



MUTUALIDAD ABOGACÍA

El blog de la Mutualidad de la Abogacía



3 JULIO 2020

“Sin plena igualdad no hay democracia”

Suscríbete a la newsletter

Nombre *

Apellido *

Email *

¿Eres mutualista? * ▼

Enviar

Autorizo el tratamiento de mis datos para recibir la newsletter de la Mutualidad y recibir información y publicidad sobre sus productos y servicios

Autorizo el tratamiento de mis datos con técnicas de perfilado para ofrecermé productos que puedan interesarme

Desde hace tres años M^a Eugènia Gay es la decana del ICAB. Su labor en el Colegio barcelonés, junto con la de su equipo, está resultando fundamental en materia de igualdad, entre otros muchos campos.

La primera edición de los Premios Women in a Legal World, celebrada el pasado octubre, reconoció la labor de varias profesionales y organizaciones del sector legal que trabajan para incorporar una perspectiva de género al ejercicio profesional y para que la mujer tenga una mayor visibilidad y reconocimiento. El Colegio de la Abogacía de Barcelona se alzó

con el Premio a la Igualdad. En estas páginas conversamos con M^a Eugènia Gay, su decana desde junio de 2017. Ella es la responsable, entre otras cosas, de que el Plan de Igualdad ICAB 2018-2021 haya visto la luz.

¿Qué representa para usted que el Colegio que preside haya sido galardonado con el Premio a la Igualdad en la primera edición de los Premios Women in a Legal World?

El Premio a la Igualdad concedido por Women in a Legal World es un reconocimiento al intenso trabajo en defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que hemos desarrollado en la Junta de Gobierno que presido, con la puesta en marcha del Plan de Igualdad ICAB 2018-2021.

En la configuración y diseño de nuestro Plan de Igualdad tuvimos en cuenta que somos una corporación de derecho público y que debíamos dar respuestas y planificar acciones en todos los ámbitos en los que tenemos incidencia: en favor de nuestros colegiados y colegiadas, con medidas que mejoren ratios de igualdad en los despachos y en la actividad profesional diaria; en el funcionamiento general del colegio, contemplando medidas en cuanto a la estructura interna, pero también en nuestros planes de formación o en los mecanismos de participación colegial; y en favor de la ciudadanía en general, contemplando y proponiendo mejoras en el ordenamiento jurídico. Esa perspectiva integral e integradora responde a la esencia de la función colegial, y permite avanzar para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Haber visto reconocido ese trabajo con la concesión del premio, junto a M^a Emilia Casas, Rosario Silva y las veintisiete diputadas y senadoras constituyentes, supone un auténtico orgullo, tanto para mí como para mis compañeras y

compañeros de la Junta de Gobierno y para muchas abogadas y abogados de Barcelona que comparten ese ideal de igualdad por el que seguimos trabajando.

¿Cuándo llegó al decanato, ahora hace casi tres años ¿existía cierta paridad entre los miembros del Colegio?

Durante los últimos años venimos detectando que en las incorporaciones a la profesión son mayoría las mujeres, equilibrando unos datos marcadamente masculinos propios de momentos históricos anteriores.

De la estadística publicada por el CGAE a 1 de marzo de 2020, la composición de la profesión responde a una distribución del 56,08 % de hombres y el 43,92 % de mujeres. Sin embargo, si tomamos como medida la edad entre 25 y 45 años, la presencia de mujeres es mayoría. Por ejemplo, entre los profesionales incorporados a los Colegios que tienen entre 25 y 30 años, las abogadas son el 58,54 %.

En el ICAB la tendencia es similar a la que reflejan los datos de la Abogacía española, si bien presentamos un mayor porcentaje de mujeres que la media en el resto del Estado, ya que actualmente representamos un 48,6 % del colectivo.

