
I CUMBRE DE MUJERES JURISTAS - ICAM

MUJERES Y MEDIACIÓN: UNA PROPUESTA DE IGUALDAD Y CAMBIO

El mismo día que me incorporé a este Colegio como abogada en ejercicio, encargué unas tarjetas y papel con membrete. Cuando fui a recoger el encargo, observé que habían corregido mi profesión, poniendo “abogado” donde debía figurar “abogada”. Dado que conservaban mi hoja de encargo y comprobaron que yo lo había escrito en femenino, accedieron a repetir el trabajo, no sin reconvenirme la empleada que me atendió, medio en broma medio en serio, diciendo cosas como que nosotras mismas nos estábamos discriminando al darle tanta importancia a una letrita (se refería, obviamente, a la “a” final de abogada).

Esto ocurrió en enero de 1983, aquí ya gobernaba el partido socialista y nuevos aires de cambio y modernidad parecían recorrer una España que se llenaba de crestas y ropas multicolores. Si embargo, para algunas cosas, todo seguía siendo monocromático.

De esta anécdota puede extraerse un punto importante y es que, históricamente, se ha creído que lo mejor para eliminar la discriminación es uniformar y asimilar conforme a un solo patrón, cuando la realidad nos dice que la verdadera igualdad de derechos reside en respetar las diferencias.

Por eso solamente me dedico a mediar desde hace años, porque no hace falta seguir un modelo único a la hora de solucionar las controversias.

En esta exposición me centraré en la mediación como un arquetipo para que las personas satisfagan sus derechos y una vía para equilibrar el poder entre las partes y, por tanto, alcanzar la igualdad entre las mismas, especialmente cuando una de las partes es mujer.

Se dice que la mediación es un sistema alternativo de resolución de conflictos y el calificativo "alternativo", aunque se aplica en el sentido de que es un método distinto al judicial, evoca en muchas personas lo extraño, lo que no está contrastado o aquello que no es ortodoxo.

También se dice que es algo nuevo, como si no hubiera existido antes de la Ley de mediación civil y mercantil de 2012, cuando lo cierto es que en este país hay mediadoras, mediadores y personas mediadas desde mucho antes.

Debemos preguntarnos por qué nuestra sociedad trata hoy de extraordinario lo que Cervantes recogió con toda naturalidad en algún pasaje de su Quijote¹, o lo que vienen haciendo tribunales de regantes (como el T. De las Aguas de Valencia), desde tiempo inmemorial.² Lamentablemente, en muchos campos nos hemos acostumbrado a dirimir cualquier controversia, por pequeña que sea, a través del litigio, cueste lo que cueste y sin prever las consecuencias. Como mediadora, interpreto esto como el fracaso de la responsabilidad personal, algo así como haber vuelto a la minoría de edad y a delegar nuestra facultad para decidir en un tercero que, si no nos gusta lo que nos dice, a lo mejor ni le hacemos caso. Y como abogada, he hecho muchas veces examen

¹ Cap. XXVI

² c. 960

de conciencia preguntándome en qué he podido contribuir para que esa cultura de la pendencia esté tan consagrada.

La igualdad de las personas ante la ley es un derecho fundamental incuestionable que se ha asentado en nuestra cultura desde las revoluciones americana y francesa. Sin embargo, las leyes nunca son neutrales, pues obedecen a situaciones sociales o políticas concretas que las generan y, además, con frecuencia se asientan en postulados de mera oportunidad legislativa. Las normas, además, son abstractas y generales, por lo que en ocasiones pueden surgir situaciones anómalas, discriminatorias o injustas al aplicar una ley a un caso concreto. Para corregir tales situaciones irregulares o no deseadas, las partes deben someterse de todos modos a la interpretación de un tercero con poder de decisión, tercero que tampoco va a ser neutral, pues su cometido es valorar, implicarse y dar la solución.

En el terreno de los actos jurídicos privados, la mayoría de las normas son dispositivas y, por eso, nadie mejor que los propios interesados para saber cómo quieren regular su relación personal, comercial, laboral o del tipo que sea, para prevenir, minimizar o zanjar un conflicto.

Pero incluso en el terreno de lo público, donde las leyes son imperativas y de obligado cumplimiento, todo el mundo necesita ser escuchado y tenido en cuenta.

Asimismo, la manera usual de dirimir los conflictos se viene asentando en la dicotomía ganar/perder, incluso cuando se negocia, pues se alaba a quien astutamente no muestra todas sus bazas y es capaz de solapar información o adoptar una postura intransigente con el contrario.

Todo esto es debido a que el conflicto se percibe como un hecho maligno que hay que extirpar, sin darse cuenta de que los conflictos son consustanciales a la naturaleza humana. El quid de la cuestión no es dejar de tener disputas, sino explorar otras formas de gestionarlas y resolverlas, para que no resulten destructivas.

Por el contrario, la mediación se asienta en la colaboración y la gestión pacífica de los conflictos. Entre otras cosas, es voluntaria, flexible y confidencial. En ella, las partes deben actuar desde la buena fe y los mediadores con imparcialidad, careciendo además de potestad para decidir por los interesados. Y es aquí donde reside la grandeza de la mediación, pues se asienta en el reconocimiento de que todas y cada una de las personas son capaces de llegar por sí mismas a la solución de su conflicto, sin injerencias de terceros. Quienes mediamos ofrecemos un espacio neutral donde puede llevarse a cabo la transformación del conflicto.

Llegados este punto, en muchas ocasiones se critica esa neutralidad porque aparentemente puede perjudicar a la parte más débil y esta parte más frágil, muchas veces son mujeres. Aunque no debemos olvidarnos tampoco de los menores, los ancianos o de quienes padecen alguna discapacidad.

