

**Anàlisi i Propostes
de les Advocades de
Catalunya per promoure
la igualtat de gènere
al sector legal**

INFORME FINAL



**The Law Society
of England and Wales**

21 Abril 2022



The Law Society
of England and Wales

04

AGRAÏMENTS

06

**MISSATGES DE
LES AUTORITATS**

11

**SUMARI
EXECUTIU**

12

**ANTECEDENTS I
METODOLOGIA DEL
PROJECTE**

13

DEFINICIONS

15

**BREUS ANTECEDENTS
SOBRE LA IGUALTAT DE
GÈNERE A ESPANYA**

18

**FACTORS PRINCIPALS
QUE VAN MOTIVAR
LA PARTICIPACIÓ EN
AQUESTA INVESTIGACIÓ**

22

**DESAFIAMENTS
EN RELACIÓ AMB
ELS PREJUDICIS
CONSCIENTS I/O
INCONSCIENTS**

31

**DESAFIAMENTS
EN RELACIÓ
AMB EL TREBALL
FLEXIBLE**

34

**DESAFIAMENTS
EN EL MARC DE LA
BRETXA SALARIAL**

37

**PROPOSTES I
POSSIBLES SOLUCIONS
RELACIONADES AMB
ELS PREJUDICIS
CONSCIENTS I/O
INCONSCIENTS**

45

**PROPOSTES I
POSSIBLES SOLUCIONS
RELACIONADES AMB
EL TREBALL FLEXIBLE**

46

**PROPOSTES I
POTENCIALS
SOLUCIONS
RELACIONADES
AMB LA BRETXA
SALARIAL**

47

**RECOMANACIONS I
SÍNTESI DE
POSSIBLES ACCIONS
CONCRETES PER ALS
DIFERENTS ACTORS**

Agraiments

Agraïments

“ Aquest és el primer projecte de recerca i el primer informe d'aquest tipus que s'emmarca en les experiències, els desafiaments i les solucions de les dones advocades a Catalunya amb l'objectiu de progressar cap a la igualtat de gènere en l'exercici de l'advocacia. Aquest projecte va ser implementat amb èxit malgrat les extraordinàries circumstàncies creades per la pandèmia.

La Law Society i la Comissió de Dones Advocats de l' Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona - ICAB , agraeixen les 297 persones que van participar a la nostra enquesta, per compartir els seus punts de vista en respondre al qüestionari, realitzat entre febrer - març de 2021. Estenem el nostre agraïment a totes les persones, organitzacions, xarxes que van compartir i difondre la nostra enquesta, per la seva aportació invaluable.

Igualment, reconeixem i apreciem la disposició i l'obertura de 35 advocades de diferents organitzacions incloent firmes (nacionals i internacionals), companyies (nacionals i multinacionals), i governamentals que van participar a les 4 taules rodones, que es van dur a terme durant els mesos de Setembre i Octubre del 2021 a la seu de l'ICAB.

També agraïm a la Professora Sara Chandler QC (Hons .) i a Maria Palomares (Socia, Hansen Palomares) per les seves aportacions a la versió en espanyol. S'aprecia el lideratge de la Degana de l'ICAB, Maria Eugènia Gay, així com el suport inestimable del personal de l'ICAB.

Així mateix, la Law Society té un deute de gratitud amb la vocal de la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB , Advocada Andrea Accuosto , qui amb el seu esforç personal va assumir la responsabilitat de la implementació de les activitats del projecte a Catalunya, amb el suport i valuosa aportació de la lletrada Georgina Dell' Acqua, i de les advocades integrants de la dita Comissió .

Finalment, reconeixem la contribució de Lizzette Robleto de Howarth , Gerent de Programes Internacionals de la Law Society , per dissenyar la metodologia, per liderar la investigació, i per l'autoria de l'informe final.

La manca de promoció dels comandaments mitjans femenins impedeixen el flux d'escalada de dones en les posicions de major rang a les organitzacions. (Comentari anonimitzat)

Hi ha un prejudici inconscient dins de la professió que impedeix la selecció o reclutament dels que no calcen amb certa imatge. (Comentari anonimitzat)

La realització del treball flexible no és una qüestió de gènere: qualsevol podria fer-ho sense haver de justificar-se ni sense veure's perjudicat per això. (Comentari anonimitzat)”

Missatges de les Autoritats

Missatges de les Autoritats

Missatge de la presidenta de la Law Society of England and Wales, Stephanie Boyce



La Law Society s'enorgulleix d'haver donat suport al segon projecte de recerca específic de país*, i el primer a Catalunya, conjuntament amb la Comissió de Dones Advocades de l'Illustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona - ICAB.

Aquest informe és innovador ja que captura i emmarca les experiències, desafiaments i solucions de les advocades a Catalunya. La Law Society juntament amb l'ICAB, així com les participants de les enquestes i les taules rodones, van treballar mà a mà per a la finalització d'aquest projecte, malgrat les circumstàncies extraordinàries creades per la pandèmia, demostrant el compromís per aconseguir la igualtat de gènere real.

Hem tingut el privilegi d'escoltar una àmplia gamma d'advocades, a totes les etapes de les seves carreres, totes unides per un desig compartit de superar les barreres arcaiques que amenacen amb obstaculitzar el seu futur. No podem permetre que els avenços realitzats retrocedeixin. Hem de continuar avançant i recolzant altres advocades de tot el món per trencar el sostre de vidre i poder exercir l'advocacia i viure les seves vides sense por a l'estigma, l'exclusió o la violència.

Aquest informe ofereix una instantània de les experiències de les dones advocades a Catalunya amb l'esperança que hi hagi un camí clar i amb visió de futur per a un futur reeixit. Moltes de les troballes de l'informe reflecteixen investigacions prèvies que hem realitzat en aquesta àrea, incloent-hi desafiaments que obstaculitzen i prevenen l'accés a les oportunitats per a les dones a la llei. La professió legal ha d'actuar més assertivament i donar-ne l'exemple, prenent mesures serioses per generar canvis transformadors. Tots tenim un paper per exercir en la promoció d'aquest important treball.

*I. Stephanie Boyce
Presidenta
The Law Society*

*Nota: El primer projecte de recerca específic de país és Guatemala, el qual va ser publicat al març 2022

Missatge del Degà de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), Jesús M^a Sánchez García

“ Per al Col·legi de l'Advocacia de Barcelona és un autèntic orgull que la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB hagi promogut, de manera conjunta amb la Law Society of England and Wales, el projecte “Anàlisi i Propostes de les Advocades de Catalunya per promoure la igualtat de gènere al sector legal”, recollint i recolzant-se en les experiències i en les reflexions de centenars de companyes advocades, per realitzar propostes que, sens dubte, contribueixen a la millora de l'exercici de la professió.

