

OTROSÍ

REVISTA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID

NÚMERO 16
2018
6ª ÉPOCA

Una nueva
página para el
ICAM



Entrevista

“La abogacía juega un papel esencial en la Administración de Justicia”

Dolores Delgado, Ministra de Justicia

Secciones

La especialización, objetivo primordial de la Junta de Gobierno

Análisis

Igualdad, Reforma del Código Penal, Nuevas Tecnologías, Ciberseguridad, Modelos de Negocio

SOBRE PLANES DE IGUALDAD EN LOS COLEGIOS PROFESIONALES

María Eugenia Gay

Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB)



La Constitución española del año 78 proclamó en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación por razones, entre otras, de género. Tan ansiada igualdad no podía quedar relegada a una mera proclamación legal, y así el art. 9.2 de la Carta Magna impuso a los poderes públicos promover las condiciones para garantizar su realidad y efectividad, instando a remover los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud.

En este sentido, el despliegue normativo de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 ofreció el necesario marco para conseguir la eficacia del derecho a la igualdad en diferentes ámbitos: administrativo, educativo, artístico e intelectual, salud, sociedad de la información, políticas urbanas, atención al mundo rural, etc. Incluso previó un título específico en el que contempló el derecho al trabajo con igualdad de oportunidades.

A pesar de ello, todavía pervive el llamado “techo de cristal”, que dificulta a las mujeres, de forma sutil, el acceso a puestos de responsabilidad en empresas e instituciones, afectando esta barrera también a la dirección de los bufetes de abogados. Si bien gracias a la positivización del mandato constitucional nos encontramos con un camino allanado para la equidad, resulta imprescindible

dar un paso más y exigir planes de igualdad a las empresas, Administraciones y corporaciones. Tomar medidas para paliar y erradicar la desigualdad entre géneros es un deber moral y legal de todas ellas.

Últimamente hemos asistido a diferentes propuestas tendentes a combatir la brecha salarial de género, entre las que se encuentran el establecimiento de sanciones cuando se constaten incumplimientos en esta materia. Es innegable la capacidad del derecho sancionador para transformar dinámicas enquistadas en la sociedad. A modo de ejemplo, hoy en día nadie duda que la conducción bajo los

efectos del alcohol u otras sustancias tóxicas es una actuación reprochable como sociedad, o que las medidas de seguridad en el ámbito laboral para evitar accidentes de trabajo son de estricto cumplimiento; son ejemplos que hasta hace unos años eran impensables.

Si queremos conseguir que la igualdad de trato entre hombres y mujeres sea una realidad, debemos trabajar bajo la firme convicción de que, en todos los ámbitos, los refuerzos positivos ofrecen un incentivo adicional a la reputación de la organización, administración o empresa. Así, se ha de fomentar la publicación de los indicadores objetivos del grado de cumplimiento de las empresas en aspectos de igualdad, de manera que tenga influencia positiva en su reputación. Y sería también deseable que estos indicadores

El llamado “techo de cristal” dificulta a las mujeres, de forma sutil, el acceso a puestos de responsabilidad en empresas e instituciones

tuvieran trascendencia real en la contratación pública y privada. El establecimiento de distinciones y sellos de calidad a los despachos de abogados por el establecimiento y seguimiento de buenas prácticas en materia de igualdad, generaría un plus de excelencia a la vez que verificaría el cumplimiento de la ley.

Siguiendo esta estela, en el Colegio de la Abogacía de Barcelona decidimos que el Plan de Igualdad debía presentar unos rasgos específicos que no solo tuvieran incidencia en la estructura laboral

que gestiona, sino que esa incidencia se extrapolara a abogados y abogadas y a los despachos profesionales que están indefectiblemente unidos a la institución para ello.

La transformación profesional de la abogacía en equidad de género ha avanzado, y hoy podemos afirmar que el Colegio de la Abogacía de Barcelona ha sido pionero en materia de igualdad con medidas como: adecuar el nombre de la institución a un lenguaje inclusivo, impulsar el primer turno de atención a las víctimas de violencia de género en el año 2000, adoptar un lenguaje inclusivo en

la comunicación colegial, dar uso de imágenes igualitarias en las campañas de comunicación del colegio, diseñar programas de formación paritarios, suscribir convenios con instituciones relevantes de

la ciudad para fomentar la paridad, y especialmente, logrando el primer protocolo con el TSJC para posibilitar la suspensión de señalamientos judiciales por causa de maternidad en el año 2007.

Recientemente en el Colegio de la Abogacía de Barcelona, a través del *1st Women Business & Justice European Forum*,

se dio impulso y visibilidad a modelos de éxito femenino en los ámbitos de la justicia, de la empresa, de la economía, de las nuevas tecnologías, de la ciencia, del deporte, de las instituciones y de la sociedad en general, y demostró que hay mujeres en ámbitos eminentemente reservados a los hombres que están decididamente preparadas para liderar una sociedad paritaria.

Finalmente, y con el absoluto convencimiento de que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres no puede quedar en una reivindicación que se reitera solamente cada 8 de marzo, nos

propusimos, además, que nuestro Plan de Igualdad tuviera una visualización efectiva cada mes, con acciones que consolidan el plan de igualdad trazado y que recuerdan cuán necesarias son las medidas orientadas a conseguir una sociedad más igualitaria y más justa, porque cada día es 8 de marzo. //

Se ha logrado el primer protocolo con el TSJC para posibilitar la suspensión de señalamientos judiciales por causa de maternidad en el año 2007



Reunión conjunta de las Juntas de Gobierno de los Colegios de Madrid y Barcelona en la sede del ICAB