

MUJERES EN TRAYECTORIAS PERIFÉRICAS DE CARRERA: LAS ABOGADAS EN *DOBLE PRESENCIA*

Sara García Cuesta
Universidad de La Laguna

RESUMEN

La carrera profesional de la abogacía es un caso prototípico para representar tanto el modelo ortodoxo de carrera profesional como los cambios que se están produciendo en las profesiones y en las trayectorias profesionales. Las mujeres protagonizan una de las novedades, por su reciente y cuantiosa incorporación a la abogacía, que se ha visto frenada a lo largo de la historia por normativas de corte excluyente, en mayor o menor grado, y por el peso de los prejuicios de género asociados al ejercicio de las profesiones. Las carreras profesionales de las abogadas en la actualidad recogen las transformaciones que las mujeres están causando en los perfiles de género del mundo profesional, pero también dan cuenta de su posición todavía secundaria en las áreas y cuerpos de mayor reconocimiento sociolaboral.

PALABRAS CLAVE: abogadas, división del trabajo por sexo, carrera profesional de la abogacía, género.

ABSTRACT

The career of Law is a prototypical case to represent both the model orthodox career and the changes taking place in professional and career paths. Women are deeply involved in such innovations, thanks to their recent and substantial incorporation to the legal profession. However, their contribution has been held back over time due to exclusionary rules and to the weight of gender bias associated to some professional practices. The careers of women lawyers reflect the changes brought about by women lawyers in gender profiles within the professional world, but also reveal their position as still secondary in those areas and bodies with greater social relevance.

KEY WORDS: women layers, job segregation by sex, career of Law, gender.

INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda el caso de la abogacía como ejemplo para explicar la vigencia actual del género en las profesiones y su impacto en las trayectorias laborales de los hombres y mujeres que desarrollan sus trayectorias en el seno de estas.



Tanto la profesión de la abogacía como el resto de las vinculadas al Derecho están condicionadas por una historia marcada por las barreras de género¹: en nuestro contexto histórico y territorial, el acceso de las mujeres a los Cuerpos Jurídicos se produjo, y solo parcialmente, cuando el Gobierno de la II República declaró la igualdad de derechos laborales. Las mujeres pudieron entonces incorporarse a los Tribunales de Jurado, opositar a Notarías, Registradores de Propiedad, Procuraduría de Tribunal y Secretaría de Juzgado Municipal. Sin embargo, seguía bloqueado el paso a la Judicatura y a la Fiscalía. Ahora bien, Guerra y Dictadura dieron al traste con las expectativas femeninas de progresiva incorporación a la profesión. Las mujeres licenciadas en Derecho, como el resto de las mujeres, experimentaron un retroceso en sus derechos, junto con la merma de libertades que afectó a toda la población. En 1966 se volvió a permitir el acceso gradual de las mujeres a las profesiones jurídicas gracias a la Ley 28/12/1966, que acabó con el veto en la Administración de Justicia (Flecha 2003: 72-73)². Desde entonces, las tituladas en Derecho están recuperando a pasos de gigante el tiempo perdido, como ponen de relieve los datos españoles y canarios.

El estudio realizado parte del análisis de entrevistas en profundidad realizadas a abogados/as de Santa Cruz de Tenerife, profesionales jóvenes y jóvenes-adultas que protagonizan este cambio, observable en los perfiles de la profesión a partir de finales de los ochenta³. En ellas, los/las profesionales explican sus trayectorias laborales y las estrategias que tomaron para poder desarrollarlas. De esta forma, nos acercamos a explicaciones sobre la distinta evolución de la carrera de hombres y mujeres en el mundo de la abogacía. Un hecho que reflejan solo parcialmente los datos censales y de las encuestas de empleo (ver Anexo Estadístico)⁴, pero que se afianza con más fuerza en el estudio de los recorridos de carrera de los y las profesionales⁵.

¹ C. MENKEL-MEADOW, «Feminization of the legal profession: The Comparative Sociology of women lawyers», en R.L. ABEL y P. LEWIS (eds.), *Lawyers in Society*, vol. 3, Comparative Theories, Berkeley, University of California Press, 1989, pp. 196-255.

² C. FLECHA, *Las primeras universitarias de España*. Madrid, Narcea, 1996.

³ En este artículo se exponen los resultados del análisis de 65 entrevistas de titulados y tituladas en Derecho entre 28 y 45 años de edad. Se realizó una duplicación muestral por criterios de género, y con segmentaciones según estado civil/situación de pareja, descendencia/no descendencia, así como trabajo en sector público (funcionarios y contratados) y privado (pasantes, contratados, socios y autónomos). Véase S. GARCÍA CUESTA, *Carrera Profesional y Género. La inserción laboral con la titulación en Derecho*. La Laguna, Universidad de La Laguna, Tesis Doctoral, 2007.

⁴ Aparecen pautas que señalan nichos de empleo sexualmente diferenciados en el campo del Derecho, pero los más jóvenes tienden a reducir estas diferencias (ver gráficos 1a y 1b). Se refleja cierta tendencia de los hombres a acumular más efectivos en el sector privado de la abogacía y puestos directivos, mientras que las mujeres localizan sus empleos más en las administraciones públicas, la enseñanza y entre los jueces o magistrados (tabla 1).

⁵ Estos estudios apuntan a rebatir la tesis de la «feminización» de la abogacía: «A pesar de los cambios radicales en el perfil de género de la profesión, la cultura masculina de la misma no ha experimentado modificaciones profundas, gracias a la relación entre el corporativismo y la ley. [...] la idea de que las mujeres no deben ocupar posiciones de autoridad continúa afectando a su estatus en el seno de la profesión» (M. THORNTON, *Dissonance and Distrust. Women in the Legal Profession*.

Al tradicional análisis de las barreras de género que se suceden en el mundo del trabajo queremos añadir un suceso que acontece de momento solo a las mujeres, poniendo de manifiesto la vigencia del sistema de género tanto en la familia como en el empleo. Se trata de la *doble presencia* (Balbo: 1989)⁶ que representa el conflicto espacio-temporal que supone la doble o triple jornada de las mujeres trabajadoras. Tiempos y espacios de empleo y familia no se suceden en dos jornadas sucesivas que ordenen lo productivo y lo reproductivo⁷. Más bien, solapan sus requerimientos generando problemas que van más allá del agotamiento físico y psíquico que produce el exceso de trabajo. Quienes se encuentran en doble presencia deberán, en muchas ocasiones, elegir entre sus responsabilidades laborales y familiares en sus actos cotidianos. Las pequeñas tácticas diarias acaban influyendo en la planificación temporal de largo plazo (estrategia), cuando las mujeres se ven obligadas a buscar soluciones para suavizar los efectos de su doble presencia o, simplemente, hacerla viable sin renunciar a lo que ellas consideren más importante en su desarrollo personal.

Finalmente, la doble presencia es, en los inicios del siglo XXI, un suceso todavía profundamente feminizado (Eurostat: 2000/05)⁸. Los hombres trabajadores siguen sin incorporarse al trabajo reproductivo plenamente y el conflicto profesión-familia no afecta en los mismos términos al desarrollo de las carreras profesionales de los hombres⁹. Las experiencias de las abogadas y abogados permiten observar

Melbourne, Oxford University Press, Australia, 1996, pp. 8-9). La inclusión de las mujeres en la profesión se define más por el volumen de las cifras que por un cambio en los estilos tradicionalmente masculinos presentes en ella (Menkel-Meadow 1989: 898-9). Finalmente, la incursión de las abogadas suele estar marcada por pautas de demarcación intraprofesional y contando con la oposición (en términos de exclusión, segregación o subordinación), primero directa y formal, y luego subterránea, de un amplio sector de profesionales, tal como señala Witz que aconteció en otras profesiones tradicionales, como es el caso de la medicina. Véase A. WITZ, *Professions and Patriarchy*. Londres, Routledge, 1992, pp. 165-167.

⁶ L. BALBO, «La doble presencia», en C. BORDERÍAS, C. CARRASCO y C. ALEMANY (eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona y Madrid, Icaria-Fuhem, 1994, pp. 503-510.

⁷ T. TORNS, «El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible», *Coloquio Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*. Universidad Complutense, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid, 18 febrero 2005.

⁸ EUROSTAT, European Community Household Panel: Survey Methodology and Implementation and Survey Questionnaires for Waves 1-3, 2 vols, Luxembourg: Eurostat, 2005; EUROSTAT, European Community Household Panel: Survey Methodology and Implementation and Survey Questionnaires for Waves 1-3, 2 vols, Luxembourg: Eurostat, 2004; EUROSTAT, How women and men spend their time, Statistics in focus. Theme 3, dic. 2003; EUROSTAT, European Social Statistics Demography. Eurostat, New Cronos, 2000. En Canarias, el matrimonio define el perfil de dedicación diferencial al empleo de hombres y mujeres. Las casadas incrementan su participación en el empleo en jornadas de tipo parcial, mientras los hombres se caracterizan por el comportamiento contrario. Pero el uso del tiempo laboral es más parecido entre los titulados y tituladas en Derecho que en la población ocupada en general: un destacable porcentaje de titulados en Derecho trabajan menos de 35 horas (tabla 3).

⁹ T. TORNS, *op. cit.*

cómo la *doble presencia* afecta de lleno a las estrategias laborales de ellas y está involucrada en su permanencia en posiciones profesionales secundarias, a pesar de la progresiva desaparición de las fronteras laborales.

Las características de sus empleos y condiciones laborales ponen de manifiesto trayectorias periféricas de desarrollo profesional de las abogadas, frente a las trayectorias que corresponden al denominado «modelo central de carrera» (Maranda y Comeau: 2000)¹⁰. El modelo central de carrera se define como una línea ascendente en la promoción, reconocimiento y satisfacción laboral, así como en los ingresos profesionales. Las trayectorias periféricas, por el contrario, presentan cambios más o menos bruscos en los recorridos, movilidad laboral no ascendente, prolongación de la etapa de inestabilidad y precariedad, períodos de abandono o reducción del desarrollo de carrera.

