

María Eugenia Gay: "La falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres lastra nuestras carreras"

La vicepresidenta de los abogados denuncia la infrarrepresentación de las letradas en cargos de responsabilidad y pide más transparencia retributiva y en los procesos de selección



María Eugenia Gay, decana de los abogados de Barcelona y vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía Española | [M.E.G.R.](#)



Tiempo de lectura: 10' 07 mar 2021 - 02:53

| Actualizado 02:53

Con 21 años, **Concepción Arenal** tuvo que cortarse el pelo y disfrazarse de hombre para poder estudiar porque las mujeres lo tenían prohibido. Aunque el engaño duró poco, la gallega superó un examen de

forma tan brillante que los responsables de la Facultad de Derecho de la Universidad Central de Madrid tuvieron que dejarla asistir a clase. Eso sí, solo como oyente y aislada de sus compañeros.

A la carta

ADVERTISING



Han pasado dos siglos desde entonces y afortunadamente la presencia de las mujeres en las facultades de Derecho no es algo extraordinario. Sin embargo, los estudios (relacionados al pie de página) indican que las abogadas, a pesar de que forman casi la mitad de la profesión, se concentran en los puestos con menor sueldo, prestigio y proyección y muy pocas llegan a ser socias de los grandes despachos, lo que pone de manifiesto que la desigualdad sigue teniendo nombre de mujer. Abordamos con **María Eugenia Gay Rossell**, decana de los **abogados de Barcelona (ICAB)** y vicepresidenta del **Consejo General de la Abogacía Española (CGAE)** esta situación para encontrar soluciones.

Pregunta (P): Usted es una rara avis en el mundo del Derecho ya que es la segunda decana en toda la historia del Colegio de Abogados de Barcelona y vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía

EN DIRECTO



Herrera en COPE
Con Carlos Herrera



tuve que proyectar, de forma más contundente, la imagen de una mujer fuerte y preparada, a pesar de tener una sólida formación y de mi acreditada experiencia profesional.

Esto demuestra que en nuestra sociedad siguen existiendo estereotipos y asignaciones de roles por motivos de género contra los que todos y todas tenemos la responsabilidad de denunciar su existencia y luchar para que no se repitan.

P: Abogada y madre. A lo largo de su carrera, ¿cree que ha tenido que renunciar a las mismas cosas que cualquiera de los consejeros que son padres y que la acompañan en el CGAE?

R: Efectivamente. Como abogada y madre de cuatro hijos el nivel de sacrificio que he tenido que asumir por el hecho de tener responsabilidades institucionales, además de las profesionales, ha sido mucho más elevado que las de un hombre en las mismas circunstancias.

El nivel de renuncias no es el mismo. La principal diferencia radica en el hecho de que la mujer que triunfa profesionalmente no tiene siempre al lado una pareja que la apoye en cuanto a la corresponsabilidad del cuidado de los hijos. Precisamente, la falta de este soporte dificulta, aún más, que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

La sociedad asume con normalidad que la mujer renuncie a su carrera profesional para dedicarse a la crianza de los hijos y que el padre pueda focalizarse en su carrera profesional, pero nunca se ve de la misma manera cuando se produce al revés, es decir, cuando la mujer prioriza el ámbito profesional y es el hombre quien se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. Esta última situación todavía no se ve ni se visibiliza. Las mujeres con hijos que han roto el techo de cristal han tenido que asumir este doble peso: el familiar y el laboral.

Como abogada y madre, el sacrificio que he tenido que asumir por tener responsabilidades institucionales y profesionales ha sido mucho más elevado que el de un hombre en las mismas circunstancias

P: ¿Alguna vez ha recibido algún comentario despectivo por parte de algún letrado, fiscal, juez o cliente que jamás le habrían hecho a un hombre? Es decir, ¿se ha sentido discriminada en algún momento de su actividad profesional por el hecho de ser mujer?

R: Cuando no se piensa en las mujeres para un puesto de responsabilidad, estamos siendo discriminadas. La discriminación no es solo por acción, también la recibimos por omisión.

Precisamente, un estudio realizado por el Consejo de la Abogacía española en 2017 y titulado "La igualdad de género en la Abogacía Española: la evaluación actual de las abogadas y los abogados" puso de manifiesto que un tercio de las abogadas españolas (33%) afirmó recibir un trato especialmente diferente de los hombres por el mero hecho de ser mujer.

