

M^a Eugènia Gay: “Con orgullo puedo ayudar, desde la abogacía, a la construcción de una sociedad más democrática e igualitaria”

Entrevista a M^a Eugenia Gay Rosell, socia del despacho Gay-Rosell & Solano y decana del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona (ICAB)

Por Heidi Maldonado

¿Quién es M^a Eugenia Gay desde el punto personal y profesional?

Soy abogada y mediadora, socia del despacho familiar Gay-Rosell & Solano y madre de cuatro hijos.

Desde julio de 2017 soy la decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB). Cargo que combino actualmente con la vicepresidencia del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE) y la presidencia del Consell de l'Advocacia Catalana; de la Asociación Intercolegial de Colegios Profesionales de Cataluña, de la Comisión de Mediación de la Fédération des Barreaux de Europe (FBE), de la Comisión de Relaciones Internacionales del CGAE, y del Collective Members de la Unión Internacional de Abogados (UIA), entre otros.

Cuando empecé a ejercer la profesión, en el despacho que entonces dirigía mi padre, Eugeni Gay, el derecho procesal civil me atrapó. Por ello me especialicé en esta rama del derecho y ejerzo en los ámbitos de Familia y Sucesiones, Responsabilidad Civil, Registral, Asociaciones, Fundaciones y Colegios Profesionales.

He ejercido también la docencia, actuando como tutora de Derecho Civil y profesora del máster de Derecho Procesal Civil, ambos impartidos en el ICAB, y colaborado con numerosas universidades, sobre todo en masters de acceso a la profesión de la Abogacía.

Háblanos de todos estos roles, de sus enseñanzas y de cuán gratificantes han sido para el ejercicio de tu profesión?

Mi pasión, compromiso por el derecho y enorme vocación de servicio público fueron los que me empujaron a postularme como decana del Colegio de la Abogacía de Abogacía, precisamente con la voluntad

de trabajar para garantizar el derecho de defensa y luchar para mejorar el ejercicio de la profesión.

Compaginar mis responsabilidades institucionales, familiares y, a su vez, el ejercicio de la abogacía -estando diariamente en contacto con mis compañeros y compañeras, así como con los clientes que nos han confiado sus asuntos- comporta un juego de equilibrios que no siempre resulta fácil, pero mi compromiso en la defensa de los derechos humanos y de los colectivos vulnerables, desde la abogacía, hace que me exija lo máximo día a día y con el orgullo de poder contribuir, en la medida de lo posible, a la construcción de una sociedad más democrática y más igualitaria.

¿Cómo encaras este nuevo mandato como decana del ICAB y qué compromisos te has trazado?

Hemos trazado un ambicioso programa para desarrollar en los próximos 4 años con el objetivo de consolidar el ICAB como una institución mucho más cercana, abierta, progresista, transversal, innovadora, tecnológica, solidaria, participativa, mejor comunicada y referente en el ámbito nacional y europeo. *Esto nos ha permitido que la voz de la abogacía sea escuchada tanto ante la Administración de Justicia como en todos aquellos foros donde deben protegerse y defenderse los intereses de la profesión.*

Uno de los principales compromisos que nos propusimos -y el cual ya hemos puesto en marcha- es la creación del Institut I+DRET, que nace con la finalidad de fomentar el estudio desde el rigor, fomentar el debate desde la excelencia y promover la crítica constructiva desde el análisis sosegado, a través de la investigación, la elaboración de propuestas normativas de “lege ferenda” y el impulso, en definitiva, de la reflexión y la cultura jurídica.

Se trata de una iniciativa pionera en nuestro país y por ello confiamos en que tendrá una buena acogida por parte de la comunidad jurídica, precisamente por buscar la excelencia en la práctica del Derecho.

El ordenamiento jurídico es un ente vivo y nosotros, como juristas, y como abogados y abogadas, debemos procurar que, en su constante evolución, se respeten y perpetúen los ideales de la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la justicia social; valores a

los que hoy debemos añadir el de un desarrollo sostenible y responsable.