La apuesta por la igualdad, uno de los ejes centrales del Plan de Acción de la Junta de Gobierno que presido, ha puesto de manifiesto la necesidad de que esa composición del Colegio, con un alto porcentaje de mujeres profesionales, tenga reflejo en la estructura colegial, en la formación que impartimos, en los mecanismos de participación en el colegio y, en definitiva, en toda la acción colegial.

Convencidos de la imperiosa necesidad de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pusimos en marcha el Plan de Igualdad ICAB 2018-2021. El resultado de las

acciones derivadas de este es una mejora de los indicadores de seguimiento. Varios ejemplos ponen esto de manifiesto. En primer lugar, un incremento en las formaciones en horario conciliador, que en enero de 2018 constituían el 19,9% y que en 2019 han alcanzado el 37,25%. En segundo lugar, el incremento de la participación de las mujeres en cargos representativos del ICAB, que ha pasado del 27,5% en 2018 al 54,15% en 2019. Y, finalmente, el porcentaje de mujeres juristas que publican artículos científicos en nuestras publicaciones, que en enero de 2018 eran el 38,1% y que se ha incrementado en 2019 hasta el 45%.

¿Qué inquietudes comparten ellos y ellas respecto a su ejercicio profesional? ¿Qué les diferencia? ¿Cómo se complementan?

Vocación, formación, digitalización e internacionalización son las máximas de la Abogacía del siglo XXI. En este sentido puedo afirmar que estas inquietudes son compartidas por todo el colectivo, sin distinción de género.

Estoy también firmemente convencida de que la necesidad de más igualdad, de más conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, es también un deseo compartido por los hombres y las mujeres de la Abogacía de Barcelona. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres no es exclusivamente una petición de una parte de la sociedad. Los hombres están también cansados de estereotipos, que también les limitan.

¿Dista mucho ese escenario del que usted se encontró al salir de la facultad de Derecho?

La Abogacía, a diferencia de otros estudios científicos o tecnológicos, se ha caracterizado por tener un número muy similar de mujeres y hombres en las facultades, especialmente a partir de la década de los ochenta, cuando el acceso a la formación superior se generalizó. En este sentido, el escenario en que yo estudié no dista mucho de la situación que se vive actualmente, donde las mujeres que estudian el grado de Derecho en las facultades son ya el 51,7 % del total del alumnado, según la estadística de Indicadores Universitarios del Ministerio de Educación

Lo que sí ha cambiado es la toma de conciencia a nivel general, de la sociedad, de la necesidad de conquistar más escenarios de igualdad efectiva y de paridad entre hombres y mujeres. Hoy en día nadie duda de la capacidad de las mujeres para asumir retos en todos los ámbitos profesionales y, por tanto, lo que falta es que seamos capaces de hacer de la paridad una realidad. Es necesario que las abogadas seamos conscientes de que nuestra formación, capacidad y esfuerzo nos pueden llevar a alcanzar puestos de responsabilidad profesional del más alto nivel.

Pero, sobre todo, hemos de ser conscientes de que siguen existiendo desigualdades: las conclusiones del *Estudio sobre la brecha de género en el entorno profesional*, elaborado por Unión Profesional a partir de datos publicados por organismos oficiales, indica que la brecha salarial en los colectivos profesionales fue en 2019 de un 15 %, con diferencias entre los distintos sectores (en el ámbito de la salud y la educación la brecha salarial es del 13,3%; en las ramas de ciencias jurídicas, economía y sociales, del 16,5 %, y en otras ramas de sectores económicos la desigualdad salarial alcanzó el 22 %). Esa brecha salarial alcanza un 23 % en detrimento de las mujeres al analizar sueldos de directivos y gerentes, aspecto que pone en evidencia que nosotras tenemos peores condiciones laborales en la práctica.

¿Cómo recuerda los inicios de su trayectoria? ¿A qué hándicaps tuvo que enfrentarse por el mero hecho de ser mujer? ¿Ha vivido en primera persona las limitaciones del “techo de cristal”?