La Igualtat constitueix un dels eixos principals d'actuació de l'actual Junta de Govern de l'ICAB, i convençuts com estem que és una qüestió que entronca directament amb la dignitat de les persones i amb els drets humans, procurem impulsar-la a tots els nivells.

Per això, l'elaboració de projectes de recerca com el liderat per les nostres companyes desperta tot el nostre interès, suport i admiració; com no podria ser altrament tenint en compte el rigor dels seus continguts, l'ambició dels seus objectius i l'originalitat amb què aquests han estat desenvolupats per part de les seves promotores.

Des que va ser creada l'any 1984, la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB s'ha caracteritzat sempre per liderar accions en pro de la igualtat de gènere, la lluita contra la discriminació en totes les seves formes i la visibilització del talent femení al món del Dret i la Justícia. Com a exemple de constància i tenacitat que ha estat i és, la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB s'ha erigit com un referent al que recorren òrgans legislatius, administracions públiques i entitats de diversa índole per buscar una opinió experta sobre temes vinculats amb la protecció, la promoció i la defensa dels drets de les dones.

Un informe sobre la situació de les dones a l'exercici de l'advocacia a Catalunya com el que es presenta reflecteix també el resultat de diversos mesos d'un treball encomiable, derivat d'un gran esforç personal i col·lectiu. Havent comptat aquest treball amb el suport, tant de la Degana emèrita, M^a Eugènia Gay, com del personal de l'ICAB, només en puc expressar la meva enhorabona més sincera i les meves felicitacions.

”

Missatge de l'ex Degana de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), **María Eugenia Gay Rosell**

“ Durant els dos mandats en què he tingut el privilegi d'estar al capdavant de l'ICAB com a Degana, la meva prioritat ha estat donar visibilitat al talent femení, fent de la bandera per la igualtat real entre dones i homes una directriu transversal present a totes les actuacions de la institució.

A la nostra missió de defensa de la dignitat de la professió de l'advocacia de Barcelona, i dels drets dels homes i les dones que l'exerceixen, ha estat especialment present en tot moment la necessitat d'introduir canvis reals que facilitin l'exercici de la professió en igualtat de condicions tant a homes com a dones.

Això es va traduir tant en la composició paritària de la Junta de Govern, com en la infinitat d'esdeveniments, entre els quals destaquen les edicions del Women Business & Justice European Forum”, en què vam tenir ocasió d'atorgar distincions a dones tan fonamentals del món legal, com l'avui morta Jutgessa Ruth Baden Ginsburg, entre d'altres, així com infinitat d'actes, cursos, convenis de cooperació, i actuacions desenvolupades a nivell local, nacional i internacional, a més de canvis en les polítiques internes d'organització d'esdeveniments tenint en compte l'exercici corresponsable de les obligacions familiars de les persones col·legiades, sempre amb una visió de gènere, amb la vista posada a fer de l'ICAB un espai de referència per la defensa de la igualtat real sense concessions.

Per aquest motiu, quan l'ICAB va ser convidat per la Law Society of England and Wales a participar al Simposi Internacional “El poder de la igualtat de gènere per transformar el negoci del dret”, que es va dur a terme al juny del 2019 a Londres, liderat per la llavors presidenta de Law Society Christina Blacklaws, vam pensar que era el moment òptim per abordar i liderar aquest àmbit d'actuació per a la professió de l'advocacia també a Catalunya.

En aquest marc, la companya Andrea Accuosto, membre de la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB, a qui agraeixo enormement la seva dedicació, compromís i anhel per una igualtat real alhora que felicito per aquest brillant treball que ha dut a terme; va acceptar encantada la proposta de la gerent d'assumptes internacionals de la Law Society of England and Wales, la nostra amiga Lizzette Robleto, creadora del mètode de treball i del model de recerca, de participar en aquest transformador projecte de recerca, amb les dones advocades de Catalunya. El camí de la investigació, que va patir les interrupcions i dilacions provocades per la pandèmia de la COVID 19, ha estat veritablement un desafiament apassionant, que obre múltiples reptes per afrontar i que va comptar amb el sòlid suport institucional de l'ICAB des del Deganat que en aquell moment exercia, i que sens dubte continuarà amb l'actual Degà, amb qui compartim política i visió al respecte.”

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

“ A pesar dels avenços assolits amb més de dos segles d'organització col·lectiva de les dones, el sexisme encara és molt present en tots els àmbits professionals, amb múltiples manifestacions de desigualtat, discriminació i també violències que tenen greus conseqüències per a les dones, tant a nivell personal com col·lectiu. La professió jurídica no n'és una excepció.

El dret i la seva aplicació pel sistema de justícia han estat històricament uns dels instruments més potents per establir les relacions de poder de gènere i per mantenir l'opressió de les dones. A través de la mobilització social, els feminismes han aconseguit grans modificacions legislatives per reconèixer els drets de les dones, tant al nostre país com a nivell internacional. Tanmateix, aquests canvis per si mateixos no són suficients per erradicar les normes i les pràctiques patriarcals arrelades a la justícia, tal com posen de manifest les sentències i les resolucions judicials que no tenen perspectiva de gènere, que reproduïxen estereotips o que revictimitzen les dones que han patit violències masclistes.

El paper de les juristes i les advocades és crucial per assegurar que els drets reconeguts a les lleis siguin drets efectius en la pràctica. Atès que moltes advocades són també, en gran part del món, defensores dels drets humans, cal, doncs, defensar a les defensores. Les discriminacions i les violències que afecten a les advocades no només constitueixen vulneracions dels seus drets, sinó que també tenen impacte en el dret a l'accés a la justícia de totes les persones, especialment de les dones i altres grups històricament discriminats.

Per aquest motiu, estudis com aquest són imprescindibles. Per avançar en les polítiques feministes cal, en primer lloc, conèixer la realitat de les dones en tots els àmbits, i són precisament les mateixes dones que habiten aquests espais les que han d'expressar amb la seva pròpia veu quina és la realitat que viuen i quines són les seves reivindicacions. Celebrem també que aquest estudi sigui el resultat del treball col·laboratiu entre la Law Society of England and Wales i la Comissió de Dones Advocades de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), demostrant un cop més la importància de les aliances com a element clau de les polítiques feministes.