El Colegio de la Abogacía de Barcelona debe velar para que el ejercicio de los abogados y las abogadas responda a los intereses de la sociedad actual, siendo precisamente el Instituto de Investigación e Innovación Jurídica I+DRET un instrumento idóneo para cumplir con la finalidad de nuestra Corporación de trabajar para el buen funcionamiento de la justicia y la mejora de la legislación.

Otros de los ejes esenciales que realizaremos en este nuevo mandato es la creación del ‘Observatorio de los derechos de las personas’ y el ‘Observatorio de la Insolvencia Personal’; así como ofrecer más ayudas a la abogacía joven y seguir luchando para la dignificación de la abogacía del turno de oficio.

Para una sociedad más justa, más igualitaria y más libre se necesita “una abogacía más fuerte”, ¿cómo se logra?

El ordenamiento jurídico nos reserva a la Abogacía una trascendental misión que se concreta en el derecho de defensa y en la asistencia letrada, elementos imprescindibles para asegurar la continuidad del Estado de Derecho y que permiten a la ciudadanía poder reclamar la efectividad de sus derechos y libertades, tanto ante los particulares como ante los poderes públicos, garantizando así el imperio de la ley y los postulados de la Democracia.

Para el logro de estas importantes funciones, de las que se deriva la consecución de una sociedad más justa, más igualitaria y más libre –como muy bien apuntas en la pregunta- es imprescindible, por un lado, que los abogados y las abogadas actuemos de acuerdo con los valores éticos y deontológicos que inspiran y definen nuestra profesión.

De estos, garantizar la independencia y la integridad de quienes practicamos la Abogacía, resulta sumamente esencial para asegurar una tutela judicial verdaderamente efectiva, a través del derecho de defensa, como pilar vertebrador de un Estado social y democrático de Derecho.

En este escenario, los Colegios de la Abogacía trabajamos de forma incansable para procurar que se respeten escrupulosamente los derechos de los abogados y las abogadas ante la Administración de

Justicia (y ante las demás administraciones públicas con las que actuamos), y muy especialmente, la plena libertad de defensa y la independencia, contribuyendo, al mismo tiempo, a que todos los intervinientes en un procedimiento –judicial o extrajudicial– actúen de acuerdo con las normas de la buena fe procesal.

Por ello, quienes consideren, en el marco de su ejercicio profesional, que el órgano judicial coarta su libertad y su independencia, además de poder hacerlo constar ante el propio Tribunal, debe contar con el apoyo y los mecanismos de apoyo que deben venir indefectiblemente de los Colegios de la Abogacía.

Asimismo, y para asegurar que el ejercicio de los abogados y las abogadas responda en todo momento a las necesidades de la sociedad, desde la Abogacía institucional procuramos una formación útil, actualizada y de calidad, a la vanguardia de los cambios que se derivan de una sociedad que es cada vez más global y tecnológica, e impulsando medios alternativos a la vía judicial, incidiendo en la función de concordia que nos caracteriza como profesionales.

También, desde la Comisión de Normativa, trabajamos en el análisis minucioso de las novedades normativas –tanto las que se promulgan como las que están en proyecto- para asegurar que se ajusten a las principales inquietudes de la ciudadanía; dirigiendo, con ese mismo propósito, propuestas, enmiendas y comentarios para la mejora de la Administración de Justicia y el perfeccionamiento continuo del ordenamiento jurídico.

¿Qué tanto te costó llegar a la posición en la que hoy te encuentras tomando en cuenta factores tan reales como la escasa presencia de mujeres en puestos de gran responsabilidad en España?

La sociedad asume con normalidad que la mujer renuncie a su carrera profesional por la familia, pero no que lo haga el hombre. Por ello mucha gente se asombró cuando supo que quería presentarme al decanato del Colegio de la Abogacía de Barcelona.

