



Día Internacional de la MUJER

Mucho por hacer...

Con motivo del

Día Internacional de la Mujer

8 de Marzo 2022



Cada año celebramos el Día Internacional de la Mujer. Cada año repetimos casi los mismos eslóganes. Cada año parece que estamos donde empezamos y que la meta queda lejos.

El Día Internacional de la Mujer es para Lawyerpress una fecha emblemática que celebramos todos los años con artículos escritos por mujeres destacadas y ejemplos de lucha por la igualdad. Este año no podíamos hacer mejor reivindicación que publicar otro especial.

Las autoras que participan en esta edición nos comentan su personal impresión sobre la situación de la igualdad en el sector legal. La conclusión: Hay mucho que hacer ... todavía. Y por ello no desistiremos en resaltar todas aquellas iniciativas que logren dar un paso en la dirección correcta.

Agradecemos de corazón a las autoras su compromiso, su ejemplo y también su tiempo dedicado en esta ocasión a Lawyerpress.

Gracias Victoria Ortega, Nuria Flaquer, M^a Carmen Gonzalez, Pilar Menor, Rosa Vidal, Cristina Sancho, Sonia Gumpert, María Carrasco, Eva Garcia, Marta Serra, Delia Rodriguez, Beatriz Uriarte, Silvia Perea y Encarni Iglesias.

La excepción a los 364 días del hombre



Victoria Ortega

Presidenta del Consejo General de la Abogacía
Española

Qué difícil resulta revertir la costumbre, la imagen impresa en el subconsciente, los tópicos, la mal entendida “normalidad” social que ha sido y sigue siendo la constante entre nosotros. Qué difícil hacer entender a todos que lo que hasta ahora ha sido lo esperable en cualquier situación, nunca debió ser así y por eso es preciso cambiarlo sin más demora.

El pasado viernes, el Consejo General de la Abogacía entregó sus II Premios de Igualdad a dos profesionales del máximo prestigio como son la magistrada María Luisa Segoviano y la abogada Leticia Bonifaz, al tiempo que homenajeó a Asunción Chirivella, la primera mujer que se colegió como abogada, hace ahora 100 años. En el transcurso de la jornada también participaron algunas profesionales como la fiscal de Sala Teresa Peramato, quien contó cómo un compañero de carrera le echó en cara que las mujeres tuvieran en el 8 de marzo un día para su exclusivo protagonismo. Teresa, profesional con carácter y conciencia clara sobre la importancia de revertir la situación actual, le respondió explicando que un único día apenas compensa los otros 364 días del año en los que la normalidad es el protagonismo de los hombres.

Por suerte para todos, empieza a extenderse la conciencia de que afirmaciones como la expuesta por el compañero de la fiscal no solo

son políticamente incorrectas, sino un claro reflejo del machismo inconsciente que sigue presente en la mirada social, aunque muchos hagan el esfuerzo de reprimirla. Con exasperante lentitud y no exenta de posibles retrocesos, la sociedad comienza a tener claro que esa descompensación en cuanto al protagonismo de los hombres frente al de las mujeres nunca debió existir. Nunca debimos asumir como lógico que los gobiernos o los consejos de administración contasen nunca con mujeres, como nunca debimos aceptar que las conquistas sociales dejaran la igualdad siempre para más adelante.

Quiero pensar que, no sin esfuerzo, empieza a calar la importancia de la paridad en las instituciones, la política, la empresa, la sociedad civil, etc... Y, sin embargo, también participo de la sensación de que no son pocos los hombres que aceptando esta realidad pretenden prolongarla sine die con el sencillito gesto de mirar hacia otro lado.

Siento decir a quien se reconozca en esa postura que la inacción ya no es una opción. Las mujeres y los hombres que se han sumado a la conquista de la igualdad real no vamos a aceptar en los próximos tiempos la indiferencia de quienes reconociendo la importancia de la igualdad permanecen a la espera de que la cuestión se resuelva por sí misma. Por el contrario, vamos a continuar reclamando no solo su apoyo, sino también y sobre todo su implicación para convertir el objetivo en una realidad.

Y, por tanto, la demanda de una mayor implicación de los hombres

en las tareas familiares comienza a dejar de ser únicamente una petición para transformarse en una exigencia. No puede ser de otra forma, una vez que hemos constatado que la enunciación de buenas voluntades no se traduce en la igualdad que perseguimos.

No sé si el siguiente paso en la conquista de la igualdad pasa por una renovada legislación –en el caso de la abogacía es incuestionable que la necesitamos- o por más medidas que faciliten la conciliación de hombres y mujeres. Lo que sí tengo claro es que la igualdad real pasa inexorablemente por que el compromiso de los hombres con ese objetivo esté a la altura del que la mayoría de mujeres tenemos hace ya mucho tiempo.

Que nadie quiera ver en la igualdad el ánimo de una revancha histórica. Que nadie lo conciba como el desquite de la mitad de la población para la que siempre ha habido más dificultades. Porque la igualdad, tal y como siempre la hemos entendido las mujeres, es el objetivo de sumar esfuerzos para conseguir un futuro mejor para todos.

Los planes de igualdad: una oportunidad para las empresas



Núria Flaquer Molinas

Diputada responsable de la Comisión de Mujeres
Abogadas del Colegio de la Abogacía de
Barcelona

El 7 de marzo de 2022, en vísperas del Día Internacional de la Mujer, se amplió la obligatoriedad de los planes de igualdad para las empresas de más de 51 personas, de acuerdo con la aplicación paulatina que de tales instrumentos se ha previsto en la Disposición Transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo no es otro que el de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades conforme a lo previsto en el título IV de la citada ley, en el que se han regulado una serie de mecanismos sin duda esenciales para alcanzar dicha finalidad, tales como la elaboración de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, a través de políticas de inserción laboral activas en todos los niveles educativos y contemplando todas las franjas de edad y grupos de población, la promoción de la igualdad en el seno de la negociación colectiva y el impulso de una conciliación basada en la corresponsabilidad.

Así, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística las mujeres presentan, en términos generales, una mayor tasa de paro y de parcialidad respecto a los hombres; y son quienes, frente a la maternidad o el cuidado de familiares dependientes, suelen optar por una reducción de jornada o una excedencia. Por otro lado, ante un mismo

nivel de responsabilidades, se han detectado diferencias salariales entre hombres y mujeres que, si bien se han reducido en los últimos años, siguen situándose en torno a un sorprendente 20%. Asimismo, si a la cuestión del género le añadimos otros elementos como el de la raza o la etnia, las mujeres extranjeras presentan mayores dificultades en cuanto a la tasa de ocupación se refiere. Y es que la discriminación suele multiplicarse (y exacerbarse) cuando se examinan distintos factores de manera conjunta, como el origen, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal, que arraigan convirtiéndose en desigualdades de carácter estructural y persistente.

Revertir estas injustas situaciones es algo que nos compete a todos y a todas; y las empresas, precisamente por el impacto que con su actividad pueden generar en su entorno social más inmediato, tienen que ver la implementación de los planes de igualdad como una oportunidad para alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. También para el crecimiento, tanto económico como reputacional, pues la diversidad es riqueza y ésta debe aprovecharse poniendo especial énfasis en la participación activa de todos los colectivos, especialmente de las mujeres.

En este sentido, los planes de igualdad –y el hecho de que se haya ampliado el conjunto de las empresas obligadas a elaborar uno- nos sirven para objetivar y conocer verdaderamente en qué punto estamos en términos de equidad y paridad. Precisamente, el art. 46 de la

Ley de Igualdad los define como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*. Un diagnóstico que debe contemplar aspectos tan importantes como los procesos de selección y contratación, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo -incluida una auditoría salarial entre hombres y mujeres para dar cumplimiento efectivo al art. 28 del Estatuto de los Trabajadores- la eventual existencia de una infrarrepresentación femenina en los órganos de dirección y la prevención frente al acoso sexual en el trabajo, en el sentido más amplio del término.

En efecto y de acuerdo con el contenido previsto en la norma, los planes de igualdad deben elaborarse fijando unos objetivos concretos, unas estrategias claras y transparentes para su ejecución, y con unos sistemas eficaces de seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, a través de los oportunos indicadores de medición. Pero, por encima de todo, los planes de igualdad deben elaborarse con la convicción de que son una oportunidad para que trabajadoras y empresas puedan defenderse y actuar ante cualquier situación de abuso y superar todo escenario que se contraponga a la igualdad de oportunidades en su plenitud.

La Abogacía, esencial para garantizar la Igualdad como un derecho fundamental



Mª Carmen González Grau

diputada de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados de Málaga

Desde la aprobación de la Constitución Española en octubre de 1978, su Artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Sin embargo, 44 años más tarde, las desigualdades entre hombres y mujeres siguen presentes en nuestra sociedad. Desde el Colegio de Abogados de Málaga, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que se celebra cada 8 de marzo, se analiza el papel fundamental de la Abogacía en la erradicación de los tratos discriminatorios.

Ante la falta de avances, en 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, en general, y en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, en particular. Para entonces, resultaba necesaria la creación de una normativa dirigida específicamente a combatir cualquier tipo de discriminación por motivo de género y promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Esta nueva Ley, *“supone una plasmación en el ordenamiento jurídico del principio de igualdad, siendo el poder legislativo el que consideró de manera unánime su aprobación dada la existencia de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres recurrente que en muchas ocasiones daba pie a situaciones de violencia física y/o psicológica en la que muchas mujeres y menores se veían atrapadas sin*

poder salir”, explica M^a Carmen González Grau, abogada y diputada de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados de Málaga.

Desde entonces, la violencia de género, la brecha salarial, la menor presencia femenina en cargos de responsabilidad y los problemas para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre muchas otras cuestiones, han experimentado cierta mejoría, pero manteniéndose todavía en cifras que demuestran cómo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres está aun lejos de convertirse en una realidad.

Obligación legal y voluntad para alcanzar la igualdad real

En palabras de la diputada de ICAMALAGA, *“la Abogacía cumple una función Social importante en todos los ámbitos de la vida”* y por ello, juega también un papel fundamental para la erradicación de los tratos discriminatorios, al reconocer en diversos textos internacionales la igualdad real entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal.

“La Abogacía no debe perder de vista los puntos de partida de hombre y mujer, hay que conocer y hacer uso de los instrumentos que la Ley de Igualdad, Convenciones y Tratados Internacionales, Recomendaciones y Directivas Europeas ponen a disposición para poner a hombre y mujer en el mismo punto de salida” añade la abogada.

De esta forma, ante cualquier vulneración del derecho a la igualdad recogido en el Artículo 14 CE, la Ley Orgánica 3/2007 y otros instru-

mentos internacionales como el Tratado de Ámsterdam de la Unión Europea, resultarán de aplicación los mecanismos de denuncia y protección establecidos para la defensa del derecho fundamental a la igualdad.

La no discriminación por cuestión de género, por tanto, no debe ser solo voluntad de las personas. Tiene sentido jurídico-político y debe ser también una obligación legal para el conjunto de la sociedad, fijando normativas para garantizar un trato igualitario y estableciendo mecanismos de denuncia y protección ante situaciones discriminatorias. En este sentido, la letrada añade que también es importante *“concienciar e informar tanto a los hombres como a las propias mujeres de la existencia y disponibilidad de los instrumentos que tienen a su alcance para evitar la desigualdad, impregnando e introduciendo estos mecanismos en las vidas de todos como algo natural”*.

No obstante, *“la ley no es suficiente”*, afirma M^a Carmen González Grau. El reconocimiento formal ante la ley debe ir acompañado de políticas e instrumentos básicos para la prevención de la desigualdad, como sistemas educativos basados en valores igualitarios desde una perspectiva social, económica, cultural, política y artística, así como la promoción de la incorporación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos, la garantización del acceso igualitario a bienes y servicios, y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

“Desde la educación es desde donde se puede conseguir la igualdad real. Esta debe ser transversal y esencial a cualquier materia, por ello, lo importante es que se apliquen los instrumentos de igualdad positiva en todos los ámbitos de la vida sin que ello sea un esfuerzo, sino que dicha actitud forme parte de nuestras vidas” concluye M^a Carmen González Grau.

Con el desarrollo de este tipo de acciones junto a la aplicación de la Ley, se pretende hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades independientemente del género, obligando de cierta manera a administraciones y empresas a tener también en cuenta estos principios en el conjunto de sus políticas y actividades, con el objetivo último de lograr una sociedad más justa para todos.

IN SPAIN WE CALL IT "CONCILIACION"



Eva García

Presidenta de la Comisión de Igualdad y Violencia de Género del Consejo General de Procuradores

Las dulces notas de las canciones de Riboberta Bandini se han colado como un halo de aire fresco por la ventana del feminismo, iluminando como doradas motas de polvo una renovada estancia repleta de fotografías a color que cuelgan de sus paredes borrando el rastro de rancias huellas en blanco y negro de una sociedad poco igualitaria.

Imágenes que invitan al optimismo de mujeres futbolistas copando una portada, de un padre disfrutando del cuidado de su bebé, de una joven presentándole a su abuela a su pareja, otra mujer, son el lema de la campaña del 8-M del Ministerio de Igualdad de este año, en un elocuente intento de trasladar el mensaje de que en España hay tantas formas de llamar al feminismo como habitantes, según ha indicado la directora del Instituto de las Mujeres, Antonia Morillas. No le falta razón, la Igualdad es el objetivo y el feminismo el potente vehículo que nos conduce hacia ella por un camino muchas veces pedregoso y angosto, y otras, las menos, por verdes alamedas de aire puro. Si invirtiéramos el orden, de forma que el tránsito por estas últimas se convirtiera en lo cotidiano, en una manera de vivir construida con la implicación de todos, nuestra sociedad sería más justa y equitativa, más sostenible y diversa, más generosa y feliz.

Tratando de avanzar en esta senda con la brújula orientada siempre

hacia la Igualdad, desde la Procura detectamos que todo el arduo trabajo realizado durante la pandemia entre los operadores jurídicos (Abogacía, Procura y Graduados Sociales) y el Ministerio de Justicia en el seno de una Comisión Mixta para regular aspectos esenciales de conciliación de la vida laboral y la vida personal puede quedar estacionada durmiendo el sueño de los justos si no se avanza en la aprobación de las leyes de Eficiencia Procesal y Organizativa que el Gobierno diseñó para su Plan de Justicia 2030 con el objetivo de hacer de la Administración de Justicia un servicio público accesible, eficiente y sostenible con las garantías propias de un Estado social y democrático de derecho.

Fue inmenso el avance normativo porque era inmensa la necesidad de regular un vacío legal que clamaba al cielo. Todos somos conocedores de escalofriantes ejemplos de compañeros y compañeras de la Abogacía y de la Procura con situaciones personales que, a pesar de su crudeza, no han hallado una respuesta legal capaz de ofrecer una salida de emergencia por la que encauzar provisionalmente su situación laboral en un marco de seguridad jurídica porque, al carecer de regulación o ser del todo insuficiente, había quedado a merced de variopintos criterios improvisados, con suerte bienintencionados, pero otras veces equivocados o insuficientes al no ofrecer una respuesta integral, consiguiendo agravar en muchos casos el efecto de victimización en estos compañeros y compañeras, y con ello, una conocida y denigrante sensación de frustración.

Por no hablar del injusto mes de agosto de 2020 con la mayoría de sus días declarados hábiles para actuaciones procesales que significó el estéril sacrificio del período de descanso de los operadores jurídicos que tuvimos que permanecer con nuestros despachos abiertos, conectados a lexnet y a las diversas plataformas telemáticas de notificación y presentación de escritos de la Administración de Justicia, mientras la mayoría de funcionarios disfrutaban de sus vacaciones, o cuando menos del emergente teletrabajo, y quedaron paralizados los procedimientos por la ausencia de funcionarios en las oficinas judiciales.

La suma de ambos factores evidenció una injusta realidad de desigualdades entre los restantes colectivos de trabajadores por cuenta ajena, con derechos en conciliación recogidos en el Estatuto de los Trabajadores; funcionarios públicos, con una colección de derechos en conciliación recogidos pormenorizadamente en un extenso marco normativo, y el vacío o cuando menos insuficiente marco legal para Abogados, Procuradores y Graduados Sociales en tanto que profesionales liberales, independientes, autónomos o mutualistas, que si bien somos conscientes de nuestra idiosincrasia profesional en la representación y defensa de los intereses de los ciudadanos en el ámbito de la Administración de Justicia y que ésta no puede parar más allá de sus exiguos períodos de inhabilidad, hay determinadas circunstancias excepcionales de carácter humanitario que deben ser valoradas atentamente y reflejadas en una regulación legal,

como así hicimos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales en el seno de la Comisión Mixta en conciliación con el Ministerio de Justicia, y que fueron aprobadas e inseridas en las Leyes de Eficiencia Procesal y Organizativa, a la espera de su aprobación parlamentaria.

Sin embargo, tempus fugit y los Procuradores, especialmente interesados en que se regulen las medidas en conciliación que propusimos y que fueron íntegramente aprobadas por el Ministerio de Justicia, puesto que carecíamos de derecho alguno a ponernos gravemente enfermos sin que se nos cayera encima el peso de los plazos, la vorágine de notificaciones, o la sucesión de vistas y señalamientos, empezamos a estar preocupados pensando que la aprobación de las Leyes de Eficiencia Procesal y Organizativa, por su amplia y compleja estructura, puede ir para largo, y mientras tanto los operadores jurídicos continuar huérfanos de una regulación en medidas de conciliación que nos ampare dignamente.

Por ello lanzamos un S.O.S. al Gobierno, proponiéndole que se presentara la regulación de las medidas para la conciliación de la vida laboral y personal de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales aprobada por el Ministerio de Justicia como una regulación segregada de dichas Leyes de Eficiencia, confiados en que conseguiría un amplio consenso parlamentario por su necesidad, su oportunidad y clamor social, reparando por fin una situación latente de desigualdad laboral en la que los operadores jurídicos permanecemos subsumidos.

Sólo así en la campaña de Igualdad del año que viene podremos colgar otra fotografía a color, símbolo de haber avanzado en conciliación, dejando atrás el desteñido marco legal actual, y Rigoberta Bandini incluirnos en su feminista canción "In Spain we call it "Soledad".

Día de la Mujer – 8 M 2022



Sonia Gumpert Melgosa

Socia | Abogada área Contencioso de Monereo
Meyer Abogados

Desde 1911 se celebra el Día Internacional de la Mujer para apoyar y promover el desarrollo social y laboral de las mujeres en pie de igualdad con el hombre.

La elección del día concreto, 8 de marzo, conmemora la reivindicación de unas trabajadoras americanas en dos huelgas, ambas acontecidas un 8 de marzo en años distintos y que tuvieron un fatal desenlace; la primera, por la fuerte represión policial de las manifestantes y la segunda, por un incendio que causó la muerte de más de un centenar de mujeres. Hoy, pese al innegable avance alcanzado desde entonces en materia de igualdad, las mujeres siguen -seguimos- teniendo, en general y en el mundo, peores condiciones laborales que las del hombre, somos víctimas fáciles en conflictos armados y no estamos implicadas en condiciones de igualdad con el hombre en los procesos de toma de decisiones y en los cargos directivos desde los que se pueden cambiar las cosas.

Es incontestable que el movimiento feminista cambió el mundo para siempre cuando consiguió que la educación en todos sus niveles fuera accesible también para las niñas y las mujeres; que cambió la política cuando consiguió el derecho al sufragio activo y pasivo para las mujeres; que cambió para siempre la sociedad cuando consiguió que se regularan el divorcio, el aborto y la violencia de género, e in-

trodujo la “mirada de género” como un enfoque necesario al legislar, al educar y al comunicar. No ha habido un movimiento social más tenaz y transformador que el movimiento feminista, una revolución con objetivos aún por alcanzar en materia de igualdad de género, pero que ha tenido como efecto y consecuencia el surgimiento de otros movimientos sociales llamados también a cambiar nuestra sociedad.

La reivindicación y la lucha de la mujer por la igualdad de género (o mejor dicho sin género) del feminismo moderno del siglo XIX ha inspirado sin duda los movimientos surgidos en el siglo XX de promoción de “otras” diversidades también en situación de desigualdad o estigmatizadas socialmente; así la diversidad sexual, cultural, ideológica, funcional, generacional, etc., pavimentando de esta forma el camino hacia el reconocimiento, el respeto y la tolerancia de las identidades individuales y, por ende, hacia la consecuencia de una mejor convivencia y de la paz social.

Por ello es tan difícil entender a quienes se oponen y menosprecian el movimiento feminista y los demás movimientos en pro de la diversidad, tanto como entender a quienes pretenden monopolizarlos y apropiarse de ellos para identificarlos con una ideología política en uno u otro sentido. El movimiento feminista y cualquier otro movimiento que busca el reconocimiento y respeto de una condición humana es titularidad de quienes, mujeres y hombres, promueven, defienden y practican los valores que los inspiran a título individual y/o colectivo, sin colores ni partidos, sin alharacas ni aspavientos. Tengo la suerte de conocer a muchas mujeres y hombres que cada día, a nivel individual y/o agrupados a asociaciones, “hacen” feminismo y diversidad de forma consciente y por convicción, y a cuyo lado todos sin excepción deberíamos querer marchar cada día como si fuera el 8 de marzo.

Igualdad y sostenibilidad



Pilar Menor

copresidenta global del área laboral de DLA Piper, Senior Partner y socia responsable de Laboral en España

El tiempo pasa volando, llega el 8 de marzo y celebramos nuevamente el día de la mujer, es buen momento para reflexionar si los avances en igualdad también alzan el vuelo.

A priori parece que nuestro entorno político y legislativo favorece el avance, el gobierno se define como feminista, tenemos un Ministerio de Igualdad y recientemente se ha legislado en la materia, destacando los Reales Decretos sobre planes de igualdad e igualdad retributiva, los hombres ya disfrutan el permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 semanas, las institucionales expresan su compromiso con la igualdad y el concepto de perspectiva de género aparece en algunas sentencias cumpliendo el mandato del art. 4 de la Ley Orgánica de Igualdad que dispone: *«La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas»*.

¿Se ha materializado todo esto en un notable avance hacia la igualdad real? A pesar de ese panorama favorable y de los esfuerzos todavía queda camino por recorrer, la pandemia ha agudizado algunas diferencias, las normas de igualdad no son fruto de consenso en el dialogo social como convendría, vivimos en una sociedad polarizada donde faltan consensos sobre grandes temas como este. La igual-

dad nos ocupa a todos, no es patrimonio de nadie, ni siquiera de las mujeres, sin involucrar a los hombres es difícil avanzar y el panorama actual está provocando cierta saturación en algunos e incluso la tergiversación del significado del feminismo que no encarna la lucha de las mujeres contra los hombres sino la búsqueda de la igualdad de oportunidades en cuestiones tan importantes como educación, salud, acceso a la toma de decisiones, el acceso a la independencia financiera, a un trabajo de calidad etc. No olvidemos que la igualdad va de la mano de la democracia y la justicia.

Los datos objetivos demuestran que España existe brecha salarial, a pesar de los avances la presencia de mujeres en puestos directivos y consejos de administración es reducida, las mujeres se jubilan cobrando menos, disfrutan mayoritariamente las medidas de conciliación (leo en el informe reciente de un sindicato las mujeres disfrutaron el 80% de las excedencias por cuidado de menor durante la pandemia) lo que demuestra que, un año más, suspendemos en corresponsabilidad.

Pienso en el sector jurídico y en la situación de los despachos de abogados y aunque la apuesta por la igualdad es clara y hemos experimentado un notable avance en las últimas décadas el problema sigue enquistado: las abogadas estamos muy bien representadas en cantidad y calidad, pero el porcentaje de mujeres socias es pequeño, los socios directores de los grandes despachos son mayoritariamente hombres y los rankings de las grandes operaciones los lideran

abogados. Los despachos declaramos aplicar un sistema meritocrático, pero si no hay mujeres socias, ni "a los mandos" de los despachos ni de las grandes operaciones algo falla ya, no es por falta de talento ni de méritos. Definitivamente, hay que pisar el acelerador para avanzar.

Quiero reflexionar también sobre el papel de los clientes, ellos tienen el poder de compra y gran capacidad para influir el cambio y orientar las políticas de los despachos, sin la confianza de los clientes los despachos no existiríamos, nos debemos a ellos y la mayoría de nuestras estrategias y esfuerzos se dirigen a prestar un mejor servicio. Los retos de nuestros clientes son los nuestros y debemos estar a la altura, la globalización, la evolución digital, la disrupción causada por la pandemia también y, muy importante, la sostenibilidad. Los inversores ya apuestan por las compañías con criterios ESG en su estrategia. Las siglas ESG, corresponden al inglés "*Enviromental, Social, Governance*" y se refieren a los factores que hacen a la empresa sostenible a través de su compromiso social, ambiental y de buen gobierno. Dentro de las siglas "ESG", la "S" encarna el pilar social de la sostenibilidad que incluye cuestiones como el respeto a los Derechos Humanos, la relación con *stakeholders* como personas trabajadoras y sindicatos, condiciones laborales, relación con la comunidad en la que opera el negocio, etc. La apuesta por el pilar social de la sostenibilidad implica la promoción de una empresa diversa e inclusiva que fomente la igualdad y un

espacio saludable para las personas trabajadoras.

En los despachos la apuesta por la diversidad y la igualdad sin duda nos ayudará a mejorar, apostar por la igualdad conlleva beneficios importantes, es apostar de manera real y efectiva por el talento, la meritocracia, la creatividad, la innovación, la productividad, por despachos más justos y éticos y, en definitiva, apostar por la sostenibilidad, en lo que vamos de la mano de nuestros clientes. Hoy, 8 de marzo, es un día muy importante para reflexionar sobre todos los beneficios que aporta la igualdad en la cúpula de las organizaciones, en términos de ventaja competitiva, creación de valor y compromiso y satisfacción de las personas trabajadoras, cuando esto se asuma por los líderes empresariales, aceleraremos el cambio.

Los Camino por recorrer



Rosa Vidal

socia directora de BROSETA

Hoy día 8 de marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer, una efeméride desde la cual se pone en valor la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y por su desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones con los hombres.

Si bien es cierto que, en materia de igualdad, durante los últimos años se ha producido una notable evolución (más en las sociedades avanzadas que, por desgracia, en los países menos desarrollados), siempre es bueno marcar en rojo en nuestro calendario un día como el que celebramos hoy, y seguir dando visibilidad a una cuestión de tanta trascendencia.

En la abogacía de negocios, la profesión que tengo el placer de desarrollar, el problema de la igualdad se hace tan constatable como en otros ámbitos.

Es cierto que, de forma general, la profesión cuenta ya con una presencia pareja de hombres y mujeres. Los impedimentos desde un punto de vista jurídico a la hora de acceder a determinadas posiciones o llevar a cabo ciertas responsabilidades por el hecho de ser mujer son prácticamente inexistentes en nuestro entorno. Los procesos profesionales son cada vez más competitivos y en ellos lo determinante no es la condición de género, sino las competencias y cualidades profesionales de cada individuo.

Pero también es cierto que, cuando nos fijamos en las categorías superiores, sigue habiendo muchos más hombres que mujeres ocupando posiciones que, además, son el ámbito natural de elección de un futuro socio director.

¿Cuáles pueden ser las causas de esto? No hay una sola, desde mi punto de vista. En algunos casos son motivos culturales, en otros educacionales, también los hay de propia autolimitación. Pero lo cierto es que este “embudo” que se produce en ciertas categorías provoca, efectivamente, que las posiciones directivas de mayor nivel sean, en las firmas de servicios jurídicos, preferentemente masculinas (con figuras también de brillante talento y sobradas cualificaciones)

¿Cómo podemos hacer que esto cambie? Trabajando día a día para ello.

En la esfera personal, asumiendo que la corresponsabilidad en nuestro entorno (en el hogar, con la familia, etc.) es esencial para el desarrollo de estas cuestiones.

Además, poniendo esto en valor en el entorno formativo. Desde los colegios hasta las universidades y centros de posgrado han normalizado ya desde hace muchos años la presencia y el papel destacado de la mujer, y esto ha hecho posible, de forma general en todas las disciplinas académicas, que nuestra posición en el ámbito profesional haya crecido de manera considerable tanto en la propia penetra-

ción en las plantillas de las empresas como en la responsabilidad de las funciones asumidas. Es hora de impulsar también no sólo la presencia, sino el liderazgo del talento femenino.

Y junto a esto, tanto empresas como Administración Pública tienen que seguir haciendo un trabajo intenso para agilizar este proceso de cambio, dotando a los profesionales con planes de carrera y de conciliación pensados para que ninguna persona tenga que renunciar a una trayectoria brillante por no encontrar un equilibrio con sus obligaciones personales o familiares; firmando acuerdos de manera continuada para el impulso de la igualdad en las organizaciones, etc.

Todo esto redundará también en una forma diferente de hacer las cosas en las organizaciones, porque las mujeres tenemos ciertos valores que hacen diferente nuestro liderazgo y el de las compañías y la sociedad: tenemos una capacidad empática mayor, algo esencial para lograr compromisos y alcanzar objetivos; fomentamos el trabajo en equipo, la participación, el compartir información; actuamos y pensamos en muchas direcciones, también fundamental a la hora de tomar decisiones y enfrentar crisis, y tenemos un estilo más innovador, más propenso también al cambio.

Tengo la enorme satisfacción y la gran responsabilidad de dirigir una firma de servicios profesionales como BROSETA. Cada día comparto experiencias con una generación de abogadas de cuya

calidad en materia de conocimiento y rigor técnico no dejo de sorprenderme.

Y por eso soy optimista. Porque impulsando a estas nuevas generaciones, ayudándolas también a complementar su valía con dotes comerciales, pensamiento estratégico y capacidad para discernir y poner el foco en lo importante, no me cabe duda de que ellas serán las futuras líderes de la profesión. Me lo dicen sus ganas y su determinación.

Muchas de las fotos que nos enseñen hoy estarán focalizadas en esta escasez de mujeres en puestos directivos de la que hablamos, esto es un hecho. Pero a mí me gusta ver el lado positivo de las cosas, y que hemos avanzado mucho en este sentido es otro hecho.

El punto del que partimos hoy nada tiene que ver al de hace unos años. Sigamos en ello. Queda camino por recorrer.

Aún queda



María Carrasco

directora de Marketing Mutualidad de la
Abogacía

Son muchas las organizaciones que están impulsando el liderazgo femenino en sus equipos directivos y trabajan para conseguir la igualdad. Las empresas tienen una gran responsabilidad y, a la vez, una gran oportunidad de incorporar talento femenino. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad democrática y avanzada.

El ODS 5 (igualdad de género) se ha convertido en un Objetivo de Desarrollo Sostenible prioritario para casi el 80% de las compañías adheridas a la Red Española del Pacto Mundial, según un informe de esta entidad. Las compañías han comprendido que para lograr sus objetivos estratégicos es imprescindible promover entornos de trabajo con diversidad de perfiles y talentos.

No obstante, aún queda mucho recorrido y es necesario acelerar la incorporación del liderazgo femenino en los consejos de administración de las organizaciones. Según la última edición del informe "Las mujeres en los consejos de las empresas cotizadas", elaborado por Atrevía e IESE, ellas suponen el 34% del total en los en los consejos del IBEX35. En el caso de las sociedades del mercado continuo español se quedan en el 28%, no llegando a lo recomendado por el Código de Buen Gobierno de la CNMV.

Y si hacemos zoom en el sector legal, los datos en materia de igual-

dad no son muy positivos. Es cierto que año tras año van creciendo las cifras, pero siguen creciendo demasiado lento y en una proporción muy pequeña. Según el informe 'Un largo camino por recorrer' que presentaron el pasado mes de enero el CGAE y la Asociación Women in a Legal World el 94,7% de los socios directores de los principales despachos de abogados en España son hombres, dato que no parece ser muy alentador. Y con respecto al mundo institucional los Colegios de Abogados, aunque cuentan con un número de letrados y letradas muy similar, 130.329 (51,7%) y 121.505 (48,3%), respectivamente, los decanos elegidos, representan el 85,6% (71), en el caso de los hombres, y tan solo el 14,4% (12), son mujeres.

Para Mutualidad de la Abogacía garantizar la igualdad de oportunidades es una prioridad sobre la que se viene trabajando durante los

últimos años. Así lo demuestra su equipo humano equilibrado en cuanto a número de mujeres y hombres y su equipo de alta dirección paritario. Adicionalmente, la compañía cuenta con un Plan de Igualdad y un Plan de Sostenibilidad que integra los

Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el de igualdad de género. Adicionalmente, la Mutualidad está adherida a la Red Empower Women in Insurance (EWI),; a Women in a Legal World, cuyo objetivo es promocionar el talento femenino en el sector legal y a EJE&CON. En definitiva, es necesario que las organizaciones sigan trabajando y aplicando políticas de igualdad para asegurarse la presencia del talento femenino necesario en los diferentes niveles jerárquicos.

El día de la marmota



Cristina Sancho

Presidenta de la Fundación Wolters Kluwer y VP
Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras

Escribir sobre igualdad en el sector legal en un momento en que el mundo está conmocionado por la invasión de Ucrania, la pérdida de tantas vidas humanas y el sufrimiento de millones de personas me resulta muy difícil. De la noche a la mañana las prioridades, como mínimo en Europa pero seguramente también en el resto del mundo, han cambiado y los problemas que hace unos pocos días nos parecían inaplazables pierden hoy posiciones en nuestro mapa de urgencias.

Hecha esta reflexión, me digo a mí misma que no estaríamos en disposición de ayudar a nadie si en nuestro propio país no luchásemos cada día por avanzar en la consolidación de los valores democráticos que tanto tiempo, compromiso y esfuerzo colectivo nos ha costado alcanzar. Por eso, agradeciendo a Hans Böck la invitación, me atrevo a contribuir hoy con algunas ideas a la iniciativa de Lawyerpress de celebrar el Día Internacional de la Mujer, con el foco puesto en el sector legal.

Hablar del valor de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestro entorno profesional, donde el talento femenino brilla desde hace años por su calidad y su cantidad pero no termina de alcanzar el éxito en proporción similar al del talento masculino, es como revivir el Día de la Marmota. Nos encontramos atrapadas en el tiempo, ha-

blando de ello desde hace años, repitiendo una y otra vez los mismos argumentos cargados de razón sin conseguir acelerar de facto los procesos que nos permitan acceder a los asuntos de mayor cuantía o a ocupar en los despachos de forma proporcionada las posiciones de mayor responsabilidad, las más reputadas y mejor retribuidas.

Para analizar a fondo cuáles son los frenos en las carreras profesionales de las abogadas, tanto en despachos grandes como en firmas pequeñas, y con el objetivo de proponer soluciones efectivas que ayuden a revertir la actual situación, el Consejo General de la Abogacía, el *Women Business & Justice European Forum* y la Fundación Wolters Kluwer han puesto en marcha un estudio basado en entrevistas a abogadas de todos los Colegios de España. Desde septiembre de 2021 las tres instituciones estamos realizando reuniones periódicas con abogadas en formato “focus group” en un recorrido desplegado por toda la geografía nacional. El resultado de esas reuniones y las primeras conclusiones del estudio se presentarán en la próxima edición del *Women Business & Justice European Forum* que el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona celebrará en junio de este año.

Para muestra, comparto aquí de forma desordenada algunos de los testimonios obtenidos a lo largo de esas reuniones: “nadie quiere reconocer que tiene prejuicios, pero hombres y mujeres tenemos sesgos que afectan a nuestro comportamiento”; “es un problema

cultural, algunos clientes demuestran más confianza si el abogado es hombre, aunque tenga menos experiencia”; “el techo de cristal para las abogadas existe aunque los compañeros no lo perciben”; “aunque la base salarial sea la misma, percibimos menor retribución variable porque los proyectos más rentables están en manos de los compañeros”; “he aprendido a adoptar una actitud autoritaria para que me tomen en serio”; “para avanzar en igualdad la corresponsabilidad es clave; la pandemia ha supuesto un paso atrás porque ha incrementado la carga de trabajo doméstico de las mujeres”; “mis clientes de turno de oficio han cuestionado mi capacidad para defenderles por el hecho de ser mujer”; “a menudo me tiene que reafirmar un compañero ante el cliente a pesar de ser yo la experta en la materia”.

Lo dicho: el Día de la marmota. Tengo la convicción de que muchas de las abogadas que lean este artículo se verán reflejadas en estos testimonios porque son representativos de todos los encuentros que llevamos celebrados este año, y convendrán conmigo en que la situación, aunque lógicamente ha mejorado, no difiere mucho de la que se vivía hace diez o quince años en nuestro sector.

A los Reyes Magos les pediría que – salvo que se celebre también un Día internacional del hombre – no haya que volver a celebrar nunca más en nuestro sector el Día internacional de la mujer porque sea ya innecesario reivindicar, en condiciones si-

milares, un trato equitativo, un mismo respeto o un reconocimiento equiparable al de nuestros compañeros. Conseguir una sociedad realmente igualitaria, donde todo el talento disponible sea valorado y aprovechado al máximo, aportará sin duda mayor solidez democrática y nos ayudará a colocarnos en la mejor posición para contribuir a afrontar los retos , no sólo de nuestro país, sino también del resto de Europa y de la comunidad internacional.

El liderazgo de la mujer como parte esencial del crecimiento de la empresa



Marta Serra

socia directora de RZS Abogados

Estamos en un momento en el que la presencia de la mujer en el ámbito profesional de la abogacía está cada vez más en auge. Sin embargo, aún queda mucho por hacer ya que existe un importante desequilibrio en los puestos de responsabilidad dentro del sector jurídico. Según el informe “Un largo camino por recorrer. Observatorio de la Igualdad. Situación de los despachos”, presentado por la organización **Women in a Legal World**, a pesar de que en la base de las plantillas de los despachos de abogados hay más presencia femenina que masculina, solo uno de cada cinco socios, es decir el 21%, es mujer.

Es evidente que en el ámbito de la abogacía hay una clara concienciación por implantar medidas que potencien la igualdad y la diversidad de los trabajadores. De hecho, las firmas están aprobando ya los **planes de igualdad** que, a partir de hoy 8 de marzo de 2022, deberán tener todas las empresas de más de 50 personas en plantilla.

Pero ¿por qué es necesario aprobar planes de igualdad? Su implantación es un indicativo de que aún queda mucho camino por recorrer, pues denota que la brecha salarial y la falta de liderazgo femenino en los puestos de responsabilidad de los despachos de abogados es más que evidente.

Las empresas deberían apostar por promover la paridad en la contra-

tación, la igualdad de oportunidades y la integración del liderazgo femenino, junto con el masculino, sin necesidad de esforzarse por implantar medidas para ello. Esta es la filosofía que debe prevalecer en toda empresa, como parte de su ADN, de su esencia, de manera que saliese de forma innata y natural. Solo así, conseguiremos que las futuras generaciones vivan en una **sociedad más justa e igualitaria**.

En RZS Abogados romper con las barreras de género y trabajar en la **igualdad entre todos los profesionales es una realidad**. La estrategia del despacho es atraer talento con independencia del género, desarrollar una cultura amable y segura para hombres y mujeres, de manera que no ha sido necesario impulsar políticas concretas porque en este despacho el liderazgo femenino forma parte de la marca.

Tanto es así que, que **más del 60% de nuestra plantilla son mujeres**

con una edad media de 40 años. Además de entre los **21 responsables de áreas, 11 mujeres ocupan puesto de dirección o responsabilidad, lo que supone un 50% de los responsables**.

Todas ellas cuentan con **políticas justas de conciliación de vida laboral y familiar**, permitiéndoles la **reducción de jornada y flexibilidad horaria** para el cuidado de los menores, sin reducir en ningún caso las posibilidades de crecer y **desarrollarse profesionalmente** dentro de la empresa.

En RZS Abogados tenemos claro que combinar habilidades de liderazgo femenino y masculino es un **factor de éxito empresarial** y que, por tanto, debemos impulsar en toda nuestra cadena de valor.

El emprendimiento femenino cómo forma de igualdad



Delia Rodríguez

promotora de Bbrainers y fundadora de Vestalia Asociados

Los inicios profesionales son una carrera de fondo, tanto para hombres como para mujeres.

Pero no menos cierto es que nosotras nos encontramos con una serie de dificultades y obstáculos añadidos a los propios de la odisea que es abrirse camino en la abogacía, los cuales he intentado combatir siempre desde la valentía y el esfuerzo, y no desde el victimismo.

Recuerdo perfectamente aquel momento en el que aprobé la última asignatura de la carrera de Derecho, y me encontré de bruces con la siguiente etapa que tanto había anhelado: ser (y sentirme) abogada.

Pronto me percaté de lo difícil que es arrancar en este sector cuando no cuentas con padrinos ni madrinas, ni familiares que se dediquen a la abogacía.

La falta de recursos económicos también es un hándicap que afecta a la gran mayoría de personas que se plantean emprender. La abogacía que vemos en las películas, esa de los trajes caros, de los procesos mediáticos y los clientes millonarios, dista mucho de la realidad de la gran mayoría de nosotros.

Y luego nos encontramos también con una serie de estereotipos que

todavía campan a sus anchas en nuestro mundo legal, con los que también tenemos que lidiar a pesar de que muchos de ellos deberían haberse quedado anclados en el siglo anterior.

Mis primeras experiencias en despachos fueron una mezcla de situaciones rocambolescas, algunas de ellas bastante incómodas, en las que a veces me sentí discriminada (aunque eso no frenó mi impulso, dicho sea de paso) por el hecho de ser joven y mujer.

Por otro lado, pensamos que una buena imagen puede resultar una estupenda carta de presentación; pero no menos cierto es que también penaliza a las mujeres en muchas ocasiones, o relega injustamente a un segundo plano tu conocimiento, experiencia y capacidades (al menos al principio).

Cómo explicaba, mi experiencia como abogada en prácticas en dos o tres despachos (alguno de ellos bastante conocido) se definió por no aprender absolutamente nada y tener que aguantar no pocas impertinencias por parte de algunos de mis compañeros.

Comentarios sobre mi físico o mi ropa, piropos totalmente fuera de contexto, preguntas impertinentes sobre si pensaba o no casarme son solo un aperitivo de las vivencias que muchas mujeres sufrimos en sus puestos de trabajo.

También me he sentido desplazada por algunas mujeres más mayores que yo, con altos puestos, especialmente en el ámbito institu-

cional, aunque lo cierto es que ha sido algo residual.

En definitiva, un año fue más que suficiente para decidir que quería ser mi propia jefa y emprender, como una perfecta mezcla entre ilusión, vocación y necesidad.

Crear Vestalia Abogados de Familia hace ya 7 años ha sido para mí un antes y un después en mi vida personal y profesional. La mejor dosis de seguridad, autoestima y empoderamiento femenino que he podido tener.

Por ello desde hace mucho tiempo, y desde distintos proyectos, dedico parte de mi tiempo a impulsar y cooperar con otras mujeres que quieren dar ese paso, pero necesitan “ese empujón”.

Me he dado cuenta de que muchas compañeras que conozco en charlas que imparto tienen todavía muchos miedos e inseguridades, que todas llevamos en nuestras respectivas mochilas, y contra los cuales no nos queda otra que enfrentarnos cara a cara.

El autoconocimiento y la autocrítica son necesarias, pues muchas veces no coronamos la cima de nuestros sueños profesionales por cuestiones que están relacionadas directamente con los miedos que nos cargamos a las espaldas, y no con impedimentos sociales, culturales o legales.

Superados los retos que implica el crear un proyecto, conseguir que se consolide y que crezca, ahora llegan otros muchos en los que me encuentro altamente implicada, como la conciliación familiar y los buenos hábitos en las empresas.

Desde Vestalia Abogados de Familia, compuesto por 8 mujeres actualmente (6 en Madrid, 1 en Valencia y otra más en Palma) apostamos por el trabajo por objetivos, la productividad basada en la flexibilidad de horarios y la adaptación, siempre que sea posible, a las circunstancias personales de cada una de las personas que componen el equipo. No se trata de trabajar más, sino mejor.

Por ejemplo, algunas abogadas son de fuera de Madrid o tienen parejas en otra ciudad. Para ellas el contar con los viernes de teletrabajo era una medida muy positiva porque les permite viajar y estirar más el descanso del fin de semana. Llevamos con esta medida un tiempo y ha sido muy bien recibida.

También trabajamos todos los asuntos en equipos de, mínimo, dos letradas, de forma que podamos “cubrirnos” ante cualquier baja o imprevisto.

Es cuestión de tiempo que alguna de nosotras decida ser madre y mi objetivo es estar preparadas para que esto no suponga un freno en las carreras profesionales de ninguna de nosotras, y mucho menos una renuncia.

Personalmente, ser madre es una decisión que ronda mi cabeza desde hace tiempo, asaltándome muchas dudas sobre cómo poder compaginar el dirigir un despacho que está en continua expansión, sin renunciar a poder crear una familia. Esto me ha llevado a querer poner mi granito de arena para ayudar a otras mujeres en la misma situación.

Por ejemplo, una idea que me parece interesante es impulsar formaciones gratuitas desde las empresas y colegios de abogados para que aquellas madres (y padres) puedan actualizarse en cuestiones jurídicas novedosas y así “ponerse al día”, especialmente tras esos primeros años de crianza que son tan complicados.

Aplicar bonificaciones en las cuotas de colegiados durante un tiempo, cuando se acredite una reducción de ingresos a causa de la maternidad, propio en casos de abogadas con despachos unipersonales, sería otra de las medidas que considero deberían estudiarse desde las instituciones.

Un servicio de guardería opcional en los juzgados también sería una medida muy valorada, especialmente por aquellas familias monoparentales que no cuentan con ayuda de sus familiares. No es la primera vez que una compañera se encuentra con que no puede dejar su bebé con nadie.

La conciliación es una asignatura pendiente que debe ser abor-

dada desde las instituciones de forma prioritaria, prestando la ayuda que sea necesaria para que las juristas no se vean en la difícil decisión de tener que renunciar a su "yo profesional" cuando no quieren hacerlo.

Por mi parte, a nivel personal y desde iniciativas que estoy impulsando como WOMEN UP, seguiré al pie del cañón sumando y generando sinergias para que las mujeres podamos triunfar en lo profesional, sin dejar de lado nuestra vida personal.

8 de marzo: mucho trabajo por hacer



Beatriz Uriarte Arriba

directora del área de procesal penal en Ospina
Abogados

Aunque en España hemos convertido el 8 de marzo en un día de juicio social, donde el feminismo se ha estructurado como una ideología de confrontación para algunos actores políticos, la tradición de señalar un día para reivindicar la igualdad de derechos de la mujer es centenaria -declarado oficialmente por la ONU en 1975- y aún hoy en día no solo recordando lo que hemos avanzado como sociedad, sino los muchos pasos que quedan esta senda estrecha y llena de vicisitudes como destino final en la igualdad.

Fue en el año 2007 cuando las Cortes Generales de España aprobaron la llamada Ley de Igualdad de Género, cuyo nombre oficial es Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Exactamente fue el 22 de marzo de 2007 y fue publicada en el Boletín Oficial del Estado un día después. La citada Ley se basó, principalmente, en el artículo 14 de la Constitución Española, que propugna el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9 del mismo texto legal obliga al Estado a promover las acciones necesarias para impulsar y defender una igualdad real. Pero también diferentes convenios internacionales, entre los que se encuentran la importante Convención de Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, o el Tratado de Ámsterdam de 1999, promulgan la **igualdad entre hombres y mujeres** como un derecho fundamental.

Tras este marco histórico es más sencillo contextualizar los avances que aún hoy tenemos pendientes en igualdad, y más si cabe, en el contexto actual de la guerra en Ucrania, donde es imposible no retroceder hasta la Primera Guerra Mundial, un terrible escenario que sin embargo supuso un avance agigantado en la incorporación de la mujer al mercado laboral, relegadas hasta ese momento a tareas domésticas o acompañar a su marido en los distintos actos sociales.

La cruel guerra supuso un cambio ante el forzoso reclutamiento de gran parte de la población masculina para acudir al frente, y, por otro, las necesidades industriales derivadas del conflicto bélico, "invitando" a las mujeres al campo laboral. El tiempo nos dirá si esta nueva guerra (ojalá no estuviéramos hablando de esto) supone también un avance para las mujeres en el este de Europa, donde parten de un punto de desigualdad más complejo que en España.

Pero volviendo al 8M, que a los abogados nos gusta mucho las justificaciones argumentadas, no podemos ni debemos despreciar que la sociedad avanza, que lo que ayer era negro hoy es gris, pero que a pesar de ello aún queda mucho trabajo por hacer. Leía recientemente la conmoción social que vivía Argentina ante una violación grupal a una joven de 20 años en Palermo, uno de los barrios más concurridos y turísticos de la ciudad de Buenos Aires, cuando unos vecinos de pronto se percataron de movimientos extraños en un vehículo estacionado, donde **cuatro hombres estaban violando a su víctima mientras otros tantos hacían guardia fuera del vehículo.**

Como otros tantos casos de igual magnitud social en España, sumados a las más de 1.000 millones de mujeres del mundo mayores de 15 años han sido víctimas de violencia de género, física o sexual, según un estudio publicado en The Lancet y en él se hizo uso de la base de datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la prevalencia de violencia de género, que registra información del 90% de las mujeres de todo el mundo, nos indica que a pesar de los esfuerzos la cultura machista es persistente, debido a un sentimiento de impunidad, que habilita que **estos hechos ocurran en cualquier parte, a cualquier hora.**

Debemos considerar que según el estudio referido, **el 24% de las mujeres de entre 15 y 19 años declara haber sufrido alguna vez violencia machista**, ya sea en forma de agresión física, gritos, insultos o violación, al menos una vez desde los 15 años, por lo tanto no estamos en el rompeolas de la problemática, sino en plena cresta de una ola que aún le queda mucho recorrido hasta la playa, lo que nos obliga a educar en igualdad, legislar adecuadamente, fortalecer nuestras herramientas policiales para prevenir estos hechos, ya que cuando actuamos los abogados, fiscales y jueces, normalmente es tras el comportamiento delictivo, lo que supone que en demasiadas ocasiones somos el último eslabón de una cadena que se ha roto en una fase previa.

Tenemos mucho trabajo que hacer, y demasiados motivos para no olvidar lo que realmente significa el 8M.

En un día como hoy



Silvia Perea

CEO & Co-Founder de Abroading

En un día como hoy, 8 de marzo, me parece interesante reflexionar sobre el papel de las mujeres en el sector legal, no desde una perspectiva de lucha -tal vez en el contexto actual lo último que necesitamos sean conceptos bélicos-, sino desde una perspectiva de trabajo y de esfuerzo. Porque, como decía la Profesora Lydia Grantt en la famosa película de los 80, "la fama cuesta". Y mucho.

Cuando en un mes de marzo de hace ya más de 10 años, junto con mi socia Irma Cebrián, creamos Abroading, no imaginábamos lo que vendría después. No sabíamos que estábamos avanzándonos al cambio del sector legal español creando el primer Proveedor Alternativo de Servicios Legales (ALSP), ni que tiempo después, apareceríamos en Chambers como una de las firmas alternativas más destacadas del país. No lo sabíamos. Simplemente decidimos dar un paso al frente y embarcarnos en un proyecto innovador y entonces disruptivo, de la mano de nuestra experiencia, creatividad, y de trabajo, mucho trabajo. Hoy, tenemos la suerte, y, por qué no decirlo, el orgullo, de liderar un equipo increíblemente talentoso -además, en su mayoría femenino-, y lleno de ilusión y de motivación para dar soporte a equipos legales e innovar así en la prestación de servicios jurídicos.

Muchas mujeres han recorrido y recorren este camino. Un camino

apasionante, lleno de retos, pero también altamente exigente, y de renuncia, en el que en ocasiones resulta necesario hacer verdaderos malabarismos para alcanzar a todos los aspectos de la vida. Porque somos abogadas, sí, pero también tenemos otras muchas facetas además de la profesional -de hecho, seguramente sean las más importantes-. Por ello, tal vez una de las asignaturas pendientes del sector, sea precisamente esa, la conciliación entre la vida familiar y laboral. Gracias a la pandemia hemos entendido (o al menos hemos empezado a hacerlo -lo cual en sí ya es un avance-), que lo verdaderamente urgente no es atender el plazo imposible, sino dar espacio al plano personal. Hemos aprendido, sí, pero todavía queda mucho por hacer.

Desde hace algunos años, el sector legal viene experimentando importantes cambios que afectan tanto a la forma en la que se prestan los servicios, como a la concepción de las estructuras organizativas. Así, son cada vez más los operadores legales que deciden estructurarse en torno a modelos más flexibles e implementar herramientas tecnológicas, que permiten a los abogados dar más cabida al espacio personal, propiciando así su bienestar emocional y el cre-

cimiento en otras áreas, más allá de lo profesional. Sin embargo, es imprescindible impulsar y fomentar políticas que permitan conseguir ese equilibrio, generando oportunidades para que el ascenso profesional no suponga la renuncia a otros aspectos de la vida, en lugar de penalizar, en cierto modo, el talento.

El sector legal español cuenta con mujeres increíblemente brillantes y comprometidas que se han convertido en referentes para quien quiera iniciarse en el sector, y constituyen verdaderos ejemplos de talento, mérito y liderazgo positivo. Y sin duda, ese es el mejor regalo para la próxima generación de jóvenes con inquietudes jurídicas.

Por ello, en un día como hoy, conviene recordar el papel vital que jugamos todos en este cambio. Llegar a puestos de dirección o de responsabilidad debería, «solo» costar trabajo y esfuerzo, y ser compatible con el desarrollo personal y familiar que cada mujer desee. Porque sí, la “fama cuesta”, pero el coste de la renuncia en lo personal, hoy, no debería ser tan alto.

Stop Violencia de Género Digital



Encarni Iglesias

Presidenta Stop Violencia de Género Digital
y Directora Observatorio de Violencia Digital

La Asociación Stop Violencia de Género Digital se creó con el objetivo principal de dar una asesoría integral a todas aquellas mujeres víctimas de violencia de género digital y ciberacoso.

Hoy en día, las personas dependemos de la tecnología, y es esa misma dependencia que cada vez es mayor, las que nos expone más y hace más difícil esconderse y protegerse frente a los ciberacosadores.

Debido al alcance, difusión y masificación que permite internet y los dispositivos móviles, es cada vez más común que el agresor haga daño al autoestima y dignidad de la víctima haciendo un mal uso de las nuevas tecnologías.

No olvidemos que la Violencia Digital es toda aquella acción que mediante medios digitales acose, amenace o extorsione a cualquier individuo.

Una mujer ciberacosada sin posibilidad de defensa, acentúa sus sentimientos de vacío y soledad lo que acaba por restringir sus relaciones sociales y termina convirtiendo su vida en un círculo vicioso que se retroalimenta, con indudables consecuencias para su salud física y mental, pudiendo llegar incluso, en el peor de los casos, al suicidio.

Desde la Asociación Stop Violencia de Género Digital ponemos a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género digital, un equipo de profesionales multidisciplinar para poder hacer frente a cualquier tipo de violencia digital. Entre nuestros profesionales se encuentran abogados, peritos informáticos, psicólogos, trabajadores sociales, expertos en ciberseguridad, etc.

Es importante destacar que una de las misiones de la asociación es que la víctima tenga a quien acudir ante un caso de ciberacoso, un lugar donde la víctima se sienta protegida y le entiendan por lo que está pasando y proporcionarle las herramientas necesarias para poder combatir y protegerse de cualquier tipo de violencia digital, así como, ayudarle a superar sus miedos tecnológicos que es lastimosamente una de las consecuencias de la violencia de género digital.

Desde la asociación creemos que la educación es clave para la lucha contra la violencia de género digital, no solo de las víctimas o ciudadanía en general, sino también de los profesionales que tienen un contacto directo e indirecto con víctimas de violencia de género digital.

Es primordial disponer de profesionales capaces de identificar e intervenir en un caso de violencia de género digital, que sean capaces de detectar el delito, identificando sus canales de actuación para su posterior análisis de evidencias digitales; así como conocer las herramientas de ciberseguridad que ayuden a prevenir, proteger y salvaguardar los dispositivos de la víctima evitando así futuros ata-

ques. No olvidemos que lograr una empatía con la víctima es fundamental para una correcta intervención.

En una defensa de un caso de violencia de género digital o cualquier otro tipo de delitos informático se debe presentar junto a la denuncia una serie de principios operativos en los que el abogado pueda apoyarse a la hora de la defensa ante un juez, este es el objetivo de lo que se conoce como Evidencia Digital.

Con el paso de los años, nos encontramos con un problema significativo, la falta de estadísticas oficiales en materia de violencia digital, y es por eso, que creamos el proyecto del Observatorio de Violencia Digital. El cual tiene como premisas fundamentales la integración de la información, investigación, concienciación y prevención de la violencia digital a través de las nuevas tecnologías y redes sociales.

Algunos de los objetivos de este Observatorio de Violencia digital son:

- Recopilar información de casos de violencia digital en territorio nacional
- Seguimiento y prevención a través de sistemas de rastreo en la red y algoritmos de análisis predictivo
- Realizar informes mensuales y anuales de estadísticas en Violencia Digital de los datos reportados al Observatorio

- Establecer protocolos de actuación ante casos de violencia digital
- Difundir maneras de navegación segura por internet
- Informar a la sociedad para concienciarlos sobre los riesgos y peligros en internet
- Realizar actividades educativas adecuadas para conocimiento de uso de internet (redes sociales, prevención, Ciberseguridad, etc.)

El Observatorio pone en su sitio web a disposición de cualquier ciudadano y ciudadana un canal de denuncia y asesoramiento para víctimas de violencia digital.

La colaboración para esta labor, con el mundo Judicial es muy importante, para la sociedad, puesto que las evidencias digitales, pueden ser cada vez más determinantes en procesos judiciales.

Por eso animamos a todos los profesionales, a recibir una mínima educación digital, para conocer el tratamiento adecuado de estas evidencias, y admitido a trámite en sede judicial.

Todas las tribunas están disponibles en nuestra web en el siguiente enlace:

<https://www.lawyerpress.com/2022/03/08/mucho-por-hacer/>