Al terminar la carrera empecé a trabajar en el despacho familiar. Realmente fue un privilegio tener unos tutores como mi padre, Eugenio Gay, o su socio, Eudald Vendrell, pero también supuso el reto de afrontar el ejercicio profesional en una estructura totalmente patriarcal en la que la presencia de mujeres socias era nula. Tras años de esfuerzo, trabajo y constancia hemos afrontado la sucesión del despacho del que soy socia junto a mi hermano, Leopoldo Gay, y Antonio Solano.

Como otras abogadas he tenido hándicaps por el hecho de ser mujer, sobre todo en el momento de afrontar mis cuatro maternidades. Sin duda, el hecho de que las mujeres tengamos que compaginar el cuidado familiar con la conciliación en el despacho es uno de los principales retos de la actualidad. Por ello es importante la corresponsabilidad en el ámbito privado y familiar para que nuestra situación en el ámbito laboral no se vea afectada negativamente. Por este motivo, es necesario también que los despachos contemplen en sus planes de igualdad medidas que faciliten la conciliación de las abogadas, de forma que su ritmo en el trabajo pueda desarrollarse con el equilibrio necesario para que puedan cubrir los dos ámbitos: familiar y profesional.

En el ámbito colegial hay que tener en cuenta que en la dilatada historia del ICAB solo ha habido dos mujeres que hemos llegado al decanato, Silvia Giménez-Salinas (que curiosamente también tiene cuatro hijos y quien fue un gran referente para mí) en 2005 y yo en 2017, por lo que romper el “techo de cristal” siendo madre de familia numerosa está visto que es posible.

Ahora bien, dicho esto, el “techo de cristal” y la dificultad de las mujeres para llegar a los centros de decisión se da de forma más acentuada en las grandes estructuras. En el ámbito de la Abogacía el equivalente serían las grandes firmas. Así, en el informe de *Datos de estadísticas de mujeres directivas en España en el sector jurídico*, de WLW, se indica que solo el 5,3 % de mujeres ocupan el cargo de socia directora, tras analizar como muestra de referencia los 89 principales despachos de abogados de España. Sin embargo, de los datos estadísticos disponibles en el Colegio de la Abogacía de Barcelona, sobre la totalidad de sociedades profesionales (sin tener en cuenta el tamaño de la sociedad), ese porcentaje sube hasta el 33,45 %. Esta comparativa pone de manifiesto la existencia de un “techo de cristal” en el ejercicio profesional de la Abogacía que nos obliga a seguir trabajando para que la paridad que existe en la composición de la totalidad de la profesión tenga reflejo en las estructuras de decisión de los despachos, con independencia de su tamaño.

¿De qué logros profesionales se siente especialmente orgullosa?

Me siento especialmente orgullosa de la Abogacía de Barcelona, de mis compañeras y compañeros de profesión. Es un privilegio para mí haber recibido su apoyo para ser decana del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona y, junto al resto de miembros de Junta de Gobierno, poder trabajar en favor de esa Abogacía y contribuir a poner en primera línea el debate de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres o el compromiso para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Estoy especialmente orgullosa de haberme comprometido firmemente en la defensa de los derechos humanos y en poder llevar a cabo acciones, desde el seno del Colegio, para seguir

avanzando en esa línea.

En momentos como los actuales, en los que son muchos los factores que pueden llevar a un retroceso en ese ámbito, la Abogacía ha de estar en primera línea, con un firme compromiso para la conquista de nuevos espacios de libertad y de derechos.

Solo 11 de los 83 Colegios de nuestro país están presididos por mujeres, la brecha salarial en el sector se sitúa en torno a un 20 % y el porcentaje de socias en los grandes bufetes se limita al 16 %. ¿Cuál es el panorama en otros países europeos? ¿Es similar?

La situación de desigualdad efectiva entre hombres y mujeres es generalizada en toda Europa, donde la presencia de mujeres decanas o presidentas de los Colegios de la Abogacía continúa siendo minoritaria.