2. LA DOBLE PRESENCIA EN LAS CARRERAS PROFESIONALES

Cuando se estudian las nuevas trayectorias de carrera desde la perspectiva de género, suelen detectarse las barreras laborales que contribuyen a la pervivencia de fenómenos como el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso*¹¹. Barreras que, en el ámbito de las profesiones, se traducen en sucesos como los salarios diferenciales, la asignación generificada de tareas, la segregación de las mujeres en los ámbitos masculinos, la exclusión de los circuitos de promoción y poder, el acoso laboral, la discriminación de jefes, compañeros o clientes, etc. Pero también existen fronteras más invisibles que, aunque afectan directamente al desarrollo profesional, no forman parte de las consideraciones tradicionales del estudio del trabajo. Se trata del impacto que los requerimientos de disponibilidad y flexibilidad laboral tienen en las vidas y las trayectorias profesionales de los y las trabajadoras. El modelo clásico de carrera profesional nunca ha valorado esta cuestión, evidentemente: es un modelo que define y ha sido pensado para trabajadores (hombres) sin responsabilidades extralaborales que interfirieran en su plena dedicación a su profesión¹².

Parece sencillo entender que una abogada cambie de trabajo porque su jefe no le permite acceder al teléfono ni a los clientes del mismo modo que a sus compañeros varones; o bien, porque le asigna sueldos diferentes o la obliga a limpiar el

¹⁰ M.F. MARANDA y Y. COMEU, «Some contributions of sociology to the understanding of career», en A. COLLINS y R.A. YOUNG, *The Future of Career*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, pp. 37-53.

¹¹ L. WIRTH, *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.

¹² S. COLTRANE, *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*. Oxford, Oxford University Press, 1996; H. HARTMAN, «Capitalism patriarchy and job segregation by sex». *Sings*, vol. 1, núm. 3 (1976), pp. 137-169.

despacho tras su jornada laboral¹³. Estos hechos se reconocen altamente discriminatorios y, como tales, el conjunto de la opinión pública sabe que son barreras de género a combatir. Sin embargo, cuando las abogadas con hijos manifiestan conflictos para dedicarles horas extra a sus empleos, o bien, acudir a eventos extralaborales, u ofrecerles a clientes y jefes una alta disponibilidad, estos asuntos son interpretados como «problemas personales». Se obvia así que no es *casualidad* sino causalidad que sean las mujeres profesionales quienes encarnan este conflicto de compatibilidad entre el desarrollo de sus carreras y sus responsabilidades familiares.

El caso de las madres abogadas es absolutamente esclarecedor en este sentido: los impedimentos de disponibilidad de las madres profesionales son fruto de su asunción casi total del trabajo reproductivo en la familia, mientras que los abogados siguen desarrollando sus carreras profesionales sin tener que enfrentarse a la dicotomía trabajo productivo/reproductivo. Los conflictos de las abogadas con hijos, que son los conflictos de *la doble presencia*, suceden porque el trabajo y la familia siguen sin adecuar sus estilos organizativos a un marco igualitario que permita el compromiso de los trabajadores en ambas esferas, con independencia del género.

Yo empecé trabajando a tope, fui subiendo así, fui despegando, cada vez más, muy, muy bien. Me caso, me quedo embarazada, ¡pum! Otra vez a bajar. Me baja el volumen de trabajo, los ingresos, me baja todo. El niño tiene ahora tres años y, bueno, ahora tengo otra de ocho meses. Con lo cual he estado subiendo y bajando y eso se nota muchísimo, se nota mucho. Eso a un hombre no le pasa, pero es que es así, inevitable. [...] Y sin embargo hay un montón de mujeres porque mientras no estés embarazada y no tengas bebés, niños chicos y estés sana, pienso que es un buen trabajo. Por eso sigo, porque yo confío que todo es una etapa que si dios quiere pasará. Cuando ya los niños sean un poco mayores y tengan sus vidas y demás, yo podré dedicarme a esto de la manera que a mí me gusta. (Abogada de 35 años, jornada a tiempo parcial)

Todos los problemas que he tenido yo para poder mejorar en mi carrera y todo eso han venido por el tema de ser madre, porque hay veces que es incompatible los horarios, lo que día a día ¿no? te pide ser madre y lo que te pide tu trabajo, porque yo todavía no sé estar en dos sitios a la vez, y mira que lo he intentado. (Abogada, 38 años)

Una parte de las mujeres profesionales del Derecho entrevistadas aparece en trayectorias de carrera periféricas caracterizadas por una primera etapa de tanteo prolongado, el inicio del autoempleo en la treintena o la reducción de sus jornadas para hacer viable la doble presencia. El factor «cuidado de los hijos» se reconoce en sus discursos como un elemento condicionante de su desarrollo profesional: interviene en la modificación de sus estrategias y expectativas hacia formas diferentes de relación con el empleo. En sentido diferente, las tituladas ubicadas en el sector

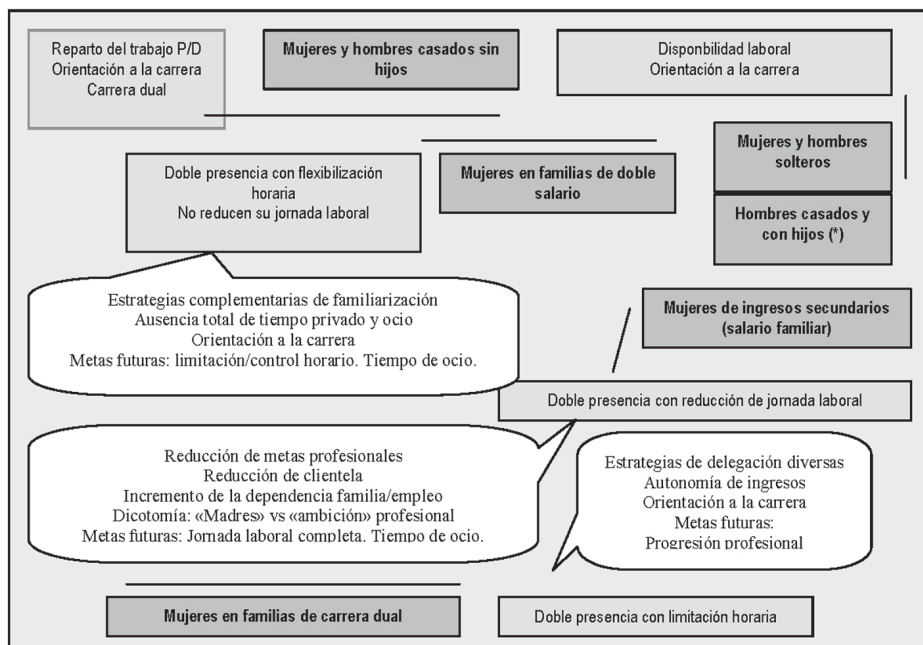
¹³ Ejemplos reales, recogidos en las transcripciones de las entrevistas realizadas (en S. GARCÍA CUESTA, *op. cit.*)

público, así como en el sector privado no profesional, manifiestan haber logrado estabilización laboral y una autonomía económica derivada de sus salarios o ingresos profesionales. Algunos casos de la muestra reflejan trayectorias de abogadas que abandonaron la profesión tras varios años de dedicación para trabajar como auxiliares administrativas o comerciales, aludiendo a motivos económicos y para tener más tiempo. Finalmente, los hombres entrevistados se acercan más a los modelos centrales de carrera que las mujeres, y se reconocen más en aquellos. Los entrevistados experimentan menos modificaciones en sus trayectorias: no se ven afectados por la paternidad como acontece con la maternidad en el caso de las mujeres. Se perciben más cercanos al éxito laboral y a la autonomía económica y, lo que resulta más interesante, reconocen que el requisito de la disponibilidad profesional entra en conflicto con el trabajo reproductivo solo en el caso de las mujeres, sobre las que se naturaliza la exclusividad y responsabilidad de los cuidados: «Está claro que quien reduce su dedicación, o sea, está menos tiempo a diario en el tajo es porque puede permitírsele, que ya ha llegado a tener una cierta posición, o que le ha tocado la lotería y lo hace por hobby. Hay mujeres que, yo lo entiendo que cuando tienen hijos, pues claro, no pueden dedicarse igual y le dedican menos horas, es normal» (Abogado con hijos, 37 años). «Lógicamente, entre mi mujer y yo, pues ella se ocupa más de toda la intendencia, ¿no?, los críos y la casa, trabajamos en lo mismo pero si alguien tiene que reducir digamos su trabajo, pues yo entiendo que sea ella» (Abogado con hijos, 42 años).

Pero el reconocimiento de esta relación diferente con la carrera que evidencian madres y padres abogados no supone en sí una localización crítica de este hecho como barrera de género, especialmente en los entornos laborales y profesionales: la evolución de carrera parece definirse desde las posibilidades de elección de los sujetos, antes que presentarse como parte de una estructura social generificada cuyas inercias son difíciles de sortear tanto en los ámbitos laborales como familiares. Así, suele entenderse que las carreras profesionales demandan una serie de requisitos y el cuidado de la familia otros. Si existen solapamientos e incompatibilidades, una versión «suavizada» de la división sexual del trabajo sigue aceptándose como modelo adecuado para huir de un conflicto que solo afecta en la práctica a quienes lo enfrentan de manera supuestamente individual: las mujeres trabajadoras. Aquellas que no puedan cumplir con los requisitos del trabajo profesional y asumir su rol tradicional todavía intensivo de madre/esposa de la manera «adecuada» (lo que se espera socialmente de ellas) sienten entonces que están en la tesitura de «elegir» entre su carrera y su familia. Sus decisiones implican siempre una renuncia que se manifiesta en dos perfiles de estrategias muy claramente definidos: mujeres que se retiran de la profesión hacia trabajos subcualificados o posiciones laborales secundarias pero que les permiten dedicarles tiempo a los cuidados, por un lado. Y en segundo lugar, mujeres que se mantienen en la abogacía a tiempo parcial o con retiradas temporales de crianza. Estas estrategias de disminución de su implicación en su carrera impiden la captación de clientes, la promoción profesional y la autonomía económica necesaria para prosperar laboralmente (ver esquema1).

En el esquema planteado se observan los distintos perfiles de organización del tiempo de trabajo de los abogados y abogadas entrevistados. Hombres y mujeres

Esquema 1. Estrategias de organización del trabajo de las abogadas y abogados.



Fuente: S. García Cuesta (2007). Carrera Profesional y Género, La Laguna, ULL.

sin hijos pueden optar por las mismas estrategias que los hombres con hijos: plena disponibilidad hacia su profesión. Las parejas sin hijos son proclives a un reparto igualitario de las tareas que permite una mayor orientación laboral de ambos, sin distinguir el sexo. Sin embargo, los hijos actúan de *resorte de género* que vuelca en las mujeres nuevamente la responsabilidad sobre el trabajo reproductivo, incluso en parejas que previamente distribuyeron más equitativamente las actividades del hogar. Las abogadas con hijos con un trabajo imprescindible para la economía familiar desarrollan sus jornadas asumiendo gran parte de las tareas de los cuidados, y adaptando su tiempo de trabajo a las demandas de los cuidados en lo posible, a través de tácticas de flexibilización de los horarios.