Así, por ejemplo, dicho estudio detectó que, de las casi 67.000 abogadas españolas, aproximadamente 40.000 reconocieron de forma abierta y explícitamente haber sentido discriminación por razón de género a lo largo de su carrera y casi 28.000 pusieron de manifiesto que esta situación se había producido de manera recurrente por parte de sus propios compañeros de profesión. Entre la discriminación más frecuente se apuntó el menosprecio, sentirse ignorada o juzgada por su físico o apariencia y también haber recibido comentarios despectivos y de intimidación recurrentes.

Cuando no se piensa en las mujeres para un puesto de responsabilidad, estamos siendo discriminadas

P: Precisamente, han pasado 98 años desde que María Ascensión Chirivella se convirtió en la primera mujer licenciada en Derecho en España que pudo ejercer como abogada. Desde entonces, la presencia

de las mujeres en la Abogacía se ha ido incrementando notablemente. Pero a día de hoy se estima que son apenas un 20% de los socios de los grandes despachos. ¿Por qué los hombres tienen menos dificultades para la promoción profesional?

R: La maternidad no se vive igual entre hombres y mujeres. Hasta este año la baja por maternidad y paternidad era distinta y ello penalizaba a las mujeres y no a los hombres a la hora de ser contratados para un empleo. Al convertirse en padres, los hombres no suelen reducir su jornada laboral o pedir una excedencia para cuidar del hijo o los hijos, sino que son mayoritariamente las mujeres quienes acaban haciéndolo.

Precisamente, la falta de corresponsabilidad, principio que debería vertebrar y facilitar la compatibilidad entre lo profesional y lo doméstico, lastra la carrera de las mujeres en favor de la de los hombres.

La infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de responsabilidad dentro de la abogacía se produce en los despachos, donde el porcentaje de socias, como apuntabas, ronda el 20%, pero también en las instituciones. Así, por ejemplo, de los 83 colegios de la Abogacía que hay en España, solo 16 tienen al frente a mujeres decanas. A pesar de que el compromiso por la igualdad existe en el seno de los colegios profesionales, existen unos sesgos que debemos combatir para revertir esta situación.

Ello repercute negativamente tanto para las mujeres, que se quedan por el camino, como para las organizaciones, puesto que, tras contratarlas y formarlas, las pierden justo cuando están llegando al mejor momento de su carrera.

Al convertirse en padres, los hombres no suelen reducir su jornada laboral o pedir una excedencia y ello repercute negativamente en la carrera de las mujeres

Corregir estos desequilibrios conlleva fomentar la presencia de las mujeres en las mesas de negociación colectiva, diseñar complementos salariales ligados al mérito personal en vez de a la disponibilidad y la antigüedad en las empresas para conseguir que las mujeres con talento y potencial puedan alcanzar puestos directivos y no acaben dando un paso a un lado.

Por ello, el empoderamiento de la mujer y la promoción del talento femenino son hoy más necesarios que nunca, pues la igualdad de género va más allá de una cuestión de ética o de justicia, pero debe ir acompañada del soporte de las administraciones para que las competencias sean adecuadamente reconocidas, así como de la implementación de planes de igualdad para reforzar la transparencia en materia retributiva y en los procesos de selección y promoción, tanto en entidades públicas como privadas.

Estoy convencida de que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres redundará en beneficio de toda la sociedad, por ello hombres y mujeres deben luchar juntos para alcanzar una sociedad realmente igualitaria.



María Eugenia Gay, decana de los abogados de Barcelona y vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía Española | [M.E.G.R.](#)

P: Si miramos la plantilla, el porcentaje de mujeres y de hombres es casi el mismo en el ejercicio de la Abogacía ya que ellas representan el 49% y, sin embargo, las abogadas se concentran en los puestos con menor sueldo, prestigio y proyección...

R: Las mujeres siguen cargando sobre sus espaldas con el peso de la crianza de los hijos y el cuidado de familiares dependientes, circunstancia que condiciona negativamente su desarrollo profesional, pues son ellas quienes suelen optar por una excedencia o una reducción de jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres.

