

“La igualdad efectiva entre hombres y mujeres redunda en beneficio de toda la sociedad”

9 septiembre 2021

María Eugènia Gay, decana del Colegio de Abogados de Barcelona



María Eugènia Gay ostenta el cargo de decana del Colegio de Abogados de Barcelona, un puesto que asume con sentido de la responsabilidad y vocación de servicio público. En esta entrevista Gay apuesta por la igualdad efectiva, que quiere llevar a cabo mediante el plan del colectivo al que representa «Plan Integral para la Igualdad 2018-2021».

Usted es una de las 16 decanas de los 83 colegios de abogados de España. ¿Qué supone serlo, además, del segundo colegio por número de colegiados/as?

Es un gran honor y privilegio haber sido reelegida por cuatro años más como decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona. Esto supone el reconocimiento de la abogacía de la ciudad al trabajo realizado, pero también que mantienes la responsabilidad y vocación de servir, de la mejor forma posible, a las más de 24.000 personas colegiadas que tiene el ICAB.

¿Qué iniciativas ha impulsado el ICAB en materia de igualdad?

Estoy convencida de que **la igualdad efectiva entre hombres y mujeres redunda en beneficio de toda la sociedad**. Por ello, de forma pionera el Colegio de la Abogacía de Barcelona diseñó en 2018, bajo mi primer mandato, un ambicioso «Plan Integral para la Igualdad 2018-2021».

En la configuración y diseño de este 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, en los 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. Esta 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.

Entre las acciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad del ICAB cabe destacar la intervención en iniciativas normativas en defensa de la consecución de la igualdad efectiva; por ejemplo, se han impulsado enmiendas a la proposición de ley para modificar la LECrim para incorporar la maternidad y paternidad entre las causas de suspensión del juicio oral oportunas para conseguir la plena conciliación familiar y laboral de las abogadas y que se reconozca el derecho a la maternidad, con suspensión de los plazos procesales y señalamientos judiciales.

También se han realizado convenios con diferentes instituciones, entre los cuales cabe resaltar la actualización en 2019 del protocolo de 2007 para posibilitar la suspensión de señalamientos judiciales por causa de maternidad. Además, abrimos un canal de denuncias donde los colegiados y colegiadas puedan poner en conocimiento del ICAB las situaciones de discriminación. A su vez, hemos celebrado actos en defensa de la igualdad efectiva a través, por ejemplo, del 'Women Business & Justice European Forum'. Se trata de un ambicioso proyecto a nivel europeo que se ha consolidado como espacio de encuentro, reflexión, y debate para dar visibilidad al talento femenino y empoderar a la mujer.

También añadiría la incorporación de formación en igualdad en todos los planes docentes, eventos y cursos del ICAB; la puesta en marcha de un programa de formación especializada para la capacitación de mujeres directivas en consejos de administración; la elaboración de protocolos de lenguaje y uso de imágenes coherentes con la diversidad de género; o la creación de un distintivo de calidad para los despachos comprometidos con la igualdad y la conciliación.

A consecuencia de todas estas acciones se ha logrado la participación paritaria en el seno de la Corporación. Lo demuestra el hecho de que el 58,75% de los cargos de representación en las delegaciones son mujeres -con un incremento de 4,65 puntos respecto de los datos del 2019- y que, en el caso de los órganos de gobierno de las comisiones y secciones del ICAB, este porcentaje es del 48,91%, según la última memoria del Plan de Igualdad hecha pública el pasado mes de marzo.

Todas estas acciones muestran el compromiso del ICAB para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible y especialmente el objetivo 5, el relativo a la Igualdad de género.

En 2019 el ICAB recibió el Premio *WLW a la Igualdad* por las mejores políticas y programas de diversidad e igualdad. Se trata, sin duda, de un reconocimiento a la labor que están haciendo desde el ICAB.

Exacto. Con gran satisfacción recibimos el Premio a "la Igualdad"; en el marco de la primera edición de los "Premios Women in a Legal World". Se trata de un reconocimiento al intenso trabajo en defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que hemos desarrollado e impulsado desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona a través de la puesta en marcha del Plan de Igualdad en 2018.

