

Abogacía e Igualdad El impulso de las mujeres juristas

Entrevista

ALMUDENA ARPÓN
Secretaría General de la IBA

"Las mujeres tenemos que buscar nuestro espacio profesional en puestos de responsabilidad y atrevernos a ocuparlos"

Abogacía en Mayúsculas

BREXIT, TECNOLOGÍA
E IGUALDAD

Una visión desde el Derecho de los Negocios con Pilar Menor, María José Menéndez y María Segimón

Dossier

MUJER, ABOGACÍA
Y DERECHO

Igualdad, conciliación, perspectiva de género, tecnología, techos de cristal

LAS MUJERES RECLAMAMOS MÁS PODER DE DECISIÓN EN EL SECTOR LEGAL



Por María Eugenia Gay

Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona

El art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

En el referido precepto se percibe el espíritu de la que fue una de las más importantes revoluciones de nuestra historia moderna, la Revolución Francesa del año 1789, bajo el lema de "Libertad, Igualdad y Fraternidad", así como la visión iusnaturalista de los derechos fundamentales como expresión de las facultades intrínsecas al ser humano.

El derecho a la igualdad es el engranaje perfecto de esos ideales herederos de la Ilustración, siendo la democracia el entorno natural que mejor permite la realización de los mismos y el feminismo, sin lugar a dudas, el motor que impulsa el desarrollo de una sociedad más justa en la que no tiene cabida ningún tipo de discriminación, tal y como consagra el art. 14 de la Constitución. A lo largo de nuestra historia, grandes figuras femeninas del mundo del derecho han liderado ese cambio, desde Concepción Arenal hasta Clara Campoamor o Victoria Kent, demostrando que la emancipación de las mujeres solo es posible a través de una igualdad de oportunidades, cuya ma-

terialización efectiva debe responder, no solo a un proceso de empoderamiento individual, sino también colectivo.

La igualdad de oportunidades debe ser la premisa de la que parta el desarrollo de los derechos sociales y asisten-

ciales previstos en el ordenamiento jurídico, siendo necesario el establecimiento de cuantas leyes y mecanismos sean precisos para garantizar los ideales de una sociedad que aspire a ser justa. A ello están obligados los poderes públicos, tal y como establece el art. 9.2 de la Carta Magna, promoviendo las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas, y removiendo cuantos obstáculos impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Ese es el propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en cuyo preámbulo se resalta la dimensión transversal del principio de igualdad, reconocido tanto en nuestro ordenamiento

jurídico, como en numerosos instrumentos internacionales. Han pasado 12 años desde la promulgación de la citada norma y, pese a que en este tiempo hemos logrado grandes avances, aún nos queda mucho camino por

"El derecho a la igualdad es el engranaje perfecto de esos ideales herederos de la Ilustración, siendo la democracia el entorno natural que mejor permite la realización de los mismos y el feminismo, sin lugar a dudas, el motor que impulsa el desarrollo de una sociedad más justa en la que no tiene cabida ningún tipo de discriminación, tal y como consagra el art. 14 de la Constitución"

recorrer hasta conseguir que la mitad de la población esté adecuadamente representada en los órganos de dirección y en los niveles más altos de las empresas, instituciones y corporaciones, tanto públicas como privadas.

En el ámbito judicial español, hace tiempo que el acceso de las mujeres a la judicatura supera al de los hombres: de acuerdo con los datos publicados por el CGPJ, el 64,5% de las plazas que existen en la actualidad, están siendo ocupadas por Juezas, teniendo el 51,6% del total de la plantilla la condición de Magistradas. Cifras similares se registran en la carrera fiscal, donde las mujeres suponen el 63,79% del cuerpo. Sin embargo, en el Tribunal Supremo, por ejemplo, solo hay 16 mujeres de 79, sin que ninguna de éstas presida alguna de las cinco salas jurisdiccionales de este órgano.

En el ámbito del Colegio de la Abogacía de Barcelona, si bien el 62% de las nuevas incorporaciones son mujeres, solo un 17% forman parte como socias de las estructuras de los bufetes u ocupan los puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas de servicios jurídicos. Asimismo, sigue existiendo una brecha salarial respecto a los hombres que ronda, intolerablemente, el 20%, sin que exista ninguna justificación para ello. Desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona queremos ser el motor de cambio que revierta esta situación, no solo dentro de la profesión, sino también a nivel social, con el objetivo de acabar con la discriminación salarial y el llamado "techo de cristal", hacer realidad la conciliación laboral y familiar, y en definitiva hacer efectiva la igualdad entre hombre y mujeres.

Plan de Igualdad

El Colegio de la Abogacía de Barcelona ha sido pionero en el desarrollo de un verdadero Plan de Igualdad, habiéndose llevado a cabo numerosas acciones en ese sentido: la adecuación del nombre de la institución a un lenguaje inclusivo; el impulso del primer turno de atención a las víctimas de violencia de género en el año 2000; la adopción de un lenguaje inclusivo en la comunicación colegial; el uso de imágenes igualitarias en las campañas de comunicación del Colegio; la suscripción de convenios con instituciones relevantes de la ciudad para fomentar la paridad, consiguiendo el primer protocolo con el TSJC para posibilitar la suspensión de señalamientos judiciales por causa de maternidad en el año 2007; o el diseño de programas de formación paritarios, entre otros.

Debemos destacar la organización y celebración por parte del ICAB del "Women Business & Justice European Forum", que cuenta ya con dos ediciones, en el que se aprovecha para dar impulso

y visibilidad a modelos de éxito femenino en los ámbitos de justicia, empresa o economía; y la integración de la perspectiva de género en todos los planes formativos desarrollados por el Colegio, como herramienta que debe estar presente en la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho. También recientemente se ha presentado el "Curso de desarrollo para directivas. Mujeres en Consejo de Administración 2019", dirigido a abogadas que quieran formar parte de un consejo de administración con éxito. El empoderamiento de la sociedad en general y de las mujeres en particular sólo es posible a través de una igualdad de oportunidades, que sea real y efectiva a todos los niveles.

En el Colegio de la Abogacía creemos en la eficacia de los Planes de Igualdad y de los Protocolos, por eso, hace un año presentamos la Guía de la Normativa Básica para la Igualdad en los despachos de abogados y abogadas, para impulsar este necesario Plan. Pero somos conscientes de que hay que ir más allá, y seguir luchando para que los objetivos y propósitos contenidos en aquellos se plasmen en una Ley que garantice la materialización de los mismos. En ese sentido, seguiremos trabajando hasta conseguir modificar la LECrim para incorporar la maternidad y paternidad como causas de suspensión del juicio oral, en aras a lograr una plena conciliación familiar y laboral de las abogadas, en reconocimiento del derecho a la maternidad y a la salud. El camino para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres pasa por reivindicar y visualizar el talento femenino, ya que como afirmó Michelle Obama *"como mujeres debemos defendernos a nosotras mismas, nos debemos defender las unas a las otras. Del mismo modo que defendemos la justicia para todas"*.