En mi caso he tenido la suerte de coincidir con tres magníficas presidentas con las que nos hemos apoyado para trabajar coordinadamente la igualdad en la Abogacía a escala internacional: Christina Blaclaws, presidenta de la Law Society of England and Wales; Marie Aimeé Peyron, decana del Colegio de Abogados de París, y Hilarie Bass, presidenta de la American Bar Association, todas ellas brillantes mujeres que han sido auténticos referentes para mí.

Conviene señalar que el informe publicado por The Law society of England & Wales sobre la base del trabajo realizado para comprender la posición de las mujeres en el ámbito profesional legal en todo el mundo indica que más del 60 % de los encuestados son conscientes de la existencia de brecha salarial de género en el seno de sus organizaciones y solo el 16 % afirmó que se estaban tomando medidas visibles para solucionarlo.

Se pone de manifiesto en el informe que esta brecha se genera, muchas veces, a través del sistema de reparto del trabajo, de forma que normalmente se asigna a los hombres proyectos más lucrativos, o que los abogados disponen de mayor soporte administrativo que las abogadas, aspecto que repercute en el nivel de ingresos y que contribuya a acrecentar la brecha salarial de género.

Por otro lado, destacan los datos publicados por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) referidos al 2019, que indican que en la Unión Europea solo el 28,1% de los ministros son mujeres; solo el 29,3% de los representantes en parlamentos nacionales son mujeres, porcentaje que es menor en las asambleas regionales (28,5%); solo 6 de los 28 Parlamentos nacionales de la UE están presididos por mujeres; el porcentaje de mujeres que forman parte de juntas de las compañías cotizadas es del 25%, con la excepción Francia, donde se alcanza un 40% de cada género en los consejos de administración de dichas empresas; y solo el 20,3% de los miembros de los consejos de bancos centrales son mujeres.

El último *Índice de Igualdad* del EIGE muestra que desde 2017 la UE solo ha subido un punto en dicho índice, hasta 67.4, lo que significa un ritmo de crecimiento bajo y con mucho por mejorar, y según el cual Suecia y Dinamarca son los países que alcanzan mayor puntuación y Grecia y Hungría, los que se sitúan por debajo de 52 puntos.

España tiene una puntuación de 70.1 y se sitúa como noveno clasificado en el ranking creado por la EIGE. Destaca que desde el año 2005 ha aumentado su puntuación en casi 8 puntos, lo que indica que está avanzando hacia la igualdad de género a un ritmo más rápido que otros países de la Unión Europea.

¿A través de qué iniciativas se pueden revertir todas estas cifras desde la esfera pública (ministerio, fiscalía, juzgados...)?

La *Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025* prevé acciones en favor de la igualdad de oportunidades como disposiciones vinculantes en materia de transparencia salarial hasta el final de 2020; reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos por motivos familiares y las fórmulas de trabajo flexible; mejora del acceso a servicios de guardería y otros servicios de asistencia asequibles y de alta calidad; inversión en servicios asistenciales; mejora del equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de decisión, adoptando objetivos a escala de la UE en materia de equilibrio de género en los consejos de administración; tratamiento de la brecha digital de género en el Plan de Acción de Educación Digital actualizado; y la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos, a todos los niveles y en todas las fases de la formulación de políticas.

A partir de los más altos niveles de responsabilidad política, la cultura de la igualdad nos obliga a todos a implantar e impulsar acciones en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, actuando cada uno desde su esfera de responsabilidad.

En este sentido, desde el ICAB también hemos llevado a cabo acciones como trasladar a los poderes públicos la necesidad de modificaciones legislativas para garantizar las suspensiones de actos judiciales por temas de conciliación familiar, paternidad o maternidad, entre ellos; suscribir junto al CICAC y al TSJC un nuevo protocolo de suspensión de actos judiciales, incluyendo como motivos que pueden justificar dicha suspensión el nacimiento de hijos o hijas, equiparando a estos supuestos la maternidad y la paternidad, o la sumisión a tratamientos de fertilidad cuando provocan intervención clínica o período de reposo; poner en marcha un programa de formación

especializado para directivas en consejos de administración; y trabajo para implantar la marca Advocacia ICAB para reconocer, mediante la certificación oportuna, a aquellos despachos que reúnen estándares de calidad, entre los que se tiene en cuenta la existencia y seguimiento de programas de igualdad de género.