Des de la Conselleria d'Igualtat i Feminismes agraïm i celebrem les veus recollides en aquest estudi. Perquè les advocades, que sempre donen veu a les demandes de justícia d'altres persones, també reclamen justícia i igualtat per a elles mateixes. Perquè la transformació feminista comença per identificar i fer visibles les injustícies i les seves conseqüències. És el primer pas per erradicar-les. Hi tenim dret i ho volem ara.

”

01.

Sumari Executiu

I.- Objectius del projecte

El projecte es centra en un treball de recerca de camp, fet en dues fases. La primera a través d'una enquesta que va ser resposta per 297 dones juristes de tot Catalunya i, la segona, mitjançant 4 taules rodones presencials, on les 35 dones advocades, per primera vegada, es van centrar a expressar les seves experiències i debatre les seves necessitats. Fonamentalment, els objectius han estat identificar i conèixer les desigualtats i les dificultats que afronten les dones advocades, pel fet de ser dones; pensar en possibles camins de solució, o proposar canvis, per visibilitzar-les i procurar aportar millores per al futur de la professió.

II.- Solucions i Propostes

L'informe explica els factors principals que van motivar la participació en aquesta recerca: (1) Crear una professió més inclusiva que beneficiï les noves generacions; (2) Diferència en el tracte entre homes i dones a la professió; (3) La desigualtat de gènere existeix i representa un problema per a la professió; (4) L'impacte negatiu de la manca de conciliació; (5) El sistema de valors dins de la professió està desequilibrat; i (6) Manca de sororitat i intercanvi entre les dones.

L'informe explora tres aspectes identificats com a obstacle per a la igualtat de gènere en la professió a Catalunya: els prejudicis (conscients i inconscients); la manca de treball flexible i la bretxa salarial. Entre les propostes més habituals, destaca la necessitat de donar veu i crear fòrums per a les dones advocades, per parlar de si mateixes i de les seves experiències, necessitats i propostes com a dones professionals, per millorar-ne les condicions en l'exercici professional.

Així mateix, es destaca la implementació de mecanismes de defensa o intermediació, proposar bones pràctiques i promoure el monitoratge de la situació de la igualtat real al sector legal. També es s'esmenta la necessitat de fomentar el coaching, les tutories, i altres formes d'oferir suport intergeneracional entre dones advocades. Es fa especial èmfasi a promoure l'associacionisme femení, la participació i la mobilització de les dones advocades com a model d'empoderament femení. Finalment, és essencial incloure els homes en el debat sobre la igualtat i implicar-los en el canvi de model social.

III.- Conclusions

L'informe presenta una sèrie de solucions que van des d'intervencions múltiples a l'educació, canvis legislatius i campanyes de conscienciació fins a moviments que busquen un canvi en la mentalitat individual i social. La principal aportació és obrir un nou espai de debat i d'actuació, amb compromís i amb convicció, malgrat la consciència que el desafiament de "mirar cap endins" pot comportar dificultats, tensions i resistències pròpies de tots canvis. Hi ha una necessitat imperativa que la igualtat de gènere comporti una professió més diversa, inclusiva i reeixida per a tots els seus membres, i amb la convicció que cal millorar les condicions de l'exercici professional de l'advocacia ara i en el futur.

02.

Antecedents i metodologia del projecte

La Law Society és un organisme professional que representa més de 180.000 advocats i advocades a Anglaterra i Galles. Els seus objectius inclouen defensar la independència de la professió jurídica, l'estat de dret, i els drets humans a la Gran Bretanya i a la resta del món. La Law Society va ser establerta per Royal Charter el 1845 i té estatus consultiu al Consell Econòmic i Social (ECOSOC) de les Nacions Unides des de 2014. Les seves activitats estan establertes per estatut: la Llei d'Advocats de 1974, la Llei de tribunals i serveis legals de 1990, la Llei d'accés a la justícia de 1999 i la Llei de serveis legals de 2007.

El programa internacional "Advocades a la Professi3" de la Law Society té com a objectiu incrementar el nivell d'igualtat de gènere al sector legal. Combinant iniciatives, com ara capacitacions, esdeveniments, presentacions de polítiques, investigacions conjuntes, taules rodones i plans d'acci3, intenta crear les condicions per a un canvi a llarg termini i progressar la igualtat de gènere al sector.

Al juny 2019, la Law Society va publicar el seu informe global "*Advocant pel canvi: Transformant la Professi3 Legal a través de la Igualtat de Gènere*". Un dels principals reptes que l'informe ressaltava és la manca de dades (qualitatives i quantitatives) que sobre les experiències de les advocades a la professi3. Per aquesta ra3, la Law Society va iniciar una sèrie de projectes de recerca en diverses jurisdiccions amb el suport d'una sèrie d'actors locals - associacions i col·legis d'advocacia, firmes d'advocacia, persones advocades que treballen a institucions - amb la intenci3 de començar a enfortir el cas empresarial de la dona al sector legal.

Aquest projecte és un esforç entre la Law Society i la Comissi3 de Dones Advocades de l'Illustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB):

1. Una primera fase realitzada entre l'1 febrer - 30 març 2021, que va consistir en una enquesta a Catalunya que va obtenir 305 respostes amb 8 enquestes omeses per reduir el marge d'error; així que només es van tenir en compte 297 respostes.
2. Una segona fase que va consistir en 4 taules rodones organitzades entre setembre i octubre 2021 amb 35 advocades del sector privat, públic, ONG i de la societat civil. Les discussions a les taules rodones es van implementar sota els reglaments de Chatham House. Aix3 va significar que les participants podien utilitzar la informaci3 rebuda, però sense identificar i/o atribuir ni la identitat, ni l'afiliaci3 de les participants, per tal de fomentar la lliure expressi3 de les participants. A les taules rodones es van discutir els resultats de l'enquesta i es van explorar preguntes específiques per identificar solucions creatives en un entorn segur i sense prejudicis. Totes les participants tenien el mateix nivell, sense importar jerarquies.
3. Una tercera i darrera fase que va consistir en l'informe final que conté recomanacions, que inclourà una socialitzaci3 dels resultats.

03.

Definicions

1. Autocura

L'Organització Mundial de la Salut defineix l'autocura com a "la capacitat de les persones, les famílies i les comunitats per promoure, mantenir la salut, prevenir malalties i afrontar les malalties amb el suport d'un proveïdor d'atenció mèdica o sense".

