

Estudio sobre la Igualdad en el Sector Legal

05

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

- **ICAB:** Decano, Jesús M. Sánchez
- **CGAE:** Marga Cerro, como Presidenta de la Comisión de Igualdad del CGAE
- **Fundación WOLTERS KLUWER:** Presidenta de la Fundación, Cristina Sancho

07

OBJETIVOS, CONTENIDO Y METODOLOGÍA

10

BLOQUES TEMÁTICOS: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

44

AGRADECIMIENTOS

- **ICAB:** Yvonne Pavía, Tesorera, Diputada responsable del área de Igualdad y Presidenta del Observatorio para la Plena Igualdad de la Abogacía

Presentación



Jesús M. Sánchez

Decano del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona

UN ESTUDIO ORIGINAL Y NECESARIO

Dirigir unas palabras de presentación de una obra como ésta supone un orgullo y a la vez un reto enorme, pues pocas veces uno tiene la oportunidad y la responsabilidad de referirse a un Estudio sobre la Igualdad elaborado específicamente en el ámbito de la Abogacía.

Máxime cuando se trata de un análisis realizado desde el rigor, el compromiso y la tenacidad de quienes desde la crítica constructiva y serena pretenden arrojar un halo de luz sobre uno de los principios que debe colmar todos los rincones de nuestra sociedad: la igualdad de oportunidades.

Precisamente, uno de los objetivos prioritarios de un Colegio de la Abogacía es la mejora continua del ejercicio de nuestra profesión. En todos los aspectos. Y ello se traduce, de manera ineludible, en la necesidad de garantizar una igualdad de oportunidades que sea real y efectiva, así como de procurar el reconocimiento del talento femenino en toda su plenitud.

Algunos estudios anteriores a éste y que han servido de inspiración al mismo, han constatado que en el sector de la Abogacía existe una infrarrepresentación de las mujeres en las posiciones de toma de decisiones. Por eso, y por ser una cuestión intolerable, injusta y que realmente preocupa a nuestro colectivo, surgió, en el mes de septiembre de 2021, la iniciativa que se ha concretado en el presente

Presentación

Jesús M. Sánchez

estudio. Un trabajo que ha sido fruto, a su vez, de la colaboración conjunta de la Comisión de Igualdad del CGAE, la Fundación Wolters Kluwer y el Women Business and Justice European Forum que anualmente organiza el ICAB.

Realmente, tenemos la necesidad de saber cuál es la situación en la que se encuentran las mujeres abogadas. Tanto desde el punto de vista de su posición en el sector, como desde las posibilidades que hoy se dan en términos de reconocimiento y expresión de su indudable talento.

Poner de manifiesto los desequilibrios, las barreras y las injusticias que estructuralmente afectan a nuestras compañeras, e ir más allá de un diagnóstico para ofrecer propuestas, soluciones y recomendaciones, es exactamente lo que se pretende con este estudio.

Y trata de hacerse, además, de una forma cualitativa y distinta al de otros trabajos previos, precisamente a partir de la experiencia personal de mujeres procedentes de distintos Colegios de la geografía española, que de manera generosa han participado en el desarrollo del presente Informe.

A lo largo de cinco bloques temáticos, y siguiendo el método de investigación del “Focus Group”, nuestras compañeras comparten un compendio de reflexiones y valoraciones, que sin duda resultan necesarias para seguir avanzando en la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones.

Estamos, por tanto, ante un estudio original en cuanto a la forma de su elaboración y que resulta de vital trascendencia respecto a sus conclusiones y contenidos, que a buen seguro serán de sumo interés para toda persona que tenga la oportunidad y la suerte de acercarse a los mismos.

Presentación



Marga Cerro

Presidenta de la Comisión de Igualdad del CGAE

ESCUCHAR: Prestar atención a lo que uno oye.
Hacer caso de un consejo o aviso.

Estas dos definiciones a una misma palabra, podemos decir que enmarcan el método y el objetivo de este estudio.

Hemos escuchado y haremos caso a los consejos que hemos recibido, con propuestas que realizaremos y con el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Dentro del proyecto desarrollado por la Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía, la Fundación Wolters Kluwer y la Women Business and Justice European Forum del Colegio de la Abogacía de Barcelona, para elaborar un estudio en materia de igualdad en el ámbito de la abogacía, se consideró esencial la presencia y participación de abogados y abogadas, con el fin de poder analizar y definir la situación en la que se encuentra la mujer en el sector legal en España.

El método empleado, por tanto, es “escuchar” a compañeros y compañeras, aunque como veréis, este primer informe y, por cuestiones de tiempo e infraestructura, hemos comenzado escuchando a las compañeras de los colegios y los consejos de la Abogacía que han participado, queda pendiente y, está en la agenda de trabajo, escuchar a los compañeros.

Presentación Marga Cerro

La presencia de la Comisión de Igualdad del CGAE, en este proyecto se justifica por la necesidad que, desde un punto de vista institucional, se ha detectado de estudiar y analizar el papel de la mujer en el sector, y para ello, el primer paso, es escuchar a través de sus propios testimonios, las dificultades y problemas con los que se encuentran día a día, en el ejercicio de la abogacía, las abogadas. La necesidad ya venía motivada cuando en el año 2017 el CGAE realizó la primera y quizás aún, única macroencuesta, elaborada por Metrosocipia y que “abrió los ojos” respecto de la situación real de la mujer en el sector legal, así como el prisma distinto de ver esa realidad, según el relato de la mujer o el hombre.

Las abogadas y los abogados ejercientes nos darán y, en este primer informe, nos han dado, como se observa, una visión eminentemente práctica de cómo se encuentra la mujer en el sector legal en la abogacía, especialmente en el ámbito de la práctica procesal; con temas tan esenciales como la suspensión de vistas por maternidad o adopción, la conciliación de la vida personal y familiar, y fuera de la práctica forense por ejemplo, la existencia de sesgos y de brecha salarial, así como la carrera profesional dentro de los despachos, desde los unipersonales a los grandes despachos.

En este sentido ha sido muy útil la participación del Consejo a través de su Comisión de Igualdad, para obtener datos sobre la posición de las mujeres y del talento femenino en el sector legal, lo que permite avanzar en las políticas contra la desigualdad que se vienen llevando a cabo desde la abogacía institucional, tales como la promoción de cambios legislativos en las normas procesales sobre suspensiones,

Presentación Marga Cerro

la integración del lenguaje inclusivo, los encuentros de análisis de situaciones de desequilibrio, etc.