Centrándonos en la variable del género, sobre el principio de neutralidad se han derramado ríos de tinta. William Ury y Bernie Mayer, cada uno por separado y con diferentes palabras, mantienen que cualquier cosa que hacemos, aunque sea nuestra sola presencia, causa impacto en las partes, en su pensamiento y en sus acciones. De ahí que, a pesar de que nos mantengamos fuera del conflicto y equidistantes de las personas involucradas, la intervención de los mediadores las obliga a interactuar de otra forma,

mejorando la comunicación y, en consecuencia, estimulando el diálogo y la búsqueda de soluciones comunes.

Desde mi experiencia, las mujeres que acuden a mediación suelen traer la idea de que en este ámbito van a poder satisfacer cosas que difícilmente podrían reivindicar o demandar en el campo contencioso. En el fondo, todo el mundo es consciente de que la justicia formal es eso, "formal", pues se queda en lo que en mediación llamamos posiciones, que no es más que conceder o denegar lo que se pide en una demanda. Para que se entienda, la posición puede ser cobrar un crédito, tener la custodia de los hijos, u obtener una quita. ¿Pero cuántas veces, aun ganando un pleito, la sentencia no resuelve el fondo del asunto?

Debemos pensar que, tras las posiciones, siempre hay intereses y necesidades, que es lo que realmente induce a las personas a pedir algo; es decir, debemos tener presente por qué piden lo que piden y para qué lo necesitan. En mediación trabajamos con dichos intereses y necesidades, que es la única garantía de que, cuando las partes llegan a un acuerdo, este se asiente sobre bases sólidas y no ficticias, al haberse barajado todas las posibles opciones y trabajado conjuntamente en un plano de igualdad entre las partes, sin imposiciones ni concesiones.

Las partes han sido empoderadas para dialogar, buscar soluciones creativas, exponer sus emociones, empatizar entre sí, sentarse juntas sin miedo y, lo que es más importante, no sentirse juzgadas por nadie. Por eso la mediación es un instrumento útil para que las mujeres resuelvan sus conflictos familiares, laborales o de cualquier otra índole, pero sobre todo en aquellos campos donde la jerarquía y las normas marcan las relaciones.

Ahora bien, ¿qué pasa con nosotras las mediadoras? ¿Cómo nos perciben desde fuera? En cualquier foro de mediación hay más representación femenina que masculina. De hecho, yo he impartido clase en cursos donde solo había mujeres. Habrá que preguntarse, por tanto, por qué esta disciplina nos interesa tanto. Algunos teóricos mantienen que, mientras los varones actúan y avanzan conforme a las reglas de la lógica (en el sentido aristotélico), las mujeres pensamos en red, ocupándonos de grupos y personas más que de actos o ideas.

También hay que tener en cuenta que la mediación propicia que afloran en mayor medida las emociones y en este punto las mujeres nos hemos manejado siempre mejor. Y esto es así porque durante las épocas en que a la mujer se le ha negado todo, predominó la razón sobre lo emocional, asignándole al sexo masculino el atributo de lo racional, hasta el punto de haber estado muy mal visto (prácticamente hasta el día de hoy) que un hombre llore.

Y esta es la gran paradoja: las mujeres estamos más entrenadas para hablar de sentimientos y manejar las emociones de los demás porque desde tiempo inmemorial se entendió que eso no era importante, que se trataba de la parcela en la que se les permitía a nuestras antecesoras actuar sin permiso de nadie (consolar a un hijo, acompañar a alguien en su duelo, disfrutar hablando, etc.). Si embargo, ahora que se habla tanto de inteligencia emocional, empieza por fin a valorarse esta parcela.

Llegados a este punto, me gustaría apuntar algunas cosas que deberían hacernos reflexionar:

Desde la entrada en vigor de la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, hace poco más de un año, ha surgido un interés superlativo por

parte de los varones hacia campos de la mediación más empresariales, comerciales o patrimoniales. Quiero decir que esto no sucedía antes, cuando la formación se centraba sobre todo en la mediación familiar. Personalmente me congratula que haya muchos hombres mediadores, pero me dolería que a las mujeres se nos identificara sobre todo con el ámbito de la familia, la escuela o el vecindario, como antiguamente se hizo con maestras, enfermeras o matronas.

Sin ir más lejos, en cualquier simposio o congreso aparecen ponentes hombres hablando de la mediación en el sector de los seguros, la propiedad industrial o el laboral, cuando lo cierto es que hay mediadoras altamente cualificadas que trabajan también en esos campos. Sin embargo, son más visibles ellos.

Sería triste que en la mediación, donde se propugna el equilibrio y se dispensa la igualdad entre las partes mediadas, se reprodujera cierto dominio cultural que relega a las mujeres mediadoras al ámbito del "nido" en el sentido antes apuntado, es decir, familia, colegio y vecindario. Esto reforzaría un *statu quo* de concebir el ejercicio profesional de manera diferenciada según el sexo.

Teniendo en cuenta que esta desigualdad muchas veces se practica de manera inconsciente, pues es posible hacerlo o padecerlo sin darse cuenta, resulta importante transversalizar la equidad de género desde la escuela, educando en una nueva forma de pensar, menos competitiva y más integradora. Solo así pueden, a mi modo de ver, cambiarse las estructuras organizacionales y sociales de manera clara y sin paliativos, para que llegue un día en que estas mismas palabras carezcan ya de sentido.

Todas las personas mediadoras somos responsables de que nuestro mensaje de igualdad trascienda las palabras, pues, como dijo Gandhi, "tal vez todo lo que pueda hacer sea insignificante, pero será muy importante que lo haga".

Madrid, octubre 2013