2. Conciliació personal, familiar i laboral

Pla Òptima defineix la conciliació com la participació equilibrada entre dones i homes a la vida familiar i al mercat de treball, aconseguida a través de la reestructuració i reorganització dels sistemes, laboral, educatiu i de recursos socials, per tal d'introduir la igualtat d'oportunitats a l'ocupació, variar els rols i estereotips tradicionals, i cobrir les necessitats d'atenció i cura de persones dependents.

3. Quotes

Les quotes de dones, implementades de forma legislativa i/o com a part de polítiques internes en una organització, significa que les dones han de constituir un cert nombre o percentatge de la plantilla de treball i/o en llocs de lideratge, cosa que posa un èmfasi en el procés de contractació de personal. La majoria de les quotes apunten a augmentar la representació de les dones en plantilla i/o llocs de lideratge, a causa de la subrepresentació de les dones. Això és particularment rellevant pel fet que les dones generalment constitueixen el 50% de la població a qualsevol país. Aquestes són mesures temporals fins que no s'aconsegueixi l'equitat de gènere.

4. Igualtat i bretxa salarial de gènere

La bretxa salarial de gènere és una mètrica que mesura la diferència salarial (o salaris o ingressos) entre dones i homes. És una mesura de la desigualtat entre homes i dones i captura un concepte que és més ampli que el concepte del mateix salari per la mateixa feina. La "igualtat salarial" es refereix a les tarifes i/o mètodes de paquet de remuneració establerts sense discriminació per raó de sexe. La bretxa salarial de gènere mesura la diferència entre els ingressos mitjans d'homes i dones en una organització o al mercat laboral.

5. Manipulació psicològica o "gaslighting"

La manipulació psicològica o "gaslighting" és una forma d'abús psicològic que consisteix a manipular la percepció de la realitat de l'altre. La persona i/o grup que abusa psicològicament manipula, conscient i/o inconscientment, la seva víctima perquè dubti del seu propi criteri a través d'estratègies com negar alguna cosa que va passar, sembrar el dubte a la víctima, que ja no sap què creure i això li comporta ansietat, angoixa, confusió, baixa autoestima, manca de confiança, etc.

6. Micromasclismes

El terme el va encunyar el psicoterapeuta espanyol Luis Bonino Méndez el 1991 per donar nom a pràctiques que altres especialistes anomenen "petites tiranies", "terrorisme íntim" o "violència tova". El fenomen inclou idees, gests, actituds i comportaments quotidians, interioritzats i justificats com a naturals, que condicionen el dia a dia de les dones. Els micromasclismes

03.

Definicions

tenen un efecte pernicios a nivell individual i col·lectiu. Els micromasclismes, o més ben dit, 'masclismes quotidians' són conductes, gests, comentaris i accions amb les quals convivim, que estructuralment són la normalitat, i que tenen com a fi col·locar els homes per sobre de les dones.

7. Microagressions

Les microagressions de gènere són intercanvis quotidians, matisats i de baixa intensitat, breus, sexistes, que denigren o desairen les dones, així com accions que es dirigeixen negativament cap a les dones. Una microagressió pot ser intencional o accidental. És una forma de discriminació. És possible que les persones que usen les microagressions no ho facin amb mala intenció; però la lenta acumulació d'aquestes microagressions pot generar baixa autoestima, sentiments d'alienació i, eventualment, problemes de salut mental. També contribueixen a crear un ambient de treball tòxic. El psicòleg Derald Wing Sue va definir tres tipus de microagressions:

- **Microatacs:** Un microatac es produeix quan una persona es comporta intencionalment de forma discriminatòria, encara que no pretengui ser ofensiu. Un exemple d'un microatac és una persona que expliqui un acudit racista i després digui, "només estic fent broma".
- **Microinsults:** Un microinsult és un comentari o acció que és discriminatòria accidentalment. Per exemple, aquesta podria ser una persona que diu a un metge d'un poble originari: "la teva gent s'ha de sentir orgullosa".
- **Microinvalidacions:** Una microinvalidació ocorre quan el comentari d'una persona invalida o menysté les experiències de cert grup de persones. Un exemple d'una microinvalidació seria que un home digui a una dona que "el masclisme no existeix a la societat actual".

8. Prejudici (conscient i/o inconscient)

El "prejudici" fa referència a actituds o estereotips - tant positius com negatius - que afecten la nostra comprensió, decisions o accions respecte a un individu o grup d'individus. Aquest prejudici pot ser conscient i/o inconscient. Aquest prejudici es converteix en una arma de doble tall que, unit a les limitades formes de lideratge implementades, afecta directament les dones. El primer índex de normes socials de gènere va analitzar dades de 75 països que, en conjunt, allotgen més del 80% de la població mundial. L'anàlisi revela que, malgrat dècades de progrés per tancar la bretxa d'igualtat entre homes i dones, prop del 90% d'homes i dones tenen algun tipus de prejudici contra les dones, cosa que proporciona noves pistes sobre les barreres invisibles que enfronten les dones per assolir la igualtat.

9. Treball flexible i treball àgil

El "treball flexible" sovint significa que, si bé el nombre d'hores segueix sent el mateix, hi ha flexibilitat en els temps d'inici i finalització i la capacitat de treballar de manera remota. D'acord amb el [World Economic Forum](#), el treball flexible és una de les grans tendències del treball del futur i una manera més humana d'entendre la feina que aposta per flexibilitzar les estructures aplicant tecnologia i adaptant-se a les necessitats puntuals de persones i empreses.

04.

Breus antecedents sobre la Igualtat de Gènere a Espanya

La participació de dones en els diferents àmbits del poder polític s'ha incrementat notablement a Espanya en els darrers anys. La Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva de dones i homes de 22 de març de 2007, dedica especial atenció al foment del principi de presència o composició equilibrada, entenent com a tal, la presència de dones i homes en òrgans i càrrecs de responsabilitat de manera que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

D'acord amb ONU Mujeres, Espanya compta amb el 91.7% dels marcs legals que promouen, fan complir i monitoren la igualtat de gènere, amb un enfocament a la violència contra les dones. El febrer de 2021, el 44% dels escons al parlament estaven ocupats per dones. Tot i això, encara queda feina per fer a Espanya per aconseguir la igualtat de gènere.

