

**Análisis y Propuestas
de las Abogadas de
Catalunya para promover
la igualdad de género
en el sector legal**

INFORME FINAL



**The Law Society
of England and Wales**

21 Abril 2022



The Law Society
of England and Wales

04

AGRADECIMIENTOS

06

**MENSAJES
AUTORIDADES**

11

**SUMARIO
EJECUTIVO**

12

**ANTECEDENTES Y
METODOLOGÍA DEL
PROYECTO**

13

DEFINICIONES

15

**BREVES ANTECEDENTES
SOBRE LA IGUALDAD DE
GÉNERO EN ESPAÑA**

18

**FACTORES PRINCIPALES
QUE MOTIVARON
LA PARTICIPACIÓN
EN ESTA INVESTIGACIÓN**

22

**DESAFÍOS CON
RELACIÓN A
LOS PREJUICIOS
CONSCIENTES Y/O
INCONSCIENTES**

31

**DESAFÍOS CON
RELACIÓN AL
TRABAJO FLEXIBLE**

34

**DESAFÍOS EN EL
MARCO DE LA
BRECHA SALARIAL**

37

**PROPUESTAS Y
POTENCIALES
SOLUCIONES
RELACIONADAS CON
LOS PREJUICIOS
CONSCIENTES Y/O
INCONSCIENTES**

45

**PROPUESTAS Y
POTENCIALES
SOLUCIONES
RELACIONADAS CON
EL TRABAJO FLEXIBLE**

46

**PROPUESTAS Y
POTENCIALES
SOLUCIONES
RELACIONADAS
CON LA BRECHA
SALARIAL**

47

RECOMENDACIONES

Agradecimientos

Agradecimientos

“ Este es el primer proyecto de investigación y el primer informe de este tipo que se enmarca en las experiencias, desafíos, y soluciones de las mujeres abogadas en Catalunya con el objetivo de progresar hacia la igualdad de género en el ejercicio de la abogacía. Este proyecto fue implementado exitosamente a pesar de las extraordinarias circunstancias creadas por la pandemia.

La Law Society y la Comissió de Dones Advocades del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona - ICAB, agradecen a las 297 personas encuestadas que participaron en nuestra encuesta, por compartir sus puntos de vista al responder el cuestionario, realizado entre febrero - marzo de 2021. Extendemos nuestro agradecimiento a todas las personas, organizaciones, redes que compartieron y difundieron nuestra encuesta, por su invaluable aporte.

Igualmente, reconocemos y apreciamos la disposición y la apertura de 35 abogadas de distintas organizaciones incluyendo firmas (nacionales e internacionales), compañías (nacionales y multinacionales), y gubernamentales que participaron en 4 mesas redondas, que se llevaron a cabo durante los meses de Septiembre y Octubre del 2021 en la sede del ICAB en Barcelona.

También agradecemos a la Profesora Sara Chandler QC (Hons.) y María Palomares (Socia, Hansen Palomares) por sus aportes a la versión en español. Se aprecia el liderazgo de la Decana Emérita del ICAB, María Eugenia Gay, así como el inestimable apoyo del personal del ICAB.

Asimismo, la Law Society tiene una deuda de gratitud con la vocal de la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB, Abogada Andrea Accuosto, quien con su esfuerzo personal asumió la responsabilidad de la implementación de las actividades del proyecto en Catalunya, con el apoyo y valioso aporte la letrada Georgina Dell' Acqua, y de las abogadas integrantes de dicha Comissió de Dones Advocades.

Finalmente, reconocemos la contribución de Lizzette Robleto de Howarth, Gerente de Programas Internacionales de la Law Society, por la diseñar la metodología, por liderar la investigación, y por la autoría del informe final.

La falta de promoción de los mandos medios femeninos impiden el flujo de escalada de mujeres en las posiciones de mayor rango en las organizaciones. (Comentario anonimizado)

Existe un prejuicio inconsciente dentro de la profesión que impide la selección o reclutamiento de aquellos que no calzan con cierta imagen. (Comentario anonimizado)

La realización del trabajo flexible no es una cuestión de género: cualquiera podría hacerlo sin tener que justificarse por ello y sin verse perjudicado por ello. (Comentario anonimizado)”

Mensajes Autoridades

Mensajes autoridades

Mensaje de la presidenta de la Law Society

“ La Law Society se enorgullece de haber apoyado el segundo proyecto de investigación específico de país*, y el primero en Catalunya, junto con la Comissió de Dones Advocades del Illustre Colegio de la Abogacía de Barcelona – ICAB.

Este informe es innovador ya que captura y enmarca las experiencias, desafíos y soluciones de las abogadas en Catalunya. La Law Society junto con ICAB, así como las participantes de las encuestas y las mesas redondas, trabajaron mano a mano para la finalización exitosa de este proyecto, a pesar de las circunstancias extraordinarias creadas por la pandemia, demostrando el compromiso compartido para lograr la real igualdad de género.

Hemos tenido el privilegio de escuchar a una amplia gama de abogadas, en todas las etapas de sus carreras, todas unidas por un deseo compartido de superar las barreras arcaicas que amenazan con obstaculizar su futuro. No podemos permitir que los avances realizados retrocedan. Debemos seguir avanzando y apoyando a otras abogadas de todo el mundo para romper el techo de cristal y poder ejercer la abogacía y vivir sus vidas sin miedo al estigma, la exclusión o la violencia.

Este informe ofrece una instantánea de las experiencias de las mujeres abogadas en Catalunya con la esperanza de que haya un camino claro y con visión de futuro para un futuro exitoso. Muchos de los hallazgos del informe reflejan investigaciones previas que hemos realizado en este área, incluyendo desafíos que obstaculizan y dificultan el acceso a las oportunidades para las mujeres en el sector legal. La profesión de la abogacía debe actuar más asertivamente y dar el ejemplo, tomando medidas serias para generar cambios transformadores. Todos tenemos un papel que desempeñar en la promoción de este importante trabajo.

*I. Stephanie Boyce
Presidenta
The Law Society*

*Nota: El primer proyecto de investigación específico de país es Guatemala, el cual fue publicado en Marzo 2022

Mensaje del Decano del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), Jesús M^a Sánchez García

“ Para el Colegio de la Abogacía de Barcelona es un auténtico orgullo que la Comisión de Mujeres Abogadas del ICAB haya promovido, de manera conjunta con la Law Society of England and Wales, el proyecto “Análisis y Propuestas de las Abogadas de Catalunya para promover la igualdad de género en el sector legal”, recogiendo y apoyándose en las experiencias y en las reflexiones de centenares de compañeras abogadas, para realizar propuestas que, sin duda alguna, contribuyen a la mejora del ejercicio de la profesión.

La Igualdad constituye uno de los ejes principales de actuación de la actual Junta de Gobierno del ICAB, y convencidos como estamos de que es una cuestión que entronca directamente con la dignidad de las personas y con los derechos humanos, procuramos impulsar la misma a todos los niveles.

Por eso, la elaboración de proyectos de investigación como el liderado por nuestras compañeras despierta todo nuestro interés, apoyo y admiración; como no podría ser de otra manera teniendo en cuenta el rigor de sus contenidos, la ambición de sus objetivos y la originalidad con la que éstos se han desarrollado por parte de sus promotoras.

Desde que fuera creada en el año 1984, la Comisión de Mujeres Abogadas del ICAB se ha caracterizado siempre por liderar acciones en pro de la igualdad de género, la lucha contra la discriminación en todas sus formas y la visibilización del talento femenino en el mundo del Derecho y la Justicia. Como ejemplo de constancia y tenacidad que ha sido y es, la Comisión de Mujeres Abogadas del ICAB se ha erigido como un referente al que órganos legislativos, administraciones públicas y entidades de diversa índole recurren en busca de una opinión experta sobre temas vinculados con la protección, la promoción y la defensa de los derechos de las mujeres.

Un informe sobre la situación de las mujeres en el ejercicio de la abogacía en Catalunya como el que se presenta refleja también el resultado de varios meses de un encomiable trabajo, derivado de un gran esfuerzo personal y colectivo. Habiendo contado dicho trabajo con el apoyo, tanto de la Decana emérita, M^ª Eugènia Gay, como del personal del ICAB, sólo puedo expresar del mismo mi más sincera enhorabuena y mis felicitaciones.

”

Mensaje de la ex Decana del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), María Eugenia Gay Rosell

“ Durante los dos mandatos en los que he tenido el privilegio de estar al frente del ICAB como Decana, mi prioridad ha sido dar visibilidad al talento femenino, haciendo de la bandera por la igualdad real entre mujeres y hombres una directriz transversal presente en todas las actuaciones de la institución.

En nuestra misión de defensa de la dignidad de la profesión de la abogacía de Barcelona, y de los derechos de los hombres y mujeres que la ejercen, ha estado especialmente presente en todo momento la necesidad de introducir cambios reales que faciliten el ejercicio de la profesión en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

Ello se tradujo tanto en la composición paritaria de la Junta de Gobierno, como en la infinidad de eventos, entre los que destacan las ediciones del “Women Business & Justice European Forum”, en el que tuvimos ocasión de otorgar distinciones a mujeres tan fundamentales del mundo legal, como la hoy fallecida Jueza Ruth Baden Ginsburg, entre otras, así como infinidad de actos, cursos, convenios de cooperación, y actuaciones desarrolladas a nivel local, nacional e internacional, además de cambios en las políticas internas de organización de eventos teniendo en cuenta el ejercicio corresponsable de las obligaciones familiares de las personas colegiadas, siempre con una visión de género, con la vista puesta en hacer del ICAB un espacio de referencia en la defensa de la igualdad real sin concesiones.

Por ese motivo, cuando el ICAB fue invitado por la Law Society of England and Wales a participar en el Simposio Internacional “El poder de la igualdad de género para transformar el negocio del derecho”, que se llevó a cabo en Junio del 2019 en Londres, liderado por la entonces presidenta de Law Society Christina Blacklaws, pensamos que era el momento óptimo para abordar y liderar este ámbito de actuación para la profesión de la abogacía también en Catalunya.

En ese marco, la compañera Andrea Accuosto, miembro de la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB, a quien agradezco enormemente su dedicación, compromiso y anhelo por una igualdad real a la vez que felicito por este brillante trabajo que ha llevado a cabo; aceptó encantada la propuesta de la gerente de asuntos internacionales de la Law Society of England and Wales, nuestra amiga Lizzette Robleto, creadora del método de trabajo y del modelo de investigación, de participar en este transformador proyecto de investigación, con las mujeres abogadas de Catalunya. El camino de la investigación, que sufrió las interrupciones y dilaciones provocadas por la pandemia del COVID 19, ha sido verdaderamente un desafío apasionante, que abre múltiples retos por afrontar y que contó con el sólido respaldo institucional del ICAB desde el Decanato que en ese momento ejercía, y que sin dudas continuará con el actual Decano, con quien compartimos política y visión al respecto.

”

Mensaje de la Honorable Sra. Tània Verge Mestre, Consellera d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

“ A pesar de los avances logrados con más de dos siglos de organización colectiva de las mujeres, el sexismo todavía está muy presente en todos los ámbitos profesionales, con múltiples manifestaciones de desigualdad, discriminación y también violencias que tienen graves consecuencias para las mujeres, tanto a nivel personal como colectivo. La profesión jurídica no es una excepción.

El derecho y su aplicación por el sistema de justicia han sido históricamente uno de los instrumentos más potentes para establecer las relaciones de poder de género y mantener la opresión de las mujeres. A través de la movilización social, los feminismos han logrado grandes modificaciones legislativas para reconocer los derechos de las mujeres, tanto en nuestro país como a nivel internacional. Sin embargo, estos cambios por sí mismos no son suficientes para erradicar las normas y las prácticas patriarcales arraigadas en la justicia, tal y como ponen de manifiesto las sentencias y las resoluciones judiciales que no tienen perspectiva de género, que reproducen estereotipos o que revictimizan a las mujeres que han sufrido violencias machistas.

El papel de las juristas y abogadas es crucial para asegurar que los derechos reconocidos en las leyes sean derechos efectivos en la práctica. Dado que muchas abogadas son también, en gran parte del mundo, defensoras de los derechos humanos, es necesario, pues, defender a las defensoras. Las discriminaciones y violencias que afectan a las abogadas no sólo constituyen vulneraciones de sus derechos, sino que también tienen impacto en el derecho al acceso a la justicia de todas las personas, especialmente de las mujeres y otros grupos históricamente discriminados.

Por este motivo, estudios como éste son imprescindibles. Para avanzar en las políticas feministas es necesario, en primer lugar, conocer la realidad de las mujeres en todos los ámbitos, y son precisamente las mismas mujeres que habitan estos espacios las que deben expresar con su propia voz cuál es la realidad que viven y cuáles son sus reivindicaciones.

Celebramos también que este estudio sea el resultado del trabajo colaborativo entre la Law Society of England and Wales y la Comisión de Mujeres Abogadas del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), demostrando una vez más la importancia de las alianzas como elemento clave de las políticas feministas.