Sin embargo, aquellas abogadas cuyos ingresos son secundarios en el seno de una estrategia familiar organizada en torno a la renta masculina elaboran estrategias de reducción de su jornada laboral, para hacer frente a su doble presencia. El caso más próximo a los planteamientos postpatriarcales está representado por mujeres hipergámicas cuya planificación laboral corre paralela a la de sus parejas («carreras duales») ¹⁴. El éxito laboral temprano de los dos miembros de la pareja, la mejor

¹⁴ Sobre este tipo de estrategias, se sugiere ver B.J. RISMAN, *Gender Vertigo. American Families in Transition*. Nueva York, Yale University Press, 1998; E. BECK-GERNSHEIM, *La reinención de la*

posición económica de la mujer, o bien el reparto negociado de las actividades productivas/reproductivas pensando en el desarrollo profesional de ambos, son factores relacionados con estrategias familiares en las que la doble presencia es compartida por los dos. La carga laboral puede entonces limitarse o flexibilizarse en función de las necesidades de carrera de uno u otro.

En otro sentido, las mujeres que redujeron su implicación en la carrera apelan a una decisión personal adaptativa frente a un problema de conciliación que definen como específico de su caso. El conflicto se traslada así al terreno de lo individual, interpretándose como una falta de adaptación «personal» a las exigencias del desarrollo de la carrera. Un argumento que encaja perfectamente en el esquema doctrinario de la empleabilidad: el discurso colectivo sobre el trabajo profesional consigue que los problemas femeninos de la doble presencia sean «personales». Lo que trasciende es que las mujeres se adaptan peor a las demandas que requiere la profesión, por el potencial conflicto que supone su rol materno frente ella. Una parte de estas profesionales explica así sus problemas cotidianos de conciliación como un conflicto *particular*, a lo sumo, compartido por otras mujeres¹⁵. Saben que este problema no afecta a sus parejas varones ni a sus compañeros de trabajo pero siguen asumiéndolo como una tarea de responsabilidad propia: la conquista del mundo profesional desde el sobreesfuerzo y la renuncia de las mujeres¹⁶.

[...] si mi marido hubiera tenido que estudiar se hubiera encontrado todo hecho seguramente. Porque las ocho horas que yo saco para estudiar son horas que arranco sin hacer nada más, mi vida es trabajar y estudiar, no trabajar y descansar. Trabajar y estudiar. Los niños te los comes tú, la ropa, el estudio, los libros, la farmacia, un complejo de cosas, eso nos toca a nosotras; para ellos parece que no existe.

familia. En busca de nuevas formas de convivencia. Barcelona, Paidós, 2003; R. CROMPTON y F. HARRIS, «Explaining women's employment patterns: Orientations to work revisited». *British Journal of Sociology*, vol. 49, núm. 1, pp. 118-137; M. GUTIÉRREZ SASTRE, «Triangular público, doméstico y privado o ¿cómo negociar en pareja?» *REIS*, vol. 99 (2002), pp. 61-85; C. JONES, L. MARSDEN y L. TEPPERMAN, *Lives of Their Own: The Individualization of Women's Lives*. Toronto, Oxford University Press, 1990.

¹⁵ Algunas entrevistadas apelaron a la individualización de las soluciones bajo la pretensión de no abundar en el denostado discurso «feminista» que identificaron con el victimismo. Mientras, los hombres reconocieron claramente que la existencia del condicionante «hijos» lleva a las mujeres a situarse en posiciones de desventaja para el desarrollo de sus carreras laborales (algunos lo interpretan como una «ventaja» a nivel personal para las mujeres). La naturalización del conflicto permite a los compañeros reconocer este hecho sin considerarse como parte del impedimento y de la solución. Por su parte, el discurso de estas abogadas favorece tildar como inevitables las estrategias diferenciales de las madres y su posición secundaria en la profesión, bajo conocidos argumentos esencialistas («los hijos son de las madres, entiendo que los empresarios no quieran contratarnos»).

¹⁶ Glazer y Slater detectan cuatro modalidades estratégicas de las pioneras de las profesiones: sobreesfuerzo, subordinación, innovación y separatismo. Su propuesta se relaciona íntimamente con los modelos de incorporación y recepción de las mujeres en el ámbito profesional del Derecho: P.M. GLAZER y M. SLATER, *Unequal Colleagues: The Entrance of Women in the Professions*. New Brunswick, Rutgers University Press, 1987. Ver, a su vez, M. KINNEAR, *In Subordination: Professional Women 1870-1970*. Montreal y Kingston, McGill-Queen's University Press, 1995.

Nos toca a nosotras. (Ex-abogada, suplente en juzgados y opositora, con hijos, 33 años)

En las raíces de este problema que impide el desarrollo profesional pleno de tantas mujeres está la fuerte concordancia entre el modelo tradicional de carrera y la división sexual del trabajo en la familia: un sistema de género perfectamente organizado que hará aguas cuando las mujeres se atreven a romperlo con la exigencia de implicación a los hombres. De momento, el *transfugismo* está representando una lucha personal: la doble presencia exclusiva de las trabajadoras.

Y vamos para atrás, pero no lo vemos porque está por llegar, nos creemos que está cambiando algo y sólo cuando llegamos a pasar esta etapa ¿no? Que empiezas a verte ya como profesional, que ya no eres novata y todo eso ¿no? al final, si quieres tener hijos, no te queda otra y tienes que renunciar a seguir currando tanto, a estar tan implicada con tu carrera ¿no? porque es que si no, o adoptas cuando tengas 45 años o vas dada. El problema es que esto se está dejando en mano de la decisión de las mujeres y la responsabilidad debería ser colectiva. (Abogada, 34 años, sin hijos)

La visibilización de este conflicto es muy positiva porque revela los desajustes y desigualdades todavía existentes. Su valor será efectivo para generar cambios si consigue trascender al ámbito público. Las mujeres profesionales son sujetos errantes entre los modelos generificados del *buen profesional* y la *buen madre* y como tales, con sus acciones de resistencia ante el peso de la estructura social de género, pueden hacer tambalearse ambos mitos sociales. El doble eje convierte a las madres profesionales en sujetos transgresores, entre dos roles tradicionalmente entendidos como incompatibles entre sí. En primer lugar, el mundo profesional se presenta como un escaparate blindado en valores tradicionales que dotan de prestigio y estatus a sus trabajadores. Valores que quedan representados en la figura del «buen profesional», caracterizado por una alta disponibilidad a su trabajo, asociada al concepto «vocación». En la abogacía, como en otros entornos profesionales, no se contemplan las necesidades y metas extralaborales, especialmente al inicio de la carrera. La responsabilidad de este asunto se traslada al ámbito familiar. Por otro lado, el modelo patriarcal de familia se afianza en estas demandas laborales que obligan a la plena dedicación de uno de sus miembros al trabajo profesional para garantizar el éxito de la estrategia familiar. El mecanismo consigue retrasar el inevitable paso hacia un reparto igualitario del trabajo en el hogar que permitiría a las mujeres poder optar a mayor disponibilidad laboral y, más allá de eso, cuestionar los valores tradicionales de las profesiones desde dentro. La herramienta que sirve de espejo al «buen profesional» reforzando el esquema de género en la esfera familiar es el mito de la «buena madre». Una gran parte de la población opina que una madre «como debe ser» siempre prioriza el cuidado de sus hijos, su esposo y su hogar, con independencia de que, además, tenga un empleo (Hays: 1998)¹⁷. Si este empleo supone

¹⁷ S. HAYS, *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Barcelona, Paidós, 1998.

un conflicto para los roles tradicionales femeninos, las madres están conminadas socialmente a reforzar la tradición de género, generando estrategias individuales en las que las profesionales se colocan en posiciones de «medio gas» en el desarrollo de sus carreras: media jornada, horarios reducidos, temporalidad... en aras de dedicarle el mayor tiempo posible al cuidado familiar. Mientras, los hombres con hijos permanecen más alejados del conflicto, avanzando más livianos por la escalera de la plena dedicación profesional.

El caso de las abogadas sirve para ilustrar de manera clara estas afirmaciones iniciales. Sus trayectorias y experiencias aportan luz sobre las barreras de género menos visibles. Permiten examinar los modelos relacionales —familiares y laborales— que contribuyen a mantenerlas en recorridos de carrera periféricos en el sector privado de la profesión, a pesar de su fuerte incursión en el sector del Derecho. Las trayectorias laborales muestran recorridos de hombres y mujeres que dedicaron a la abogacía sus primeros años de carrera. Las evoluciones vienen marcadas por hitos o sucesos extralaborales y por cambios de las posiciones laborales de los sujetos. La distinción básica subraya las diferencias entre el recorrido clásico de carrera ubicado en el modelo central ortodoxo y la multiplicidad de trayectorias periféricas encontradas. La diferencia de género se hace patente, no en el hecho de que estas trayectorias sean más abundantes en el caso de las mujeres —no se trata de un estudio de corte cuantitativo, a pesar de su representatividad a nivel local—, sino en los argumentos y la diversidad de perfiles que localizan a las mujeres en las trayectorias periféricas.

3. LAS CARRERAS PERIFÉRICAS DE LAS ABOGADAS

En primer lugar, el modelo tradicional de carrera profesional está íntimamente relacionado con el sistema de género. Los requerimientos centrales de este modelo se han ido desarrollando a través de las pautas masculinas de quienes ocuparon el liderazgo profesional durante mucho tiempo. Las demandas más importantes para el aspirante que desee ascender por la escalera profesional se resumen en el concepto «buen profesional»: este debe contar entre sus *virtudes* con una entrega absoluta a su profesión, especialmente en los primeros años de carrera, entendidos como un período esforzado de rendimiento extremo, destinado al aprendizaje profesional sobre el terreno. La disponibilidad a menudo no está acompañada de reconocimiento económico, pero se valora como una inversión para el desarrollo posterior de la profesión.

En la actualidad, esta plena dedicación con reducidos ingresos presenta unas características de incertidumbre que afectan más prolongadamente a los y las nuevas profesionales. Así, la tradicional demanda de disponibilidad requiere la elaboración de una apuesta duradera y consistente, pero también la asunción de los efectos de la flexibilidad laboral. Esto significa movilidad territorial, desplazamiento frecuente a otros empleos y empresas, ralentización de la promoción, e incluso la expulsión de los límites de la profesión tras años de trabajo. A su vez, el apoyo de

capitales socioeconómicos resulta crucial para afrontar los escollos iniciales con éxito y reducir los riesgos. Ahora bien, requisitos tradicionales (disponibilidad) y novedosos (flexibilidad) de las profesiones vienen a desarrollarse paralelamente a la conformación de los nuevos núcleos familiares y la emancipación de la vida adulta. Estas aspiraciones reclaman también sus tiempos y espacios determinados, nunca tenidos en cuenta en la carrera de la abogacía, porque existía una correspondencia adecuada al modelo de organización familiar bajo el patrón de género. Pero la división sexual del trabajo (empleo-familia) está todavía presente en el estilo y organización del trabajo profesional. De hecho, esta estructura es la que ha hecho tolerable el requisito de la disponibilidad profesional. La eliminación del esfuerzo reproductivo ha sido viable hasta ahora porque los abogados, como el resto de los trabajadores, han contado con esposas y otras mujeres en las que delegar las demandas que requieren los cuidados de los hijos y terceras personas, y la gestión del hogar. La carrera de la abogacía estaba pensada bajo el presupuesto de que quienes la ejercían (hombres) tenían esposas que se ocupaban de los hijos y la casa mientras ellos le dedicaban un tiempo considerable a su profesión¹⁸.

Las inercias de esta tradición profundamente generificada no desaparecen rápidamente. Sobre todo si a la disponibilidad tradicional se le añade la más novedosa empleabilidad, contribuyendo ambas a reforzar los viejos patrones de forma solapada: las narraciones de abogadas/os ponen de manifiesto cómo la dedicación profesional sigue planteándose desde parámetros en los que las demandas de trabajo reproductivo no son tenidas en cuenta: «Si tú quieres triunfar pronto en esta profesión, que yo creo que es la única manera de vivir de esto, hay que olvidarse de tener tiempo para algo más que trabajar y decir a todo que sí al principio» (Abogado con hijos, 40 años).

Sólo las mujeres que deciden no tener hijos o aquellas que cuentan con capitales iniciales que les permiten la trasgresión, a través de la delegación de gran parte del trabajo reproductivo a terceras mujeres, son capaces de adaptarse a un modelo de carrera clásico profundamente masculino en sus demandas y formas. Una gran parte de las profesionales, aquellas con hijos y sin fuertes apoyos iniciales, están ubicadas en posiciones periféricas de carrera. Sus trayectorias de primer desarrollo profesional son mucho más sinuosas y prolongadas. Se trata de recorridos a su vez compartidos por jóvenes profesionales procedentes de clases sociales distintas a las que han representado a los miembros de la profesión en los últimos dos siglos. Ambos perfiles suponen comportamientos, necesidades y capitales iniciales diferentes que chocan fuertemente con las demandas aún férreas de los deteriorados mercados internos de trabajo. También entran en conflicto con los estilos laborales basa-

¹⁸ «La profesión jurídica, con sus largos horarios de trabajo y la necesidad de mantener una red de relaciones en los círculos profesionales, casa mal con las necesidades y prioridades de las mujeres. De hecho, la mayor parte de las profesiones altamente remuneradas no se pueden ejercer con éxito sin el apoyo de una esposa dedicada a atender las necesidades familiares» (G. GREER, *La mujer completa*. Barcelona, Kairós, 2000, p. 463).



dos en la tradición conservadora del mundo de la abogacía¹⁹. Son estos perfiles los que se cuestionan la organización de los tiempos de trabajo y ocio relacional en las profesiones, así como los requerimientos previos de capitales sociales y económicos para afrontar los inicios profesionales.

Relativamente novedosos, los modelos periféricos de carrera corresponden a profesionales que no alcanzan el «éxito», entendido este en su forma tradicional: promoción, reconocimiento laboral, prestigio y liderazgo. Las barreras laborales se revelan aún cortadas por los patrones de género y clase social. A su vez, las motivaciones y valores de estos nuevos profesionales son diferentes a los del modelo clásico, condicionando también ajustes distintos entre las experiencias de carrera y los cambios en sus estrategias laborales y vitales. Ambos factores, barreras laborales que perviven en las profesiones, junto con los procesos adaptativos diferenciales de las estrategias más jóvenes, contribuyen a explicar los conocidos efectos tijera y suelo pegajoso que afectan a las profesiones de alta cualificación en casi todo el mundo. En España, ambas características se presentan asociadas al fenómeno de la progresiva feminización del trabajo cualificado en el sector público, mientras persiste una potente masculinización en la cumbre de las profesiones más tradicionales, sobre todo en el mercado privado.

Los nuevos modelos de carrera se relacionan a su vez con estilos de trabajo coherentes con la doctrina de la *empleabilidad*. Bajo la apariencia de novedad, la propuesta fue auspiciada por los enunciados de la *tercera vía* de Giddens, los distintos gobiernos europeos, los foros universitarios, empresariales y las instituciones públicas de gestión de un empleo que definen como «flexible». Bajo el signo de la empleabilidad se ha producido en España la progresiva temporalización del empleo, también en los ámbitos profesionales, contribuyendo a la precarización del trabajo cualificado. Se justifican la descualificación y el subempleo como parte de un entrenamiento profesional de duración indeterminada. En la práctica, esto significa una pérdida de derechos laborales. La idea básica es derivar la responsabilidad sobre el desempleo y la mala calidad del empleo (profesional o no) en la fuerza de

¹⁹ Exclusividad y discriminación han sido procesos centrales en la historia de la profesionalización del Derecho, auspiciadas por la Universidad y los Colegios Profesionales. Un buen caldo de cultivo para los prejuicios. Averbach evidenció el rechazo del mundo del Derecho norteamericano a judíos y titulados procedentes de las clases populares (se apelaba a su ausencia de capital cultural —relaciones y estilo). Los prejuicios se aplicaron también a las mujeres, cuestionando su objetividad y capacidades. En nuestro país, el ejercicio de la profesión estuvo vetado para ellas, incluso a pesar de haber accedido a la titulación universitaria. Actualmente, la especialización permanece marcada por el género: las ramas consideradas «blandas», como el Derecho Familiar, se vinculan a las abogadas, con argumentos esencialistas («requieren capacidades emocionales como la empatía, afectividad, compasión»). De igual forma, las mujeres aparecen asociadas a clientes con menor poder adquisitivo, turnos de oficio y casos menos relevantes; a menores prácticas tecnocráticas y especializadas y a menor impacto en las redes profesionales. En la actualidad, las pasantías prolongadas y el incremento de los costes iniciales de entrada a la profesión están actuando como filtro de clase y género (García: 2007).

trabajo. En este contexto, las cualificaciones *tácitas*²⁰ de los mercados profesionales, lejos de contribuir a la superación del género, están contribuyendo a reforzar el perfil de quienes inician una carrera profesional en la situación óptima y generificada: hombres con o sin familia y con ciertos capitales sociales iniciales, así como mujeres *sin familia* y con capitales sociales iniciales. Mientras, las trayectorias periféricas y las más erráticas corresponden a mujeres con familia y con ciertos o reducidos capitales sociales iniciales (ver esquema 2)²¹. ¿Qué experiencias vitales se esconden detrás de estas diferencias en las trayectorias profesionales de unas y otros? Nuestras explicaciones se centran en uno de los factores clave señalados por los participantes de la muestra: una organización de las responsabilidades productivas/reproductivas fuertemente condicionada por el género, que afecta a las estrategias familiares y personales, y que se refleja a su vez en la organización de la dedicación profesional, contribuyendo a impulsar los recorridos de carrera de los hombres (con o sin familia), y dificultando especialmente los de las mujeres con hijos.

4. ESTRATEGIAS DE TRABAJO GENERIFICADAS: EL CONFLICTO DE REFERENTES EN LA ORGANIZACIÓN DE CARRERA DE LAS ABOGADAS

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

La profesión de la abogacía es un ejemplo tradicional del modelo ortodoxo de carrera basado en la escalera profesional y en el mito del «buen profesional» emprendedor y vocacional. Pero, a su vez, en las últimas décadas esta profesión presenta también múltiples variedades de trayectorias de carrera, asociadas al extraordinario cambio de perfiles de género y clase que está teniendo lugar entre los titulados en Derecho. Una gran parte de los candidatos debe afrontar un duro primer período caracterizado por la alta disponibilidad con pocos o ningún ingreso (pasantías) e incertidumbre sobre las posibilidades de estabilización. Se gesta una

²⁰ Las cualificaciones tácitas presentes en los procesos selectivos pueden agruparse en tres modalidades: a) disponibilidad para la *movilidad* territorial, de formación y empleo; b) adaptación, asertividad, asunción de responsabilidades e iniciativas, trabajo en equipo, disponibilidad; c) capacidad de venta y de aprendizaje, contactos que posibiliten la clientela. Se valora la ausencia de exigencias salariales y de promoción durante un período inicial no definido. Se indaga en la vinculación de colectivos críticos (partidos, sindicatos, ONGs). Las condiciones de trabajo se describen como muy competitivas, individualizadas y no están a debate. No se visibilizan las necesidades familiares o personales de las y los profesionales.

²¹ Este esquema presenta un resumen de los recorridos de carrera de la muestra entrevistada.





competitividad extrema entre los nuevos candidatos, y también entre las generaciones joven y adulta (que aún no han alcanzado plenamente la estabilidad profesional). La entrada en la profesión se entiende como una apuesta, una *inversión* en cualquiera de sus fórmulas (pasantía, contrato precario, iniciativa empresarial, concurso-oposición). Normalmente los requisitos económicos de esta inversión corren a cuenta de los padres de los nuevos profesionales. Este hecho evidencia una primera barrera, claramente económica, con la que chocan los/las aspirantes. La etapa inicial de desarrollo profesional es también un período de paralización de otras metas vitales, derivada de la ausencia de ingresos e imposibilidad de planificación.