¿Cómo se pueden extrapolar todas esas iniciativas a la esfera privada y al resto de sectores de actividad, en los que también hay claras evidencias de discriminación por razones de género? Sin ir más lejos, un reciente estudio de Iberinform revela que actualmente solo el 23,8 % de los puestos de responsabilidad de las empresas españolas están ocupados por mujeres...

Hemos de ser conscientes de que la igualdad de género no es solo una cuestión de ética o de justicia, sino que también aporta valor. Entre las conclusiones del II Women Business & Justice European Forum, celebrado en el ICAB el 27 y 28 de junio de 2019, se puso de manifiesto que el 60 % de las empresas reconoce que la incorporación de las mujeres genera beneficios económicos y que los proyectos liderados por mujeres obtienen una mejor rentabilidad.

Los planes de igualdad se han de implantar en todas las empresas, y hay que poner especial atención en los sectores tecnológicos, caracterizados hasta la fecha por una baja representación del talento femenino y de gran proyección en el futuro.

La importancia de implantar programas de *compliance*, códigos éticos o de buen gobierno de las empresas, que para ser completos han de incluir la medición y publicación de índices de igualdad en sus estructuras, es también determinante.

Es loable y hemos de felicitarnos por la iniciativa de la CNMV de incorporar en la reforma del *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*, la recomendación de que el número de consejeros del sexo menos representado suponga, al menos, el 40 % del total de miembros del consejo de administración, y que la políticas de selección de las empresas fomenten que haya un número suficiente en los puestos directivos de mayor responsabilidad, una vez que han constatado que el número de consejeras ejecutivas es especialmente bajo.

Es evidente que el establecimiento de cuotas obligatorias que garanticen presencia femenina es necesario. Ello no supone un detrimento de la calidad o méritos de los candidatos y candidatas una vez acreditada la valía y formación de muchas mujeres.

¿Por qué es necesario incluir la perspectiva de género en un sector como el legal? Al final, estamos hablando de preservar los derechos y obligaciones del conjunto de la sociedad, un 50 % de la cual está conformada por mujeres...

El *gender mainstreaming* o perspectiva de género deriva de la necesidad de habilitar mecanismos que contrarresten los efectos negativos de la aplicación de políticas de neutralidad, que provocan la consolidación de situaciones de desigualdad y discriminación. Directivas europeas y diversos tratados internacionales ratificados por España contemplan el *gender mainstreaming*.

Y en el orden interno, el art. 14 de la CE, que establece el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, la obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que dificulten o impidan aquella igualdad efectiva contemplada en el art. 9.2 de la misma norma y la Ley Orgánica 3/2007, de

22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone también la obligación de erradicar las discriminaciones que, de facto, se producen.

En el ámbito de la aplicación de la justicia son ya muchos los países que han establecido pautas para incorporar esa perspectiva de género en el enjuiciamiento.

Se trata sencillamente de integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género, para evitar que una aplicación igualitaria del Derecho genere discriminación en aquellas situaciones que de inicio no son equilibradas y presentan desigualdades.

¿En qué programas de diversidad e igualdad han trabajado durante los últimos años en el seno del Colegio?

En marzo de 2018 se puso en marcha el Plan de Igualdad del ICAB 2018-2021, en el que estaban definidas nuestras metas específicas. Entre ellas destacan la incorporación de formación en igualdad en todos los planes docentes, eventos y conferencias del ICAB; intervenir en iniciativas normativas y celebración de actos en defensa de la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; la participación paritaria de las mujeres abogadas en las comisiones, secciones y grupos de trabajo del ICAB; la visualización de las aportaciones de las mujeres abogadas y juristas en nuestras publicaciones y planes formativos; la apertura de un canal de comunicaciones donde los Colegiados puedan poner en conocimiento del ICAB las situaciones de discriminación por razón de género; la creación de un distintivo de calidad para aquellos despachos comprometidos con la igualdad y la

conciliación, o la puesta en marcha de un programa de formación especializada para la capacitación de mujeres directivas en consejos de administración.