En relación a llegar a un puesto de responsabilidad como el mío, no ha sido más difícil que para un hombre, pero sí que ha resultado complicado conciliar mi carrera profesional con el cuidado de mis cuatro hijos. Las cargas familiares y el cuidado de la familia lo

asumen como norma general las mujeres, y también ha sido así en mi caso. Por ello, las mujeres tenemos la responsabilidad de denunciar la perpetuidad de este rol por motivos de género, y a la vez, luchar juntos -hombres y mujeres- para combatir estos estereotipos.

¿Qué prejuicios implícitos has identificado que no permiten favorecer el crecimiento y retener el talento femenino en las organizaciones?

Hay muchos. La brecha salarial hombre-mujer por un mismo trabajo, la cultura del presencialismo en las organizaciones; pero, sin duda alguna, el hecho que la mujer asume el rol de cuidar a hijos y personas mayores ha influido mucho, tradicionalmente, a la hora de plantear ascensos o puestos de responsabilidad en las empresas, ya que ellas son las que de forma mayoritaria dejan de trabajar tras la maternidad o se acogen a una reducción de jornada.

Para revertir esta situación es preciso que se implementan programas de conciliación, auditorías para combatir la brecha salarial y se retribuya en función del trabajo efectivamente realizado y los objetivos alcanzados, y no por las horas destinadas al mismo.

Solo así podremos allanar el camino de las jóvenes abogadas.

¿Cuál es el papel de los líderes para impulsar el talento femenino?

Las mujeres que hemos roto el techo de cristal debemos empoderar a otras mujeres para que cada día hallan más en puestos de responsabilidad. Como muy bien dijo Kamala Harris cuando tomó el cargo como primera vicepresidenta en Estados Unidos “I’m here today because of the women who came before me”, es decir: “Estoy hoy aquí gracias a las mujeres que me precederieron”.

Es necesario que entre todos y todas contribuyamos a visualizar el talento femenino y poner de manifiesto que hay mujeres referentes en todos los sectores y ámbitos. Solo así podremos ser el espejo en que se proyecten las mujeres de las generaciones que nos siguen.

¿Cuál es el rol de la mujer en el sector legal y en nuestra sociedad en general?

Afortunadamente la incorporación de la mujer en la abogacía fue temprana y actualmente su presencia está bastante consolidada, a diferencia de otros sectores, como por ejemplo el tecnológico.

En el ámbito colegial, aunque más del 60% de las nuevas incorporaciones son mujeres -constituyendo actualmente el 53% del censo- solo un 20% forman parte como socias u ocupan puestos de dirección dentro de los grandes despachos y firmas de servicios legales, con unas diferencias salariales respecto a los hombres que ocupan puestos de similar responsabilidad que gira en torno al 23%. En la Judicatura y en la Fiscalía sucede lo mismo ya que, si bien el universo de ambos cuerpos funcionariales está formado en su mayoría por mujeres, la presencia de las mismas se va diluyendo conforme se va ascendiendo en el escalafón.

Estos datos indican que existe un techo de cristal en el ámbito jurídico y entre todos y todas tenemos que trabajar para romperlo.

La mujer es una pieza indispensable y así lo debemos armar contundentemente para seguir avanzando hacia una sociedad más próspera, sin olvidar que el resultado de la defensa y la reivindicación de los derechos de los ciudadanos, como el sufragio universal femenino o la igualdad en la enseñanza ha repercutido positivamente sobre el conjunto de la ciudadanía, haciendo posible unos avances sin precedentes y consecuentes con el ideal de justicia.

¿Cómo logramos una sociedad más inclusiva y justa en términos de equidad, igualdad y diversidad de género?

Con medidas que den respuestas efectivas a problemas concretos. Voy a citar un ejemplo de cómo, siendo abogada, he recibido un trato diferenciado, que fue, precisamente, la negativa de suspender un señalamiento aún a pesar de estar yo embarazada ya de muchos

meses y ser evidente que no podría conciliar y atender el mismo. Aquí se vulneraron, no solo mis derechos como madre, sino también como abogada al no permitirme poder ejercer una tutela judicial efectiva en interés de mi cliente, quien por extensión también se vio afectado por la decisión del Magistrado de no aplazar la Vista.