Durante este primer período, las mujeres describen factores que impiden su adaptabilidad y disponibilidad, y que no aparecen en las historias masculinas: la *doble presencia*, cuidados a terceros y maternidad que se subrayan como incompatibles con la dedicación que tanto el modelo tradicional de carrera en la abogacía como los nuevos requisitos de la empleabilidad exigen para el inicio de la carrera profesional en el Derecho. En primer lugar, el tiempo reproductivo nunca ha formado parte del desarrollo de la carrera tradicional, profundamente generificado y centrado en la disponibilidad laboral: los tiempos y espacios extralaborales no se consideran en las estrategias, salvo que se correspondan a los roles de género masculinos del esquema tradicional. Es decir, el tiempo extralaboral es definido por dos aspectos fundamentales: el *ocio relacional* (con clientes y compañeros de trabajo) y la *paternidad testimonial/económica*. Cuando las mujeres pretenden incorporarse a la profesión usando los estilos conocidos de desarrollo profesional y quieren a su vez tener hijos, empiezan los conflictos: el ocio relacional está cortado por los patrones de género y requiere de un tiempo extralaboral incompatible con la doble presencia que aún es casi exclusivamente femenina. A ello se le añaden las características culturales de la *maternidad intensiva* (Hays: 1998) que define a la «buena madre» como aquella que sitúa la crianza tradicional como la prioridad absoluta de las mujeres y considera «egoísta», «ambiciosas» y «deshumanizada» a las trabajadoras que plantean otros modelos de atención a los hijos que les permitan continuar con un desarrollo profesional cortado, a su vez por patrones de género.

Las mujeres que ponen mucho empeño en la carrera y descuidan a los hijos, son ambiciosas más que madres. (Abogada a tiempo parcial, 38 años)

Hace cosas, me baña a los niños pero vamos, que la mayoría me toca a mí, como nos toca a todas las mujeres que conozco, abogadas o cajeras del Carrefour, a ver si me entiendes. Los hijos son de las madres. Y es normal, porque ellos tienen una visión de la vida, que sí, que ya lo hago, total... Y nosotras es, ya, esto hay que hacerlo ya, y nos ponemos y lo hacemos, y como a mí no se me caen los anillos... pues eso. (Abogada a tiempo completo, 42 años)

Las mujeres abogadas con hijos quedan, en realidad, atrapadas por el peso de dos modelos tradicionales en conflicto que han alcanzado la consideración de «mitos» en el análisis de los/las profesionales. Por un lado, el mito de «la buena madre» (maternidad intensiva). En el otro extremo del conflicto, el mito del «buen profesional» (trabajador intensivo). Cualquier estrategia laboral y vital que pretenda desarrollarse atendiendo a las dos demandas está condenada a constituir un conflic-

to permanente en las mujeres. Especialmente porque los modelos igualitarios de reparto del trabajo en las familias son aún incipientes y están poco definidos. Los intentos de solucionar el conflicto se entienden como un problema individual, que solo concierne a las estrategias femeninas.

Entonces, tener un hijo es una responsabilidad muy grande. Y si los tienes es con todas las consecuencias. Un hijo es para toda la vida y un hijo es una ramita que tienes que enderezar desde el mismo momento en que el brote empieza a asomar su cabecita. Entonces, como te digo, yo soy muy responsable en las cosas que hago. [...] O sea, para mí dedicarle tiempo a mi familia a costa de tener menos clientes, y tener más calidad de vida no es un handicap, es el camino que yo he elegido. (Abogada a tiempo parcial, 38 años)

La respuesta de las mujeres ante la ausencia de modelos relacionales más o menos igualitarios en la pareja o familia es diferente a la de sus compañeros varones, evidenciando el efecto de las relaciones de género en el desarrollo de las carreras profesionales: una gran parte de las abogadas entrevistadas redujeron voluntariamente sus jornadas laborales a la mitad durante los primeros años de crianza de sus hijos, que fueron también los de máximo desarrollo profesional.

Al principio sí teníamos el mismo horario mi marido y yo, al principio yo tenía toda la semana despacho, incluso por la tarde, incluso hasta las ocho, y poco a poco he ido recortando porque no tengo otro remedio. He tomado la decisión de recortar yo sola, sin consultar con nadie, yo sola pero obligada ¿no? Porque no tenía otra salida. [...] De momento es que es muy difícil cambiar y ponerme más con lo que es mi trabajo ¿no? [...] es que no puedo rascar más entre las niñas, la casa, el despacho y así. (Abogada a tiempo parcial, 30 años)

Como consecuencia, el primer período de carrera se prolongó en el tiempo o bien se produjo una estabilización de las profesionales en una posición laboral secundaria tanto en la familia como en el trabajo, caracterizada por la ausencia de autonomía económica y de posibilidades de promoción o de captación de nueva clientela. Solo dos perfiles de mujeres manifiestan haberle podido dedicar el tiempo necesario al primer desarrollo profesional, sin acudir a una reducción de su dedicación: aquellas que no estaban interesadas o renunciaron a ser madres en este primer período, así como quienes pudieron delegar una parte del trabajo reproductivo de manera sistemática, y a terceras mujeres²², lo que implica en sí la necesidad de recursos iniciales más o menos privilegiados (ver esquema 2).

²² Las tácticas de delegación están a su vez profundamente marcadas por el género: son las mujeres las que ocupan el rol de los cuidados. Se trata de las conocidas tácticas de *mercantilización, abuelización y comunitarización* de los cuidados. La delegación formal y sistemática suele recaer en el servicio doméstico (mujeres inmigrantes y de sectores económicos desfavorecidos), mientras que las tácticas menos programadas, de urgencia, recaen en las abuelas, vecinas y compañeras de trabajo. Véase M. ÁLVARO PAGE, *Los usos del tiempo como indicadores de las discriminaciones entre los géneros*. Madrid, Instituto de la Mujer, Colección Estudios 46, 1996.

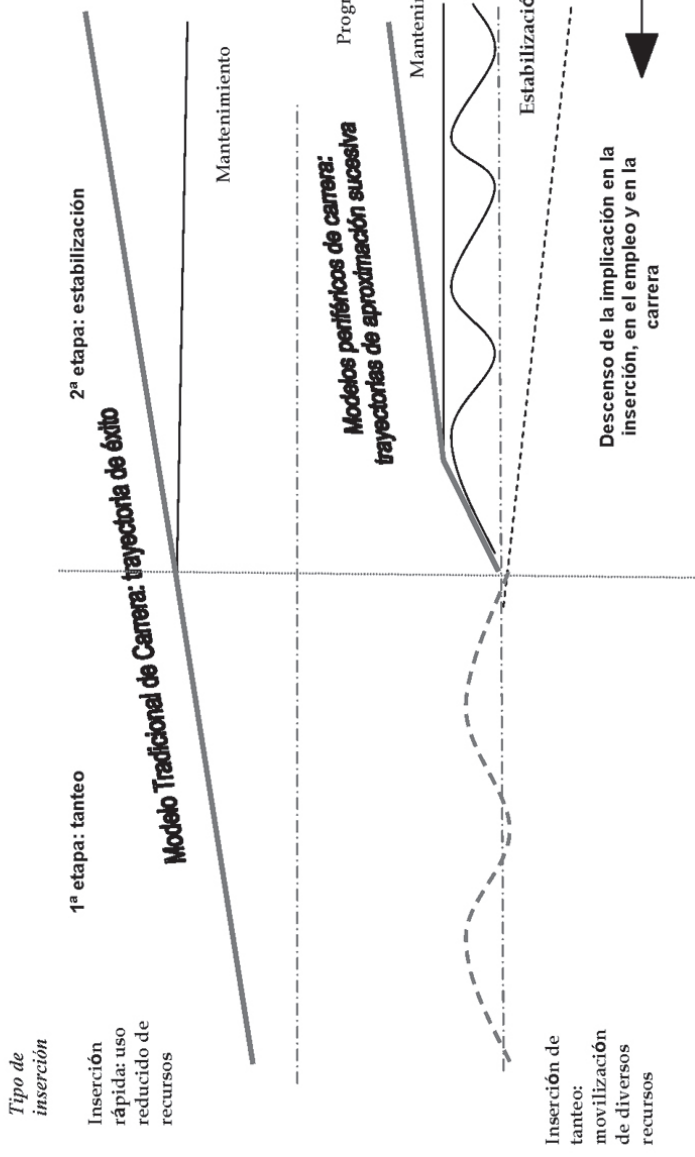


Esquema 2. Abogadas: las mujeres en modelos periféricos de carrera.

Perfiles

Mujeres solteras, sin hijos, fuerte orientación carrera

Hombres de cualquier estado civil con hijos, fuerte o media orientación a la carrera



Fuente: S. García Cuesta (2007). Carrera Profesional y Género, La Laguna, ULL.

Por su parte, los hombres, con o sin familia, con o sin hijos, desarrollaron su primer período de carrera afrontando los escollos habituales relacionados con las condiciones de trabajo (inversión inicial, ingresos reducidos, disponibilidad absoluta) sin manifestar los conflictos cotidianos que las estrategias laborales presentan para las mujeres. La dedicación a los hijos se resume en una o dos actividades diarias relacionadas con ellos, que pueden considerarse en el marco del trabajo reproductivo: bañarlos o recogerlos del colegio, por ejemplo; además de la dedicación asociada al ocio familiar. El tiempo extralaboral de los profesionales del Derecho sigue definiéndose en el marco del esquema trabajo/ocio²³, mientras que las abogadas dibujan un cuadro en el que sí aparece reconocido el trabajo reproductivo: trabajo/hijos y casa... ¿ocio? (si queda tiempo).

A los condicionamientos descritos, relacionados con la influencia de la doble presencia en el cambio de curso de las carreras femeninas, se le añade el peso de las barreras de género persistentes aún en algunos bufetes. No pocas abogadas describen experiencias como la permanencia en sueldos mínimos o en pasantías mientras se promocionaba a hombres que entraron a la par o después que ellas, la limitación del acceso a los clientes y reuniones, al teléfono y al ocio relacional. Existen aún despachos en los que las mujeres pueden entrar como pasantes y quedar finalmente relegadas a labores administrativas y de limpieza del despacho. Estas experiencias han contribuido a un cambio radical en las estrategias iniciales de estas mujeres, que se encaminaron hacia el sector público —menos susceptible de presentar estas fronteras—, o bien al trabajo autónomo que evita las relaciones de subordinación generificadas.