Desde la Consejería de Igualdad y Feminismos agradecemos y celebramos las voces recogidas en este estudio. Porque las abogadas, que siempre dan voz a las demandas de justicia de otras personas, también reclaman justicia e igualdad para sí mismas. Porque la transformación feminista comienza por identificar y hacer visibles las injusticias y sus consecuencias. Es el primer paso para erradicarlas. Tenemos derecho y lo queremos ahora.”

01.

Sumario Ejecutivo

I.- Objetivos del proyecto

El proyecto se centra en un trabajo de investigación de campo, llevado a cabo en dos fases. La primera mediante una encuesta que fue respondida por 297 mujeres juristas de toda Catalunya, y la segunda, mediante 4 mesas redondas presenciales, en las que 35 mujeres abogadas, por primera vez se centraron en expresar sus experiencias y debatir sus necesidades. Fundamentalmente el objetivo ha sido identificar y conocer las desigualdades y dificultades que afrontan las mujeres abogadas, por el hecho de ser mujeres, pensar en posibles caminos de solución, o proponer cambios, para visibilizarlas y procurar aportar mejoras para el futuro de la profesión.

II.- Soluciones y Propuestas

El informe explica los factores principales que motivaron la participación en la presente investigación: (1) Crear una profesión más inclusiva que beneficie a las nuevas generaciones; (2) Hacer visibles las diferencias que se aprecian en el trato entre hombres y mujeres en el ejercicio de la profesión; (3) Evidenciar que la desigualdad de género en el sector legal existe y representa un problema para la profesión; (4) El impacto negativo de la falta de conciliación; (5) El desequilibrio del sistema de valores dentro de la profesión; y (6) Falta de sororidad e intercambio entre las mujeres abogadas y del sector legal en general.

El informe explora tres aspectos identificados como obstáculos para la igualdad de género en la profesión en Catalunya: los prejuicios (conscientes e inconscientes); la falta de trabajo flexible; y la brecha salarial. Entre las propuestas más habituales, destacan la necesidad de dar voz y crear foros para las mujeres abogadas, para hablar de sí mismas y de sus experiencias, necesidades y proyectos como mujeres profesionales, para mejorar sus condiciones en el ejercicio profesional.

Asimismo, se destaca la necesidad de implementación de mecanismos de defensa, o intermediación, proponer buenas prácticas, promover la monitorización de la situación de la igualdad real en el sector legal. También se mencionó la necesidad de fomentar el coaching, las tutorías, y otras formas de ofrecer soporte intergeneracional entre mujeres abogadas. Se hizo un énfasis especial en promover el asociacionismo femenino, la participación y la movilización de las mujeres abogadas como modelo de empoderamiento femenino. Finalmente, es esencial incluir a los hombres en el debate sobre la igualdad, e implicarlos en el cambio de modelo social.

III.- Conclusiones

El informe presenta una serie de soluciones que van desde intervenciones múltiples en la educación, cambios legislativos, campañas de concienciación, y movimientos que busquen un cambio en la mentalidad individual y social. El principal aporte es abrir un nuevo espacio de debate y de actuación, con compromiso y con convicción, pese a la conciencia de que el desafío de “mirar hacia adentro” puede comportar dificultades, tensiones, y resistencias propias de todos cambios. Existe una necesidad imperativa de que la igualdad de género conlleve a una profesión más diversa, inclusiva y exitosa para todos sus miembros, y con la convicción de que es necesario mejorar las condiciones del ejercicio profesional de la abogacía ahora y en el futuro.

02.

Antecedentes y metodología del proyecto

La Law Society es un organismo profesional que representa a más de 180.000 abogados y abogadas en Inglaterra y Gales. Sus objetivos incluyen defender la independencia de la profesión jurídica, el estado de derecho, y los derechos humanos en Gran Bretaña y en el resto del mundo. La Law Society fue establecida por Royal Charter en 1845 y tiene estatus consultivo en el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas desde 2014. Sus actividades están establecidas por estatuto: la Ley de Abogados de 1974, la Ley de tribunales y servicios legales de 1990, la Ley de acceso a la justicia de 1999 y la Ley de servicios legales de 2007.

El programa internacional “Abogadas en la Profesión” de la Law Society tiene como objetivo incrementar el nivel de igualdad de género en el sector legal. Combinado con iniciativas, como capacitaciones, eventos, presentaciones de propuestas políticas, investigaciones conjuntas, mesas redondas y planes de acción, intentamos crear las condiciones para un cambio a largo plazo y progresar hacia la igualdad de género en el sector.

En junio 2019, la Law Society publicó su informe global *“Abogando por el cambio: Transformando la Profesión Legal a través de la Igualdad de Género”*. Uno de los principales retos que el informe resalta es la falta de datos (cualitativos y cuantitativos) sobre las experiencias de las abogadas en la profesión. Por esa razón, la Law Society inició una serie de proyectos de investigación en diversas jurisdicciones con el apoyo de una serie de actores locales - asociaciones y colegios de abogacía, firmas de abogacía, personas abogadas que trabajan en instituciones - con la intención de comenzar a fortalecer la posición de la mujer en el sector legal.

Este proyecto es un esfuerzo entre la Law Society y la Comissió de Dones Advocades del Il·lustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB):

1. Una primera fase realizada entre el 1 febrero – 30 marzo 2021, que consistió en una encuesta en Catalunya que obtuvo 305 respuestas con 8 encuestas omitidas para reducir el margen de error: así que sólo se tomaron en cuenta 297 respuestas.
2. Una segunda fase que consistió en 4 mesas redondas organizadas entre septiembre y octubre 2021 con 35 abogadas del sector privado, público, ONG, y de la sociedad civil. Las discusiones en las mesas redondas se implementaron bajo los reglamentos de *Chatham House*. Esto significó que las participantes podían utilizar la información recibida, pero sin identificar ni/o atribuir ni la identidad, ni la afiliación de las participantes, con el fin de fomentar la libre expresión de todas ellas. En las mesas redondas se discutieron los resultados de la encuesta y se exploraron preguntas específicas para identificar soluciones creativas en un entorno seguro y sin prejuicios. Todas las participantes tenían el mismo nivel, sin importar jerarquías.
3. Una última tercera fase que consiste en el presente informe final que contiene recomendaciones, e incluirá una socialización de los resultados.

03.

Definiciones

1. Autocuidado

La [Organización Mundial de la Salud](#) define el autocuidado como “la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover, mantener la salud, prevenir enfermedades y afrontar las enfermedades con o sin el apoyo de un proveedor de atención médica”.

2. Conciliación personal, familiar y laboral

Plan Óptima define la conciliación como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, modificar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes.

3. Cuotas

Las cuotas de mujeres, implementadas de forma legislativa y/o como parte de políticas internas en una organización, significa que las mujeres deben constituir un cierto número o porcentaje de la plantilla de trabajo y/o en puestos de liderazgo, lo que pone el énfasis en el proceso de contratación de personal. La mayoría de las cuotas apuntan a aumentar la representación de las mujeres en plantilla y/o puestos de liderazgo, debido a la subrepresentación de las mujeres. Esto es particularmente relevante ya que las mujeres generalmente constituyen el 50% de la población en cualquier país. Estas son medidas temporales hasta que se consiga la equidad de género.

4. Igualdad y brecha salariales de género

La brecha salarial de género es una métrica que mide la diferencia salarial (o salarios o ingresos) entre mujeres y hombres. Es una medida de la desigualdad entre hombres y mujeres, y captura un concepto que es más amplio que el concepto de igual salario por igual trabajo. La "igualdad salarial" se refiere a las tarifas y/o métodos de remuneración establecidos sin discriminación por razón de sexo. La brecha salarial de género mide la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en una organización o en el mercado laboral.

5. Manipulación psicológica o “gaslighting”

La manipulación psicológica o “*gaslighting*” es una forma de abuso psicológico que consiste en manipular la percepción de la realidad del otro. La persona y/o grupo que abusa psicológicamente manipula, consciente y/o inconscientemente, a su víctima para que dude de su propio criterio a través de estrategias como negar algo que ocurrió, sembrar la duda en la víctima, que ya no sabe qué creer y esto le aporta ansiedad, angustia, confusión, baja autoestima, falta de confianza, etc.

6. Micromachismos

El término lo acuñó el psicoterapeuta español Luis Bonino Méndez en 1991 para dar nombre a prácticas que otros especialistas llaman “pequeñas tiranías”, “terrorismo íntimo” o “violencia blanda”. El fenómeno incluye ideas, gestos, actitudes y comportamientos cotidianos, interiorizados y justificados como naturales, que condicionan el día a día de las mujeres. Los micromachismos tienen un efecto pernicioso a nivel individual y colectivo. Los micromachismos,

03.

Definiciones

o mejor llamados, 'machismos cotidianos' son conductas, gestos, comentarios y acciones con las que convivimos, que estructuralmente son percibidos como normalidad, y que tienen como fin colocar a los hombres por encima de las mujeres.

7. Micro agresiones

Las microagresiones de género son intercambios cotidianos, matizados y de baja intensidad, breves, sexistas, que denigran o desprestigian a las mujeres, así como acciones que se dirigen negativamente hacia las mujeres. Una microagresión puede ser intencional o accidental. Es una forma de discriminación. Es posible que las personas que usan las microagresiones no lo hagan con mala intención; pero la lenta acumulación de estas microagresiones puede generar baja autoestima, sentimientos de alienación y, eventualmente, problemas de salud mental. También contribuyen a crear un ambiente de trabajo tóxico. El Psicólogo Derald Wing Sue definió tres tipos de microagresiones:

- **Micro ataques:** Un micro ataque se produce cuando una persona se comporta intencionalmente de forma discriminatoria, aunque no pretenda ser ofensivo. Un ejemplo de un micro ataque es una persona que cuente un chiste racista y luego diga, "sólo estoy bromeando".
- **Micro insultos:** Un micro insulto es un comentario o acción que es discriminatoria accidentalmente. Por ejemplo, esta podría ser una persona que dice a una médica u otra profesional originaria de una minoría étnica: "tu gente debe sentirse orgullosa".
- **Micro invalidaciones:** Una micro invalidación ocurre cuando el comentario de una persona invalida o menosprecia las experiencias de cierto grupo de personas. Un ejemplo de una micro invalidación sería que un hombre le diga a una mujer que "el machismo no existe en la sociedad actual".

8. Prejuicio (consciente y / o inconsciente)

El "prejuicio" se refiere a actitudes o estereotipos - tanto positivos como negativos - que afectan nuestra comprensión, decisiones o acciones con respecto a un individuo o grupo de individuos. Este prejuicio puede ser consciente y/o inconsciente. Este prejuicio se convierte en un arma de doble filo que, aunado a las limitadas formas de liderazgo implementadas, afecta directamente a las mujeres. El primer índice de normas sociales de género analizó datos de 75 países que, en conjunto, albergan a más del 80% de la población mundial. El análisis revela que, a pesar de décadas de progreso para cerrar la brecha de igualdad entre hombres y mujeres, cerca del 90% de hombres y mujeres tienen algún tipo de prejuicio contra las mujeres, lo que proporciona nuevas pistas sobre las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad.

9. Trabajo flexible y trabajo ágil

El "trabajo flexible" a menudo significa que, si bien el número de horas de trabajo efectivo sigue siendo el mismo, hay flexibilidad en organizar los tiempos de inicio y finalización y la capacidad de trabajar de forma remota. De acuerdo con el [World Economic Forum](#), el trabajo flexible es una de las grandes tendencias del trabajo del futuro y una manera más humana de entender el trabajo que apuesta por flexibilizar las estructuras aplicando tecnología y adaptándose a las necesidades puntuales de personas y empresas.

04.

Breves antecedentes sobre la Igualdad de Género en España

La participación de mujeres en los distintos ámbitos del poder político se ha incrementado notablemente en España en los últimos años. La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo 2007, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

De acuerdo con ONU Mujeres, España cuenta con el 91.7% de los marcos legales que promueven, hacen cumplir y monitorean la igualdad de género, con un enfoque en la violencia contra las mujeres. En febrero de 2021, el 44% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres. Sin embargo, aún queda trabajo por hacer en España para lograr la igualdad de género.

En diciembre de 2020, sólo se disponía del 50% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) desde una perspectiva de género. Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los bienes (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías comparables para un seguimiento regular. Cerrar estas brechas de datos de género es fundamental para lograr los compromisos de los ODS relacionados con el género en España.

En diciembre de 2020 el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos analizados ha aumentado en más de ocho puntos respecto del año anterior, situándose en un 47.5%, frente al 39.1% de 2019. En el año 2020, analizando individualmente cada partido político y teniendo en consideración el criterio de presencia equilibrada de la Ley de Igualdad, los partidos políticos que cumplieron con este criterio fueron el Partido Socialista Obrero Español, Podemos, Izquierda Unida, Ciudadanos, Esquerra Republicana de Catalunya y Coalición Canaria. VOX, con un 25.0% y Partido Popular, con un 33.3% en sus Comités ejecutivos fueron los partidos con menos presencia femenina. La presencia de mujeres en el Consejo Ciudadano de Podemos fue del 50%.