També, el desembre del 2020, només es disposava del 50% dels indicadors necessaris per monitoritzar els Objectius de Desenvolupament Sostenibles (ODS) des d'una perspectiva de gènere. A més, moltes àrees, com el gènere i la pobresa, l'assetjament físic i sexual, l'accés de les dones als béns (inclosa la terra) i el gènere i el medi ambient, no tenen metodologies comparables per a un seguiment regular. Tancar aquestes bretxes de dades de gènere és fonamental per assolir els compromisos dels ODS relacionats amb el gènere a Espanya.

El desembre de 2020, el percentatge de dones en el conjunt de càrrecs executius dels partits polítics analitzats ha augmentat en més de vuit punts respecte de l'any anterior, situant-se en un 47.5%, davant del 39.1% del 2019. L'any 2020, analitzant individualment cada partit polític i tenint en consideració el criteri de presència equilibrada de la Llei d'Igualtat, els partits polítics que van complir aquest criteri van ser el Partit Socialista Obrer Espanyol, Podem, Esquerra Unida, Ciutadans, Esquerra Republicana de Catalunya i Coalició Canària. VOX, amb un 25.0% i Partit Popular, amb un 33.3% als seus Comitès executius van ser els partits amb menys presència femenina. La presència de dones al Consell Ciutadà de Podem va ser del 50%.

Pel que fa a la participació de dones al Govern, cal indicar que, després de les eleccions generals del 10 de novembre de 2020, s'ha format un nou Govern de coalició del Partit Socialista Obrer Espanyol i Unides Podem, on hi ha 11 Ministeris i Vicepresidències ocupades per dones d'un total de 23 components del Consell de Ministres, cosa que representa una presència femenina al Consell de Ministres del 47.8%.

A Espanya l'any 2014, la bretxa de gènere (homes-dones) a les taxes d'ocupació de la població de 16 anys i més assolía un valor de 10.3 punts. En el període 2014-2019 va augmentar 1.2 punts i va assolir un valor d'11.5 punts l'any 2019. En aquest augment de la bretxa de gènere va influir de manera notable la taxa d'ocupació més elevada dels homes amb relació a l'augment de la taxa d'ocupació de dones en aquest període. Dades d'ONU Dones indica que les dones i nenes més grans de 20 anys dediquen el 19% del seu temps a la feina domèstica i de cura no remunerada, en comparació del 8.6% que hi dediquen els homes.

04.

Breus antecedents sobre la Igualtat de Gènere a Espanya

Pel que fa a les tasques domèstiques i cura familiar, segons dades de l'INE de 2016 sobre els usos del temps, les dones espanyoles dediquen diàriament un aproximat de quatre hores i mitja enfocada a les tasques de la llar i de la cura de menors, majors, o familiars dependents. En canvi, els homes que s'ocupen d'aquestes tasques només els dediquen dues hores i mitja del seu temps. Segons la informació que proporciona la submostra de l'EPA de l'any 2019, un total de 329,900 ocupats, gairebé totes dones, van treballar el 2019 a temps parcial per disposar de més temps per tenir cura de persones dependents (nens, adults, malalts, persones amb discapacitat, etc.), fet que suposa un 7,9% menys que l'any anterior. La majoria dels que treballaven a temps parcial per poder exercir la tasca de cuidadors van ser dones amb un 91,3% (301,200). El 52,1% d'aquestes dones van considerar que no hi ha serveis adequats per a l'atenció a persones dependents o que no els poden costejar.

D'altra banda, encara persisteix la violència de gènere a Espanya. L'any 2019, 55 dones van morir a les mans de les seves parelles o exparelles. Aquesta xifra suposa un increment respecte de l'any anterior, en què es van produir 51 víctimes mortals. Només 11 de les víctimes mortals (20% del total) havien denunciat el seu agressor i únicament 4 víctimes mortals (7,27% del total) tenien mesures de protecció en vigor quan es van produir els fets. Segons la relació entre la víctima i l'agressor, en 40 casos eren parella (cònjuges, companys sentimentals o nuvis) i en 15 casos eren exparella o estaven en fase de ruptura. Els percentatges d'una i altra circumstància representen, respectivament, el 72,7% i el 27,3%. La víctima i l'autor convivia al moment de l'homicidi en 36 casos (el 65,5% del total) i no hi havia convivència entre tots dos en 12 casos (37,3%). En 7 dels casos no consta si hi convivia o no. Segons grup d'edat, les víctimes mortals amb 30 anys o menys van ser 11 (cosa que representa el 20% del total), les que tenien entre 31 i 70 anys van ser 41 (74,54%) i les de 70 o més anys van ser 3 (el 5,5%). De les 55 víctimes mortals registrades durant el 2019, 33 (el 60%) tenien nacionalitat espanyola i 22 (el 40%) eren ciutadanes estrangeres.

D'altra banda, l'informe Women in business indica que s'ha incrementat la presència de la dona dins dels càrrecs de direcció, però així i tot, el percentatge de dones espanyoles directives és de només un 27%. Al sector legal, d'acord amb el Consell General de l'Advocacia Espanyola, a 1 març de 2020, estaven col·legiades 149,779 com a persones professionals exercents de l'advocacia de les quals 83,987 (56,08%) eren homes i 65,792 (43,92%) eren dones. Tot i així, a la franja d'edat entre 30 i 35 anys, les dones representen el 56% de les persones col·legiades. És a dir que, actualment, s'estan incorporant a la professió més dones que homes. Malgrat això, d'acord amb els indicadors de l'ICAB en matèria d'igualtat, a Barcelona únicament un 33,4% de les sòcies de despatxos professionals són dones.

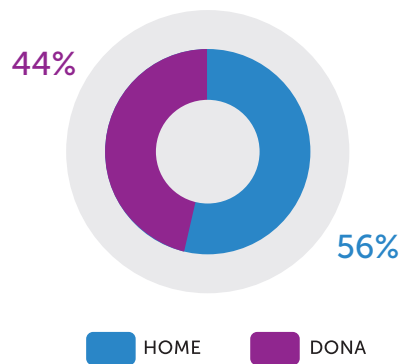
Pel que fa al sector judicial, les dones ocupen el 54,8% dels llocs a la carrera judicial, tanmateix només 16 dones són magistrades al Tribunal Suprem, davant de 57 homes. A Catalunya, el 55,9% de les jutgesses són dones, davant del 44,1% d'homes. Al Tribunal Superior de Justícia de Catalunya hi ha 19 Magistrades, davant de 33 Magistrats, segons l'informe de l'estructura de la Carrera Judicial de 2021, emès pel Consell General del Poder Judicial Espanyol. És a dir que també a l'Administració de Justícia, tant a nivell

04.