Según el INE, los hombres tienen una vida laboral más larga, pues el 48% de los varones manifiestan haber tenido una carrera superior a los 35 años, mientras que apenas el 20% de las mujeres llegan a alcanzar esta cifra. Y no es por falta de valía, sino porque durante su carrera se ven abocadas a una mayor parcialidad o temporalidad, precisamente para poder compaginar sus obligaciones familiares y laborales.

Además, en muchas ocasiones se valora más la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora en lugar de otros méritos individuales como, por ejemplo, productividad real o la consecución de unos objetivos concretos.

Todos estos elementos hacen que el desarrollo profesional de la mujer se vea ralentizado, y que tengan que sortear mayores obstáculos para llegar a puestos con mayor sueldo, prestigio y proyección.

Las mujeres debemos confiar más en nuestro talento para liderar, para alcanzar retos globales como los previstos en la Agenda 2030 y apuntalar el Estado de Derecho, buscando una complicidad colectiva para el desarrollo de un mundo más próspero, inclusivo y sostenible.

P: ¿Qué papel debe jugar la conciliación familiar para corregir los desequilibrios que sufren las abogadas?

R: La conciliación mal entendida y la falta de corresponsabilidad son situaciones que subyacen en el estancamiento de las carreras profesionales de las mujeres abogadas. Esta situación se produce por factores fundamentalmente sociales y culturales que ligan la maternidad y el cuidado de la familia a las mujeres.

Por ello, es necesario un cambio cultural, que empiece por la educación en igualdad en todos los hogares para permitir que las mujeres tomen consciencia de que tienen los mismos derechos que los hombres y que pueden alcanzar todas las metas que se propongan.

Las nuevas tecnologías pueden ser en estos momentos una herramienta al servicio de la igualdad, pues han permitido la creación de unos entornos laborales más dinámicos que debemos aprovechar para impulsar la corresponsabilidad a través de la flexibilidad locativa y la racionalización de la jornada.

Es necesario un cambio cultural que empiece por la educación en igualdad en todos los hogares

P: El año pasado fue noticia la suspensión del plazo para que una abogada de Ponferrada en avanzado estado de gestación presentase un recurso de apelación. ¿Las abogadas que ejercen por cuenta propia están un eslabón por debajo a efectos de conciliación?

R: Los problemas de conciliación son una realidad que debe corregirse, pues nadie está ni debe sentirse un eslabón por debajo de otro en el ejercicio de una profesión. Precisamente, para evitar este ejemplo que comenta, en Cataluña tenemos desde 2007 un protocolo, que fue mejorado y ampliado por la Comisión Mixta -integrada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el Colegio de la

Abogacía de Barcelona y el Consell de l'Advocacia Catalana- el pasado 14 enero de 2020 con la aprobación del "Protocolo sobre suspensión de actos judiciales por maternidad y otros causas personales".

Este nuevo protocolo supone para la abogacía en ejercicio que tanto los tribunales como los profesionales que intervienen en los procesos judiciales procurarán aplicar los criterios orientativos con flexibilidad para conseguir disminuir el número de suspensiones y minimizar los trastornos que ocasionan.

Los problemas de conciliación son una realidad que debe corregirse, pues nadie está ni debe sentirse un eslabón por debajo de otro en el ejercicio de una profesión

Se trata, sin duda, de un avance importante para el ejercicio profesional de la abogacía en cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral ya que amplía y, a su vez, permite recoger de forma más adecuada las situaciones de suspensión de actos judiciales que lo requieren, adaptándolas a las circunstancias actuales.

Esta medida que se aprobó en Cataluña y que es vigente solo para esta comunidad autónoma se puede llevar a cabo en otras comunidades para que tenga el mismo efecto.

Sin duda, queda mucho camino para avanzar en materia de conciliación familiar, pero este nuevo protocolo es una prueba de que se pueden revertir estas situaciones.

P: Las mujeres son más de la mitad en las últimas promociones de judicatura, fiscalía o de acceso a la abogacía. Sin embargo, el CGPJ sigue vistiendo ropas masculinas. ¿Afecta esta circunstancia a los fallos judiciales?