En lo que se refiere a la participación de mujeres en el Gobierno, cabe indicar que, tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2020, se ha formado un nuevo Gobierno de coalición del Partido Socialista Obrero Español y Unidas Podemos, en el que hay 11 Ministerios y Vicepresidencias ocupadas por mujeres de un total de 23 componentes del Consejo de Ministros, lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 47.8%.

En España en el año 2014, la brecha de género (hombres-mujeres) en las tasas de empleo de la población de 16 años en adelante, alcanzaba un valor de 10.3 puntos. En el período 2014 - 2019 aumentó 1.2 puntos alcanzando un valor de 11.5 puntos en el año 2019. En este aumento de la brecha de género influyó de manera notable la mayor tasa de empleo de los hombres con relación al aumento de la tasa de empleo de las mujeres en este periodo. Datos de ONU Mujeres indica que las mujeres y niñas mayores de 20 años dedican el 19% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 8.6% que dedican los hombres.

04.

Breves antecedentes sobre la Igualdad de Género en España

En cuanto a las labores domésticas y de cuidado familiar, según datos del INE de 2016 sobre los usos del tiempo, las mujeres españolas dedican diariamente aproximadamente cuatro horas y media a las tareas del hogar y del cuidado de menores, mayores, o familiares dependientes, a diferencia de los hombres que se ocupan de estas labores dos horas y media de su tiempo. Según la información que proporciona la submuestra de la EPA (Encuesta de Población Activa) del INE, en el año 2019, 329.900 personas ocupadas trabajaron a tiempo parcial con objeto de disponer de más tiempo para cuidar de personas dependientes, lo que supuso un 7,9% menos que en el año anterior. La mayoría de quienes trabajaron a tiempo parcial para poder a la vez ejercer la labor de cuidadoras (el 91,3%), fueron mujeres (301.200 personas). El 52,1% de ellas consideraron que no hay servicios adecuados para la atención de personas dependientes (niños, adultos, enfermos, personas con discapacidad, etc.) o que no pueden costearlos.

Por otro lado, todavía persiste la violencia de género en España. En el año 2019, 55 mujeres murieron a manos de sus parejas o exparejas. Esta cifra supone un incremento respecto del año anterior, en el que se produjeron 51 víctimas mortales. Tan solo 11 de las víctimas mortales (20% del total), habían denunciado a su agresor y únicamente 4 víctimas mortales (7,27% del total), tenían medidas de protección en vigor cuando se produjeron los hechos. Según la relación entre la víctima y el agresor, en 40 casos eran pareja (cónyuges, compañeros sentimentales o novios) y en 15 casos eran exparejas o estaban en fase de ruptura. Los porcentajes de una y otra circunstancia representan, respectivamente, el 72,7% y 27,3%. La víctima y el autor convivían en el momento del homicidio en 36 casos (el 65,5% del total) y no había convivencia entre ambos en 12 casos (37,3%). En 7 de los casos no consta si convivían o no. Según el grupo de edad, las víctimas mortales con 30 o menos años fueron 11 (lo que representa el 20% del total), las que tenían entre 31 y 70 años fueron 41 (74,54%) y las de 70 o más años fueron 3 (el 5,5%). De las 55 víctimas mortales registradas durante 2019, 33 (el 60%) tenían nacionalidad española y 22 (el 40%) eran ciudadanas extranjeras.

Por otro lado, el informe *Women in business* indica que se ha incrementado la presencia de la mujer dentro de los cargos de dirección, pero aun así, el porcentaje de mujeres españolas directivas es de sólo un 27%. En el sector legal, de acuerdo con el Consejo General de la Abogacía Española, a fecha 1 marzo de 2020, había 149.779 profesionales ejercientes de la abogacía colegiadas, de las que 83.987 (56,08%) eran hombres y 65.792 (43,92%) eran mujeres. Sin embargo, en la franja de edad entre 30 y 35 años, las mujeres representan el 56% de las personas colegiadas. Es decir que, en la actualidad, se están incorporando a la profesión más mujeres que hombres. No obstante, de acuerdo con los indicadores del ICAB en materia de igualdad, en Barcelona únicamente un 33,4% de las socias de despachos profesionales son mujeres.

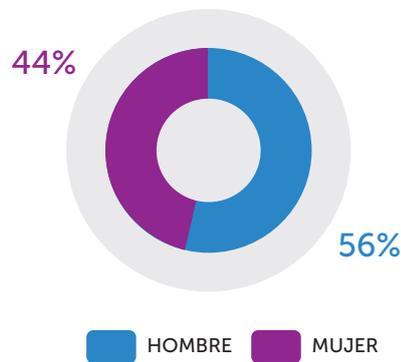
En lo que respecta al sector judicial, las mujeres ocupan el 54,8% de los puestos en la carrera judicial, pese a que sólo 16 mujeres son Magistradas en el Tribunal Supremo, frente a 57 hombres. En Catalunya, el 55,9 % de las Juezas son mujeres, frente al 44,1% de hombres. En el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya hay 19 Magistradas, frente a 33 Magistrados, según el informe de la estructura de la Carrera Judicial de 2021, emitido por el Consejo General del

04.

Breves antecedentes sobre la Igualdad de Género en España

Poder Judicial Español. Es decir que también en la Administración de Justicia, tanto a nivel estatal como autonómico, se evidencia una presencia femenina mayoritaria en la profesión, con una llamativa infrarrepresentación en los órganos jerárquicamente superiores.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



Finalmente, en el ámbito académico se repite, o incluso se agrava el panorama de desigualdad en los puestos de alta responsabilidad, siendo una aplastante minoría las mujeres que ocupan plazas de catedráticas, oscilando en las 7 Universidades públicas catalanas, entre un 8.37% de mujeres Catedráticas en la Universitat Politècnica de Catalunya; un 28.87% de mujeres catedráticas en la Universitat Pere Vigili de Tarragona. En Barcelona, se sitúan entre un 24.71% en la Universitat Autònoma de Barcelona, un 19.68% en la Universitat Pompeu Fabra.

05.

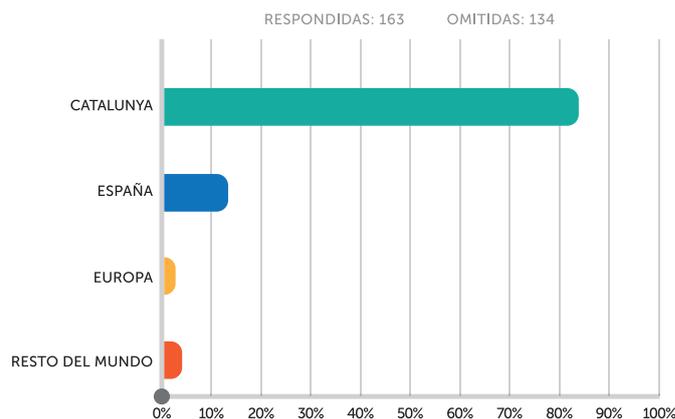
Encuesta de opinión y planteamiento del problema de la igualdad en el sector legal

Datos Generales de la Fase 1 (la Encuesta)

La encuesta formulada se basó en temas preseleccionados, siguiendo los patrones de las encuestas que de forma análoga lleva adelante la Law Society of England and Wales, en colaboración con organizaciones de abogados y abogadas. El propósito fue generar datos sobre la situación de la igualdad de género en el sector legal con el objetivo de impulsar cambios positivos en este ámbito.

Sobre las personas encuestadas

Un 84.05% de encuestados/as trabajan en Catalunya comparado con un 11.66% en el resto de España; 1.84% en Europa y 2.45% en el resto del mundo.



Respecto de los años de ejercicio profesional de las personas encuestadas, el resultado fue:

| AÑOS DE EJERCICIO PROFESIONAL (RANGO) | NÚMERO |
|---------------------------------------|--------|
| 1-9 | 40 |
| 10-19 | 42 |
| 20-29 | 57 |
| 30-39 | 15 |
| 40-49 | 4 |
| 50+ | 2 |
| OMITIDOS | 137 |
| TOTAL | 297 |

06.

Factores principales que motivaron la participación en esta investigación

1. Crear una profesión más inclusiva que beneficie las nuevas generaciones

Las participantes dijeron estar motivadas en trabajar por la igualdad de género en el sector de la abogacía, para que promueva la realización del potencial de las abogadas, con el fin de crear una profesión más inclusiva que beneficie a las nuevas generaciones.

2. Eliminar las diferencias en el trato entre hombres y mujeres en la profesión

Las participantes coincidieron en que, después de la maternidad se concienciaron sobre la diferencia en el trato entre hombres y mujeres en el sector y sobre lo que supone para la mujer ejercer la abogacía simultáneamente con la experiencia de la maternidad. Expresaron que en muchos casos la maternidad se había convertido en un obstáculo para progresar en sus carreras profesionales. Otras participantes expresaron su motivación a participar en la búsqueda de soluciones preventivas a esa situación antes de quedar embarazadas, ya que conocen a través de sus colegas de profesión esta problemática.

3. La desigualdad de género existe y representa un problema para la profesión

Las participantes concluyeron que, pese a que estamos en el siglo XXI, los problemas de la discriminación por razón de género persisten y los problemas laborales que exponen ilustran serias dificultades con la conciliación familiar y profesional. Asimismo, es notable que la experticia legal y las cualificaciones académicas de las abogadas no son plenamente tomadas en cuenta a la hora de reflejar sus salarios, ni sus oportunidades de crecimiento profesional, debido al sistema patriarcal. Además, las abogadas se sienten limitadas debido a la falta de oportunidades de trabajo y de promoción, ya que las estructuras existentes perpetúan la desigualdad. Por estas razones, las participantes enfatizaron su insatisfacción en materia de igualdad en el sector legal.

4. El impacto negativo de la falta de conciliación

Varias participantes comentaron que cuando decidieron ser madres se le hizo más difícil la conciliación, por varias razones: (i) el efecto de la pérdida de facturación (lo cual puede impedir contrataciones a futuro); (ii) las mujeres se “retrasan” en continuar avanzando en su formación profesional y académica a raíz de la maternidad; (iii) falta de conciencia de género en el tema de la conciliación, tanto en el hombre como en la mujer, donde las responsabilidades familiares comúnmente recaen mayoritariamente sobre la mujer.

06.

Factores principales que motivaron la participación en esta investigación

5. El sistema de valores dentro de la profesión se encuentra desequilibrado

Las participantes advirtieron que el sector ha creado un círculo vicioso con una cultura que valora las jornadas de largas horas de trabajo, lo que no necesariamente significa que exista mayor productividad. Esta cultura crea serios problemas de salud física y mental, tanto para los hombres como para las mujeres, pero penaliza especialmente a las mujeres que son quienes mayoritariamente compatibilizan su vida profesional con el ejercicio de las tareas de cuidados, y esto debe cambiar para una profesión más sana y equilibrada.

6. Falta de sororidad e intercambio entre las mujeres juristas

Las participantes reconocieron la necesidad de aprender a ayudarse mutuamente, ya que existen una serie de prejuicios conscientes e inconscientes que todavía se toleran socialmente y que afectan tanto a las abogadas en la profesión, como a las mujeres en general y a la sociedad. Las participantes dijeron estar motivadas para formar un foro para discutir y avanzar en materia de género, ya que el trato igualitario es una lucha común y es un derecho.

Mesas redondas y desafíos detectados como obstáculos para el progreso en la igualdad en el sector legal

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

1. La maternidad como obstáculo consciente e inconsciente

“Para mí la maternidad fue el momento de despertar lo que significaba para mí la profesión, ya que me penalizó de dos maneras: perdí una oportunidad de promoción y perdí los bonus. (Comentario anonimizado).”

La gran mayoría de participantes dijeron haber vivido situaciones de desigualdad y una diferencia marcada en el trato entre hombres y mujeres, tanto en el seno familiar como en el mundo profesional, que se hicieron más evidentes cuando se convirtieron en madres. En una sociedad patriarcal, la maternidad se ha convertido en un obstáculo para el desarrollo personal y profesional, ya que después de tener hijos la mayoría de las participantes afirman que no fueron tratadas equitativamente, y ello les ha dificultado disfrutar poder disfrutar de una maternidad digna.

“Estaba embarazada, ya a punto de tener mi bebé, y me suspendieron un juicio que se señaló a sabiendas, pese de haber pedido otra fecha, para cuando yo ya estaría con el bebé recién nacido. No me lo quisieron suspender para más adelante. Tuve que ir al Juicio con el cochecito del bebé recién nacido y con mis padres para quedarse con el niño en el pasillo del juzgado. Esto es inaudito en el siglo XXI.” (Comentario anonimizado).”

Algunas participantes dijeron haberse visto forzadas a esconder su maternidad y/o el hecho de que eran madres para no arriesgar su progreso profesional. Una participante comentó que durante su embarazo tuvo que trabajar, y en su último mes, tuvo que ir a juicio ya que ni el juez, ni el abogado de la contraparte querían posponer el juicio. Después tuvo que llevar al bebé a la corte y pedir un receso para amamantar, lo cual no fue fácil ya que no había comodidades disponibles o eran inapropiadas. En muchas de estas ocasiones, las participantes se han visto forzadas a tomar la decisión de renunciar a sus puestos de trabajo por cuenta ajena en despachos legales, en vez de demandar cambios, ya que confrontar modelos estereotipados de gestión de despachos les habría causado problemas. Una participante recibió un comentario de un colega de su despacho que le dijo que ahora que estaba en edad de tener hijos, iba a tener menos oportunidades de salir de la ciudad para atender casos fuera.