Por eso, desde la representación que ahora ostento como Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona, he trabajado de manera incansable para la renovación del Protocolo suscrito entre la Abogacía catalana y el TSJC en el año 2007, en el que se recogen una serie de criterios y buenas prácticas en materia de suspensión de actos judiciales por maternidad y paternidad, entre otros supuestos. El nuevo acuerdo, establecido en enero del 2020, supone un avance por cuanto refleja el sentir colectivo no solo de la Abogacía catalana sino también de la Magistratura de querer avanzar hacia la igualdad y por ello contempla la ampliación de los supuestos de suspensión de actos judiciales. Además, una de nuestras reivindicaciones desde el ICAB ha sido la inclusión de la maternidad y la paternidad como supuestos de suspensión en la LeCrim, de forma análoga a como se hace en la LEC, garantizando así no solo una conciliación corresponsable, sino también la tutela judicial efectiva a la que tiene derecho todo ciudadano o ciudadana que acude a un tribunal.

Es necesario tener referentes femeninos en todos los ámbitos y especialidades jurídicas, en las mesas de debate, en los medios de comunicación, en los claustros de las escuelas de negocios, en las cátedras y en los consejos... ¿Qué se necesita para que esto se dé?

La sororidad y el empoderamiento de la mujer son piezas clave para avanzar en materia de igualdad, pero hombres y mujeres debemos trabajar juntos, con todas las herramientas que tenemos a nuestro alcance, y tomar conciencia que aún falta mucho camino por recorrer en términos de paridad y equidad.

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; reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos por motivos familiares y las fórmulas de trabajo flexible; mejora del acceso a servicios de guardería y otros 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 proporcionalidad 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 y a todas, a implantar e impulsar acciones en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, actuando cada uno desde su esfera o ámbito de influencia.

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 el sometimiento 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 trabajado 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.

Es necesario incluir la perspectiva de género en el sector legal ya que 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 español, el art. 14 de la CE establece el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, de la que se deriva precisamente la obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que dificulten o impidan la igualdad efectiva, de acuerdo con el art. 9.2 también de la Carta Magna y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el ámbito de la aplicación de la justicia son ya muchos los países que han establecido pautas para incorporar la 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 a priori no son equilibradas y presentan desigualdades.

Y, a nivel de políticas basadas en la corresponsabilidad, un ejemplo relativamente reciente lo encontramos en la equiparación que en nuestro país se ha realizado de los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, de modo que ambos progenitores pueden compartir las obligaciones derivadas de los cuidados del recién nacido.

¿Qué tanto ha cambiado la profesión legal desde tus inicios al día de hoy?

La Abogacía es una de las profesiones que mayores transformaciones ha experimentado en las últimas décadas; cambios

que, sin lugar a dudas, se acentuarán en un futuro más o menos inmediato.

Tales cambios han girado en torno a 3 ejes muy concretos, pero a la vez muy importantes, tales como la internacionalización, el creciente protagonismo de las nuevas tecnologías, y reformas de calado, tanto desde el punto de vista del derecho sustantivo como procesal.

Además, a diferencia de lo que ocurría en épocas anteriores, ahora los cambios tienen lugar de una forma más rápida; por lo que, quienes practicamos la Abogacía, debemos ser, ante todo, personas resilientes, esto es, con una alta capacidad de adaptación y aprendizaje.

En este sentido, es necesario hacer un importante esfuerzo en términos de formación; y no solo jurídica, ya que los conocimientos en leyes se presuponen en un jurista. Hacen falta otro tipo de habilidades de carácter transversal llamadas “soft skills”, que sin duda resultan imprescindibles para reforzar nuestro ejercicio profesional y la calidad de nuestros servicios: oratoria, comunicación, técnicas de gestión del despacho o la creación de una marca personal y desarrollo de una identidad digital, entre otros aspectos.

Asimismo, debemos aprender a trabajar en entornos más colaborativos –la capacidad de tejer relaciones y alianzas es fundamental- y desarrollar habilidades como la práctica del liderazgo, la empatía, la escucha activa o la negociación.

