

ma

La revista de Mutualidad de la Abogacía
N.º 107 | JUNIO 2020

ÚLTIMA
EDICIÓN
EN PAPEL



Hablamos con Soledad Becerril y M^a Eugènia Gay, protagonistas del I Premio Women in a Legal World (p. 09). Mutualidad de la Abogacía vela por la seguridad de todos sus empleados ante la alerta sanitaria por la COVID-19 (p. 56). La entidad cuenta ya con un Código Ético y de Conducta pionero y representativo (p. 62).



09



56



62

ODS: transformar la sociedad

P. 28



La Abogacía tiene un papel protagonista en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en el ODS 16, que busca lograr paz, justicia e instituciones sólidas. Nuestro trabajo impacta, como un efecto dominó, en la sociedad.

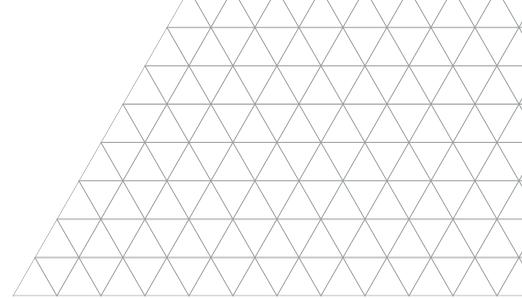


MUTUALIDAD ABOGACÍA



Mª Eugènia Gay, decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB)

**“Sin plena igualdad
no hay democracia”**



PREMIOS WOMEN IN A LEGAL WORLD

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.

Cuando usted 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 Abo-

gacía 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 de manifiesto los buenos resultados de las acciones emprendidas. 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 suponer el 45 %.

¿Cómo recuerda sus inicios? ¿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, los despachos han de contemplar también 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.

Los despachos han de contemplar en sus planes de igualdad medidas que faciliten la conciliación

Entre los profesionales incorporados a los Colegios que tienen entre 25 y 30 años, las abogadas son el 58,54 %

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 *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 la 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.

¿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



Mª 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 es socia del despacho junto a su hermano Leopoldo y Antonio Solano. Especialista en derecho procesal civil, Mª Eugènia cuenta con gran experiencia en los ámbitos del derecho de familia, sucesiones, responsabilidad civil, derecho registral, asociaciones, fundaciones y Colegios profesionales. Desde 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. Como docente, ha sido tutora de Derecho Civil en la Escuela de Práctica Jurídica y profesora del Máster de Derecho Procesal Civil (ICAB) y en el programa de prácticas de ESADE y de la UPF, entre otros.

permisos por motivos familiares y las fórmulas de trabajo flexible; mejora del acceso a servicios de guardería y otros 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 otros; 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.

¿Por qué es necesario incluir la perspectiva de género en el sector legal? Al final, estamos hablando de preservar los derechos y obligaciones 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 que usted preside?

En marzo de 2018 se puso en marcha el Plan de Igualdad 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.

¿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 tan significativo.

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. **ma**

Hemos sido capaces de posicionar al ICAB en la defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres