

Profesiones jurídicas y género en México: La paridad y los techos de cristal

ibeniconnect.blog/2022/09/profesiones-juridicas-y-genero-en-mexico-la-paridad-y-los-techos-de-cristal/

Andrea Pozas

28 de septiembre de 2022



De acuerdo con Paulina García-Corral, en 1970 las mujeres constituyan sólo el 25% de cédulas profesionales emitidas para licenciadas y licenciados en derecho en México. Pero 45 años después, en 2015, se alcanzó la paridad en este indicador. Este aumento se ha visto reflejado en mayor o menor medida en los distintos ámbitos profesionales. El Poder Judicial de la Federación (PJF), es probablemente el espacio jurídico en el que este cambio ha sido más claro. En 2020 alcanzó prácticamente la paridad con un personal compuesto por el 50.5% de hombres y 49.5% de mujeres. Este cambio es un cambio importante en sí mismo, y que tendrá implicaciones sustanciales para el derecho en México. Sin embargo, es un fenómeno que ha recibido relativamente poca atención académica.

Este breve texto es una invitación a reflexionar e investigar las dinámicas de género en las profesiones jurídicas. ¿Cómo podemos explicar este fuerte incremento de licenciadas en Derecho? ¿Hay patrones geográficos o sociodemográficos en este aumento? ¿En qué medida el creciente número de egresadas en derecho se ha reflejado en los distintos ámbitos de la profesión jurídica? ¿Es el caso que la carrera judicial federal ha incorporado mujeres en mayor medida que el litigio? Si es así, ¿por qué? ¿Hay diferencias sistemáticas entre materias? ¿Cómo interactúan el género, la raza, la clase y la sexualidad en los distintos ámbitos profesionales? ¿Qué políticas para promover la igualdad de género han

sido más exitosas y por qué? ¿Cuáles son los principales retos para terminar con la discriminación por razón de género en el derecho en México? ¿Qué consecuencias tendrán estos cambios? Estas son sólo algunas de las muchas preguntas pendientes en esta agenda de investigación.

En lo que resta del texto defenderé que, si bien el avance hacia la paridad es un logro importante, no debemos echar las campanas al vuelo pues con ello corremos el riesgo de ocultar los mecanismos que reproducen la discriminación por razón de género en las profesiones jurídicas, particularmente, aquellos que refuerzan día a día los techos de cristal.

Partamos de unos datos, a pesar de que, como he dicho, en 2020 el personal del PJF era prácticamente paritario, de acuerdo con el Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal de ese año el 83.3% de titulares de los Tribunales de Circuito Colegiados eran hombres mientras que sólo el 17.3% son mujeres. Con respecto a los Tribunales Unitarios de Circuito, el 75.8% de los titulares eran hombres mientras que únicamente el 24.2% eran mujeres. Y, en los Juzgados de Distrito se replicaba la misma lógica, 74.5% de los titulares eran hombres mientras que sólo 25.5% eran mujeres. En otras palabras, las mujeres se concentraban en la base de la jerarquía de la carrera judicial.

Más aún como muestra [Fondevilla \(2014\)](#) dentro del poder judicial, la edad de las mujeres que ocupan puestos de juezas y magistradas es significativamente mayor a la edad de los hombres. En los tribunales colegiados la edad promedio de los hombres es de 41 años, frente a 56 años de promedio en las mujeres. No existen datos sistemáticos de otros ámbitos profesionales, pero toda la evidencia disponible apunta a que la discriminación vertical en los despachos es aún mayor. ¿Cómo podemos dar cuenta de esta enorme disparidad? ¿Qué haría falta para abatirla?

Para acercarnos a algunos de los mecanismos que pueden estar detrás de la discriminación vertical por razón de género en las profesiones jurídicas presentaré algunos resultados de una encuesta exploratoria a funcionarios del PJF y a litigantes realizada entre noviembre y diciembre de 2019 ([Resultados de la encuesta](#)).

El primer resultado de la encuesta que me parece interesante es la marcada disparidad en las percepciones y expectativas de las mujeres y los hombres respecto a la prevalencia de la discriminación de género en las profesiones jurídicas. Por ejemplo, en la encuesta a litigantes realizamos la siguiente pregunta: “Algunas personas piensan que en México ciertas características de las y los litigantes pueden influir el sentido de las resoluciones de los casos que litigan. Considerando lo que realmente ocurre en México, ¿usted cree que las siguientes características de las y los litigantes ayudan, perjudican, o no afectan las resoluciones que obtienen?” Cuando separamos por sexo las respuestas el 40% de las abogadas y sólo 14% de los abogados consideraron que ser mujer perjudica. Estos resultados contrastan con las respuestas obtenidas cuando se les preguntó si ser hombre

perjudica, no afecta o ayuda el sentido de las resoluciones de los casos que litigan. Para una importante mayoría de los abogados, el 72.56%, ser hombre no afecta, mientras la mayoría de las abogadas, el 52.85%, consideró que ser hombre ayuda.