Por otro lado, los principales retos que los que nos enfrentamos los despachos y firmas de servicios legales vienen determinados por la alta competitividad que existe en el sector, sobre todo teniendo en cuenta que vivimos en un mundo que es cada vez más global, complejo y tecnológico. Lo que implica tener que definir una estrategia empresarial que nos ayude a clarificar cuál es nuestro target, optimizar los recursos que tenemos disponibles para el cumplimiento de nuestros objetivos, adaptar la estructura del despacho a los nuevos entornos digitales y trabajar para captar y retener el talento que sin duda representa la abogacía joven.

Estamos en un mundo cada vez más globalizado donde las nuevas tecnologías se mueven a la par de una pandemia, ¿cómo la tecnología podría contribuir a inclinar la balanza para lograr una sociedad más igualitaria?

Sin duda la tecnología debe ser una herramienta en favor de la igualdad, pues a través de ellas se pueden llevar a cabo formas más flexibles de organización del trabajo que permitan, a su vez, una mayor conciliación y corresponsabilidad tanto para mujeres como para hombres.

Las nuevas tecnologías unidas a los efectos de hacer frente a la pandemia también han comportado un nuevo escenario donde ha perdido peso la cultura del presencialismo, lo que ha supuesto una oportunidad para la igualdad, por un lado, porque muchas mujeres abandonan su carrera al entender que no podrán conciliar su vida laboral y personal, y, por otro, porque muchos hombres podrán tener un papel más activo en sus vidas familiares, sin temor a que esta circunstancia sea vista negativamente en su bufete.

Por eso la tecnología debe, sin duda, contribuir a inclinar la balanza para crear entre todos una sociedad más igualitaria y más democrática, siendo esencial que el progreso se inspire en los valores que fueron consagrados en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, ya que, como aseveró Albert Einstein en su día, “el espíritu humano debe prevalecer sobre el tecnológico”.

Serás parte del World Law Congress Colombia 2021, evento donde se darán cita los más importantes líderes de la comunidad jurídica internacional, ¿qué nos podrías adelantar de tu participación y cuál será tu foco en la ponencia?

La World Jurist Association (WJA) convertirá a Barranquilla (Colombia) en la Capital Mundial del Derecho durante su XXVII Congreso Bienal. La congregación de los más destacados juristas del mundo durante el World Law Congress Colombia 2021 quiere ser un reconocimiento de la comunidad jurídica internacional al

inquebrantable compromiso de Colombia en la defensa, el fortalecimiento y la promoción del Estado de Derecho.

El programa se centrará en la promoción del Estado de Derecho como Instrumento para el Desarrollo de las Naciones, ofreciendo una visión integral de los grandes asuntos que preocupan a la humanidad y sobre los que el mundo del Derecho y la Justicia deben responder. Son temas que confluyen con los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para la consecución de un progreso que avance bajo criterios de sostenibilidad, justicia social, igualdad de oportunidades y cohesión de los territorios.

¿Qué tanta repercusión ha tenido el COVID en el camino a alcanzar la igualdad de género?

La pandemia ha supuesto un paso atrás en cuanto al progreso en materia de igualdad puesto que las mujeres han sufrido en mayor medida las consecuencias de la misma.

Se debe tener en cuenta, que tras la declaración del estado de alarma, a mediados de marzo de 2020, la actividad económica quedó sujeta a fuertes restricciones con el objetivo de limitar los riesgos de contagio, de manera que el trabajo desde la empresa se pasó a realizar, durante los meses de confinamiento y en los caso que fue posible, en el domicilio, lo que distó mucho de haber discurrido en las condiciones normales de teletrabajo, pues las casas se convirtieron además de centros improvisados de teletrabajo, en extensiones de las escuelas y en centros auxiliares de cuidados sanitarios y asistenciales. Ante este contexto, las consecuencias del mismo fueron más intensas para las mujeres debido a su mayor carga de responsabilidades en relación con el cuidado dentro del hogar, de lo que se derivan niveles de estrés y sobrecarga física y emocional mayores que entre los hombres, según datos de Eurofound (2021).