Breus antecedents sobre la Igualtat de Gènere a Espanya

estatal com autònom, s'evidencia una presència femenina majoritària a la professió, amb una visible infrarepresentació en els òrgans jeràrquicament superiors.

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE



Finalment, en l'àmbit acadèmic es repeteix, o fins i tot s'agreuja el panorama de desigualtat en els llocs d'alta responsabilitat, sent una minoria aclaparadora les dones que ocupen places de catedràtiques, oscil·lant a les 7 Universitats públiques catalanes, entre un 8.37% de dones catedràtiques a la Universitat Politècnica de Catalunya; un 28.87% de dones catedràtiques a la Universitat Pere Vigil de Tarragona. A Barcelona, se situen entre un 24.71% a la Universitat Autònoma de Barcelona, un 19.68% a la Universitat de Barcelona, i un 18.75% a la Universitat Pompeu Fabra.

05.

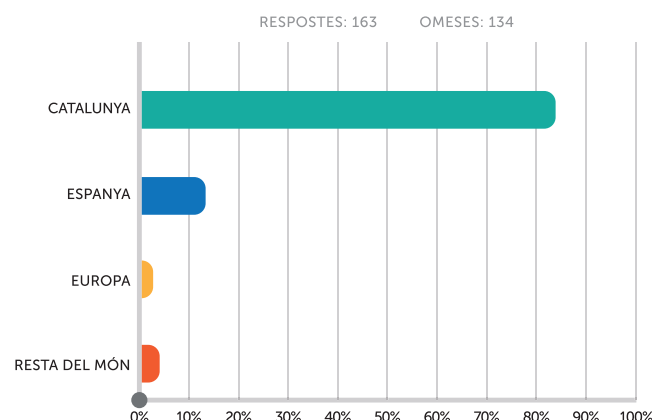
Enquesta d'opinió i plantejament del problema de la igualtat al sector legal

Dades Generals de la Fase 1 (l'Enquesta)

L'enquesta formulada es va basar en temes preseleccionats, seguint els patrons de les enquestes que de forma anàloga porta endavant la Law Society of England and Wales, en col·laboració amb organitzacions d'advocats i advocades. El propòsit va ser generar dades sobre la situació de la igualtat de gènere al sector legal amb l'objectiu d'impulsar canvis positius en aquest tema.

Sobre les persones enquestades

Un 84,05% d'enquestades treballen a Catalunya comparat amb un 11,66% a la resta d'Espanya; 1,84% a Europa i 2,45% a la resta del món.



Pel que fa als anys d'exercici professional de les persones enquestades, el resultat va ser:

ANYS D'EXERCICI PROFESSIONAL (RANG)	NOMBRE
1-9	40
10-19	42
20-29	57
30-39	15
40-49	4
50+	2
OMESOS	137
TOTAL	297

06.

Factors principals que van motivar la participació en aquesta investigació

1. Crear una professió més inclusiva que beneficiï les noves generacions

Les participants van dir que estan motivades a treballar cap a la igualtat de gènere en el sector de l'advocacia, que promogui la realització del potencial de les advocades, per tal de crear una professió més inclusiva que beneficiï les noves generacions.

2. Eliminar les diferències en el tracte entre homes i dones a la professió

Les participants van coincidir en que, després de la maternitat, es van conscienciar sobre la diferència marcada en el tracte entre els homes i les dones, cosa que dóna a la dona una experiència diferent del que significa exercir l'advocacia. Van expressar que la maternitat havia esdevingut un obstacle per progressar en les seves carreres professionals. Una altra participant va expressar la seva motivació de participar en la cerca de solucions abans de quedar embarassada, ja que coneix a través de les seves col·legues aquesta problemàtica.

3. La desigualtat de gènere existeix i representa un problema per a la professió

Les participants van concloure que malgrat que ens trobem al segle XXI, els problemes de la discriminació per gènere persisteixen i els problemes laborals il·lustren serioses dificultats amb la conciliació familiar i professional. Així mateix, és notable que l'expertesa legal i les qualificacions acadèmiques de les advocades no són 100% preses en compte a causa del sistema patriarcal. A més, les advocades es senten coartades amb la manca d'oportunitats de treball i de promoció, ja que les estructures existents perpetuen les desigualtats. Per aquestes raons, les participants van emfatitzar la seva insatisfacció en matèria d'igualtat.

4. L'impacte negatiu de la manca de conciliació

Diverses participants van comentar que quan van decidir ser mares se'ls va fer més difícil la conciliació, per diverses raons: (i) per l'efecte de la pèrdua de facturació (la qual cosa pot impedir contractacions a futur); (ii) perquè les dones s'endarrereixen en el desenvolupament de la seva formació continuada professional i acadèmica a causa de la maternitat; (iii) per la manca de consciència de gènere en matèria de conciliació, tant a l'home com a la dona, lo que causa que les responsabilitats familiars comunament recauen majoritàriament sobre la dona.

06.

Factors principals que van motivar la participació en aquesta investigació

5. El sistema de valors dins de la professió està desequilibrat

Les participants van notar que el sector ha creat un cercle viciós amb una cultura de llargues hores de treball, però que no necessàriament significa que hi hagi més productivitat. Aquesta cultura crea seriosos problemes de salut física i mental, tant per als homes com per a les dones, i això necessita canviar per a una professió més sana i equilibrada.

6. Manca de sororitat i intercanvi entre les dones juristes

Les participants van reconèixer la necessitat d'aprendre a ajudar-se mútuament, ja que hi ha una sèrie de prejudicis conscients i inconscients que encara es toleren que afecten totes les advocades, tant a la professió com a la resta de la societat. Les participants van dir que estan motivades per formar un fòrum per discutir i avançar el tema de gènere, ja que el tracte igualitari és una lluita comuna i és un dret.

Taules rodones i desafiaments detectats com a obstacles per al progrés cap a la igualtat en el sector legal

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

1. La maternitat com a obstacle conscient i inconscient

“Per mi la maternitat va ser el moment de despertar el que significava per a mi la meva professió, ja que em va penalitzar de dues maneres: vaig perdre una oportunitat de promoció i vaig perdre els bonus.”(Comentari anonimitzat).

