composición del profesorado de las escuelas de derecho en México, y como se ha hecho aquí con los despachos, determinar las brechas de género en los puestos de entrada y los de toma de decisiones, así como la cantidad de horas-clase impartidas por hombres y por mujeres. Cabe preguntarse si la realidad de las abogadas en la academia jurídica es similar a la de aquéllas en los despachos privados.

Conclusiones

La educación es un derecho y es el primer paso para que las personas puedan participar en las actividades económicas y de producción, pero a pesar de que en los últimos años las mujeres se han integrado a las instituciones de educación superior de forma masiva y que, incluso, se dio una feminización de la educación jurídica, en México, los resultados no han sido alentadores en cuanto a las brechas de género existentes en su ejercicio profesional.

La barrera producida por el rol reproductivo y de cuidado que se impone a las mujeres ocasiona que tengan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Esto nos permite entender que el suelo pegajoso es una barrera impuesta a las mujeres que quieren acceder a sus primeros empleos.

Es muy claro que cada vez son más las mujeres que se encuentran ejerciendo el derecho, sin embargo, los resultados dejaron en evidencia que son pocas las que se encuentran trabajando en posiciones de liderazgo y de autoridad. Esto es producto de los estereotipos de género arraigados en la sociedad. Se presupone que las mujeres, por el simple hecho de

serlo, tienen menos compromiso con el trabajo, ya que su prioridad debe ser la familia, cuentan con menos disposición o simplemente no cuentan con aptitudes de liderazgo. Estas hostilidades, producto de una cultura machista, han ocasionado que las mujeres se enfrenten a un techo de cristal que les impide alcanzar posiciones de poder dentro de profesiones masculinizadas, como la abogacía.

Aunado a lo anterior, es importante reflexionar respecto a que si realizáramos un análisis interseccional de esta situación, donde se tomara en cuenta la situación de cada una de las mujeres que ejercen o pretenden ejercer el derecho, seguro podríamos ver cómo esta situación se agrava para aquéllas que se encuentran, además, en otras alteridades —mujeres racializadas, con diversidad funcional o pertenecientes a una minoría sexual, entre otras— y que el nivel de representación que tienen en altos puestos, es prácticamente nulo.

En este sentido, es sumamente indispensable promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, ya que no basta con que se eliminen los obstáculos para que puedan alcanzar los mismos niveles educativos, sino lograr que esta educación les permita la inserción de ambos grupos al mercado laboral en condiciones plenas de igualdad. Por lo tanto, consideramos que tanto las políticas internas de cualquier despacho que aspire a ser reconocido como socialmente responsable, como cualquier proyecto de regulación de la profesión jurídica en México, debería tener en consideración la transversalización de la perspectiva de género.

Referencias bibliográficas

García-Corral, P. (2019). La feminización de la Licenciatura en Derecho en México: una primera mirada a los indicadores de género. Manuscrito no publicado.

Sitios web

- Abogadas MX (2018). Estudio y análisis Abogadas mx 2018: Inclusión, diversidad y liderazgo (2018). En: *Inclusión de la mujer en puestos de liderazgo*. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en <http://abogadasmx.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/ESTUDIO-Y-ANAi%CC%80LISIS-ABOGADAS-MX-2018-web.pdf>
- Agut, S., y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. En: *Apuntes de Psicología*, 2 (25), pp. 201-214. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/84814/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Basham, Ringe y Correa, SC. (2019). NuestroS abogados. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.basham.com.mx/nuestros-abogados/>
- Bergoglio, M. (2009). Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina. En: *Revista Via Iuris*, 6, pp. 10-28. Consultado el 6 de octubre de 2019. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3293445>
- Baker McKenzie (2019). *People*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.bakermckenzie.com/en/people?offices=47d558d8-b9f8-4606-ba1f-bd892fbf6a1f&skip=160&sort=2&reload=false&scroll=14467>
- Camarena, M., y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. En: *Revista de estudios de género La ventana*, 47 (5), pp. 312-343. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/6680/6074>
- Cano, G. (2012). Ansiedades de género en México frente al ingreso de las mujeres a las profesiones de medicina y jurisprudencia. En: *Projeto História*. 45, pp. 13-28. Consultado el 16 de octubre de 2019. Disponible en https://ces.colmex.mx/pdfs/gabriela/g_cano_8.pdf
- Carrasquer, P.; Torn, T.; Tejero, E., et al. (1998). El trabajo reproductivo. En: *Papers*, 55, pp. 95-114. Consultado el 16 de octubre de 2019. Disponible en <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55/02102862n55p95.pdf>

- Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. (2019). Cédulas profesionales expedidas a egresados de la licenciatura en derecho en sus distintas denominaciones 1945—2016. En: *CEEAD*. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en http://www.ceedad.org.mx/infografia_cp.html
- Chambers and Partners (2019). *Latin America Rankings*. En: *Chambers and Partners*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://chambers.com/>
- Chevez, Ruiz, Zamarripa y Cía, S.C. (2019). Grupo ejecutivo. En: *Chávez Ruiz Zamarripa*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en https://www.chevez.com/index.asp?action=staff.main&cid_content=163&cpID=163
- Creel, García-Cuéllar; Aiza y Enríquez, S.C. (2019). Nuestros abogados. En: *Creel*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.creel.mx/nuestros-abogados/>
- Organización de las Naciones Unidas—Mujeres (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. ONU-Mujeres-Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>
- Galicia Abogados, S.C. (2016). *Nuestros abogados*. Consultado el 10 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.galicia.com.mx/equipo/index.php>
- García, V. (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. En F. Freidenberg, y G. Del Valle. *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina* (pp. 103-114). Ciudad de México, México. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4735/7.pdf>
- González, C. S.C. (2019). Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.gcsc.com.mx/our-people>
- Guerra, G. y Asociados, S.C. (2019). Asociados. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.guerragonzalez-abogados.com/abogados/>
- Hernández, G. (2009). Reseña de “Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe” de Sierra, Rosaura y Rodríguez, Gisela. En: *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 13, pp. 286-288. Consultado el 16 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/869/86912384017.pdf>
- Hogan Lovells (2018). Nuestro equipo. En: *Hogan Lovells*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en https://www.hoganlovells.com/es/people?sortBy=Relevance&language=es-ES&personrelatedlocation_sm=75B6CD3DD05246AAB9F5485C921588CD

- Huerta, R. (2017). Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México. En: *Revista de El Colegio de San Luis*, 14 (7), pp. 281-306. Consultado el 16 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/4262/426252094011.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2006). *Sexto informe periódico de México*. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100831.pdf
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. En: *Revista de la educación superior*, 174 (4), pp. 7-17. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Malpica, Iturbe, Buj y Paredes (2019). Abogados. En: *Malpica, Iturbe, Buj y Paredes*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.mibp.com.mx/es/directorio.php>
- Martínez, Algaba, de Haro y Curiel S.C. (2019). Abogados. En: *Martínez, Algaba, de Haro y Curiel*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en http://www.mah.com.mx/web_data/html/esp/abogados.html
- Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C. (2019). Profesionales. En: *Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <http://www.macf.com.mx/nuestro-equipo/>
- Nader, Hayaux y Goebel, SC. (2019). Nuestro equipo. En: *Nader, Hayaux y Goebel*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.nhg.mx/es/about-us/our-team/partners/>
- Ritch, Mueller, Heather y Nicolau, S.C. (2019). Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://ritch.com.mx/es/team?filters=1&page=10>
- Sánchez DeVanny Eseverri, S.C. (2017). El profesionalismo de nuestros abogados es el reflejo de nuestra experiencia. En: *Sánchez DeVanny*. Consultado en 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://sanchezdevanny.com/es/abogados/>
- Santamarina y Steta S.C. (2017). Abogados. En: Santamarina + Steta. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://s-s.mx/site/general/7476/abogados>
- Turanzas, Bravo y Ambrosi Anaya Abogados Asociados, S.C. (2019). Abogados tributarios. En: *Turanzas, Bravo y Ambrosi*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <http://turanzas.com.mx/>
- Von Wobeser y Sierra, S.C. (2019). Abogados. En: *Von Wobeser y Sierra*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Consultado el 3 de octubre. Disponible en <https://www.vonwobeserysierra.com/#3>

White & Case S.C. (2019). Personas. En: *White & Case*. Consultado el 18 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.whitecase.com/people>

Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. En: *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 223 (60), pp. 61-94. Consultado el 3 de octubre de 2019. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182015000100003&lng=es&nrm=iso