Concretamente el Consejo mantiene una línea de trabajo que implica a todos los consejeros y consejeras y que abarca tanto la concienciación a través de la formación, la emisión de dictámenes, etc. como la promoción de políticas a implantar, de las que son un ejemplo la publicación de guías y recomendaciones, la coordinación con los poderes públicos (Consejo General del Poder Judicial), con los grupos parlamentarios, con otros sectores jurídicos, etc.

La oportunidad brindada por los focus group ha sido idónea para obtener la información de primera mano desde distintos puntos de España y con participación de muy variados miembros del sector legal. Precisamente con esta participación activa a través de estos grupos, hemos podido analizar con la información ofrecida en las entrevistas, dónde se encuentra la mujer en este sector, las diferencias que existen según el lugar y puesto en que desarrollan su trabajo, tanto a nivel territorial como en cuanto al modelo de ejercicio.

Para la Comisión de Igualdad este proyecto, servirá para extraer a través de esta escucha, los avisos y consejos respecto de qué debemos hacer, en qué debemos seguir trabajando y qué es lo que en este momento nos demandan las compañeras para visibilizar su presencia y poner en valor sus aportaciones en la Abogacía y en sector legal, erradicar la infrarrepresentación que en la actualidad existe en los ámbitos de poder.

Presentación



Cristina Sancho

Presidenta de la Fundación Wolters Kluwer y de la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s EJE&CON

A diferencia de otros informes sobre esta temática, el presente estudio está basado en un intenso trabajo de campo realizado a lo largo del último año a partir de reuniones presenciales en grupo con abogadas en ejercicio de diversos colegios profesionales de toda España que aportan al informe una amplia perspectiva y una alta diversidad territorial. El estudio que hoy presentamos constituye la primera entrega de un trabajo que continuará en los próximos meses para recabar el punto de vista de profesionales de la abogacía de todo el territorio nacional.

Dentro de los proyectos de la Fundación Wolters Kluwer enfocados a la transmisión de conocimientos, especialmente mediante la publicación de estudios de alto impacto en la sociedad, su participación en el **I Informe de Igualdad en la Abogacía** forma parte de la vocación de esta institución en contribuir a la Agenda 2030 de Naciones Unidas en tres de sus grandes metas: la igualdad de género, derecho humano fundamental que constituye el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4; la paz, la justicia y las instituciones sólidas, que constituye el ODS 16 y promueve sociedades justas, pacíficas e inclusivas; y la del establecimiento de alianzas para lograr la consecución de los ODS, dado que éstos sólo se pueden alcanzar estableciendo asociaciones inclusivas basadas en principios y valores, con una visión y unos objetivos compartidos.

La alianza creada entre la Fundación Wolters Kluwer, el Consejo General de la Abogacía Española y el *Women Business & Justice European Forum*, está basada sin duda en sólidos principios compartidos por las tres entidades, y refleja el compromiso auténtico de las tres partes para remover los obstáculos que impiden a las profesionales de la abogacía competir con sus compañeros en igualdad de condiciones. Será en beneficio de la ciudadanía, de la profesión y de la justicia.

Objetivos, Contenido y Metodología

La infrarrepresentación de las mujeres en las posiciones de decisión en el sector legal es una realidad reflejada ya en los datos objetivos que arrojan: el estudio elaborado por Metroscopia y publicado bajo el amparo de CGAE en 2017 sobre la igualdad de género en la Abogacía española, el estudio de la Law Society sobre “Gender Equality in the legal profession”, así como el informe final de la Law Society y la Comisión de Mujeres Abogadas del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona titulado “Análisis y Propuestas de las Abogadas de Catalunya para promover la Igualdad de Género en el Sector Legal”.

De acuerdo con lo anterior, el 3 de septiembre de 2021 iniciaron conjuntamente el Colegio de Abogados de Toledo con la **Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía, la Fundación Wolters Kluwer y el Women Business and Justice European Forum** del Colegio de la Abogacía de Barcelona, un estudio en materia de igualdad en el ámbito de la abogacía con el fin de poder analizar y definir la situación en la que se encuentra la mujer en el sector legal en España.

El **objetivo** de este proyecto es conocer la posición de las mujeres y del talento femenino en el sector legal, para poner de relieve los desequilibrios de carácter estructural que sufren las mujeres en nuestro ámbito profesional. Este estudio tiene

Objetivos, Contenido y Metodología

la voluntad de profundizar en el análisis de la situación de la mujer a partir de los testimonios directos de abogadas de distintos perfiles, edades y orígenes, y sugerir propuestas, soluciones y recomendaciones para poder evolucionar hacia un sector más justo e igualitario.

En cuanto al **contenido** del proyecto, queremos conocer la realidad a partir de la experiencia personal de las mujeres de distintos colegios de la Abogacía de todo el territorio español. En concreto, explicar las barreras que se han encontrado en su trayectoria profesional respecto a cinco temas o bloques clave que sistematizan la recogida de datos de nuestro estudio:

- 1.- el sesgo de género y el techo de cristal en la abogacía;
- 2.- la brecha salarial;
- 3.- el desequilibrio en cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera profesionales;
- 4.- la denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación;
- 5.- el valor de la diversidad y el sistema de cuotas.

La **metodología** utilizada para la sistematización de la información y los datos generados a partir de este estudio es la de los numerosos *focus groups* que hemos realizado durante los últimos nueve meses. A través de esta técnica cualitativa de estudio de las opiniones o actitudes de un público, se han vertebrado las conclusiones y las propuestas que forman parte del documento final de esta primera edición del estudio, de manera totalmente anonimizada. Consta así la participación de todos los Colegios que han permitido que esta primera edición sea una realidad, pero no la identificación de las personas participantes con el correspondiente sentido de la respuesta, tratando así de ofrecer un espacio en el que todas las personas participantes pudieran expresarse con la máxima libertad y confianza.

Objetivos, Contenido y Metodología

La actividad de *focus group* y el debate que en ella discurre se ha desarrollado en base a un cuestionario sugerido abierto, y que está vivo: se trata de un marco de arranque para el inicio de cada debate. Con ello buscamos que los datos y conclusiones que recogemos en esta primera edición del estudio sean representativos de toda la profesión, de toda la abogacía, independientemente de si la profesional se integra en grandes firmas o despachos medianos o pequeños, sin olvidar tampoco la abogacía institucional.

No podemos concluir este apartado sin hacer constar de manera expresa nuestro más sincero agradecimiento a los Colegios de la Abogacía que han tenido la generosidad de querer sumarse a esta primera edición del estudio de Igualdad en el ámbito de la Abogacía, y que esperamos sirvan de inspiración a quienes quieran unirse al proyecto para hacer realidad las futuras ediciones. Por orden de celebración de la actividad de *focus group*, han participado en esta primera edición del Estudio:

- El Ilustre Colegio de Abogados de Toledo
- El Ilustre Colegio de Abogados de Talavera de la Reina
- El Ilustre Colegio de Abogados de Ciudad-Real
- El Ilustre Consejo de la Abogacía de Castilla La Mancha
- El Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizcaia
- El Ilustre Colegio de la Abogacía de Guipuzkoa
- El Ilustre Colegio de la Abogacía Alavesa
- El Ilustre Colegio de Abogados de las Islas Baleares
- El Consell dels Il·lustres Col·legis de l'Advocacia de Catalunya
- El Ilustre Colegio de Abogados de Santiago de Compostela
- El Ilustre Colegio de Abogados de Orense
- El Ilustre Colegio de Abogados de Madrid
- El Ilustre Colegio de Abogados de Valencia
- El Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla
- El Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza

Bloques temáticos:

Conclusiones y recomendaciones

- 1.- el sesgo de género y el techo de cristal en la abogacía
- 2.- la brecha salarial
- 3.- el desequilibrio en cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera profesionales
- 4.- la denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación
- 5.- el valor de la diversidad y el sistema de cuotas

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

CONCLUSIONES:

- Es muy difícil reconocer que se tienen prejuicios de género, especialmente cuando las consecuencias negativas de esos prejuicios las sufren otras personas, pero los sesgos existen y tienen un impacto relevante en las carreras profesionales de las abogadas.
- El techo de cristal es una realidad pero, especialmente en los grandes despachos, los compañeros generalmente no ven el problema de manera que éste no se aborda y las cosas siguen igual. Así, muchas abogadas optan por abandonar su carrera en despacho y buscan su incorporación a alguna asesoría interna de empresa donde se sienten más reconocidas y pueden conciliar.
- Las participantes han puesto de manifiesto que las mujeres sufren el sesgo de género cuando se las considera con capacidades y habilidades más adecuadas en unos órdenes jurisdiccionales que en otros, como sucede en el caso del Derecho de Familia. Consideran que se disfraza de habilidad para un área determinada del Derecho algo que en realidad es un prejuicio basado en el género del/la profesional.
- La mayoría de las participantes indican que el prejuicio comentado en el punto anterior lo sufren tanto por parte de:
 - a) clientes: que prefieren hablar con el socio o compañero hombre para discutir un asunto o para que les represente en juicio, incluso cuando las profesionales responsable del tema son ellas;
 - b) otros compañeros: que afrontan la situación descrita en el punto anterior con naturalidad;

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

c) empleador/a: cuando las abogadas trabajan por cuenta ajena, el socio director del despacho o responsable del área suele ser un hombre, y acepta la situación anteriormente descrita con naturalidad;

d) otros operadores jurídicos.

- Estos estereotipos surgidos del sesgo de género afectan a la elección de abogado/a por parte de los clientes puesto que las participantes destacan que existe una asignación por defecto de determinadas habilidades que se consideran necesarias para el ejercicio profesional en función de si se es hombre o mujer: se presume que los hombres son más agresivos en una negociación y por tanto defienden mejor los intereses del cliente, sería un ejemplo que se ha revelado de manera recurrente en la mayoría de focus group realizados. Así, observan que por parte de los despachos y los clientes se premian habilidades tradicionalmente asociadas a los roles masculinos. Son estereotipos que refuerzan el sesgo de género y, en ocasiones, resultan en una asunción sesgada de que los abogados tienen más opciones que las abogadas de ganar de ganar un pleito.

- De acuerdo con los puntos anteriores, hay áreas del Derecho, como el Mercantil, que en la práctica están más “masculinizadas” en lo que a su ejercicio se refiere. Esto supone que en las áreas de praxis profesional en las que los asuntos suelen ser económicamente más lucrativos y las minutas más cuantiosas, solemos encontrar más hombres.

- La traducción de este sesgo de género que podríamos llamar “por razón de la materia o especialidad profesional” es que las abogadas acaban percibiendo menores ingresos por su trabajo y permanecen en áreas de especialización menos lucrativas. Esta consecuencia se observa por las participantes tanto en grandes despachos como en firmas pequeñas o despachos individuales; no obstante, la percepción por parte de las participantes es diferente: en el caso de las grandes firmas, expresan que la política de promoción interna y de desarrollo profesional las condiciona, a no ser que adopten una actitud más masculina y asuman una masculinización de su rol profesional; en el caso de los despachos más pequeños y las profesionales individuales, la sensación de las participantes es que de manera más o menos natural la especialización la provoca el mercado.

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

En ocasiones, delante del cliente y también de otros operadores jurídicos, expresan sentir la obligación de imposter actitudes de vehemencia en una negociación y cierta agresividad en el trato, sin ser éste un rol que se corresponda a cómo actúan en su vida privada. Algunas participantes indican que eso no debería suceder, porque no deberíamos asociar a mujeres y a hombres cualidades distintas por razón de género, puesto que ello es injusto también para los profesionales hombres. No es verdad que la empatía sea una cualidad exclusivamente femenina y la agresividad o vehemencia en una negociación una cualidad exclusivamente masculina.

- Se ha puesto de relieve en todos los *focus groups* realizados que una de las consecuencias en el ejercicio profesional de los estereotipos asociados a un rol masculino es la masculinización de roles en el caso de compañeras para intentar integrarse mejor en un despacho y en la "cultura" de la profesión. Ejemplos de ello los encontramos en:

a) el lenguaje no inclusivo, resultando significativo, por ejemplo, que algunas compañeras insisten en hacer constar en sus credenciales profesionales (placa identificativa del despacho profesional en el edificio o inmueble correspondiente, tarjetas de visita, identificación de la profesional en su página web o perfil profesional en LinkedIn, entre otros) el género masculino como denominación profesional: hacen constar "abogado", y no "abogada", lo que, además, de acuerdo con las normas gramaticales sería lo correcto.

b) el *dress code* o código de vestimenta. Algunas participantes, en especial las que han trabajado para firmas grandes o como abogadas de empresa, indican que hay un código de vestimenta que "masculiniza" a las mujeres: traje oscuro y camisa para hombres y mujeres. Estas participantes indican que el mensaje subliminal que esconden estas prácticas es "si quieres progresar como un hombre, vístete como un hombre".

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

Aunque se pone de relieve cierta tendencia positiva en las generaciones más jóvenes, se diferencia aquí entre el profesional individual o de pequeño despacho y los que pertenecen a estructuras más grandes. En las grandes firmas, se observa que quienes entran a formar parte del sistema se asimilan pronto a la cultura corporativa instaurada.

c) en el ámbito de la abogacía institucional, algunas participantes indican la necesidad que la denominación de los colegios, sea también inclusiva: Colegios de la Abogacía o Colegios de Abogados y Abogadas. Entienden que además de otras consideraciones, esa denominación es más representativa del censo colegial en la mayoría de casos, puesto que más de la mitad de las personas colegiadas en las nuevas incorporaciones son ya mujeres.

- Las participantes ponen de relieve que la combinación entre juventud y género perjudica más a las mujeres que integran la abogacía joven. La mujer y abogada joven recibe un trato discriminatorio frente al hombre y abogado joven, no sólo porque habitualmente el cliente le brinda menor confianza o, si puede elegir, prefiere un hombre, sino porque sufre el sesgo de género también por parte compañeros/as de profesión y otros operadores jurídicos.

Las participantes han detectado que en numerosas ocasiones el cliente muestra preferencia por el socio hombre del despacho o el compañero “maduro” al que se le supone mayor expertise profesional. El binomio mujer abogada y joven que se materializa en el sesgo de género está más presente que cuando el profesional junior es hombre.

- Algunas participantes han destacado la importancia de que sea perceptible la paridad: debemos disponer de referentes, dar visibilidad a las mujeres y al talento femenino. Ello resulta fundamental para conseguir romper el techo de cristal, lo que es especialmente difícil de en la Abogacía, así como en otras profesiones jurídicas, poniendo de ejemplo la judicatura. En este sentido, se destaca por

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

algunas participantes la oportunidad que supone el uso de las redes sociales. Éstas han permitido compartir experiencias y dar visibilidad a las personas que comparten experiencias similares en materia de igualdad y paridad.

- De manera recurrente en los distintos *focus groups* celebrados, se ha puesto de relieve por las participantes que reproducir estereotipos como “las mujeres son mejores abogadas de familia” supone un sesgo de género, porque implica asignarles habilidades como la sensibilidad y la empatía, que no deberían ser patrimonio de ningún género como tampoco lo son la vehemencia y la capacidad negociadora en el caso de los abogados hombres.

“Lo que debemos poner en valor son determinadas habilidades necesarias para el ejercicio profesional, como la capacidad de diálogo y de negociación, la empatía, la toma de decisiones, la capacidad analítica o la dirección de equipos, pero con independencia de si se trata de hombres o mujeres.”

- Las participantes destacan la importancia de que las mujeres tomen conciencia de la existencia de ese sesgo de género y que, de manera activa, luchen contra el mismo. En este sentido, se considera necesario trabajar por dar visibilidad al talento femenino, y exigir la representación que nos corresponde de acuerdo con el censo del CGAE, que indica que el 53% de las personas colegiadas son ya mujeres abogadas.

RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES para luchar contra estos estereotipos y sesgo de género:

1.- Trabajar en campañas de comunicación y publicidad desde el CGAE y desde los Colegios de la Abogacía para visibilizar a las mujeres y poner en valor su aportación en el sector legal y al mundo de la Abogacía, para que su representación, también a nivel de imagen, sea representativa de su papel en la profesión.

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

Entre las nuevas generaciones, las mujeres ya superan a los hombres en número, y sin embargo, el número de Decanas en España es sólo el 22% respecto del total, una cifra claramente poco representativa de la Abogacía en cuanto dista del 53% de mujeres que integran actualmente la profesión.

2.- Establecer el compromiso de garantizar la paridad de ponentes mujeres y hombres en los Congresos y Jornadas por parte del CGAE y los Colegios de la Abogacía así como herramientas y recursos que permitan el cumplimiento de ese compromiso. Esta falta de paridad es especialmente significativa en determinadas materias como el Derecho Penal, el Concursal y el Mercantil, donde las pocas mujeres que aparecen y participan en los programas científicos asumen roles de menor relevancia, como presentación o moderación de mesas. Los hombres, en cambio, aparecen como ponentes desempeñando por un rol de expertos.

3.- Es necesario hacer especialmente visible a través de campañas de publicidad y presencia en los medios de comunicación interna y externa, la idea o el concepto del "letrado/da de confianza". De acuerdo con este concepto, ante el supuesto de embarazo o maternidad, no suspender un plazo afectaría a la buena defensa de los intereses del cliente, quien no debe sufrir la inflexibilidad, en ocasiones, de la Administración de Justicia y aceptar que la defensa que estaba llevando a cabo su abogada acabe en manos de otro letrado/da.

4.- Como complemento al punto anterior, también debería trabajarse la idea de que es necesario hacer visible que las mujeres embarazadas no fallan en el desempeño de su función: cumplen plazos y trabajan con la misma calidad de siempre. Éste es un compromiso necesario a todos los niveles y para todos los operadores jurídicos: sector legal y Administración de Justicia.

Bloque 1:

El sesgo de género y el techo de cristal en la Abogacía

5.- Es necesario que los hombres formen parte de la solución para terminar con ese sesgo de género: no sólo porque el mensaje debe llegar a toda la profesión, sino porque también ellos sufren las consecuencias negativas de este sesgo de género, en especial las generaciones más jóvenes, cuando escogen abandonar los roles tradicionales, como veremos en el bloque 3, especialmente dedicado al reparto de cargas familiares.

Bloque 2:

La brecha salarial

CONCLUSIONES:

- Las participantes destacan que, en base a su experiencia, las mujeres abogadas acaban llevando casos menos rentables económicamente. En muchas ocasiones esta situación deriva de la elección que hace el propio cliente. Ello se considera reflejo de los estereotipos y el sesgo de género analizado en el bloque 1 de este estudio, puesto que la capacidad de negociación agresiva y la de representar los intereses del cliente de una manera vehemente suelen asociarse al abogado hombre.

Las participantes que ejercen la Abogacía como profesionales individuales o en despachos pequeños tienen menor percepción o conocimiento de sufrir brecha salarial respecto a sus compañeros hombres. En cambio, en firmas legales más grandes sí constatan de manera clara la existencia de discriminación salarial por razón de género, habiéndose identificado las siguientes causas coincidentes en la mayoría de grupos:

a) la especialización en determinadas áreas de práctica legal se paga de manera distinta.

b) la remuneración de los profesionales de servicios legales suele estar compuesta por un salario fijo y una retribución variable, y es esta retribución variable la que suele ir ligada a la capacidad de generar negocio. Las oportunidades de captación de negocio suelen generarse fuera de la actividad profesional propia ligada a un asunto, como eventos o encuentros de *networking* profesional, a los que suelen asistir más hombres que mujeres, puesto que generalmente son las mujeres quienes asumen más cargas familiares de acuerdo con el tradicional rol de cuidadoras.