R: Sí, por ello es esencial juzgar con perspectiva de género. Un ejemplo claro lo tenemos en la primera sentencia en relación al caso de "La Manada". Dicha sentencia marcó un antes y un después en la memoria colectiva reciente de nuestra sociedad, puesto que puso de manifiesto en un primer momento la fractura entre el sentimiento popular de la ciudadanía y el sistema judicial y, a su vez, algo más grave: que algo había fallado.

Posteriormente, la segunda sentencia del Tribunal Supremo relativa a este caso supuso un paso importante en la delimitación conceptual de los delitos contra la libertad sexual y evidenció la capacidad transformadora de la perspectiva de género en la interpretación normativa.

Esta delimitación se verá precisamente reforzada con la Ley Orgánica de Garantía de la Libertad Sexual, conocida como la "ley del sí es sí". Dicha ley significará la protección integral del derecho a la libertad sexual de todas las personas al poner en el centro el consentimiento de la mujer, es decir, la libertad sexual, pues su ámbito de aplicación comprende -sin perjuicio de lo previsto en el Código Penal- las violencias sexuales entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual. Se entenderá, por tanto, que no existe consentimiento cuando la víctima no haya manifestado libremente por actos exteriores, concluyentes e inequívocos su voluntad expresa de participar en el acto.

La perspectiva de género ha demostrado ser una palanca de cohesión social. Por ello, el ICAB ha reclamado que todos los profesionales que intervengan en los procedimientos, especialmente los relacionados con la violencia de género, acrediten una formación continua en perspectiva de género.

P: Usted también es presidenta de la Comisión de Mediación de la Federación Europea de Colegios de Abogados. ¿Repara más la mediación que un proceso judicial?

R: En mi opinión, es indudable que la mediación repara más que una sentencia judicial, sobre todo porque las partes están empoderadas y deciden la solución de la controversia por sí mismas, es decir, no les viene impuesta por un tercero ya sea un juez o árbitro. Asimismo, por la celeridad, ya que un proceso judicial en sus diferentes fases procesales puede durar años, mientras que una mediación solo unos tres meses y genera menos costes emocionales y económicos a las partes en conflicto. También por el grado de cumplimiento, que es mayor puesto que han sido las partes las que han llegado al acuerdo.

P: ¿Qué hay que hacer entonces para que despegue definitivamente en España y descargue a los juzgados?

R: Considero que es necesario que el legislador realice las reformas legales necesarias para que la mediación encaje de forma perfecta en nuestro sistema procesal solucionando lagunas como la de la ejecución de los acuerdos, la suspensión de plazos procesales, la prescripción, la caducidad y el requisito de procedibilidad cuando se precise.

Es sumamente importante también que la administración de Justicia apueste de forma contundente por la mediación y resto de medios adecuados de resolución de conflictos y que dote de recursos económicos y personales para su implantación. La realización de campañas periódicas de sensibilización y pedagogía entre la ciudadanía sobre la cultura del pacto y la no confrontación judicial ayudarán sin duda alguna a extender la relevancia de los métodos alternativos de resolución de conflictos.

Para ello, la colaboración de los colegios profesionales que disponen de profesionales formados en la "expertise" de la resolución alternativa de conflictos y la incorporación de los abogados y las abogadas en los procesos de mediación para que asistan a sus clientes durante los mismos es esencial.

Es necesario que se favorezca la digitalización de los métodos alternativos de resolución de conflictos para facilitar esta opción entre la ciudadanía, redundando en la celeridad de la mediación, y que se incorporen las asignaturas de métodos alternativos de resolución de conflictos en los calendarios escolares desde secundaria y bachillerato y, obviamente, como asignaturas obligatorias en el grado de Derecho.

-
- Informe '[La situación de la abogacía vista por los abogados](#)', elaborado por el Consejo General de la Abogacía Española (2021)
 - Informe '[La igualdad de género en la Abogacía Española: la evaluación actual de las abogadas y los abogados](#)', elaborado por el Consejo General de la Abogacía Española (2017)

- Barómetro 'Clima de opinión de la Abogacía', elaborado por el Consejo General de la Abogacía Española (2015)
- Estadística 'El techo de cristal en los bufetes', según datos recabados por CincoDías de 36 de las principales firmas del país por tamaño y facturación (2019)

ETIQUETAS

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

ABOGADOS

JUSTICIA

DÍA DE LA MUJER

VER COMENTARIOS (0) ▾