Nosotros teníamos asignadas zonas, cada zona un chico y una chica. El único que se reunía con el jefe era el chico, que era mi compañero y yo hacía el trabajo. Él tenía un sueldo y yo era la pasante. Se podía haber repartido de otra manera en vez de por zonas y sexos ¿no? Pues por volumen, hasta tres para ti y desde tres para mí o algo así. Pero no, las cuatro chicas que estábamos, estábamos igual. El mismo panorama. Nos hacían lo mismo, se reunían ellos. Claro, yo veía que a mí no me llamaban para las reuniones y hasta cierto punto lo entendía, claro, he sido la última en incorporarme, pero ¿y ellas? «No, siempre ha sido así y tal», te dicen. (Exabogada, técnica, 37 años)

A este primer período de carrera también le corresponde la experiencia de los procesos de selección, en el que aparecen sucesos sexistas que constituyen en sí barreras de género en la inserción. Se describen casos en los que a las mujeres se les interroga por su vida personal y sus expectativas de maternidad o de formación de una familia, no así a los hombres. Un caso paradigmático es el de una mujer convocada para una sustitución profesional a la que se le cuestiona sobre sus posibilidades

²³ El ocio de los profesionales entrevistados se construye desde tres formas: el ocio familiar, el ocio privado (amigos) y el relacional (compañeros de trabajo). El aspecto deportivo cobra relevancia en el caso de las dos últimas formas.



de hacer frente a los horarios laborales profesionales y a la familia (hijos y esposo) a la vez. Solo una respuesta basada en evidenciar la ayuda de una segunda mujer (la candidata vivía cerca de su madre) pareció tranquilizar al entrevistador que, finalmente, ofreció el puesto a la candidata (García Cuesta: 2007).

Tanto estas barreras laborales generificadas, como la ausencia en el ámbito relacional de modelos igualitarios de reparto del trabajo productivo/reproductivo, dificultan enormemente la promoción de las mujeres en ámbitos tradicionales, y también en los espacios más novedosos de la empleabilidad. En realidad, tanto la ortodoxia profesional como las nuevas condiciones en las que se desarrolla el trabajo profesional acaban favoreciendo preferencias que fortalecen la reproducción del género como elemento de desigualdad: como respuesta a la acumulación de fronteras laborales y extralaborales, algunas mujeres desarrollan estrategias que proponemos denominar «de repliegue» al trabajo doméstico y de los cuidados, como son la parcialidad y temporalidad en el empleo o profesión²⁴, así como el desarrollo voluntario de *carreras de segunda intensidad* en las que la profesión de la mujer es considerada en el marco de una estrategia familiar como un apoyo secundario para la economía del hogar y una función secundaria en las metas vitales de la madre, mientras que la profesión de su pareja adquiere primera relevancia y justifica su progresiva falta de dedicación al trabajo reproductivo²⁵.

En algunas profesionales de mayor edad, la fuerte orientación y dedicación a la profesión empieza a perder fuerza en una segunda etapa de éxito, de manera diferente a lo que sucede en los hombres. Aunque no corresponde a este estudio el análisis de estos casos, proponemos la hipótesis de que el fenómeno de la exclusión voluntaria (*opt-out*) se desarrolle en las mujeres adultas con éxito profesional como forma de rebelión ante los fuertes impedimentos que las exigencias profesionales suponen para quienes desean desarrollar otras metas vitales al margen de la profesión²⁶. Entendible como estrategia vital de calidad, el *repliegue* de las mujeres, sin embargo, constituye una renuncia a las conquistas de las profesiones. Estas posiciones son, a su vez, una denuncia de las mujeres a la forma en que se construyen el éxito y el prestigio profesionales desde el modelo de carrera tradicional, pero también desde los presupuestos de la empleabilidad y el trabajo flexible. En general,

²⁴ C. HAKIM, «Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy to women's work orientations». *European Sociological Review*, vol. 7 (1996), pp. 101-121. Aunque estas estrategias son el interés básico del artículo, existen otras tipologías que apuntan a la resolución del conflicto producción/reproducción tal y como se le presenta a las mujeres a través de su renuncia a lo reproductivo: las mujeres profesionales retrasan o renuncian a su maternidad para poder hacer frente a sus carreras laborales en las mismas condiciones que sus compañeros varones (con o sin hijos). Es el caso de las entrevistadas cuyos perfiles se definen por una fuerte orientación inicial a la carrera, la aceptación o reconocimiento de las pautas de disponibilidad inicial, la presencia de planificación previa de la misma, el apoyo de mentores y/o alto rendimiento académico.

²⁵ M. ARTHUR y D. ROUSSEAU (eds.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Nueva York, Oxford University Press, 1996.

²⁶ L. BELKIN, «The Opt-Out Revolution». *The New York Times Magazine*, 26 de octubre, 2003.

además de las barreras de género que generan el techo de cristal y mantienen a las mujeres en liderazgos de segundo orden o alejadas de los puestos de mando, ellas se separan más que los hombres del modelo de carrera claramente orientado que conduce al liderazgo²⁷.

Finalmente, hombres y mujeres con una clara orientación profesional inicial están prolongando su etapa de dependencia familiar; o bien viven en situaciones prolongadas de subempleo, movilidad territorial y pluriempleo, sin poder organizar sus carreras laborales, ni elaborar estrategias profesionales de carrera o de vida familiar. La vida en pareja y la formación de hogares con hijos aparece diez años después de lo habitual en España hace dos décadas, y está relacionada especialmente con mujeres y hombres con titulación universitaria. Las mujeres profesionales tienen su primer hijo a los 35 años y, normalmente, es el único. Datos conocidos sobradamente por la opinión pública y que nos alertan del necesario replanteamiento de la organización de lo laboral, en un entorno en el que las trayectorias de carrera se vuelven cada vez más inciertas aunque requieran de una extrema dedicación. Mientras los padres primerizos se plantean afianzarse en su empleo como respuesta a las nuevas demandas de su hogar (paternidad testimonial y económica), las mujeres, lo decidieran de antemano a no, acaban asumiendo las responsabilidades del rol maternal definido desde los parámetros intensivos del esquema tradicional. Pronto se hace evidente el conflicto espaciotemporal de su doble presencia: «el don de la ubicuidad todavía no ha sido inventado» (Abogada, 42 años). Sin la adecuada respuesta de las organizaciones de trabajo y de las familias, los cuidados de los hijos siguen representando en España uno de los elementos persistentes de desigualdad de género²⁸.

Aunque las mujeres profesionales cuentan con más apoyo de sus parejas y con más recursos para la delegación o la organización de su doble presencia, la llegada de los hijos también se convierte para ellas en un *resorte de género*:

1. Aunque está reconocida en España la baja por paternidad, su uso es infrecuente. Las bajas de maternidad asocian el cuidado de los hijos desde el principio a las mujeres. Y con estas nuevas tareas que quedan adheridas a ellas, se van añadiendo las antiguas tareas antes divididas entre los dos miembros y ahora asumidas por la mujer.
2. Las demandas del empleo en un bufete son difíciles de complacer en las situaciones de doble presencia en las que las mujeres con hijos desenvuelven su vida cotidiana. Los empleos, también los vinculados a altas cualificaciones, no entienden de enfermedades de la prole, horarios y localización de escuela/guardería, comidas, tiendas y servicios. Las carreras de las mujeres empiezan a frenarse en este punto con la diversificación de sus actividades y la

²⁷ Ver BIANCHI, en C. BORDERÍAS *et al.*, *op. cit.*, pp. 496-497, y L. WIRTH, *op. cit.*

²⁸ Puede observarse esta cuestión claramente en las estadísticas de usos del tiempo ofrecidas por el Instituto de la Mujer (http://www.mtas.es/MUJER/mujeres/cifras/familia/usos_tiempo.htm).



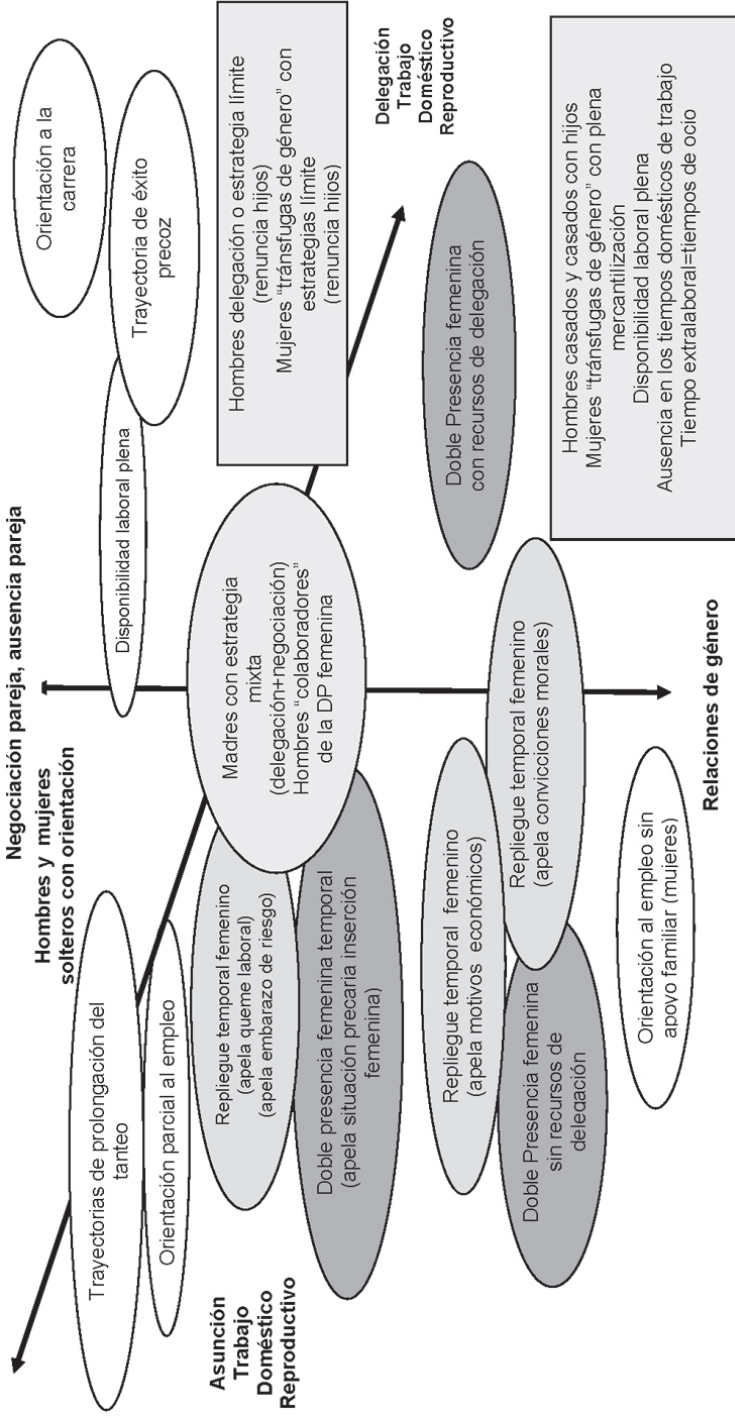
ausencia de compromiso de los hombres (que continúan desarrollando las suyas sin interrupciones).