Bloque 2:

La brecha salarial

c) la maternidad no genera un efecto neutro. Continúan siendo las mujeres quien en su gran mayoría se acogen a las políticas de conciliación familiar y a las opciones tradicionales dentro de ésta: reducción de jornada con la consecuente reducción salarial y/o pérdida de *bonus* en su caso, así como el descabalgarse de las posibilidades de promoción profesional.

d) las incorporaciones a posiciones de responsabilidad en las estructuras de las firmas legales de mayor tamaño son producto de fichajes dentro del mercado cuando se trata de hombres, mientras que en el caso de las mujeres suelen ser consecuencia de procesos de promoción interna. La traducción en percepción salarial en estos casos es clarísima: el profesional que se busca en el mercado suele incorporarse con una retribución más alta, mientras que a las posiciones que se cubren por promoción interna les corresponde una retribución menor.

e) la falta de transparencia en la política retributiva. Si bien existe información fácilmente consultable en los salarios base que sí se constatan iguales entre hombres, la mayoría de las participantes apuntan a una falta de acceso y por tanto de transparencia para conocer la cuantía de los *bonus* y los criterios de asignación de los mismos, de manera que hombres y mujeres acaban percibiendo salarios distintos por desempeños aparentemente iguales o equivalentes.

f) el peso del rol social heredado, que perjudica tanto a hombres como mujeres. Las participantes destacan que es necesario saber negociar el propio salario y condiciones de retribución variable, y para ello es importante tomar conciencia de que la brecha salarial existe, y que debemos aprender a exigir transparencia e igualdad de trato económico, reclamando aquellos ajustes y mejoras cuando correspondan.

- Las participantes destacan como puntos clave el trabajar en contra de los estereotipos (algunos impuestos, otros aprendidos) y la importancia de luchar

Bloque 2:

La brecha salarial

contra lo que se denominan “usos y costumbres”. Un ejemplo que se destaca y genera consenso es la diferencia que supone para hombres y mujeres aceptar la invitación a una cena o comida (teóricamente de trabajo) por parte de un cliente.

- Algunas participantes han descrito un fenómeno que denominan “el efecto de la mujer florero”. Se describe como el efecto producido como consecuencia de vivir situaciones en el día a día en las que se sufre la minusvaloración profesional por razón de género (por ejemplo, en reuniones en las que no se las trata como abogadas, pares a sus compañeros hombres, y se las confunde, por ejemplo, con personal administrativo de apoyo). Este fenómeno se relaciona con el hecho de que en los despachos generalmente las funciones de menor nivel de responsabilidad y reconocimiento, como las del personal auxiliar o “paralegal”, suelen recaer en abogadas, mientras las posiciones de máxima responsabilidad las asumen habitualmente los abogados. Estas situaciones afectan a su imagen como profesional, y acaban provocando invisibilidad de la abogada dentro de la firma o despacho, de manera que la cuenta del cliente se asignará a alguien a quien se “visualiza” (generalmente un compañero), alguien que acabará recibiendo asuntos más cuantiosos y percibiendo una minuta mayor.

- Algunas participantes han destacado la importancia de trabajar en contra de los estereotipos y modelos alejados de la realidad, como el de las *superwoman*. Es importante trabajar por el reflejo de una imagen real de la profesión, en la que hombres y mujeres construyen conjuntamente su futuro y comparten las responsabilidades familiares.

“En todos los *focus groups* celebrados se ha hecho referencia al modelo finlandés, en el que la baja por paternidad es obligatoria. Se ha valorado su idoneidad en cuanto puede suponer una medida correctora de las consecuencias negativas para la promoción y crecimiento profesional de las mujeres cuando son siempre ellas las que se acogen a la reducción de jornada y a la baja maternal.”

Bloque 2:

La brecha salarial

Se apuntan aquí algunas RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES:

- En los despachos profesionales no individuales es clave el reparto de los asuntos de manera que se permita también a las mujeres acceder a temas económicamente sustanciosos. Poner el acento en una cultura orientada a los resultados puede ayudar.

Resulta fundamental aportar a la profesión la visión de las abogadas para luchar contra el sesgo de género y las consecuencias negativas que, profesional y económicamente supone a las mujeres.

- Trabajar en la educación es clave. Educar en la corresponsabilidad es una tarea de todos, y hablar de conciliación es tarea de hombres y mujeres. Encontrar aliados hombres en este camino es posible sólo si se trabaja desde la educación y la concienciación. Para ello, resulta imprescindible articular campañas de publicidad y de comunicación a todos los niveles: institucional (a través de los Colegios de la Abogacía, Consejos Autonómicos y también desde el CGAE) y dentro del sector privado (firmas legales, independientemente de su tamaño, a través de sus canales de comunicación interna).

- De acuerdo con el punto anterior se propone que desde la Abogacía institucional se lleven a cabo campañas de publicidad en las que, por ejemplo, se visualicen hombres y mujeres con los tradicionales roles intercambiados.

- Se propone también evitar que en los debates o mesas redondas la mujer quede sistemáticamente relegada al papel de moderadora o relatora. Las intervenciones públicas en congresos, conferencias y debates son muy relevantes para construir la propia reputación como jurista y alcanzar la condición de referente en una especialidad concreta. La opinión profesional de las abogadas debe ser oída, y se ha de llamar la atención a los organizadores cuando en los eventos no cuenten con ponentes femeninas.

Bloque 2:

La brecha salarial

- Otra propuesta para contribuir a cerrar la brecha salarial es trabajar en programas de *mentoring* para mujeres. Es importante que estos programas ayuden a las nuevas generaciones de mujeres abogadas a crecer y a trabajar en pro de su desarrollo profesional. No se trata sólo de una herramienta o recurso para grandes despachos o empresas, sino que es también posible a través de Colegios de la Abogacía, Consejos autonómicos y CGAE.

- Algunas participantes que trabajan o han trabajado en estructuras grandes (sean empresas o firmas legales) explican una buena práctica que puede replicarse en algunas estructuras más pequeñas e incluso en firmas individuales si se le da la visibilidad adecuada a través de campañas de publicidad y a través de los diferentes canales de comunicación interna y externa que ofrece la Abogacía institucional: se trata del compromiso por parte de quien ofrece una propuesta de servicios legales de incluir siempre en los equipos a mujeres abogadas. Trabajar en esta buena práctica genera un efecto a medio y largo plazo de trabajar en la visibilidad de estas profesionales que, a menudo, desarrollan su actividad “a la sombra” de sus compañeros hombres.