Ana Luna Serrano

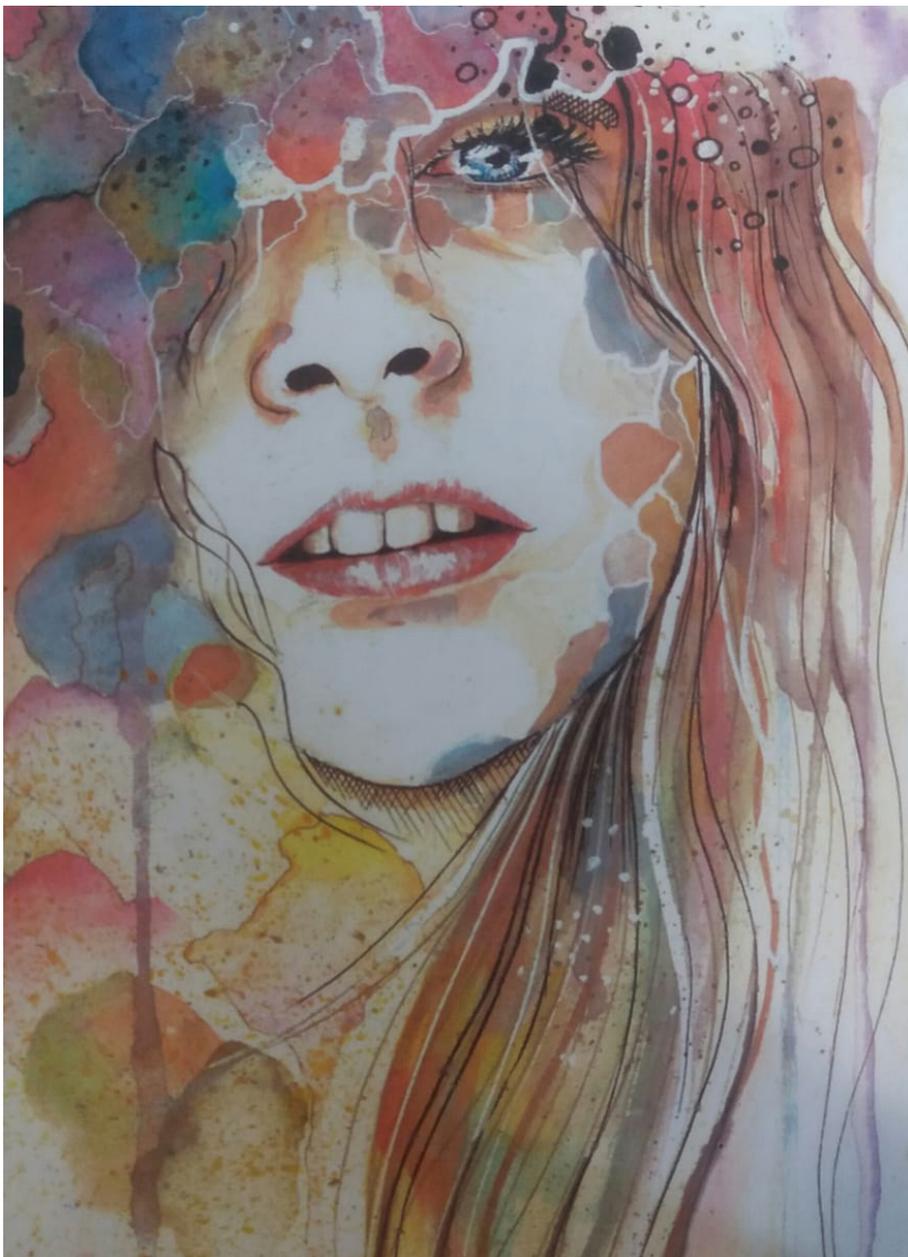
Mexicana. Doctora en derecho por la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA). Investigadora adscrita al Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD). Líneas de investigación: género y derecho, género y educación jurídica, derechos humanos. Correo electrónico: aluna@ceed.org.mx

Valeria Rodríguez Gutiérrez

Mexicana. Licenciada en derecho por la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. Investigadora adscrita al Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. (CEEAD). Líneas de investigación: género y derecho, género y educación jurídica, derechos humanos. Correo electrónico: valeriarg@ceed.org.mx

Recepción: 5/11/19

Aprobación: 6/07/20



Elefantes rosas | de Ana Ma. Vargas Velasco