Algunas tuvieron miedo de pedir la baja de maternidad, debido a que se asume que “si eres madre no tienes el mismo nivel de compromiso con el trabajo”. Las participantes enfatizaron que es necesario que el discurso sobre la maternidad cambie para que las abogadas puedan tener una maternidad digna. La maternidad debería verse como un elemento de empoderamiento, no como un obstáculo, ya que durante el proceso de la maternidad también se desarrollan otras habilidades, que luego resultan útiles para el desarrollo profesional de una persona.

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

“Como abogada, por ser madre, se te cuelga una etiqueta. Entonces decidí esconder que era madre. Por eso he hecho videoconferencias en el baño para que no vieran a los niños. En un momento pedí salir a las seis de la tarde, pero las reuniones importantes eran a partir de las siete. Como “premio de consolación” me ofrecieron ser secretaria de las juntas, pero yo quería seguir en primera línea de fuego. Por eso renuncié.” (Comentario anonimizado).

2. Conciliación familiar

“En términos de conciliación familiar, lo que he ido consiguiendo ha sido a través de negociaciones, discusiones y mantenerme firme. Creo que la mujer debe hacer entender a su pareja la necesidad de la corresponsabilidad. Ni los hombres, ni las mujeres, deberían sacrificar la familia por el trabajo ni viceversa.” (Comentario anonimizado).

Las participantes compartieron que la responsabilidad del cuidado familiar y de personas dependientes recae casi exclusivamente sobre la mujer, lo que produce una sobrecarga de trabajo. La discriminación de género se justifica culturalmente, a pesar de tener un impacto negativo tanto en la parte económica como en materia de derechos. La doble carga de trabajo se debe al rol tradicional de la mujer, ya que los hombres con hijos no parecen tener la misma sobrecarga. Asimismo, con la sobrecarga profesional y familiar es muy difícil establecer un equilibrio personal, lo que afecta directamente el bienestar de las abogadas. La conciliación todavía es un punto álgido y de tensión entre las parejas.

“La maternidad nos roba años de capacitación, ya que los compañeros hombres mientras tanto pueden dedicar más horas a su desarrollo profesional, porque no tienen que realizar el trabajo no remunerado en casa” (Comentario anonimizado).

3. El doble obstáculo de ser mujer e inmigrante

Las participantes reconocieron que tienen que esforzarse doblemente para obtener un trato equitativo dentro de la profesión y este esfuerzo se triplica si se trata de una mujer inmigrante; y se cuadruplica si se trata de una persona perteneciente a una minoría étnica.

Frecuentemente estos colectivos de abogadas se ven forzadas a establecer sus propios despachos, proyectos independientes, consultorías y otros negocios porque no tienen flexibilidad laboral, ni la remuneración ni un trato apropiado en los despachos legales por cuenta ajena.

4. Falta de sororidad entre las mujeres

El prejuicio no tiene género. Las participantes expresaron que, en muchas ocasiones, son las propias mujeres las que se expresan de manera discriminatoria respecto de otras mujeres. Algunas participantes compartieron haber recibido críticas discriminatorias de otras mujeres,

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

donde se les identificó como 'malas madres' por dedicarle tiempo a su carrera profesional o por querer mejorar sus cualificaciones académicas. Las participantes reconocieron que, aunque existan diferencias entre ellas, las mujeres necesitan trabajar en los problemas comunes para ayudarse y empoderarse las unas a las otras. Algunas empiezan a adquirir conciencia cuando quedan embarazadas, cuando pierden algún trabajo, o cuando experimentan obstáculos para avanzar en sus carreras. Asimismo, es preciso crear espacios seguros de discusión para aprender a verse como aliadas y no como competidoras.

Varias participantes comentaron haber tenido experiencias positivas con mujeres jefas, en las que mujeres socias les proporcionaron apoyo y abogaron para que tuvieran oportunidades de asumir casos significativos desde sus inicios en el despacho. Por contraste, otras participantes comentaron haberse encontrado con mujeres ocupando posiciones superiores, que actuaban con la actitud propia de las llamadas 'abejas reinas' – que se definió como una situación en la que las mujeres en puestos de autoridad, tratan a otras mujeres que trabajan en posiciones jerárquicamente subordinadas, de manera discriminatoria respecto de sus homólogos masculinos. En estos casos, las mujeres tienden a exhibir rasgos de liderazgo "masculinizados", donde asumen actitudes negativas y humillantes en contra de su propio género, para continuar avanzando individualmente.

5. Micromachismos y micro agresiones

"Cuando era joven, era becaria en un despacho de prestigio, mi jefe rompía la tensión con los clientes al inicio de las reuniones haciendo bromas sexistas. También he visto abogados hombres que faltan el respeto a juezas mujeres. Incluso ahora que soy socia en mi despacho actual, y el clima es muy correcto, aun así, cuando faltan insumos, los socios dicen: "¿Alguna compañera puede ir a comprar?".(Comentario anonimizado).

Las participantes coincidieron en que muchas veces no se es consciente de los prejuicios, micromachismos, y/o microagresiones, ya que la cotidianidad de estos comportamientos se ha normalizado (aunque no sean normales), y aún más en el lugar de trabajo. Las participantes expresaron que inicialmente no habían percibido estas conductas, hasta que tuvieron un proceso de empoderamiento. Una participante comentó que cuando confrontó un caso de micromachismo sufrido en su lugar de trabajo, un colega le levantó la mano agresivamente, pero en vez de enfrentarse, ella decidió renunciar a su trabajo, ya que no tenía certeza de que sería escuchada, o no cuestionada.

"Cuando ejercía, escuché comentarios entre abogados y con el Juez que eran absolutamente machistas. Ahora como 'head hunter', he tenido clientes que nos piden selección de personal para ocupar plazas en sus despachos, diciendo cosas como: "mujeres no", "se quedarán embarazadas", o piden "que estén buenas". En un caso, un cliente quería una mujer candidata para socia, para "limpiar la imagen del despacho y hacer ver que apostamos por ellas."(Comentario anonimizado).

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

Se ha advertido que en ocasiones tanto hombres abogados como jueces han hecho comentarios machistas e inapropiados, dirigiéndose a abogadas como “nena”, “guapa” y tratan de justificarse y normalizar este comportamiento tildándolas de ‘exageradas’ cuando les dejan en evidencia o les critican. Los micromachismos y microagresiones generan problemas de autoestima, ya que a las mujeres que ponen en evidencia estos comentarios, se les invalida a través de otros comentarios similares, tales como: ‘eres demasiado sensible’, ‘no tienes sentido de humor’, o ‘era una broma’. En uno de los casos relatados, la participante expuso que renunció a su trabajo porque no vio perspectiva de cambio; en otro caso, a la participante se le hizo creer que era su propia culpa y que no tenía buena memoria, llevándola a dudar de sí misma. Estos pueden ser ejemplos de manipulación emocional, es decir, cuando alguien hace o dice algo abusivo y luego niega que sucedió o trata de convencer a la persona ofendida, que es su culpa, que no tienen sentido de humor o que es demasiado sensible.

“Hay una normalización de la desigualdad y existe el paternalismo. Aún en el despacho me llaman “la chica”, a mis 40 años. Tienes que pelear tu posición todo el tiempo. Trabajo además con mujeres extranjeras, a quienes los maridos las aíslan, y cuando las dejan, se encuentran solas, sin conocimientos de sus derechos, y sin vínculos con la sociedad donde viven. En muchos casos, la mujer aún necesita la presencia del marido para ser tenida en cuenta.”(Comentario anonimizado).

6. Diálogo intergeneracional

Varias de las abogadas de mayor edad dijeron estar sorprendidas que, a pesar de los avances, las discusiones apuntaban a que las nuevas generaciones se están enfrentando a los mismos retos y dificultades que sufrieron ellas décadas atrás. Esto significa que o no se están haciendo bien las cosas, o que no ha habido cambios profundos.

“Antes de ir a una reunión con un socio, él me dijo: “asegúrate de no ponerte pantalones, sino una falda”. Y así lo hice. En ese momento no fui consciente del mensaje subrepticio que me estaba dando. Por contraste, mi hija adolescente fue al colegio con unos pantalones cortos, y yo misma no la quería dejar ir así. Porque tenemos una tendencia inconsciente a reprimirnos entre nosotras, y a nosotras mismas, y a juzgarnos por las apariencias.”(Comentario anonimizado).

Una participante compartió que a través de discusiones con su hija se ha dado cuenta que ella misma tiene prejuicios (conscientes e inconscientes), y lo notó en particular en relación con la vestimenta, así que se enfrentó a la necesidad de buscar cómo romper ese círculo, ya que no sólo le estaba generando problemas con su hija, sino consigo misma. Las participantes reconocieron que la reeducación para eliminar los prejuicios empieza por sí mismas.

Varias participantes comentaron con preocupación que entre las personas más jóvenes y adolescentes están resurgiendo las relaciones abusivas y machistas debido a la alta sexualización

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

de la imagen femenina en la música que consumen y en las relaciones mediante las redes sociales. Son nuevas versiones del machismo que directa o indirectamente atentan contra las aspiraciones de las mujeres. Algunas participantes señalaron un nuevo problema con las redes sociales donde en ocasiones se limitan las opciones profesionales de las mujeres, proponiendo frecuentemente estereotipos sesgados, por ejemplo, ofertas de trabajo para las mujeres como “*influencers de redes sociales*” sin requerir formación académica, fomentando una imagen femenina cosificada.

7. El rol de los hombres

“Hay compañeros hombres que nos desprestigian delante de los clientes para justificar una mala actuación profesional de ellos. Y no lo puedo denunciar, porque no tengo pruebas y ellos generalmente lo negarán.” (Comentario anonimizado).

Existe muy poca comprensión de la problemática de la mujer entre algunos hombres. Muchas veces ellos no están interesados en solucionar el problema, porque la carga de trabajo familiar no recae sobre ellos de forma paritaria.

“He vivido casos de compañeros hombres que se enfadan si haces el juicio mejor y al final no te saludan. En los casos de divorcios es habitual que los abogados identifiquen a la clienta con la abogada.” (Comentario anonimizado).

Por otro lado, algunos hombres abogados que pretenden modificar su rol tradicional, se enfrentan a múltiples críticas, provenientes en ocasiones tanto otros hombres como de algunas mujeres, cuando deciden tomar el permiso íntegro de paternidad, lo que dificulta también una conciliación más equitativa y les obstaculiza vivir una paternidad digna.

8. El rol de los hombres como agentes de cambio

“La solución nacional debería venir desde el gobierno; por ejemplo, la baja por paternidad debería ser legalmente obligatoria durante toda su duración para los hombres, ya que los padres deben asumir al menos el 50% de la carga de la casa y los hijos para que las mujeres puedan concentrarse en también en su carrera profesional.” (Comentario de una persona encuestada).

Todas las participantes estuvieron de acuerdo que el rol de los hombres es vital para generar elementos transformadores que empujen más rápidamente hacia la igualdad de género, donde los éxitos personales y profesionales se compartan, así como compartir aprendizajes en la conciliación familiar y profesional. Asimismo, la paternidad es algo que también se debe valorar. El permiso por paternidad y maternidad, deben ser ambos obligatorios durante todo el período, como mecanismo para promover la igualdad.

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

“Es indignante cuando se critica a los abogados jóvenes que piden la baja por paternidad debido a los roles tradicionales. Por eso quiero aportar mi granito de arena. Hay mucho estigma con relación a la flexibilidad en el trabajo. Y el prejuicio no tiene género.”
(Comentario anonimizado).

La desigualdad de género afecta tanto a los hombres como a las mujeres, de distintas formas y con intensidades diferentes, así que es para el beneficio de toda la profesión recibir formación en materia de igualdad de género.

9. Algunos clientes prefieren recibir apoyo legal de abogados hombres

“Llevo 28 años ejerciendo. Cuando era joven sufrí discriminación por la falta de confianza que inspiraba al cliente la imagen de una mujer y joven. Luego pasé por la maternidad y tres días de después de una cesárea tuve que ir al Juzgado. El ICAB no me respaldó en esta ocasión. Los compañeros hombres no tienen los mismos problemas y no entienden tampoco los problemas de las mujeres abogadas.”(Comentario anonimizado).

Algunas participantes compartieron que algunos clientes prefieren recibir apoyo legal de abogados hombres, debido a un prejuicio consciente y/o inconsciente acerca de la imagen de menor solvencia profesional que le inspira una abogada mujer a primera vista. También, algunas participantes han recibido comentarios de clientes sobre su aspecto y apariencia, que dejan claro que están valorando factores ajenos a lo profesional. En el sistema judicial las mujeres Magistradas no notan tanto este tema debido al nivel de autoridad que confiere la toga. Pero sí observan que la mujer tiene que trabajar doblemente para conseguir sus objetivos; y más cuando es joven, ya que a priori se considera que no están preparadas, o no tienen suficientes conocimientos o experiencia.