Bloque 3:

El desequilibrio en el reparto de cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera para las mujeres

CONCLUSIONES:

- Las participantes ponen de manifiesto que, de acuerdo con su propia experiencia como abogadas en ejercicio, la carga mental y personal de organizar carrera profesional, familia y responsabilidades institucionales (cuando existen) recae casi siempre en la mujer. Ello implica una renuncia a participar en aquellos espacios en los que se obtiene más visibilidad profesional y proyección, así como a cierto tiempo de ocio. Esto perjudica, por ejemplo, a las opciones de generar *networking* profesional y a las posibilidades de establecer planes de carrera que impliquen viajes o bien realizar cursos de especialización superior o máster, actividades todas ellas que acostumbran a ser factores de crecimiento profesional.

Bloque 3:

El desequilibrio en el reparto de cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera para las mujeres

- Las participantes que ejercen la Abogacía como profesionales individuales o dentro de una firma legal (independientemente de su tamaño) indican en su mayoría que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional son distintas y más escasas a las que suelen tener quienes trabajan en los departamentos legales de empresas como abogadas *in house*. Un dato que se expone en este sentido, como indicador que refuerza esta afirmación, es que encontramos más mujeres abogadas como responsables o directoras de departamentos jurídicos en empresas que socias directoras en despachos profesionales.

- De acuerdo con el punto anterior, algunas participantes hacen referencia a la información que se facilita a las personas participantes en procesos de selección en firmas legales (en especial de tamaño mediano o grande): mientras que a las abogadas mujeres se les pone en valor, como medida atractiva en la oferta para captar talento, que la firma dispone de medidas para la conciliación personal, familiar y profesional. Por contra, a los abogados hombres se le destaca la posible percepción de *bonus* si se cumplen los objetivos marcados.

- Las participantes destacan la importancia de educar en la corresponsabilidad a las futuras generaciones, puesto que, según su propia experiencia, en la mayoría de ocasiones sigue siendo la mujer la que se reduce la jornada, con el consiguiente efecto dominó que ello genera: realiza menos horas de trabajo efectivo en el despacho, con lo que se le asignan clientes que llevan asociada una remuneración más baja o asuntos más simples, que generan menores minutas y por tanto su retribución anual acaba siendo menor a la de sus compañeros hombres.

Bloque 3:

El desequilibrio en el reparto de cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera para las mujeres

Se pone de relieve por parte de las personas que han participado en todos los *focus groups* la falta de medidas eficaces de conciliación, puesto que en la mayoría de los supuestos las opciones se limitan a ofrecer la reducción de jornada, lo cual implica renunciar a tiempo efectivo de trabajo, así como a la consecuente pérdida de ingresos y de promoción profesional que ello genera. En su mayoría, las participantes lo que solicitan es más flexibilidad, horarios más racionales y potenciar las medidas de teletrabajo. En este sentido, se destaca el efecto negativo que ha dejado la cultura del presentismo, muy propia de épocas pasadas cuando en el ámbito laboral las normas las dictaban los hombres, habitualmente “liberados” de las obligaciones familiares y de conciliar sus carreras profesionales con el cuidado de los hijos.

- Esa falta de medidas de conciliación eficaces descritas en el punto anterior se acrecienta en el mundo rural. Las abogadas que no ejercen ni viven en grandes ciudades lo destacan: falta de comedores escolares, escuelas, transporte, y en especial falta de flexibilidad horaria.

- De acuerdo con todo lo expuesto, las participantes ponen especial acento en la necesidad de racionalizar los horarios de trabajo. Se considera éste un tema de cultura organizativa del trabajo, siendo necesario establecer límites que garanticen la desconexión en horario no laboral, límites que se han hecho especialmente necesarios durante la situación de confinamiento por la pandemia de la COVID-19 durante 2020.

- Respecto a si el teletrabajo implantado a raíz de la situación de confinamiento producido por la pandemia de la COVID-19 ha perjudicado más a las mujeres que a los hombres, en general se considera que sí. Las participantes constatan que los primeros en volver al trabajo presencial han sido sus compañeros hombres, quedando así liberados de las tareas domésticas y ganando visibilidad en el puesto de trabajo.

Bloque 3:

El desequilibrio en el reparto de cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera para las mujeres

- Se pone de relieve cómo entre las abogadas más jóvenes las dificultades de las mujeres están centradas en la maternidad, mientras que en los perfiles más senior, las mujeres suelen estar más centradas en el cuidado de los mayores. Las participantes reflexionan aquí sobre cómo esta situación que se reproduce en su entorno es fruto del rol estereotipado de cuidadoras que tradicionalmente se ha adjudicado a las mujeres.

- Las participantes relatan haber vivido la falta de sensibilidad y comprensión durante sus embarazos y situaciones relacionadas con el cuidado de los hijos. Esa falta de sensibilidad se percibe de todos los operadores jurídicos, y en ocasiones también procede de compañeros y compañeras.

“Conseguir un equilibrio entre el recorrido profesional y la planificación de la maternidad sigue recayendo sobre las mujeres, y consideran injusto tener que elegir entre maternidad y carrera. No es justo ni para las mujeres ni para los hombres, puesto que también ellos tienen derecho a participar de la educación de sus hijos.”

- Las participantes alegan tener constancia que en las firmas legales de mayor tamaño las mujeres abogadas trabajan inmersas en una cultura corporativa que las empuja a no ser madres o, en su caso, retrasar al máximo la elección de la maternidad. Se relata que a algunas incluso se les ha preguntado sobre esta decisión (que pertenece al ámbito estrictamente personal) en una entrevista de trabajo.

- La mayoría de las participantes señalan la flexibilidad en el desarrollo del trabajo como un elemento clave para la conciliación.

Bloque 3:

El desequilibrio en el reparto de cargas familiares y la dificultad que ello añade a los planes de carrera para las mujeres

Se aportan en este punto algunas RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES:

Hombres y mujeres tenemos una oportunidad en el escenario post-pandemia: las nuevas tecnologías han de situar a la persona en el centro del progreso y el desarrollo.

- Hay que trabajar desde la visibilidad de los ejemplos en positivo y educar, con complicidad, en la corresponsabilidad parental. Aquí las campañas de comunicación y publicidad han de estar especialmente dirigidas a las nuevas generaciones, destacando la importancia de elegir bien nuestros partners en el camino personal y profesionalmente.