La gran majoria de les participants van dir haver viscut situacions de desigualtat i una diferència marcada en el tracte entre 'homes i dones, tant a nivell familiar com al món professional, que es van fer més evident quan es van convertir en mares. En una societat patriarcal, la maternitat s'ha convertit en un obstacle per al desenvolupament personal i professional, ja que després de tenir fills, no van ser tractades equitativament, cosa que les va dificultar poder gaudir d'una maternitat digna.

“Estava embarassada, ja a punt de tenir el meu nadó, i em van suspendre un judici que es va assenyalar sabent-ho, per quan jo ja estaria amb el nadó. No em van voler suspendre'l per més endavant, malgrat haver demanat una altra data. Vaig haver d'anar al Judici amb el cotxet del nadó recent nascut i amb els meus pares per quedar-se amb el nen al passadís del jutjat. Això és inaudit al segle XXI.”(Comentari anonimitzat).

Algunes participants van dir haver-se vist forçades a amagar la seva maternitat i/o el fet que eren mares per no arriscar el seu progrés professional. Una participant va comentar que durant el seu embaràs va haver de treballar, i al seu darrer mes, va haver d'anar a judici ja que ni el jutge, ni l'advocat volien posposar el cas. Després va haver de portar el nadó al jutjat i demanar temps per alletar, cosa que no va ser fàcil ja que les facilitats no estan disponibles o eren apropiades. Moltes vegades, les participants s'han vist forçades a prendre la decisió de renunciar als seus llocs de treball per comptes aliena en comptes de demanar canvis, ja que confrontar aquests models estereotipats de gestió de despatxos els hauria causat problemes. Una participant va rebre un comentari d'un col·lega al despatx que li va dir que ara que estava en edat de tenir fills, tindria menys oportunitats de sortir de la ciutat per atendre casos fora.

Algunes van tenir por de demanar la baixa de maternitat, ja que s'assumeix que “si ets mare no tens el mateix nivell de compromís amb la feina”. Les participants van emfatitzar que cal que el discurs sobre la maternitat canviï per tal de que les advocades puguin gaudir d'una maternitat digna. La maternitat s'hauria de veure com un element d'apoderament, no pas com un obstacle, ja que durant el procés de la maternitat també es desenvolupen altres habilitats.

“Com a advocada, per ser mare, se't penja una etiqueta. Aleshores vaig decidir amagar que era mare. Per això he fet videoconferències al bany perquè no veiessin els nens. En un moment vaig demanar sortir a les sis de la tarda, però les reunions importants eren a partir

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

de les set. Com a "premi de consolació" em van oferir ser secretària de les juntes, però jo volia seguir a primera línia de foc. Per això vaig renunciar."(Comentari anonimitzat).

2. Conciliació familiar

"En relació amb la conciliació familiar, el que he anat aconseguint ha estat a través de negociacions, discussions i de mantenir-me ferma. Crec que la dona ha de fer entendre a la seva parella la necessitat de la corresponsabilitat. Ni els homes ni les dones haurien de sacrificar la família per la feina o viceversa."(Comentari anonimitzat).

Les participants van coincidir que la responsabilitat de la cura familiar i de les persones dependents sempre recau sobre la dona, cosa que produeix una sobrecàrrega de feina. La discriminació de gènere es justifica culturalment, malgrat tenir un impacte negatiu tant a la part econòmica com en els drets. La doble càrrega de treball és deguda al rol tradicional de la dona, ja que els homes amb criatures a càrrec seu no semblen tenir la mateixa sobrecàrrega. Amb la càrrega professional i familiar és molt difícil establir un balanç, cosa que afecta directament al benestar de les advocades. La conciliació és encara un punt àlgid i de tensió entre les parelles.

"La maternitat ens roba anys de capacitació, ja que, mentrestant, els companys poden dedicar més temps al seu desenvolupament professional perquè no han de fer la feina no remunerada a casa."Comentari anonimitzat).

3. El doble obstacle de ser dona i immigrant

Les participants van reconèixer que s'han d'esforçar doblement per obtenir un tracte equitatiu dins de la professió i que es triplica si es tracta d'una dona immigrant; i es quadruplica si es tracta d'una persona que pertany a una minoria ètnica.

Freqüentment, aquests col·lectius d'avvocades es veuen forçades a establir als seus despatxos, projectes independents, consultories i altres negocis perquè no tenen ni la flexibilitat laboral, ni la remuneració ni el tracte apropiat en els despatxos legals per compte aliè.

4. Manca de sororitat entre les dones

El prejudici no té gènere. Les participants van explicar que, moltes vegades, són les mateixes dones les qui actuen de manera discriminatòria respecte d'altres dones. Algunes participants van manifestar que havien rebut crítiques discriminatòries per part d'altres dones, on se'ls deia que eren 'males mares' per dedicar temps a la seva carrera professional o per voler millorar les seves qualificacions acadèmiques. Les participants van reconèixer que, encara que hi hagi diferències, les dones necessiten treballar conjuntament els seus problemes comuns, per ajudar-se i apoderar-se les unes a les altres. Algunes comencen a tenir consciència quan

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

queden embarassades, quan perden alguna feina, o quan tenen obstacles per avançar en les seves carreres. Creuen que cal crear espais segurs de discussió per aprendre a veure's com a aliades i no com a competidores.

Diverses participants van comentar haver tingut experiències positives amb dones que van ser les seves caps, ja que els van donar suport i van advocar perquè des del seu inici tinguessin l'oportunitat d'assumir casos significatius. Per contra, altres participants van comentar haver-se trobat amb dones ocupant posicions superiors, que actuaven com les anomenades 'abelles reines' – que es va definir com una situació en què les dones situades en llocs d'autoritat tracten les dones que treballen en posicions jeràrquicament subordinades, de manera discriminatòria respecte dels seus homòlegs masculins-. En aquests casos, les dones tendeixen a exhibir trets de lideratge masculinitzats, prenen actituds negatives i humiliants en contra del seu propi gènere, per continuar avançant individualment.

5. Micromasclismes i microagressions

“Quan era jove, era becària en un despatx de prestigi, i el meu cap trencava la tensió a l'inici de les reunions fent bromes sexistes. També he vist advocats que falten el respecte a jutgesses. Fins i tot ara, que soc sòcia al meu despatx actual i el clima és molt correcte, quan manca algun material, els socis diuen: “Alguna companya pot anar a comprar?”.”(Comentari anonimitzat).