3. Esto contribuye a explicar los fenómenos de techo de cristal en la profesión de la abogacía, y en empleos asociados a la titulación de Derecho²⁹, donde hombres y mujeres están igualados en cualificaciones técnicas, pero no en sus posibilidades cotidianas de tiempo y dedicación. Las consecuencias para las profesionales son diversas: sobreesfuerzo, ralentización o renuncia a metas laborales, cuadros de agotamiento y complejos de culpa, conflictos familiares que revelan la desigualdad de roles y la ausencia real de los supuestos modelos de negociación postpatriarcales.
4. Así, las mujeres entrevistadas han reducido su implicación de carrera ante un excesivo sobreesfuerzo de su doble presencia. A él se han unido las barreras de género de las empresas, la precarización de las condiciones de trabajo e ingresos y la ausencia de capitales iniciales que permitan delegar o negociar con la pareja/empresa desde posturas ventajosas. En las peores condiciones, la estrategia de repliegue laboral temporal se convierte en una salida antes que una «opción», si bien no carente de dificultades: a) implica la progresiva retirada de la pareja de las tareas domésticas y de cuidados, asumidos por quienes reducen su implicación en el empleo e ingreso familiar (las mujeres); b) implica conflictos morales al afectar al mito de la maternidad intensiva; c) no evita siempre la derivación del trabajo reproductivo a terceros, que suelen ser terceras.

El esquema 3 resume las estrategias temporales de organización de la jornada cotidiana de titulados/as entrevistados/as, en un período de estabilización profesional que comprende diez años. Los discursos se organizan en torno al doble eje que estructura los perfiles según los/las profesionales se impliquen o no en el trabajo doméstico (reproductivo), lo que definirá la existencia de la *doble presencia*, por un lado. Pero también se representan aquí los modelos relacionales de pareja acontecidos durante este período y su implicación con el eje anterior. Las relaciones de género tradicionales suponen una división sexual del trabajo que invita al repliegue laboral de las mujeres, o bien que les lleva a una doble presencia no compartida. Esta implicación desigual obliga a restringir las posibilidades de acción y conduce hacia estrategias diferenciales en las mujeres: la parcialidad y la temporalidad de las

²⁹ La presencia de este techo de cristal es mucho más clamorosa en el empleo del sector privado. En respuesta a las condiciones con que este mercado recibe a las candidatas, existe una clara apuesta femenina de las tituladas en Derecho por el empleo público, donde su impacto numérico y acceso a los puestos más prestigiosos es bien diferente al del sector privado. Las narraciones ponen de manifiesto el argumento de esta orientación al empleo público: la neutralidad de acceso a través de concursos de mérito y oposiciones, horarios y condiciones laborales compatibles con la maternidad, así como las posibilidades de promoción. Estos argumentos se repiten tanto en quienes optaron desde un principio por el empleo público como entre quienes se inclinaron hacia él tras cierta experiencia en el sector privado.

Esquema 2. Estrategias temporales de organización de la jornada cotidiana. Período de estabilización profesional en la abogacía.



profesionales es un rasgo profundamente generificado en la medida en que no es compartido por sus compañeros de profesión, ni tampoco por sus compañeros de vida. Los modelos postpatriarcales son finalmente minoritarios en los discursos, si bien sus perfiles aparecen claramente definidos: el reparto igualitario del trabajo solo se visibiliza rotundamente en el caso de las mujeres hipergámicas o en los hombres con parejas hipergámicas. Cuando este factor no aparece previamente, las mujeres con una fuerte orientación a la carrera reconocen explícitamente su decisión de retrasar o renunciar a la formación de una familia para poder dedicarse plenamente al desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

La estructura patriarcal se modifica mucho más lentamente de lo esperado por el impulso educativo de las mujeres y jóvenes. Se ha señalado como cuestión de tiempo que las mujeres consigan entrar en las profesiones en mayor número. Sin embargo, los relatos de las mujeres con cualificaciones profesionales invitan a reflexionar más sobre este proceso y a empezar a preguntarse cuánto tiempo es bastante tiempo. Las condiciones de acceso y desarrollo profesional pueden incluso estar favoreciendo en sí la continuidad de la estructura de género. No es casual que, también en los segmentos más jóvenes de la sociedad, las mujeres sigan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico, y acaparando las cifras de empleo parcial y temporal³⁰. Las condiciones de trabajo favorecen un clima de conflicto entre el trabajo productivo y el reproductivo. Por un lado, se necesitan los ingresos laborales de todos los miembros de la familia para mantener un hogar de forma autónoma. Pero, en otro sentido, la vía que encuentran las familias y los individuos para poder afrontar el reparto del empleo y del trabajo doméstico es la de orientar a quien menos ingresos y más inestabilidad tiene —con mucha probabilidad será la mujer— al ejercicio del trabajo reproductivo, localizando su contribución en el empleo como *imprescindible pero secundaria* para la economía familiar. Se trata de una estrategia económica altamente condicionada por *las relaciones de género tradicionales*. Esto es, las mujeres jóvenes con pareja que no disponen de un trabajo que les permita autonomía ni estabilidad tienen alta probabilidad de acabar eligiendo lo que previamente dictó la división sexual del trabajo que hicieran: las tareas domésticas y de cuidados recaen sobre ellas casi en su totalidad. En caso de no poder o no querer abandonar el empleo, la estructura de género se refleja en el afrontamiento de la *doble presencia* de las mujeres. Una doble jornada no compartida que satura por completo su tiempo de trabajo y deteriora su vida cotidiana. A su vez, la centralidad del empleo vuelve a quedar ubicada en el ámbito masculino, definida por horarios y retos laborales incompatibles con la asunción del trabajo doméstico y de los cuida-

³⁰ D. MÉDA, *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid, Narcea, 2002.

dos. Este problema no le es ajeno a gran parte de las mujeres, incluso a las más cualificadas y, por lo tanto, con más posibilidades de encontrar un hueco entre los empleos de mejor calidad.

El factor definitivo para este retraimiento del mercado laboral de las mujeres es el conflicto entre el desarrollo profesional incipiente y la llegada de los hijos³¹. Se convierte en un auténtico *resorte de género*, debido a la conjunción de dos aspectos. En primer lugar, las dificultades que supone la organización cotidiana de las responsabilidades productivas/reproductivas en el contexto actual del empleo y del trabajo profesional. En segundo lugar, la ausencia del reparto del trabajo en el hogar, que evidencia la lentitud del desarrollo de los modelos igualitarios de género, tanto en la familia, como en el mundo laboral. La confluencia de estos factores laborales y familiares vuelve a señalar a las mujeres como protagonistas del conflicto, porque son ellas quienes asumen la doble presencia. El número de hijos que hace falta para que la estructura de género aflore en las estadísticas en forma de abandono laboral de las mujeres, o bien de permanencia en el empleo parcial/temporal y lejos de las posiciones de promoción, dependerá de la calidad y cobertura de los sistemas de protección social, así como de los patrones culturales de cada territorio. Pero lo cierto es que la pauta se repite en toda Europa, incluyendo a los países escandinavos, subrayados siempre como ejemplos cercanos a la superación de la estructura de género³².

Las explicaciones sobre los fenómenos persistentes del techo de cristal y el suelo pegajoso siguen buscándose en las barreras ya señaladas en el mundo del trabajo: discriminación salarial, segregación de tareas, frenos a la promoción, acoso laboral, sin profundizar más en las estructuras subyacentes. Pero son los mismos cimientos de la organización social del trabajo y la familia los responsables de la posición secundaria de las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales. Sería menos complicado generar quiebras en la organización de las profesiones y cuestionar la disponibilidad que define al «buen profesional» si también los hombres se vieran en la tesitura de resolver cotidianamente los conflictos de compatibilidad espacio-temporal que supone la doble o triple jornada de las madres que trabajan. De igual forma, el rol femenino de la «buena madre» exige unas demandas todavía patriarcales que podrían ser revisadas a través de modelos igualitarios de reparto de las tareas familiares. Dicho reparto del trabajo situaría a hombres y mujeres en posiciones también más cercanas en el mundo del empleo y en el desarrollo de sus carreras profesionales. Finalmente, el relativamente nuevo discurso de la empleabilidad se suma a los mecanismos tradicionales de género presentes en el modelo central de carrera y en la organización de las familias para reforzar la presencia de las mujeres en trayectorias periféricas de carrera y en situaciones de doble presencia invisibilizadas.

³¹ C. TOBÍO, *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra, 2005.

³² A.L. ELLINGSAETER, «The complexity of family policy reform. The case of Norway». *European Societies*, vol. 5, núm. 4 (2003), pp. 419-443; E. ELLINGSAETER y M. RONSEN, «The dual strategy: Motherhood and the work contract in Scandinavia». *European Journal of Population*, vol. 12, núm. 3 (1996), pp. 239-260.