Estas acciones han ido unidas al establecimiento de indicadores que nos permiten valorar la evolución de las acciones, y podemos afirmar que el seguimiento de estas nos permite mejorar en igualdad.

¿Resulta especialmente difícil implementar políticas de conciliación y meritocracia en el sector legal o la situación es similar a la de los demás sectores?

La dificultad se mide también según la ilusión en alcanzar el objetivo. Es evidente que revertir siglos de discriminación no es una tarea fácil, pero no por ello se ha de desistir. En este sentido, cada vez contamos con más profesionales involucrados, y no solo en la Abogacía. Un ejemplo de ello es la firma el pasado mes de enero, junto al CICAC, del protocolo con el TSJC que prevé la suspensión de actos judiciales, contemplando motivos relacionados con la maternidad y la paternidad o los tratamientos de fertilidad, al que me he referido anteriormente. Estoy convencida que en el camino hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres cada vez hay más personas comprometidas.

¿Qué retos profesionales espera materializar a medio plazo?

Hemos sido capaces de posicionar al ICAB en la defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conseguir resultados de mejora en este ámbito.

Disponemos de un Plan de Acción y estamos trabajando para hacer realidad los ODS de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Sería muy satisfactorio y gratificante que, como

resultado de las acciones que estamos desarrollando en este ámbito, avancemos en el cumplimiento real de dichos objetivos.

Todo ello sin olvidar que seguimos trabajando para la mejora de los servicios que el Colegio presta a los abogados y abogadas del ICAB, para hacer de la Abogacía de Barcelona una Abogacía moderna y transformada digitalmente, y que, en nuestra vertiente más pública, también continuamos desarrollando acciones en defensa de la ciudadanía, como el reciente convenio de colaboración con el CGPJ para fomentar el uso del mecanismo legal de segunda oportunidad, o como el impulso a los derechos digitales ante la importancia de que el respeto de los derechos humanos sea una realidad también en los entornos digitales.

M^a Eugènia Gay

Nació en Barcelona en 1975. Se licenció en Derecho en la Universidad de Barcelona-CEU Abat Oliba y posee un Máster en Mediación del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona. Inició su trayectoria en el despacho que entonces dirigía su padre, Eugenio Gay, junto a su socio, Eudald Vendrell. Actualmente ella es socia del despacho junto a su hermano Leopoldo y Antonio Solano. Especialista en Derecho procesal civil, M^a Eugènia cuenta con una dilatada experiencia en los ámbitos del Derecho de familia, sucesiones, responsabilidad civil, Derecho registral, asociaciones, fundaciones y Colegios profesionales. Desde junio de 2017 es la decana del ICAB, cargo que combina con la vicepresidencia del Consejo General de la Abogacía Española y las presidencias de la Comisión de Relaciones Internacionales del Consejo General de la Abogacía Española y la Comisión de Mediación de la Federation des Barreaux d'Europe. En cuanto a su faceta docente, ha sido tutora de Derecho Civil en la Escuela de Práctica Jurídica y profesora del Máster de Derecho Procesal Civil, ambos

impartidos en el ICAB, y en el programa de prácticas de alumnos de ESADE y de la Universidad Pompeu Fabra, entre otros.

Post relacionados



Ahorros: una demostración de amor

Una buena gestión financiera personal debe, sin duda, incluir el ahorro. La primera e indiscutible ventaja de tener dinero disponible es que permite afrontar las contingencias que puedan surgir sin dificultades. Pero...

 **SEGUIR LEYENDO**