“Soy abogada y economista y trabajo en una empresa familiar. He notado desconfianza por parte de clientes y compañeros - desconfianza profesional por ser mujer. Algunos clientes se han ido a otros despachos porque quieren escuchar a un socio. Por otra parte, en relación con los planes de igualdad, en mi opinión, la mayoría de las empresas sólo lo hacen por “apariencia” ya que no ha habido grandes cambios.”(Comentario anonimizado).

10. Prejuicios durante entrevistas de trabajo

En el marco de las entrevistas de trabajo todavía persisten preguntas inapropiadas como si tienes marido/novio y si piensas quedar embarazada pronto.

11. Tareas de menor cualificación o subordinadas asignadas a mujeres de igual cualificación que sus compañeros, sólo por razones estereotipadas

“Soy joven y desde el primer día de prácticas antes de acabar la carrera, en el despacho me dejaban tareas de servicios (abrir la puerta, servir el café). Me ha impactado el ser

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

mujer joven. "Tuve que disfrazarme" en el despacho para "ajustarme" a los parámetros y al estereotipo de "sumisión para no ser penalizada."(Comentario anonimizado).

Se asume que la mujer tiene que jugar un papel de subordinada; por ejemplo, en un bufete, los colegas hombres asumen inconscientemente que las mujeres tienen que comprar los insumos cotidianos de la oficina, a pesar de que estos recursos son de uso colectivo. Varias participantes comentaron que en sus compañías se esperan ciertos roles de las mujeres como servir el café y tolerar comentarios inapropiados.

12. La educación sobre la igualdad de género debe de comenzar desde los hogares

"He vuelto hace dos meses de la maternidad y no he reducido la jornada. He viajado. He hecho horas extras para asegurar que estaba al tope de mi trabajo. Aun así, un compañero de 27 años me dijo "qué pena que vas a viajar, ahora que eres mamá". También, cuando estaba embarazada, veía cómo te seleccionaban los colores: azul, si es niño; rosa, si es niña. Todo para mantener una tradición que perjudica a la mujer. Como soluciones creo que es necesario que hombres y mujeres nos eduquemos desde el hogar en la igualdad."(Comentario anonimizado).

Todas las participantes estuvieron de acuerdo que la igualdad de género debe de comenzar desde los hogares con la educación de los/as hijos/as a través de la eliminación de actitudes y comportamientos que perpetúan la división de roles en perjuicio de la mujer.

13. Desmitificando la meritocracia

"En un inicio yo creía en la meritocracia y en la justicia del sistema, hasta que me di cuenta de que progresaban antes colegas hombres con menos méritos que yo. Muchos colegas se iban a jugar al golf con los socios, donde tenían la oportunidad de hablar de casos, se tomaban decisiones, y se fortalecían los lazos entre ellos. Yo descubrí esto por pura casualidad, cuando estaba buscando a mi jefe por la oficina para entregarle un trabajo. Esto me mostró las desventajas de mi situación en una sociedad patriarcal." (Comentario anonimizado).

Varias participantes expresaron que la sociedad les inculca el mito de que existe la meritocracia, pero la realidad es muy distinta, ya que en el mercado laboral existen muchas sutilezas completamente ajenas al mérito profesional, que fomentan o impiden el crecimiento profesional de una persona, y que están relacionadas con los prejuicios, la educación, la clase social, las redes profesionales, y una cultura del despacho o 'cultura corporativa' - la existencia de un conjunto de valores, hábitos y costumbres que caracterizan a algunas firmas legales - que dificultan o impiden avanzar profesionalmente a la mujer.

"En el sector legal se pasa 'del puro a la copa', y así es como se edifican las redes profesionales masculinas; lo cual significa que no existen espacios para crear redes donde las mujeres puedan participar."(Comentario anonimizado).

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

Algunas participantes comentaron que, en ciertas firmas legales, las diferencias en el trato entre hombres y mujeres son evidentes en perjuicio de las mujeres, y también se reflejan esos obstáculos en las condiciones requeridas para acceder a puestos de mayor responsabilidad. Todavía no existen políticas de igualdad de género en la mayoría de despachos de abogacía, y muchas abogadas tampoco cuentan con apoyos de personas dentro de sus despachos que cumplan funciones de espónsores, mentorías y/o coaching que contribuyan a incrementar el potencial y talento profesional femenino. Además, las oportunidades de formar redes profesionales usualmente se llevan a cabo mediante actividades sociales durante la noche o los fines de semana, lo que provoca que un buen número de mujeres queden excluidas, o no puedan participar. Estos son sólo algunos obstáculos que impiden que la meritocracia sea el verdadero motor del crecimiento profesional.

14. Falta de políticas y/o iniciativas internas de las empresas y despachos en materia de igualdad de género y/o formación

Al ser consultadas sobre la existencia de políticas o iniciativas internas en materia de igualdad de género, un 43.70% de las encuestadas respondió que en sus empresas no existen políticas ni iniciativas en materia de igualdad de género comparado con un 27.22% que respondieron positivamente y sólo un 14.79% dijo contar con políticas de diversidad e inclusión en sus despachos. En aquellos casos donde ya existen políticas de igualdad, la opción mayoritaria es la política de trabajo flexible. De 176 mujeres que respondieron a esta pregunta, 85 consideran que no existen políticas ni iniciativas internas en materia de igualdad de género, 59 consideran que son de cumplimiento estrictamente formal y sin consecuencias reales. Tan solo 32 mujeres afirman que en sus organizaciones las políticas de igualdad son de cumplimiento pleno y efectivo.

En la opinión de algunas participantes, muchas empresas tienen protocolos de igualdad, pero están allí con fines publicitarios, ya que fingen ser virtuosas desde el punto de la igualdad. Sin embargo dichos valores siguen sin ser implementados en los hechos con medidas concretas. Afirman que las cuotas pueden ser el mejor mecanismo para lograr la igualdad, pero todavía no se avanza de forma sustancial en esta dirección.

15. Prejuicios por apariencia y el tono de voz

“Cuando ejerces la abogacía como mujer, se espera que seas más agradable, que no cuestiones al jefe, se mira cómo vas vestida. Me acuerdo de mí misma adaptándome a esa perspectiva.”(Comentario anonimizado).

Varias participantes dijeron que sólo por el hecho de tener una voz suave y no ser notablemente agresivas se asume por parte de los clientes que no son eficientes, o no están suficientemente comprometidas con el resultado esperado de su trabajo. Sin embargo, reivindican que no se necesita vociferar, ni ser agresiva para obtener buenos resultados como abogada, ya que

07.

Desafíos con relación con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

hay otras formas de trabajar igualmente productivas y eficientes. Paradójicamente, expresan que también se espera que las mujeres sean agradables, no agresivas, se espera que no cuestionen, que sean sumisas y obedientes.

"Nosotras nos hemos ajustado a esa situación así que hay que reconocer cuando ocurre, y darnos permiso para vestirnos como queramos; independientemente de los patrones. Tenemos que contrarrestar formalismos que no ayudan a la mujer para romper con los esquemas culturales." (Comentario anonimizado).

16. Acoso sexual como un componente intimidatorio

Aún en la actualidad, en el ámbito del ejercicio de la abogacía persisten casos de acoso sexual, y las víctimas todavía omiten denunciar estas situaciones por temor a las represalias. Un 61.54% de las encuestadas respondieron que no existen procedimientos para proteger a las personas trabajadoras de algunos bufetes legales frente a conductas abusivas y no deseadas que violen la dignidad de las personas o creen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en sus organizaciones. Por otro lado, sólo un 13.02% contestaron que sí existen medidas, pero que su cumplimiento es estrictamente formal, sin consecuencias reales. Sólo un 25.44% respondieron que existen medidas y su cumplimiento es pleno y efectivo.

Respecto de la existencia de una política para abordar el acoso sexual y/o la intimidación en el lugar de trabajo, 68.05% respondió que no existe, comparado con un 31.95% que respondió positivamente. Varias personas encuestadas comentaron que no conocían ningún procedimiento en sus lugares de trabajo y se han visto en la situación de tener que autogestionar su caso cuando se han enfrentado a alguna de estas situaciones de acoso sexual. Algunas personas encuestadas refirieron haber sufrido maltrato psicológico y menosprecio por haber denunciado el acoso que estaban sufriendo. Otro grupo respondió que como trabajan de forma autónoma éste no es un problema para ellas.

En las mesas redondas quedó en evidencia que varias participantes decidieron no denunciar casos de acoso sexual o por razón de sexo por temor a posibles repercusiones y debido a la complicidad que existía entre sus colegas hombres y algunas mujeres. Además, comentaron que una denuncia les habría repercutido negativamente a ellas, ya que todavía existe el estigma de culpar a la víctima de provocación y el riesgo de no ser creídas. Tampoco existe un canal claro y seguro donde se puedan realizar este tipo de denuncias. Además, la falta de solidaridad entre colegas, tanto hombres como mujeres en el sector legal, no contribuye a que las mujeres se sientan apoyadas en estos procesos de denuncias.

08.

Desafíos respecto del trabajo flexible

“Se debería aumentar considerablemente la corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidados, y mediante la adopción de medidas de flexibilización de jornada también por parte de los hombres.”(Comentario anonimizado).

El presentismo (hasta el inicio de la pandemia), continúa siendo uno de los desafíos más grandes para la consolidación del trabajo flexible. El presentismo laboral, se refiere a acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del propio puesto de trabajo. El V Informe Adecco sobre Presentismo Laboral expresa que durante los diez años que han transcurrido desde el inicio de la crisis financiera, se aprecia cómo desde 2008 hay una tendencia al aumento del presentismo en España. La organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en las empresas españolas (sólo un 39% aplica medidas de trabajo flexible para más del 25% de la plantilla), fomentan tanto el presentismo como el absentismo, si bien se aprecia que en el entorno de las PYME se está mejorando la propuesta de flexibilidad laboral.

En la encuesta realizada por ICAB, las participantes respondieron contundentemente que están de acuerdo con que una cultura de trabajo flexible es fundamental para incrementar la diversidad en la profesión legal, con un 76.92% respondiendo de forma positiva comparado con sólo un 14.36% que respondió de forma negativa y un 8.72% de forma indiferente. Por otra parte, de 224 respuestas recibidas, 184 mujeres consideraron que las medidas de flexibilidad en la jornada laboral son mayoritariamente adoptadas por mujeres. Asimismo, las participantes en las mesas redondas coincidieron en que la flexibilidad laboral - relacionada con la posibilidad de variar horarios de las jornadas ordinarias de trabajo, así como con la posibilidad de variar el lugar desde donde se lleva a cabo la prestación de trabajo o servicio en general - son medidas eficientes que pueden contribuir a compatibilizar vida personal y profesional. Por contraste, algunas participantes expresaron que el trabajo flexible las ha hecho sentir aisladas y sin la posibilidad de tener una relación más personal. Asimismo, hubo quienes señalaron las dificultades relacionadas con la infraestructura laboral necesaria, ya que no todas tenían las mismas facilidades de tener un despacho en casa.

Hay que concienciar a los hombres, a las mujeres, a las empresas y a la sociedad en general que el trabajo flexible es algo absolutamente positivo que beneficia a todo el mundo.
(Comentario anonimizado).

En la encuesta, las respuestas estuvieron mayoritariamente a favor del trabajo flexible, enfatizando que, si la flexibilidad laboral gozara de mayor aceptación; es decir, si se consiguiera la eliminación del estigma al respecto, esto conllevaría un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral de las mujeres. Por otro lado, las participantes en las mesas redondas respondieron que es preciso acabar con el estigma del trabajo flexible, porque aquellos profesionales que ejercen modos de trabajo flexibles se perciben erróneamente como menos comprometidos con su vida profesional. Sin embargo, la pandemia ha normalizado mucho más el trabajo flexible, ya que se ha probado que se puede teletrabajar, y que las ventajas son

08.

Desafíos respecto del trabajo flexible

evidentes, especialmente para aquellas personas que tienen problemas de desplazamiento debido al tráfico y aquellas con responsabilidades familiares, compartidas o no compartidas. Además, expresaron que debería adoptarse un modelo de trabajo flexible sin discriminación, a fin de evitar las diferencias y fomentar la corresponsabilidad entre ambos sexos, ya que el trabajo flexible favorece, asimismo, la distribución de tareas de cuidados entre hombres y mujeres de forma igualitaria. Sin embargo, es importante tomar en cuenta aquellos grupos, como los/as abogados/as junior o recién graduados/as, que necesitan una formación integral, y para quienes el modo teletrabajo puede provocar una falta de referentes cercanos.