Entre los mecanismos de reproducción de la discriminación vertical, que la encuesta indica, valdría la pena estudiar de forma sistemática encontramos: los estereotipos, las prácticas informales y las normas no escritas. Estos factores son particularmente importantes pues por medio de ellos se puede mantener de forma poco evidente la segregación por razón de género.

Por ejemplo, preguntamos: “con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los principales socios hombres de los despachos de abogados tengan reuniones informales *que sean profesionalmente relevantes* sólo con abogados hombres (sin incluir a las abogadas del despacho)?” A esta pregunta, el 81% de las abogadas consideró que es muy o algo frecuente que suceda, un 59% de los abogados coincidieron con esta valoración. Sólo un 2% de las mujeres y un 8% de los hombres contestó que esto nunca ocurre.

También preguntamos: “con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los principales socios hombres de los despachos de abogados asigne los casos más importantes o interesantes a los hombres?” Mientras que el 47% de las abogadas y el 18% de los abogados consideran que es muy frecuente, solo un 1% de mujeres considera que nunca ocurre.

La discriminación por género también se expresa y reproduce gracias a las creencias compartidas por el gremio, y en particular por medio de los estereotipos vinculados al género. En la encuesta que realizamos diseñamos una batería de preguntas que buscaba capturar algunas de estas creencias. Por ejemplo, preguntamos: ¿Qué tan común considera que es la siguiente creencia en el gremio? ‘en general, los hombres con hijos tienen mayor compromiso con su trabajo que las mujeres con hijos’. El 42% de las mujeres y el 15% de los hombres consideraron que esta creencia es muy común en el gremio. Por otro lado, casi la mitad de las mujeres (el 42%) y sólo el 16% de los hombres consideraron que la creencia: ‘no está mal apoyar más la carrera profesional de los hombres que la de las mujeres porque en ellos recae en mayor medida el sustento de las familias’, es muy común en el gremio. Finalmente, un 55% de mujeres y un 20% de hombres considera muy común la siguiente creencia dentro del gremio: ‘en general los hombres tienen mayor carácter y liderazgo que las mujeres para ser socio de un despacho.’ Una vez más la divergencia entre hombres y mujeres es notable.

En las respuestas que recibimos tanto por parte de las y los litigantes, como por parte de las y los integrantes del PJF se hacen patentes diferencias vinculadas los mandatos de género respecto a la maternidad y la paternidad. En el caso de las mujeres la maternidad conlleva valoraciones profesionales negativas asociadas a la priorización de las tareas de cuidado, mientras la paternidad vincula a los hombres con el rol de proveedor, y por tanto se les atribuye mayor compromiso con su trabajo.

Así, con base en la evidencia que nos da esta encuesta exploratoria, un conjunto de prácticas, creencias y expectativas podría estar promoviendo la presencia de carreras periféricas con recorridos profesionales con períodos de abandono, la movilidad laboral no ascendente, y la prolongación la etapa de inestabilidad y precariedad que se observan en mucha mayor medida en las abogadas.

Estas trayectorias laborales parecen estar más presentes en mujeres que forman parte de hogares que, por un lado, necesitan los ingresos laborales de quienes son económicamente activas o activos, y por el otro, tienen la presión de género de cuidar de menores, personas de la tercera edad, enfermas o con discapacidades. Determinar con base en investigación si este es el caso, es fundamental para ver cómo interactúa el género con la clase social. Más aún, es muy probable que esta dinámica esté generando mecanismos de retroalimentación. El rol de género que asigna la responsabilidad del cuidado a las mujeres y factores discriminatorios al interior de las profesiones jurídicas que resultan en salarios inferiores para las mujeres se refuerzan mutuamente generando un círculo vicioso.

En conclusión, realizar investigación que dé cuenta de la persistencia de los techos de cristal en las profesiones jurídicas es fundamental para poder informar políticas organizacionales eficaces. Sólo así podremos continuar avanzando de forma sistemática en la lucha contra esta forma de discriminación.