¿En qué medida no se ha materializado todos los importantes avances que regula la Ley para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres?

Sin duda han transcurrido los años suficientes desde 2007 como para mantener que esa ley dio un gran impulso en su momento para trazar metas en materia de igualdad.

Creo que el ámbito de la administración pública es en el que probablemente se ha avanzado de forma más decisiva, aunque no precisamente en las instancias superiores y gubernamentales del poder

judicial. Pero en el sector privado el progreso no ha sido tan evidente, sobre todo porque las crisis económicas o, de manera muy concreta, la crisis pandémica ha influido directamente en los colectivos más débiles. Y, hablando de la igualdad entre hombres y mujeres, es evidente cuál sigue siendo el colectivo más débil y perjudicado, el de las mujeres. Son las que, además, padecen de manera más dramática la falta de ocupación y asumen salarios inadecuados.

Desde la abogacía seguimos intentando conseguir un trato no discriminatorio para con las mujeres que ejercen la abogacía y se encuentran con serios problemas para hacerlo compatible con la maternidad cuando se trata de juicios y trámites en los procedimientos judiciales. Pero también hace falta que los despachos y las sociedades profesionales cumplan con las previsiones de la Ley y asuman la promoción profesional de la mujer con todas sus consecuencias.

Son numerosas las encuestas e informes que concluyen que en el sector de la abogacía sigue existiendo una clara desigualdad. Por ejemplo, solo un 20 % de los socios de los despachos son mujeres. ¿Cuándo cree que se llegará a un porcentaje más equitativo?

No puedo predecir una fecha exacta pero sí considero que debemos persistir desde la abogacía en la imperiosa necesidad de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Y lo haremos a través de acciones concretas pues, como indicáis, las mujeres apenas representan el 20% de los socios de los mayores despachos del país. Cabe decir que, de los datos estadísticos disponibles en el ICAB sobre la totalidad de las sociedades profesionales, sin tener en cuenta el tamaño de la sociedad, ese porcentaje sube hasta el 33,45%. Son datos que ponen de manifiesto que el techo de cristal en la abogacía existe y se sitúa en el acceso a la condición de socio. Es la tendencia que venimos detectando durante los últimos años: una mayor colegiación de mujeres en el ICAB que se refleja en la paridad que existe en la mayoría de las plantillas de los despachos, pero que indican a su vez que queda camino por recorrer.

¿Cómo traslada su defensa por la igualdad al día a día de su ejercicio profesional?

Con el ejemplo. Las compañeras deben saber que el techo de cristal se puede romper, pues las mujeres tenemos las mismas capacidades que los hombres, aunque siguen existiendo estereotipos y asignaciones de roles por motivos de género, contra los que todos y todas tenemos la responsabilidad de luchar para alcanzar una igualdad sin excepciones. Por ello, es fundamental empoderar a las compañeras de profesión y que cale la necesidad de una igualdad efectiva y real en nuestra sociedad, pues sin igualdad no hay democracia.

El hecho de que las mujeres tengamos que compaginar el cuidado familiar con la conciliación laboral es uno de los principales obstáculos que debemos abordar para poder desarrollar nuestra carrera dentro de la abogacía. Por ello es importante, y así lo traslado tanto a compañeros como a las propias compañeras, aplicar de forma real la corresponsabilidad en el ámbito privado y familiar para que nuestra situación a nivel laboral no se vea afectada negativamente.

Como decana del ICAB tengo la posibilidad de visibilizar todas estas realidades, que debemos mejorar y cambiar. Como el resto de mujeres que ostentan responsabilidades que antaño estuvieron normalmente en manos de hombres, entiendo que parte de mi vocación de servicio público radica en esta voluntad transformadora. Representamos a una profesión vital en la sociedad, garante de los

derechos humanos, y estoy segura de que la abogacía va a seguir siendo un ejemplo de progreso y éxitos en materia de igualdad.



Valora este contenido.



Sé el primero en puntuar este contenido.