1. Claridad en la definición del trabajo flexible

Una participante comentó que en su trabajo los horarios son muy flexibles, porque los socios se han concienciado ya que son padres y entienden la problemática. Sin embargo, es necesario dotar de claridad al significado del concepto trabajo flexible para evitar que sea sinónimo de horarios imposibles. Algunas participantes comentaron que cuando se les había ofrecido trabajo parcial, terminaban trabajando tiempo completo, para no dar la impresión de que tenían falta de compromiso con el trabajo. La flexibilidad laboral, sobre todo en lo que respecta a fijar una adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora de común acuerdo con la parte empleadora, puede ser una medida de solución a mediano plazo, mientras simultáneamente se genera más conciencia acerca de la necesidad de la conciliación familiar equitativa. Una participante dijo que tener un sistema de trabajo flexible en el que programa reuniones por las tardes a primera hora, para facilitar la recogida de los hijos del colegio; y luego continúa trabajando en casa. Sin embargo, se reconoció que, en los despachos pequeños, la menor cantidad de recursos puede hacer más difícil un modelo de trabajo flexible, en comparación con los despachos internacionales, o más grandes.

2. Las horas largas de trabajo no reflejan alta productividad

“En los despachos existe una grave falta de flexibilidad en términos de horarios. Sólo porque estés más horas en el despacho, no significa que eres más productiva.”(Comentario anonimizado).

Las horas largas de trabajo en el sector legal no reflejan ni alta productividad, ni tampoco conllevan a un bienestar personal y profesional. La flexibilidad laboral es importante porque facilita el desarrollo profesional si es combinado con mejoras en el manejo del tiempo y la definición de prioridades.

3. La conciliación familiar y laboral y corresponsabilidad claves para la equidad de género

“Construir una cultura de coparentalidad a través de la educación realmente arraigada en la sociedad, para que los riesgos percibidos de contratar a una mujer o a un hombre sean los mismos.”(Comentario anonimizado)

08.

Desafíos respecto del trabajo flexible

Tanto las personas encuestadas, como las participantes en la mesas redondas reconocieron que son fundamentales el esfuerzo y la dedicación equitativa de ambas personas miembros de la pareja respecto de las tareas y responsabilidades del hogar y de la familia, para que ambos miembros puedan mantener un óptimo desarrollo tanto personal como profesional, en beneficio de toda la familia. De lo contrario, se está asumiendo que la mujer fuera de su trabajo está predestinada a asumir una serie de roles tradicionales y obsoletos por razones de su género.

4. Cambiar la mentalidad en la profesión para integrar el trabajo colaborativo

Las participantes coincidieron en que hace falta en la profesión aprender a funcionar de forma colaborativa y por proyectos, trabajando de forma colectiva y en grupos. Estas nuevas prácticas, aunadas con las formas diversas de resolución de conflictos, evitarían la judicialización excesiva y los costos elevados para los clientes, optimizando el tiempo de trabajo.

09.

Desafíos en el marco de la brecha salarial

Al abordar la brecha salarial por motivos de género, el 24.26% de las encuestadas respondieron que existe una brecha salarial que perjudica a las abogadas; 34.91% respondieron que la existencia de dicha brecha sólo es relevante hasta cierto punto; 21.89% dijeron que no existe brecha salarial; y 18.94% no respondió esta pregunta. En el tema de transparencia en el sistema de pago, un 37.75% respondieron que existe transparencia en las estructuras de pago en sus organizaciones; con un 31.79% que afirma existe una cierta transparencia, pero hasta cierto punto; y un 30.46% que afirmó que no existe transparencia salarial.

1. No hay disponibilidad de información o transparencia sobre la brecha salarial

“He llegado a tolerar comentarios inapropiados para no perder el cliente del despacho. En un momento me dieron la responsabilidad de un cargo superior que quedó vacante, pero sin incrementar el sueldo, pese a que la persona que generó esa vacante cobraba tres veces más que yo. Al final, me marché sin reclamar nada.” (Comentario anonimizado).

Culturalmente, el salario no se discute entre compañeros y no hay obligación, ni incentivo para que las empresas de menos de 50 personas trabajadoras (que son la gran mayoría de despachos legales), informen acerca de la brecha salarial, lo que significa que puede o no existir en el lugar de trabajo. Sin embargo, fue preocupante que un buen número de encuestadas, así como algunas participantes en las mesas redondas, comentaron que este tema no se ha abordado en el sector, ni las mujeres lo han reivindicado, por miedo a perder el empleo.

Asimismo, varias personas expresaron que frecuentemente existe una diferencia de trato retributivo entre abogados y abogadas del mismo rango dentro de las firmas legales, debido a una diferente negociación de condiciones laborales entre ambos sexos, lo que contribuiría a incrementar o a perpetuar la brecha salarial.

2. La falta de conciliación y la brecha salarial

“El problema de la brecha salarial es cultural y social. Hasta que los hombres no se impliquen en la familia como las mujeres, las empresas seguirán viendo a las mujeres como buenas profesionales hasta que tienen familia. Cuando tienen hijos, si estas mujeres no cuentan con el apoyo de sus parejas, se ven forzadas a bajar el ritmo y eso tiene consecuencias comparadas con los hombres, cuyas vidas no necesariamente cambian.” (Comentario anonimizado).

Las participantes reconocieron que los permisos y excedencias relacionados con el cuidado de hijos y/o familiares tienen un impacto directo en las carreras de las abogadas, ya que, si continúan asumiendo estas tareas no remuneradas, se produce una brecha en el desarrollo de la carrera y en los ingresos de las mujeres profesionales, que perpetuarán las diferencias, perjudicando la vida e independencia económica femenina.

09.

Desafíos en el marco de la brecha salarial

3. Falta de asertividad en la negociación salarial

“En un despacho, cuando fui a pedir aumento de salario el gerente me dijo que “es que tú estás en edad de tener hijos”. Esa frase me impulsó a irme de allí y ponerme por mi cuenta tiempo después.”(Comentario anonimizado).

Algunas participantes reconocieron que en ocasiones tienen dificultades en el planteamiento de sus reivindicaciones para obtener una mejor remuneración salarial, adoptando un comportamiento más pasivo y menos asertivo, debido a su falta de autoestima, temor al rechazo o a las represalias o a ser etiquetadas. Tampoco comparan frecuentemente su salario con los de otros compañeros o compañeras, para asegurarse que están recibiendo un salario equitativo. Asimismo, pedir aumento salarial puede suponer para muchas abogadas afrontar una dificultad de comunicación con sus jefes (muchos de ellos hombres), o una fuente de conflicto o tensión, que constituye un obstáculo frecuente que las disuade de abordar esa reivindicación. Ciertas participantes reconocieron que sus compañeros hombres son más asertivos en su negociación salarial y en reclamar su promoción profesional, incluso cuando en algunos casos pudieran tener menores cualificaciones y menor experiencia, y por eso en ocasiones han sido promovidos a socios, abogados hombres más rápidamente que sus compañeras mujeres. Una participante comentó que debido a su baja autoestima no se había atrevido a pedir un aumento salarial, y en vez de reclamar lo que le correspondía, decidió renunciar.

“No soy totalmente consciente de los prejuicios, pero sí los he vivido. Yo he tenido prejuicios contra mí misma. Por ejemplo, he pensado: “Yo no podré ser socia, porque necesito x de facturación y yo no tengo tiempo”; o decirme a mí misma: “Yo no soy buena negociadora”. Por eso en mi despacho he propuesto apoyos como mentoring, patrocinio y coaching para las abogadas para desarrollar su autoestima y eliminar el síndrome de la impostora.”(Comentarios anonimizados).

4. Establecer despachos propios, trabajar de forma autónoma, o seleccionar bien el lugar de trabajo, como mecanismos de defensa

Varias participantes comentaron que, para poder conciliar, han debido optar por trabajar de forma autónoma, ya sea como consultoras o formando sus propios despachos. Otras participantes compartieron que han seleccionado sus lugares de trabajo utilizando una variedad de indicadores para evitar aquellos despachos que no tienen una buena reputación en materia de género. Por ejemplo, revisan los sitios web, toman en cuenta lugares de trabajo donde hay políticas de igualdad de género, donde hay un número equitativo entre hombres y mujeres, donde existe una mayoría de mujeres, y donde hay mujeres socias.

Propuestas y posibles soluciones planteadas por las participantes

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

“Las instituciones tienen una responsabilidad de velar por la integridad de quienes trabajan en ellas. Sin embargo, en los Juzgados, todavía hacen falta salas para niños y salas de lactancia. Si es necesario, tenemos que dar el pecho en sala. No necesitamos el “like” del hombre para que nos validen.”(Comentario anonimizado).

Existe clara interrelación entre la desigualdad de género y los prejuicios, los estereotipos que conducen a la discriminación, lo cual requiere de intervenciones múltiples, que van desde la educación, campañas de concienciación, cambios legislativos que promuevan un cambio en la mentalidad individual y social. También se requiere invertir en cambiar la cultura laboral, hacia un modelo en el que se valore la eficiencia, el rendimiento, la productividad, y la calidad de trabajo.

Las participantes han propuesto entre otras iniciativas las siguientes:

- (a) Implementación de cuotas en los mandos medios y superiores para alcanzar la paridad;
- (b) Adopción de legislación y políticas como la Ley 3/2007;
- (c) Iniciativas de formación y divulgación en el ICAB sobre la necesidad y los beneficios de que los despachos adopten políticas de igualdad entre abogados y abogadas;
- (d) Introducción de jornada intensiva sin discriminación;
- (e) Dar a conocer referentes femeninos en la profesión de abogacía y/o judicial;
- (f) Fomentar nuevos modelos de trabajo como las cooperativas y/o proyectos colectivos;
- (g) Planes de igualdad obligatorios y la incorporación de criterio de género en todas las contrataciones y promociones dentro de los despachos;
- (h) Participación paritaria en reuniones, paneles, conferencias, mesas presidenciales, etc. donde también se incluya la perspectiva de género;
- (i) Solidaridad y apoyo entre abogadas mediante congresos y mesas redondas sobre temas comunes que les afecten
- (j) Ayudas para comedor escolar, para guarderías o incorporación de estas en las empresas, así como actividades extraescolares en horarios coincidentes con propuestas de formación profesional, que faciliten que las personas cuidadoras puedan continuar con su formación profesional.

A largo plazo, es necesario trabajar hacia la implementación de proyectos de educación temprana donde los niños y niñas sean educados en igualdad de género, ya que la educación comienza desde pequeños/as.

“La corresponsabilidad en la crianza de los hijos supondría un menor impacto en la carrera profesional de las mujeres y ello debe aplicarse en el colegio, en la familia, en las relaciones

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

para que todo gire en torno a la persona y a sus capacidades y esfuerzo, no en torno al género. Es un tema cultural, por lo tanto, debe irse a la base: a la formación como personas a lo que vamos viendo desde que nacemos, en el colegio, en los dibujos animados, en las películas, en las relaciones de los padres entre sí, fomentar el respeto al ser humano, a la vida, a la dignidad.”(Comentario anonimizado).

1. Repensar el mito de la meritocracia para buscar estrategias nuevas

Las participantes expusieron la necesidad de que la meritocracia exista como verdadero criterio de crecimiento profesional. Es importante que se reconozca que la carrera profesional de la mujer es tan importante como la del hombre, y que se propicie el desarrollo de nuevos valores, donde también se incluya un reparto equitativo de las tareas en el hogar, así como acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional de todas las personas en condiciones de igualdad.

2. Posicionar la igualdad de género en la agenda del ICAB. Canales de denuncias

Los colegios de abogadas y abogados tienen un rol vital en el desarrollo profesional y en la representatividad de sus miembros. Es necesario que el ICAB adopte posiciones más asertivas con relación a la desigualdad de género que afecta a las personas colegiadas, y en especial en el respaldo de las mujeres abogadas. El apoyo y liderazgo institucional son muy importantes para cimentar los cambios y para eliminar ciertas prácticas que dificultan el desarrollo de la mujer en nuestra profesión. Asimismo, el ICAB puede crear lineamientos, guías e investigaciones que consoliden el avance en la igualdad de género dentro de la abogacía.

Varias participantes sugirieron la creación de un ‘canal de denuncias’ donde se informen comportamientos discriminatorios, actitudes prejuiciosas, micromachismos y microagresiones en el ICAB. Esta evidencia servirá para crear un claro panorama del problema, enviando un mensaje a todos/as los/as miembros/as que este tipo de comportamiento no será tolerado, contribuyendo a evitar el “anonimato” del acoso.

Para solventar este problema se sugirieron cambios culturales y de mentalidad; procedimientos claros y fáciles de utilizar; así como la creación de una comisión ética y un buzón de denuncias anonimizado para asegurar su cumplimiento.

Las normas actuales obligan a todas las empresas a contar con políticas en contra del acoso y tienen previsto que en situaciones extremas debería haber una sanción proporcionada, o incluso en los casos más graves de conductas inadecuadas, es posible el despido, frecuentemente después de un proceso de investigación que debería ser transparente. Sin embargo, preocupa que un buen número de encuestadas expresó que no sabían si dichas

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

normas existían en su despacho, o que directamente no existían, ni se tomaban medidas para evitar que los empleados o los propios socios hicieran comentarios ofensivos deliberados..

Se expuso información acerca de los recursos legales existentes en el momento actual. Estos canales habilitados facilitan la denuncia; pero varias encuestadas expresaron que, en la práctica, nadie se atreve a utilizar estos canales por miedo a represalias.