En paralelo el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) que se realizó en marzo de 2021 bajo el título “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19” establece que el teletrabajo en domicilios pudo extenderse durante la pandemia

tan solo en algunos tipos de ocupaciones, fundamentalmente para directivos/as y gerentes, profesionales, científicos/as e intelectuales, así como algunas profesiones auxiliares y técnicas, y revelan, además, que muy frecuentemente, incluso para la misma ocupación, el teletrabajo ha sido más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Si el trabajo a distancia o teletrabajo fue utilizado con mayor intensidad por las mujeres, también trajo consigo problemas de conciliación que resultaron especialmente críticos para ellas.

También ratifica estos datos, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género a través de la encuesta para evaluar distintos aspectos de la satisfacción y el balance entre trabajo y familia durante la pandemia (segundo trimestre de 2020) en los países de la UE-28. Los resultados de la misma indican que hubo desequilibrios importantes entre hombres y mujeres en casi todos los países europeos, puesto que la conciliación “doble” ha recaído sistemáticamente en mayor medida en las mujeres, así como sus consecuencias negativas sobre el bienestar físico y psicológico y sobre el rendimiento profesional. Así, por ejemplo, un máximo de 10,9 por ciento para las mujeres y de 5,6 por ciento para los hombres se dan en Francia, seguida de Austria (8,7 por ciento y 2,8 por ciento, respectivamente), Portugal (8,2 por ciento y 6,1 por ciento) o España, con valores algo más bajos pero con una clara brecha de género (5,7 por ciento y 2,6 por ciento).

Actualmente vivimos tiempos de grandes desafíos en un contexto de crisis de gobernanza mundial. La defensa del Estado de Derecho y el respeto a las libertades cobran una nueva relevancia, exigiendo el compromiso y responsabilidad de todos, ¿qué compromisos, retos y desafíos tiene M^a Eugenia por delante?

Mis principales compromisos están relacionados con la función que desarrollo como decana de unos de los principales colegios profesionales, el de la Abogacía de Barcelona, que cuenta con más de 24.000 colegiados y colegiadas.

En este sentido, quiero destacar -más allá de los retos que he citado a lo largo de la entrevista- que para el ICAB, la formación ha sido y ha de seguir siendo un pilar esencial para el ejercicio de la abogacía. Conscientes de que a nuestros profesionales les debemos ofrecer cursos, másters y jornadas de las distintas ramas del derecho, hemos diseñado una oferta formativa con las garantías del máximo sello de calidad, forjado con nuestros años de experiencia y con un alto nivel de profesorado que lo impartirá.

Desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas, por ello estamos luchando firmemente para combatir la violencia de género (ODS Nº 5). Desde la puesta en marcha de la Ley orgánica del 2004, que legisla esta materia y que supuso la creación de los Juzgados especializados, se ha avanzado, sin duda; pero todos los recursos destinados para eliminarla son escasos. Por ello, es necesaria la máxima implicación de las Administraciones para conseguir solucionar las crecientes situaciones de vulnerabilidad existentes en nuestra sociedad. La colaboración con las diferentes instituciones y cuerpos policiales ha sido fundamental para materializar el protocolo de asistencia a la víctima, que exige la asistencia letrada a la víctima desde el mismo preciso momento en que se interpone la denuncia en la comisaría de policía.

No obstante, es necesario incorporar nuevos mecanismos de protección de la mujer en nuestra legislación y, sobre todo, ejecutar todos los que recientemente se han introducido en las últimas reformas legislativas, que incorporan las medidas adoptadas en el Pacto de Estado en materia de violencia de género. También debería haber una mejor coordinación entre todos los poderes públicos, pero, sobre todo, es imprescindible que la Administración de Justicia actúe con una mayor perspectiva de género y que se acuerden más medidas cautelares de protección de las mujeres que son víctimas de esta violencia. En paralelo es imprescindible realizar una labor pedagógica, ya desde la infancia, para que las nuevas generaciones

reciban una educación basada en la igualdad y el respeto mutuo para poder atajar esta lacra social.