ANEXO ESTADÍSTICO

TABLA 1. TITULADOS EN DERECHO OCUPADOS EN PROFESIONES QUE REQUIEREN ALTA CUALIFICACIÓN EN CANARIAS. AÑO 2001

TOTAL DE EDADES	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	% verticales*	% horizontales	% verticales	% horizontales	% verticales
Abogados y fiscales	53,1	50,0	0,1	50,0	0,1
Otros profesionales del derecho	19,7	40,0	1,1	60,0	1,5
Diversos profesionales de las Adm. Públicas	6,1	78,2	0,1	21,8	0,1
Dirección áreas y dptos. especializados	6,1	63,0	2,5	37,0	0,9
Profesores de enseñanza secundaria	4,4	57,1	6,8	42,9	5,2
Profesores universidades y E. Superior	3,1	47,2	3,2	52,8	3,1
Otros profesionales Adm. Públicas	2,4	56,1	3,7	43,9	5,4
Dirección general y presidencia ejecutiva	1,8	50,0	52,7	50,0	53,7
Personal directivo de las Adm. Públicas	1,3	59,4	1,0	40,6	1,3
Jueces y magistrados	1,1	63,4	20,7	36,6	18,4
Profes. organización y Adm. Empresas	0,7	49,1	0,8	50,9	0,6
Poder ejecut. y legisl., Consejo Gral. Poder Judicial	0,1	66,7	5,3	33,3	7,1
Dirección de organizaciones de interés	0,1	50,4	2,1	49,6	2,7
Total sobre titulados ocupados	56,1	56,5	100,0	43,5	100,0
	(n:10.025)		(n:5.407)		(n:4.618)
TOTAL	100,0	5.407	53,9	4.618	46,1

* Sobre el total de ocupados que trabajan con cualificación universitaria de licenciatura
Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. Elaboración propia a partir de CNO94 a 3 dígitos

TABLA 2.A. PROFESIONALES DEL DERECHO EN STA. CRUZ DE TENERIFE.
DISTRIBUCIÓN POR EDADES Y SEXOS. AÑO 2001

<i>Edad (grupos quinquenales)</i>	Porcentajes Verticales (Sobre el Total de Canarias)					
	TOTAL	15-29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 64 años	65 y más años
<i>Ocupación*</i>						
Abogados y fiscales	69,7	66,5	73,6	67,5	62,1	83,6
Jueces y magistrados	1,8	0,9	1,9	2,4	1,5	3,6
Otros profesionales del derecho	28,4	32,6	24,6	30,1	36,4	12,7
TOTAL (n: 1656)	100	100	100	100	100	100

<i>Edad (grupos quinquenales)</i>	Porcentajes Verticales (Sobre el Total de Canarias)					
	TOTAL	15-29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 64 años	65 y más años
<i>Ocupación*</i>						
Abogados y fiscales	68,4	64,1	74,1	65,2	60,5	83,3
Jueces y magistrados	1,5	0	0,9	2,4	1,8	4,2
Otros profesionales del derecho	30,1	35,9	25	32,4	37,7	12,5
TOTAL (n: 937)	100	100	100	100	100	100

<i>Edad (grupos quinquenales)</i>	Porcentajes Verticales (Sobre el Total de Canarias)					
	TOTAL	15-29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 64 años	65 y más años
<i>Ocupación*</i>						
Abogados y fiscales	71,5	68	73,1	22,7	23,7	37,5
Jueces y magistrados	2,2	1,5	2,8	0,8	0	0
Otros profesionales del derecho	26,3	30,5	24,2	8,1	9,7	0
TOTAL (n: 719)	100	100	100	100	100	100

TABLA 2.B. PROFESIONALES DEL DERECHO EN STA. CRUZ DE TENERIFE.
DISTRIBUCIÓN POR SEXOS Y EDADES. PORCENTAJES HORIZONTALES*. AÑO 2001

Edades	Abogados y fiscales		Jueces y magistrados		Otros Profesionales del Derecho		TOTAL SANTA CRUZ		TOTAL CANARIAS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
20-29 años	38,2	61,8	-	100	43,5	56,5	39,6	60,4	37,7	62,3
30 a 39 años	48,9	51,1	23,1	76,9	49,4	50,6	48,6	51,4	50,4	49,6
40 a 49 años	64,1	35,9	66,7	33,3	71,4	28,6	66,4	33,6	66,3	33,7
50 a 64 años	82,1	17,9	66,7	33,3	87,5	12,5	84,3	15,7	85	15
65 y más	87	13	100	-	85,7	14,3	87,3	12,7	97,5	2,5
TOTAL	55,5	44,5	46,7	53,3	59,9	40,1	56,6	43,4	56,9	43,1
N	641	514	14	16	282	189	937	719	2.365	1.793

(*) Sobre el total de cada categoría profesional y de edad.

Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. Elaboración Propia (*) Ocupación a 3 dígitos según la CNO94.

TABLA 3 A. DEDICACIÓN LABORAL SEMANAL DE LOS OCUPADOS TITULADOS EN DERECHO DE CANARIAS. DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ESTADO CIVIL. PORCENTAJES VERTICALES. AÑO 2001

Horas semana	Hombres					Mujeres						
	TOTAL	Soltero	Casado	Viudo	Separado	Divorciado	TOTAL	Soltera	Casada	Viuda	Separada	Divorciada
1-35 horas	16,7	17,8	16	20	15,2	15,7	24,3	22,9	25,7	30,2	29,5	19,4
36-40 horas	62,5	65,4	60,7	43,3	65,6	64,8	63,8	65,9	62,3	43,4	53,3	67,1
más de 40 horas	20,8	16,8	23,3	36,7	19,2	19,5	12	11,1	12	26,4	17,2	13,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	5.407	1.964	3.103	30	151	159	4.618	2.220	2.068	53	122	155

Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. Elaboración Propia

TABLA 3.B. DEDICACIÓN LABORAL SEMANAL DE LOS OCUPADOS TITULADOS EN DERECHO DE CANARIAS. DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ESTADO CIVIL. PORCENTAJES HORIZONTALES. AÑO 2001

Horas semana	Hombres					Mujeres						
	N	Soltero	Casado	Viudo	Separado	Divorciado	N	Soltera	Casada	Viuda	Separada	Divorciada
1-35 horas	902	38,8	55,2	0,7	2,5	2,8	1.122	45,4	47,3	1,4	3,2	2,7
36-40 horas	3.382	38	55,7	0,4	2,9	3	2.944	49,7	43,8	0,8	2,2	3,5
más de 40 horas	1.123	29,4	64,3	1	2,6	2,8	552	44,7	45,1	2,5	3,8	3,8
Total	5.407	36,3	57,4	0,6	2,8	2,9	4.618	48,1	44,8	1,1	2,6	3,4

Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. Elaboración Propia.

Gráfico 1a. Ocupación de los titulados en Derecho en Canarias (2001).
Titulados entre 30 y 39 años (N=4509)

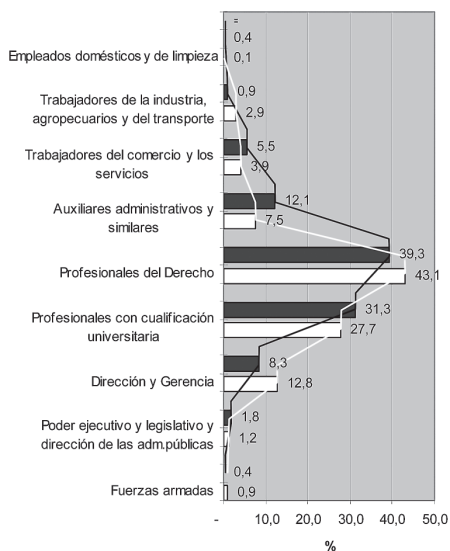
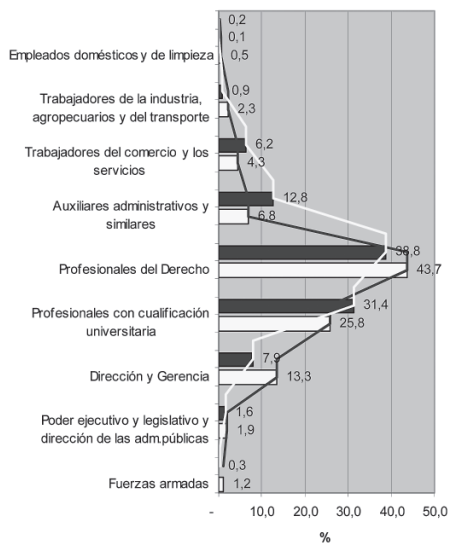
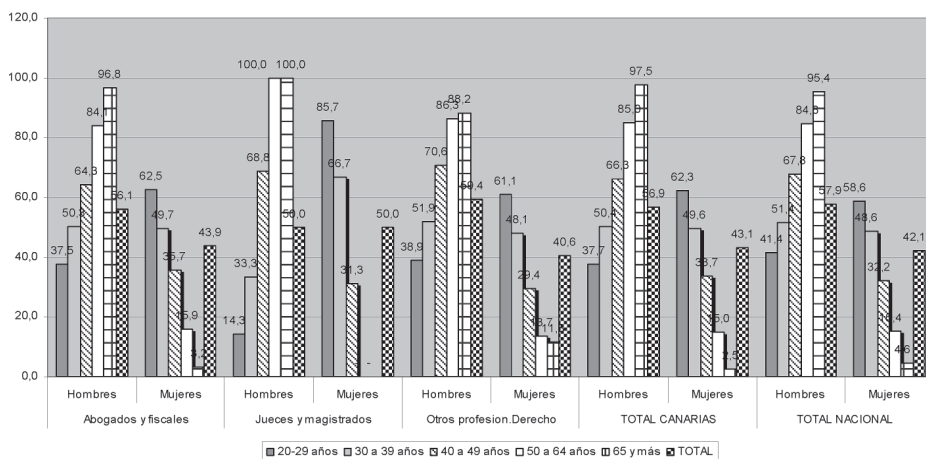


Gráfico 1b. Ocupación de los titulados en Derecho en Canarias (2001).
Total de edades (N=10025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001(3 dígitos CNO94). Resultados definitivos.

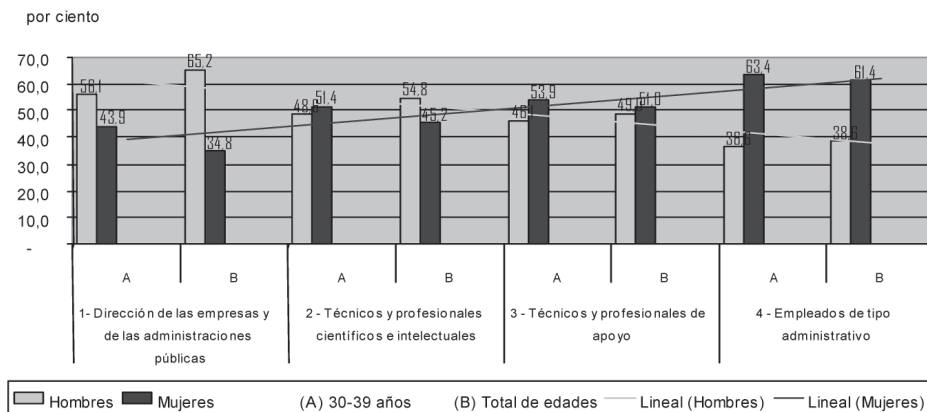
Profesionales del Derecho en Canarias. Distribución por sexo y edades (2001)



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001(3 dígitos CNO94). Resultados definitivos.



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



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001 (3 dígitos CNO94). Resultados definitivos.