En algunos bufetes, se reconoce que existen protocolos y se usan correctamente, y si se produce algún caso de acoso, se prescinde del cliente, del proveedor o del empleado. Sin embargo, un buen número de encuestadas expresó que en sus organizaciones no existen canales para realizar denuncias, por lo tanto, para evitar represalias o estigmas dentro de su propio despacho, o desprestigio en el ambiente profesional, se ven en la situación de tener paciencia y no actuar.

3. Guías de actuación

“Estaría bien que hubiera un club de abogadas y tener preparadas una batería de respuestas para casos de incidencias machistas que nos afecten en el ejercicio de nuestra profesión. Un poco de apoyo nos haría sentir muy diferentes y sentirnos “entendidas”.”(Comentario anonimizado).

También se ha planteado la utilidad de que elaborar guías, o modelos estandarizados de respuestas, para responder a preguntas o a situaciones frecuentes fuera de lugar, o a frases inadecuadas, que son dirigidas a las abogadas en el ejercicio de su profesión por el hecho de ser mujeres, y que en ocasiones se plantean de forma imprevista, y a las que no siempre están preparadas o no tienen los reflejos para dar una respuesta adecuada que ponga límites o freno en el momento que las reciben.

4. Continuar creando espacios de sororidad seguros, que permitan la reflexión y el dialogo para que se continúe aprendiendo de las experiencias compartidas

Es necesario compartir experiencias entre las mujeres, creando espacios seguros de debate donde se discutan temas que les afecten para buscar soluciones conjuntas y generar solidaridad. Asimismo, las participantes señalaron la necesidad de compartir y visibilizar experiencias de mujeres emprendedoras y pioneras para generar nuevos patrones sociales donde las mujeres también se vean reflejadas. También, es importante aprender a generar consenso y encontrar áreas de interés común entre las abogadas para evitar la desunión. Algunas participantes también plantearon la posible creación de un sindicato de abogadas y/o una institución independiente dedicada al tema de las abogadas en el sector.

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

Otras recomendaciones para mejorar la sororidad:

- No criticar a otras mujeres por su vestimenta o su apariencia física ya que refuerza la idea patriarcal de que las mujeres deben tener una imagen concreta.
- Proteger a mujeres en situación vulnerable y no juzgarlas para evitar trasladar la responsabilidad del agresor hacia la víctima.
- No permitir insultos sexistas ni descalificaciones que impidan la libertad de acción de las mujeres.
- Ser inclusivas y abrir los brazos a todas las etnias y clases sociales, lo cual nos empodera como mujeres porque nos hace formar parte de una comunidad y sentirnos apoyadas.
- Crear espacios seguros de sororidad y redes de apoyo donde se compartan experiencias, soluciones, y mejores prácticas. Esto también ayudará a incrementar la conciencia social, lo que puede significar involucrarse activamente en organizaciones y/o fundaciones.
- Aprender a validar a otras mujeres en su trabajo y no sólo esperar recibir esta validación de los colegas hombres.
- Buscar formas de reconocer a las mujeres que han sobresalido como forma de generar modelos entre las mujeres.
- Generar conciencia entre las mujeres de que los prejuicios y/o estereotipos son nocivos como personas, para la sociedad, y para la igualdad de género.

5. Cero tolerancia a los estereotipos, micromachismos y microagresiones de forma estructurada, y sistemática

"Cada día intento hacer gestos de "no aceptación" de la normalización de las diferencias y de la discriminación."(Comentario anonimizado).

Todas la participantes coincidieron que se necesita romper con el sistema patriarcal para continuar avanzando hacia la igualdad de género en el ejercicio de la abogacía, y para esto se necesita enfrentar los estereotipos, micromachismos y microagresiones de forma unificada y con apoyo mutuo. Esto contribuirá a cambiar el relato y prevendrá la normalización de comportamientos nocivos y perniciosos como los prejuicios (conscientes o inconscientes), las microagresiones y los micromachismos. Las participantes se comprometieron a desarrollar una oposición constructiva, y a compartir estrategias de cómo contrarrestar los

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

micromachismos y las microagresiones. Por otro lado, otras iniciativas pueden ser:

- No reírse si se hacen comentarios inapropiados y/o humillantes sobre las mujeres. No supone falta de sentido de humor, sino una forma de asegurar que se comienza a generar un cambio donde exista respeto, donde no se tolere el menosprecio, el estereotipo, ni la discriminación. Buscar fuerza en la unidad para hacer esta confrontación en grupo más efectiva y aún mejor si los colegas hombres también apoyan.
- Concienciar a los colegas hombres para que miren la igualdad de género como algo que les trae beneficios positivos, ilustrando con mensajes y estudios de casos concretos donde se demuestre el valor añadido de la equidad entre hombres y mujeres.
- Asimismo, fomentar que los hombres hagan uso íntegro de sus permisos por paternidad, lo que les daría oportunidad de tener tiempo de calidad con la familia, así como mejorar su salud física y mental. Hay que involucrar tanto a los hombres como a las mujeres en las estrategias de cambio.
- Los micromachismos y las microagresiones pueden ser eliminados. Hay que registrar ejemplos de micromachismos y microagresiones para identificarlos con más facilidad y para no caer en la trampa de la duda o la manipulación, ya que estos comportamientos no deberían ser tolerados, no son "naturales ni normales".
- Apoyar a las mujeres con herramientas de autoprotección ya que los micromachismos y las microagresiones socavan la autoestima. Capacitaciones para las mujeres a fin de que aprendan a reclamar y exigir respeto a sus derechos, no bajar la guardia, y generar solidaridad con otras personas compañeras en el despacho. Promover que cuando se vea a una mujer maltratada o víctima de una situación injusta, se le brinde apoyo para que no se sienta sola, ni aislada.
- Confrontar los comentarios sexistas a través del uso del humor con perspectiva de género y desde el respeto. El humor es una herramienta muy poderosa, capaz de convertir los problemas más complejos, las heridas más profundas o las situaciones más incómodas en una carcajada y un momento de complicidad. Al utilizar el sentido de humor para contrarrestar los micromachismos y las microagresiones ponemos en evidencia lo ridículo de los comentarios machistas u ofensivos.
- No tolerar la violencia, la manipulación ni los esfuerzos por acallar las voces de las mujeres en la profesión. Esto incluye no permitir el lenguaje sexista o despectivo en contra de las mujeres en los Tribunales, cuando ello se produjere.
- Realizar campañas de concienciación sobre la necesidad de ejercer la maternidad y paternidad dignamente.

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

“Es responsabilidad de todos, tanto hombres como mujeres, estar pendientes de los comentarios ofensivos efectuados para intentar corregir estas actuaciones.”(Comentario anonimizado).

6. Trabajar hacia el cambio cultural dentro de la profesión

“No es sostenible, razonable, o productivo, estar disponible las 24-horas ya que afecta el bienestar físico y mental de todos/as dentro de la profesión.”(Comentario anonimizado).

Todas las participantes estuvieron de acuerdo que es imperativo crear una revolución cultural laboral dentro de la profesión, ya que ciertas prácticas como las largas horas de trabajo, así como la creación de eventos profesionales durante horas inaccesibles de trabajo, no es saludable, ni sostenible a largo plazo. Las participantes destacaron la necesidad de flexibilidad laboral, de evitar la promoción de las jornadas intensivas de trabajo, de integrar planes de igualdad obligatorios en todo el sector legal, de promover referentes femeninos positivos dentro de la profesión, y de fomentar el liderazgo de mujeres para favorecer el desarrollo profesional de las mujeres abogadas.

Asimismo, propusieron promover campañas para cambiar la imagen de lo que significan la maternidad y la paternidad, para eliminar los estereotipos y la discriminación hacia las profesionales madres. Este cambio cultural deberá extenderse a los clientes a través de discusiones francas, así como poner límites, especialmente en aquellas situaciones donde se ha faltado el respeto y se produce una extralimitación del espacio profesional. Esto último requiere de liderazgo y apoyo institucional.

También es preciso que se genere conciencia entre Magistrados y Magistradas, acerca de las necesidades inherentes a la maternidad y la lactancia, para que se tome en cuenta durante las sesiones en los Tribunales, permitiendo si fuere preciso una pausa necesaria durante la celebración de determinadas vistas extensas, no como un privilegio, sino como un derecho.

7. Promover el autocuidado de las personas colegiadas

El autocuidado es reconocer que el bienestar también se extiende a la familia y a la comunidad y va más allá de suplir las necesidades básicas. Un tiempo de autocuidado para acciones y medidas que protegen la salud mental, física y emocional es muy importante para tener una vida personal y profesional más equilibrada, recargar las baterías y contribuir a una mejor armonía y bienestar en el colectivo profesional.

Invertir tiempos y esfuerzos en promover el autocuidado de las mujeres y hombres que ejercen la abogacía también permite reflexionar sobre los micromachismos y las microagresiones,

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

y generar un proceso de empoderamiento que permita adoptar estrategias y desarrollar inteligencia emocional en el colectivo.

Se necesita compartir y generar planes de autocuidado para evitar el "burnout" o "síndrome del trabajador/a quemado/a" (el "burnout" se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima de la persona trabajadora). El autocuidado incluye trabajar el 'síndrome de impostora', que es un sentimiento en el que la mujer tiene la impresión de no merecer su éxito, que atribuye a la suerte o al azar, nunca a sus propios méritos.

8. Aprender y compartir experiencias sobre la conciliación personal, familiar, y laboral

Las participantes coincidieron en que se necesita aprender a negociar con la pareja para compartir la carga de trabajo familiar, para que no signifique un sacrificio de sólo una persona, sino un trabajo compartido. La conciliación personal, familiar y laboral garantiza:

- Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad.
- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus padres y madres.
- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho y deber social al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, a su formación o al disfrute de su ocio y tiempo libre.

¿Quiénes deben participar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

- Las familias: Los hombres y mujeres compartiendo equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos. Esto es, la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Del mismo modo los hijos e hijas deberán participar también en las tareas domésticas y familiares de acorde con sus capacidades y su nivel de responsabilidad y desarrollo.
- Las empresas: aplicando políticas de igualdad, e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas.

10.

Propuestas y posibles soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes y/o inconscientes

- Las Administraciones Públicas y las Instituciones Públicas y Privadas: apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando políticas públicas para las familias.
- Los trabajadores y trabajadoras, ejercitando su derecho a la conciliación de una forma responsable.

Aprender a negociar con las parejas para establecer un balance entre la vida familiar y profesional es esencial para capitalizar el talento de ambos miembros para el beneficio de toda la familia y reducir el problema de sobrecarga mayoritariamente femenina.

Para evitar la sobrecarga familiar y profesional, se necesita más educación sobre la cultura de coparentalidad, lo que también contribuirá a reducir los temores y prejuicios de muchos empleadores cuando contratan a una mujer en comparación con un hombre. También, debería de haber una responsabilidad dentro de la profesión para generar un mejor equilibrio entre el trabajo, la familia, y el bienestar de las personas colegiadas.

Asimismo, el derecho a la desconexión y el descanso digital son muy significativos. El desarrollo y accesibilidad universal a la tecnología, hace que se esté conectado todo el tiempo y también hay despachos y clientes que no siempre son conscientes de este nuevo fenómeno, ni de los límites necesarios.

9. Monitoreo sistemático en el cumplimiento de las normas

A pesar de que ha habido un avance en materia de igualdad de género, las participantes, así como los resultados de la encuesta, resaltan la necesidad de mantener una vigilancia sistemática en la aplicación de la legislación para la eliminación de prácticas discriminatorias, y la implementación de códigos de conducta. Asegurar un monitoreo permanente apoyará la construcción de una evidencia fuerte para evaluar la eficacia de la gama de actuaciones y medidas que se implementan.

El monitoreo también informará si las normas se cumplen y que se les da la importancia necesaria a través de acciones concretas; por ejemplo, dejar en evidencia a aquellas empresas que pretenden promover la igualdad de género puramente formal, cuando en la práctica toleran los prejuicios, la discriminación y el acoso. También, hay que generar procesos que incentiven a las empresas a aplicar acciones que promuevan la igualdad de género, a través de reconocimientos públicos positivos, o de otra índole.

11.

Soluciones relacionadas con el trabajo flexible

“Los milenials escogerán los despachos flexibles que ofrecen teletrabajo. Es importante mantenerlo permanentemente.”(Comentario anonimizado).

Los resultados de la encuesta resaltan 5 medidas de importancia que los bufetes deberían de implementar para facilitar la inclusión y el liderazgo:

- a. Adoptar prácticas de trabajo y culturas más flexibles (72.31%).
- b. Cambiar las métricas de medir la productividad para permitir un menor número de horas en la oficina (61.03%).
- c. Hacer que los/as abogados/as senior sean responsables de la retención de talento femenino (35.38%).
- d. Ampliar las métricas de medir la productividad para incluir actividades menos visibles, incluida la contratación, coaching, tutorías (26.67%).
- e. Introducir nuevas formas de establecer contactos ('networking') que son neutrales para integrar a las mujeres dentro de este ámbito (25.13%).