Desde el ICAB también apostamos por la mediación y el arbitraje para evitar contribuir al colapso de la vía judicial. Tenemos unos índices de judicialización altísimos en comparación con el resto de países de la UE, y de saturación, ineficiencia y lentitud. Es fundamental apostar por la cultura del diálogo y pacto. Por ello, seguimos reclamando a la Administración de Justicia que impulse de manera definitiva los MASC (Medios adecuados de solución de conflictos) aprovechando la agilidad y la flexibilidad que éstos ofrecen y que son ahora más necesarios que nunca para afrontar el punto crítico en que se encuentra la justicia en nuestro país. Esperamos decididamente que por fin se les dé un impulso, pero teniendo en cuenta nuestra opinión y apostando por la necesaria intervención de la abogacía en su resolución.

En pocas palabras...

¿Qué es lo más inteligente que te han dicho nunca (y quién lo dijo)?

Admiro la inteligencia y la visión con la que el insigne jurista Josep Joan Pintó Ruiz entendía el Derecho, y sobre cómo reflexionaba sobre la incidencia que el espíritu humano debe tener en la ley: *“El Derecho es para la vida y no la vida para el Derecho; cuidar las esencias de este mundo corresponde a la Abogacía, que tiene la importante misión social de proporcionar la justicia y evitar la injusticia”*.

¿Quién (para bien o para mal) ha sido la persona que más ha influido en tu carrera? Por qué?

Mis padres han sido y son un referente y mi gran apoyo en mi vida personal y profesional.

De mi padre he aprendido a amar la profesión. Admiro su lucha tenaz por la defensa de los derechos fundamentales, por hacer lo imposible para mejorar la abogacía. Mi madre me ha transmitido los valores de la igualdad y la necesidad de acabar con los roles por motivos de

género. Por ello, ambos son mi mayor apoyo y las personas en que me he inspirado para construir mi vida.

Asimismo, debo citar como referente a la Decana emérita Silvia Giménez-Salinas, quien fue la primera mujer en ostentar este cargo y quien me tendió la mano al confiar en mí para formar parte de su Junta de Gobierno. Silvia ha sido un enorme ejemplo de rigor y excelencia, así como de esfuerzo por abrir paso, allanándonos el camino, a todas las que hemos venido después.

¿Un deporte?

El fútbol

¿Una canción?

The best, de Tina Turner

¿Un recuerdo de la infancia?

Los veranos con mis padres y mis hermanos

¿Una clave para el éxito?

El trabajo bien hecho

¿Qué te inspira?

Los ODS de la Agenda 2030

¿Qué te preocupa?

El aumento de la violencia de género en nuestro país

¿De qué te sientes orgullosa?

De mis cuatro hijos

¿Qué te falta por hacer?

Siempre hay sueños y retos por alcanzar, pero ahora mismo soy la decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona y debo hacer frente a la enorme confianza que mis compañeros y compañeras de

profesión han depositado en mi persona, por ello trabajo incansablemente para que la Corporación que represento sea un referente en materia de defensa de los intereses de la abogacía y de los derechos y libertades de la ciudadanía.

¿Qué lección te ha enseñado la pandemia?

La crisis de la COVID-19 debemos superarla juntos, desplegando una solidaridad sin precedentes para hacer frente al impacto que esta insólita situación de emergencia sanitaria ha tenido y aún está teniendo en nuestra sociedad, tanto por el elevado número de personas afectadas como por el extraordinario riesgo sobre sus derechos. Quiero destacar, en este sentido, que me siento muy orgullosa de la abogacía, pues ha trabajado también en primera línea y de forma incansable para ofrecer soluciones y acompañar a la ciudadanía en sus inquietudes jurídicas marcadas por la complejidad y la incertidumbre del contexto.

<https://liderlegal.com/ma-eugenia-gay-ayudar-abogacia-sociedad-democratica-igualitaria/>