- También hay que trabajar para poner en valor el trabajo orientado a resultados por contraposición a la cultura del presentismo y no disfrazar de “exigencias de la profesión” aspectos como la necesaria presencia física en el despacho profesional. Se está a disposición del cliente gracias a teléfonos móviles, correo electrónico y servicios de videoconferencia, por ejemplo; no con la presencia física en el lugar de trabajo sin más. Las campañas de publicidad y comunicación, también desde las instituciones, se consideran un excelente mecanismo para ello.

- La mayoría de las participantes señalan una falta de respeto recurrente por parte de la Administración de Justicia (señalamientos tardíos, retrasos, ...) y cómo trabajar entre todos acerca de este aspecto podría suponer una mejora en materia de conciliación. En este sentido, se propone enviar al CGPJ por parte del CGAE una nota acerca de la necesidad de la puntualidad en los señalamientos y cómo ello revertiría en beneficio de la conciliación de todos los profesionales: hombres y mujeres.

- De acuerdo con el punto anterior, las nuevas tecnologías han de suponer una nueva oportunidad para crear medidas de racionalización del trabajo y luchar contra el presentismo, que dificulta enormemente la conciliación.

Bloque 4:

La denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación

CONCLUSIONES:

- Se destaca que desde los Colegios profesionales y las instituciones se pueden realizar acciones para evitar que las situaciones de acoso y discriminación se produzcan y, en todo caso, no queden impunes, como por ejemplo disponer de canales de denuncia y darles la debida publicidad de manera sostenida en el tiempo, para garantizar su conocimiento generalizado por parte de la profesión.

Las participantes también destacan la necesidad de disponer de protocolos de actuación para la prevención del acoso y la discriminación, y que éstos sean claros, de manera que permitan identificar con una descripción sencilla aquellas conductas que pueden constituir objeto de queja o denuncia. En ocasiones, la víctima puede dudar si se encuentra ante un hecho o actuación que es denunciabile, más allá de lo que rayaría en la mala educación o la falta de respeto en el ejercicio profesional. Un indicador al respecto de comentarios despectivos o fuera de tono: ¿los reciben mujeres y hombres por igual?

- Se pone de relieve que los comentarios sexistas y discriminatorios, más allá del hecho en sí, colocan a la mujer abogada en una situación de desventaja profesional,

Bloque 4:

La denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación

puesto que perjudica a su imagen ante el cliente. De acuerdo con la propia experiencia que relatan las participantes, un ejemplo de ello lo encontramos cuando las abogadas reciben “cumplidos” relativos a su aspecto físico o indumentaria por parte de otros operadores jurídicos delante del cliente y en ejercicio de su profesión, situación muy poco frecuente cuando el abogado es hombre.

- De acuerdo con la información que facilitan las intervinientes se destaca que, como norma general, ante situaciones de acoso y discriminación, las consecuencias para víctima y acosador han sido diferentes: ellas cambian de posición o trabajo, y ellos no. En este sentido, se hace referencia a la necesidad de hablar y comunicar una política de “tolerancia cero” ante las situaciones de acoso y discriminación.

- Las participantes ponen de manifiesto la necesidad de trabajar a través de la sensibilización para que en el caso de sufrir situaciones de acoso o discriminación, se denuncien. Este es el primer paso necesario para actuar, puesto que el hecho de que habitualmente se juzgue a la víctima más que al agresor, así como la dificultad de la prueba, supone en la práctica un freno a la formalización de la denuncia.

“En todos los *focus groups* celebrados se observa siempre que algunas de las participantes, a través del debate generado, toman consciencia de los prejuicios, micromachismos y/o microagresiones que, por su habitualidad y lo normalizados que están socialmente, no habían calificado nunca como conductas inapropiadas que pueden ser objeto de queja o denuncia. A raíz de estas reflexiones, las participantes ponen de relieve la necesidad de la educación, y de contar con la publicidad y divulgación suficiente de los protocolos de actuación para la prevención de las situaciones de acoso y discriminación.”

- Algunas participantes describen esta situación como discriminación. Las abogadas, en especial las jóvenes, que trabajan “en la sombra” en los despachos, preparan informes, demandas y escritos de los que no obtienen ningún beneficio profesional

Bloque 4:

La denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación

más allá de la experiencia práctica: ni económico ni reputacional, puesto que los exponen y firman sus compañeros hombres. Una vez más, el binomio mujer abogada y mujer joven genera situación de discriminación para las mujeres.

Se apuntan aquí algunas RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES:

- La realización de campañas de publicidad para dar visibilidad a estos canales de denuncias y explicar a las personas colegiadas que ante situaciones de acoso y discriminación pueden acudir como primer paso a su Colegio, que les ofrece escucha y amparo.

- Asimismo, se propone:

a) dar publicidad a través de campañas periódicas al contenido de los protocolos de discriminación que, entre otras cosas, permitan identificar aquellas situaciones que constituyen acoso o discriminación por razón de género;

b) disponer de material didáctico y divulgativo, también en formato audiovisual, que permita concienciar y sensibilizar frente al sexismo, la discriminación y el acoso. Este material debe publicitarse y facilitarse tanto a despachos como a empresas, siendo una buena vía para ello la Abogacía institucional.

- Las participantes ponen de relieve la importancia de tener registros de este tipo de actuaciones, quejas o denuncias a través de los colegios (sea a través de canales de denuncia o simplemente poniéndolo en conocimiento de la Junta de Gobierno). Disponer de registros en este sentido nos permitirá tener datos y, con ellos, podemos proponer acciones y medidas.

Se propone la implicación de todas las instituciones y colegios de la Abogacía para que incorporen a sus planes y oferta formativa en general, la formación en perspectiva de género. Se considera especialmente importante esta cuestión puesto que, en caso contrario, esta materia se vuelve invisible y sólo se forman en este tipo de contenidos aquellas personas que ya están sensibilizadas.

Bloque 4:

La denuncia y la lucha contra las situaciones de acoso y discriminación

- Se describen estas líneas de actuación para luchar contra las situaciones de acoso y discriminación:

- a) tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo,
- b) identificación y prevención de conductas sexistas,
- c) detección temprana de situaciones de riesgo,
- d) actuación en base a principios de confidencialidad y rapidez,
- e) seguimiento adecuado de las denuncias presentadas.
- f) disponer de protocolos de prevención de situaciones de acoso y discriminación que protejan a la víctima.