1. Introducir nuevos indicadores y medidores de rendimiento

Existen estudios y propuestas sobre la evaluación de la productividad de las abogadas y los abogados bajo métricas que no sean solamente basadas en las horas de trabajo y facturación. Consecuentemente, es necesario establecer nuevas métricas de productividad, como indicadores claves de rendimiento (KPI), considerando otros factores como la satisfacción del cliente, profesionalismo, nivel académico, desarrollo de negocios, la administración y el manejo de personal, o el ejercicio ético de la profesión. Asimismo, otras áreas como el trabajo pro-bono debería tomarse en cuenta y contribuiría a la modernización de la medición del desempeño laboral en la profesión, ya que estas actividades contribuyen a la imagen y posición de la firma legal.

Algunos principios operativos de posible aplicación:

- Establecer un horario a medida en el que cada profesional diseña su propio horario según sus necesidades personales y las de su posición en concreto.
- Trabajar por objetivos con fechas de entrega estipuladas y con un horario flexible en base al cumplimiento del calendario.
- En el caso de trabajar en un ubicación concreta, flexibilizar la hora de entrada y salida ofreciendo un rango amplio en el que desarrollar el trabajo.
- Concentrar las horas de trabajo en menos días laborables ya sea por motivos personales o por picos de trabajo en determinados días de la semana.
- Ampliar las horas de trabajo de lunes a jueves para poder finalizar la jornada de trabajo el viernes al mediodía
- En el caso de trabajos por turnos, poder establecer acuerdos que faciliten la conciliación personal y profesional sin afectar al trabajo.
- Flexibilidad a la hora de tomar los descansos durante la jornada de trabajo.

12.

Soluciones relacionadas con la brecha salarial

“Aunque existan los protocolos de igualdad salarial, creo que sigue existiendo la brecha salarial, ya que el hombre acostumbra a cobrar más que la mujer. Mi propia experiencia es que un hombre, haciendo el mismo o hasta menos trabajo que yo, cobraba más que yo, teniendo yo más responsabilidad que él. Las mujeres siempre tenemos que demostrar más nuestra valía para que nos valoren, profesional y financieramente.”(Comentario anonimizado).

Para evitar desigualdades y situaciones de injusticia es recomendable que, con independencia del número de personas trabajadoras, se fomente la elaboración de planes de igualdad y medidas de transparencia salarial en los despachos legales.

1. Cambiar la mentalidad estereotipada sobre la mujer

Cambiar la mentalidad estereotipada sobre el papel de la mujer en la sociedad ayudaría, por ejemplo, a que la maternidad no se vea como un obstáculo y/o una justificación para la no contratación. Este es un problema de educación estructural que ha de tratarse de manera transversal y desde todos los sectores sociales.

2. Establecimiento de categorías salariales transparentes y equitativas sin importar el genero

El salario debe de ser por categoría sin importar el género ya que la obligación legal es remuneración igual por trabajo igual. Asimismo, deberían incluirse la igualdad de condiciones laborales respecto de las bajas por maternidad y paternidad para eliminar el riesgo de no ser contratado/a si un abogado/a se encuentra en una edad de tener familia.

El trabajo efectivo, la experiencia, los méritos académicos, así como otros elementos objetivos son requisitos que deberían aplicarse de forma inclusiva y sin sesgos de género. Por ende, la promoción, la atribución de salarios, los bonos, y otras formas de gratificación deberían de otorgarse de forma transparente. Asimismo, las sanciones importantes para las empresas reincidentes, o el señalamiento público de los incumplidores son medidas necesarias para eliminar las brechas salariales donde haya incumplimiento. El liderazgo de las instituciones es fundamental para promover estos cambios y para asegurar el compromiso y la credibilidad de las políticas introducidas.

3. Posibles medidas prácticas relacionadas con la eliminación de la brecha salarial

- Aumentar e invertir en la creación de redes profesionales y personales.
- Redactar el CV de acuerdo con el trabajo para el que se opta.
- Más investigación sobre el tema de la brecha salarial y promover planes de igualdad adaptados a la complejidad de cada organización, pero con un mínimo exigible para todo el sector, con independencia del número de personas que compongan el despacho.
- Adopción de políticas salariales claras con escalas salariales y descripciones de trabajo.
- Establecer parámetros claros para medir cuando se decide promover a un/a nuevo/a socio/a de acuerdo con la formación académica, experiencia laboral, y calidad profesional.
- Formación de cómo negociar salarios y mejorar la asertividad.

Síntesis de principales acciones concretas recomendadas

13.

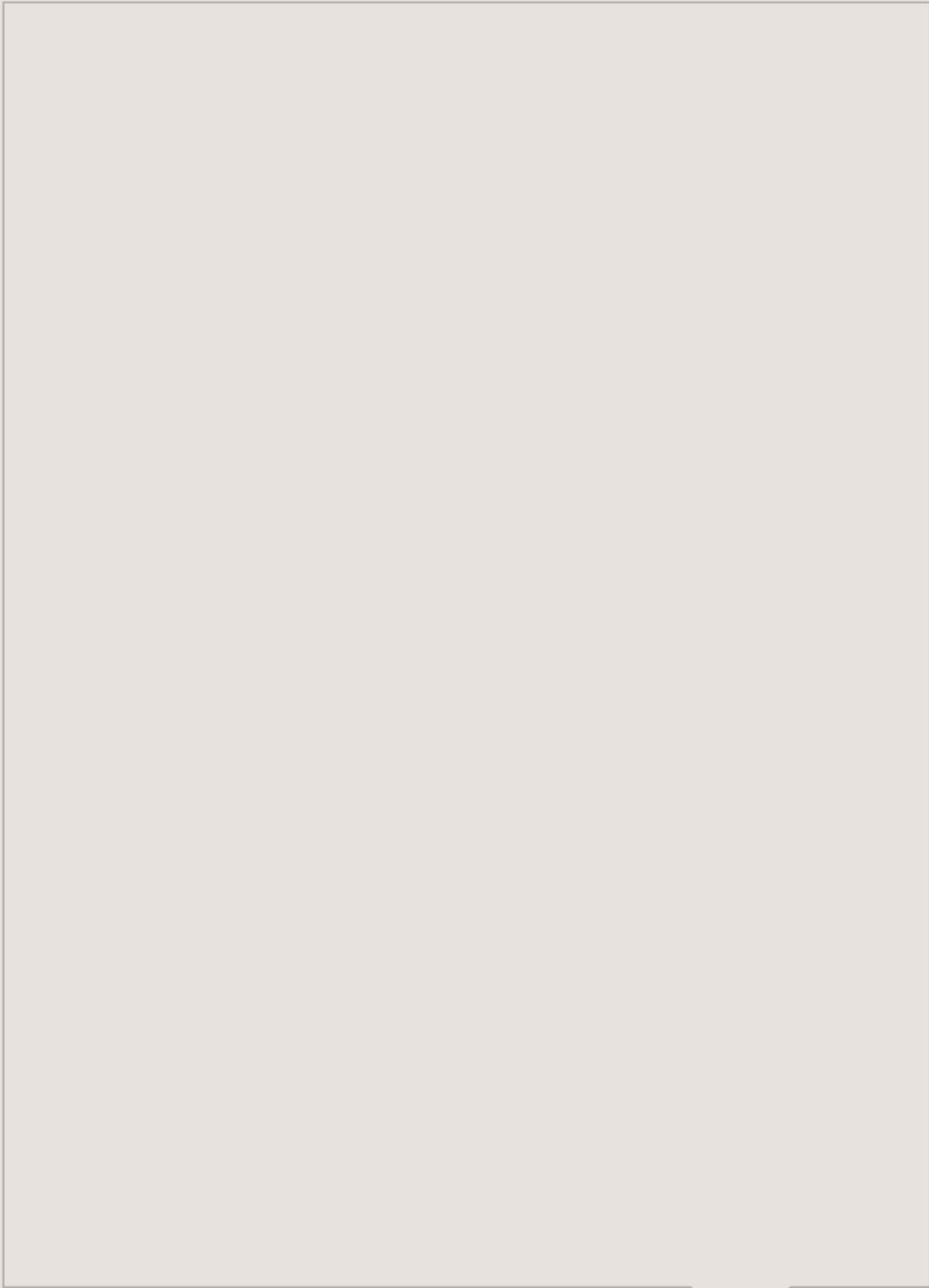
Recomendaciones y síntesis de posibles acciones concretas para los distintos actores:

| PERSONAL | INSTITUCIONAL (ICAB) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Procurar hábitos saludables y medidas sencillas para promover el autocuidado y la salud de las personas colegiadas.• Priorizar la formación continuada como herramienta de crecimiento profesional, sobre todo, dando apoyo a aquellas actividades que se organizan buscando criterios compatibles con la vida personal y con las tareas de cuidados (en horarios y formatos accesibles a todas las personas).• Promover y participar en acciones y eventos sociales de empoderamiento femenino dentro del sector.• Compartir experiencias personales que aporten soluciones a casos concretos frente a abusos o actos machistas.• Valorar la necesidad de recibir formación concreta en materia de negociación salarial con perspectiva de género.• Utilizar los mecanismos de denuncias disponibles para evitar la propagación y la impunidad de actitudes de acoso o discriminación.• Aplicar y exigir la corresponsabilidad familiar.• Ser agentes de cambio individuales en los propios lugares de trabajo o ámbito social. | <ul style="list-style-type: none">• Crear mecanismos de visibilización y fomento de modelos de despachos inclusivos, con políticas salariales justas y jornadas y métodos de trabajo flexibles.• Promover formación para la gestión de despachos con perspectiva de género.• Fomentar redes profesionales para facilitar el acceso a mujeres abogadas a los círculos en los que se generan oportunidades profesionales.• Promover las cuotas de socias en los despachos.• Promover nuevas métricas de rendimiento profesional múltiples y justas, para evitar que las carreras profesionales dentro de los despachos legales dependan sólo de la facturación personal y de las horas de trabajo.• Crear un canal de denuncias para posibles casos de abusos, discriminaciones o casos de acoso en el ejercicio de la profesión, y difundir la política de tolerancia cero al acoso.• Formar a abogados y abogadas en el respeto mutuo y en el valor de la diversidad en el marco del ejercicio profesional.• Hacer seguimiento del estado de la igualdad real en los despachos y promover distinciones en materia de igualdad.• Promover la transparencia salarial y la eliminación de la brecha salarial en las firmas legales. |

13.

Recomendaciones y síntesis de posibles acciones concretas para los distintos actores:

| EMPRESAS DESPACHOS | EDUCATIVO /LEGISLATIVO/ SOCIAL |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">· Apreciar la maternidad no como un obstáculo, sino como un deber social colectivo de contribuir al futuro social, y asegurar que las abogadas puedan ejercer una maternidad digna (incluido propiciar el ejercicio de la baja de paternidad completa).· Promover nuevas formas de trabajo internas colaborativas y por proyectos y fórmulas como el coaching, o mentoring, que permitan el desarrollo y la retención del talento femenino.· Hacer de la meritocracia y la transparencia en las reglas de valoración, los criterios reales para la contratación y la promoción profesional.· Promover una cultura de reparto equitativo de las tareas dentro del despacho.· Reducción de las jornadas presenciales, y ofrecer acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y formación profesional continuada.· Tolerancia cero al acoso por parte de miembros del despacho y de terceros, incluidos clientes.· Transparencia salarial y eliminación de la brecha salarial.· Disponer de un canal de denuncias en lo posible anónimo, externalizado y eficaz.· Elaborar y aplicar métricas para medir el desarrollo profesional no basadas sólo en facturación y presencialismo, e incorporar criterios como el compromiso con la firma, el esfuerzo personal, la fidelización de clientes, la promoción del prestigio de la firma, o el ejercicio profesional comprometido con altos niveles de ética y cumplimiento.· Aplicar buenas prácticas contra la discriminación y la desigualdad. | <ul style="list-style-type: none">· Convenios y acuerdos con las universidades y centros de formación de nuevos abogados/as para fomentar que se eduquen en nuevos valores, incluyendo la formación ética, la igualdad de género y la corresponsabilidad.· Profundizar en las alianzas estratégicas con otras organizaciones y sectores que permitan construir un movimiento unificado transversal (empresas, Tribunales y Colegios Profesionales) que facilite la igualdad real en el sector legal.· Incorporación de los hombres abogados en programas sobre las nuevas masculinidades; que permitan hacerlos conscientes de los micromachismos y los prejuicios de género en la profesión y del perjuicio colectivo que genera y la pérdida de talento femenino en las organizaciones.· Abrir mecanismos que permitan a las mujeres abogadas tener una voz de representación en todos los niveles.· Abogar por la no tolerancia del acoso sexual en las profesiones del sector legal.· Promover la difusión de mujeres en el ejercicio de la abogacía y la lucha por la igualdad, que sirvan como referentes.· Cambiar la narrativa sobre la meritocracia para hacerla inclusiva.· Fomentar la formación continuada equitativa para hombres y mujeres con formatos y propuestas accesibles y flexibles.· Promover la corresponsabilidad familiar.· Ofrecer ayudas para comedor escolar, para guarderías, actividades extraescolares, y para profesionales con hogares monoparentales, o incorporación de estas ofertas en las empresas.· Elaborar planes de buenas prácticas. |



The Law Society
of England and Wales