Bloque 5:

El valor de la diversidad y el sistema de cuotas

CONCLUSIONES:

- Las participantes exponen que la diversidad no surge de manera natural: las cuotas son necesarias. Actualmente, el talento femenino todavía no se ha trasladado a las esferas de decisión de las organizaciones, y las profesiones jurídicas, en especial la Abogacía, no son una excepción. En los Consejos de Administración, los Comités de Dirección, en las altas esferas de la Judicatura, siguen faltando ellas.
- En especial referencia a los planes de igualdad, algunas participantes exponen que cumplen con una necesidad formal, pero no se traducen en la mayoría de los casos en cambios reales y visibles en las esferas de decisión del sector legal. En este sentido, se apunta (con especial referencia a las firmas más grandes) que los planes de igualdad de los que sacan pecho algunos despachos no reflejan la diversidad de la profesión ni de las organizaciones. Los porcentajes que se publican en ocasiones no son creíbles a ojos de la mayoría.
- Las participantes exponen la necesidad de dar visibilidad a los modelos de éxito femeninos, de disponer de referentes, y se pone en valor el uso del lenguaje inclusivo. En este sentido, la adaptación en sus denominaciones de los colegios de la abogacía y de las estructuras a las que éstos pertenecen se considera un paso adelante en el camino hacia la igualdad.

Bloque 5:

El valor de la diversidad y el sistema de cuotas

- En cuanto a la valoración y la necesidad o no de establecer un sistema de cuotas, la mayoría de las participantes las estima necesarias, y se apunta que dejarán de serlo cuando la representación de las mujeres en la sociedad y en la vida profesional sea la que corresponde a quienes son: ya la mayoría de acuerdo con el censo del que se dispone.

- De acuerdo con la propia experiencia que relatan las participantes, se apunta que, en cierta medida, el cambio generacional que se observa en la abogacía joven es reflejo de los efectos que ha producido el establecimiento de medidas como el sistema de cuotas. En este sentido se destaca la importancia del empoderamiento y los referentes, la importancia del compañerismo, la empatía, la complicidad y la sororidad.

- En el mundo de la abogacía institucional, se hace referencia a la posibilidad de que, como medida temporal, la proporción entre hombres y mujeres en las Juntas de Gobierno sea del 60/40 como mínimo. Ello, como medida para garantizar que los órganos de representación colegiales reflejan en su justa proporción la realidad de la profesión, mayoritariamente integrada ya por mujeres. Las participantes comentan también el escaso número de mujeres decanas.

- La educación y la formación son también fundamentales, puesto que han de permitir a las mujeres abogadas reclamar el espacio que les corresponde. Aunque se percibe cierto cambio en las generaciones más jóvenes, el retrato de la situación actual no ofrece todavía una imagen óptima.

- Existe consenso respecto a la falta de visibilidad que sigue teniendo el talento femenino. Caminar hacia un modelo como el finlandés evitaría la injusta ventaja que supone para los abogados hombres que sus compañeras pierdan visibilidad y clientes durante sus bajas por embarazo y maternidad.

Bloque 5:

El valor de la diversidad y el sistema de cuotas

En especial referencia a las parejas en situación de separación o divorcio, la custodia compartida se considera una herramienta eficaz para la corresponsabilidad parental.

Se señalan en este punto las siguientes RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES:

- Medir el impacto económico positivo que el liderazgo femenino produce en el negocio de los despachos y darle la oportuna publicidad sería una herramienta necesaria para dar a conocer al mercado el valor de la diversidad. En organizaciones y firmas grandes, algunos clientes relevantes del ámbito internacional exigen ya equipos mixtos.

- Existe una nueva realidad en relación también con los proveedores en estructuras grandes, que exigen nuevos parámetros de actuación en plena coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de NNUU, enfocado a la igualdad de género. La igualdad y la paridad en las organizaciones es un objetivo global que forma parte de la estrategia de desarrollo y la agenda de todos los gobiernos de la comunidad internacional.

- Se considera necesario por las participantes comunicar los éxitos profesionales de nuestras abogadas. Resulta imprescindible dar publicidad y poner en valor el impacto económico positivo de la mujer en la abogacía.

Agradecimientos



Yvonne Pavía Lalauze

Tesorera y Diputada responsable del área de Igualdad del Colegio de la Abogacía de Barcelona y Presidenta del Observatorio para la Plena Igualdad de la Abogacía

GRACIAS POR HACERLO POSIBLE

Como ferviente defensora de la igualdad y de todo lo que este derecho tan necesario implica para la materialización de todos los demás, quisiera agradecer la entrega, la determinación y el coraje de todas las personas que han hecho posible el presente Estudio sobre la Igualdad en el ámbito de la Abogacía.

En primer lugar, gracias a sus impulsores, quienes el pasado 3 de septiembre de 2021 pusieron en marcha un proyecto único, innovador e imprescindible. Muy especialmente a la Decana emérita, M^a Eugènia Gay, por haber promovido e inspirado con su inagotable energía el presente trabajo, cuya materialización ha sido posible gracias a la generosidad compartida de la Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía Española, la Fundación Wolters Kluwer y la Women Business and Justice European Forum del Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Las personas y sus equipos que durante el desarrollo del proyecto han estado al frente de las referidas instituciones han demostrado las virtudes de ejercer un liderazgo inclusivo. Han convertido la igualdad en uno de sus principales ejes de actuación, siendo el presente estudio una muestra más de dicho compromiso para con la profesión y la sociedad.

Agradecimientos

Yvonne Pavía Lalauze

Gracias, asimismo, a las abogadas que, desde distintos rincones de la geografía española, han compartido sus experiencias personales a lo largo de los diversos “focus group” que han articulado el presente Informe y que han permitido obtener unas conclusiones de un valor incalculable.

En efecto, en esta primera edición del Estudio, hemos contado con el inestimable apoyo de trece Colegios y dos Consejos Autonómicos de Colegios de la Abogacía.

Quisiera agradecer también al personal técnico de apoyo que durante todo este tiempo nos ha brindado su profesionalidad, asegurando la consecución y el continuo avance en cada una de las fases por las que ha discurrido este proyecto.

Y gracias, también, a todas aquellas personas que con su ejemplo me han inspirado a seguir trabajando sin descanso en la lucha por la igualdad. En especial, a mi actual Decano, Jesús Sánchez, y a la Decana emérita, M^a Eugènia Gay, por impulsora de este proyecto y de muchos más en pro de la igualdad, del empoderamiento y de la visibilidad de la mujer, así como a todos los miembros de la Junta de Gobierno del Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Ciertamente, es una suerte que en este desafío común que tenemos de mejorar el ejercicio de nuestra profesión impulsando la igualdad, hayamos podido coincidir tantas personas que, tanto en lo personal como en lo institucional, vienen demostrando el mayor de sus compromisos para lograr dicho objetivo.

De nuevo, mi agradecimiento personal y sincero a todas las entidades y a todas las personas que con su esfuerzo y tesón han hecho posible que este Estudio se haya convertido en una exitosa realidad.