Les participants van estar d'acord que moltes vegades no es té consciència dels prejudicis, micromasclismes, i/o microagressions, ja que la quotidianitat d'aquests comportaments s'ha normalitzat (encara que no siguin normals) i encara més al lloc de treball. Les participants van expressar que inicialment no havien percebut aquestes conductes, fins que no van tenir un procés d'apoderament. Una participant va comentar que quan va confrontar un cas de micromasclisme al seu lloc de treball, un col·lega li va aixecar la mà agressivament, però ella en comptes d'enfrontar-s'hi, va decidir renunciar, ja que no tenia confiança a ser escoltada.

“Quan exercia, vaig sentir comentaris entre advocats i amb el jutge que eren absolutament masclistes. Ara, com a 'head hunter', he tingut clients que ens demanen selecció de personal per ocupar places als seus despatxos, dient coses com: “dones no”, “es quedaran embarassades”, o demanen “que estiguin bones”. En un cas, un client volia una dona candidata com a sòcia, per “netejar la imatge del despatx i fer veure que apostem per elles.”(Comentari anonimitzat).

Tant col·legues com jutges han fet comentaris masclistes i inapropiats, dirigint-se a les advocades com a "nena", "guapa" i intenten normalitzar aquest comportament dient que son 'exagerades' quan elles els deixen en evidència o els critiquen. Els micromasclismes i microagressions generen problemes d'autoestima, ja que s'invalida les dones que posen de relleu aquests comentaris sa través d'altres comentaris similars, com ara: 'ets massa sensible',

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

no tens sentit d'humor' o 'era una broma'. En un dels casos, la participant va renunciar a la seva feina perquè no va veure perspectiva de canvi; en un altre cas se li va fer creure que era culpa seva i que no tenia bona memòria, cosa que la va fer dubtar d'ella mateixa. Això pot ser un exemple de manipulació emocional, és a dir, quan algú fa o diu alguna cosa abusiva i després nega que ha passat o tracta de convèncer la persona ofesa, que és culpa seva, que no té sentit de l'humor o que és massa sensible.

"Hi ha una normalització de la desigualtat i un paternalisme. Encara al despatx em diuen "la noia", als meus quaranta anys. Has de defensar la teva posició sempre. A més, treballo amb dones estrangeres, a qui els marits aïllen i quan les deixen, es troben soles, sense coneixements dels seus drets, i sense vincles amb la societat on viuen. En molts casos, la dona encara necessita la presència del marit perquè se la tingui en compte."(Comentari anonimitzat).

6. Diàleg intergeneracional

Diverses de les advocades de més edat van dir que estaven sorpreses que, malgrat els avenços, les discussions apuntaven que les noves generacions s'estan enfrontant als mateixos reptes i dificultats que van patir elles dècades enrere. Això vol dir que les coses no s'estan fent bé o que no hi ha hagut canvis profunds.

"Abans d'anar a una reunió amb un soci, ell em va dir: "assegura't de no posar-te pantalons, sinó una faldilla". I així ho vaig fer. En aquell moment no vaig ser conscient del missatge subreptici que m'estava donant. Per contrast, la meua filla adolescent va anar a l'escola amb uns pantalons curts, i jo mateixa no la volia deixar anar així. Perquè tenim una tendència inconscient a reprimir-nos entre nosaltres, a nosaltres mateixes i a jutjar-nos per les aparences."(Comentari anonimitzat).

Una participant va explicar que a través de les discussions amb la seva filla es va adonar que ella mateixa tenia prejudicis (conscients i inconscients), i ho va notar de manera particular en relació amb la vestimenta, així que es va veure en la necessitat de cercar com ho havia de fer per trencar aquest cercle, ja que no només li estava generant problemes amb la seva filla, sinó amb ella mateixa. Les participants van reconèixer que la reeducació per eliminar els prejudicis comença per una mateixa.

Diverses participants van comentar amb preocupació que entre les persones més joves i adolescents estan ressorgint les relacions abusives i masclistes a causa de l'alta sexualització de la imatge femenina a la música que consumeixen i en les relacions mitjançant les xarxes socials. Són noves versions del masclisme que directa o indirectament atempten contra les aspiracions de les dones. Algunes participants van assenyalar un nou problema amb les xarxes socials on de vegades es limiten les opcions professionals de les dones, proposant freqüentment estereotips esbiaixats, per exemple, ofertes de treball per a les dones com

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

"influencers de xarxes socials" sense requerir formació acadèmica, fomentant una imatge femenina cosificada.

7. El rol dels homes

"Hi ha companys que ens desprestigien davant de la clientela per justificar una mala actuació professional d'ells mateixos. I no ho puc denunciar, perquè no tinc proves i ells generalment ho negaran."(Comentari anonimitzat).

Hi ha molt poca comprensió entre alguns homes de la problemàtica de la dona. Moltes vegades ells no estan interessats a solucionar el problema, perquè la càrrega de treball familiar no recau sobre ells de forma paritària.

"He viscut casos de companys que s'enfaden si fas millor que ells un judici i al final no et saluden. En els casos de divorcis és habitual que els advocats identifiquin la clienta amb l'advocada."(Comentari anonimitzat).

D'altra banda, quan els advocats decideixen agafar el permís de paternitat s'enfronten a múltiples crítiques, tant dels homes com de les dones, que els impedeix una conciliació més equitativa i també els obstaculitza viure una paternitat digna.

8. El rol dels homes com agents de canvi

"La solució nacional hauria de venir des del govern; per exemple, la baixa per paternitat hauria de ser legalment obligatòria durant tota la seva durada per als homes, ja que els pares han d'assumir almenys el 50% de la càrrega de la casa i els fills perquè les dones puguin concentrar-se també en la seva carrera professional."(Comentari d'una persona enquestada).

Totes les participants van estar d'acord amb que el rol dels homes és vital per generar elements transformadors que empenyen més ràpidament cap a la igualtat de gènere, on els èxits personals i professionals es comparteixin, així com els aprenentatges en temes de conciliació familiar i professional. Així mateix, la paternitat és una cosa que també cal valorar. El permís per paternitat i maternitat, han de ser tots dos obligatoris durant tot el període, com a mecanisme per promoure la igualtat.

"És indignant quan es critica els advocats joves que demanen la baixa per paternitat a causa dels rols tradicionals. Per això vull aportar el meu granet de sorra. Hi ha molt estigma amb relació a la flexibilitat a la feina. I el prejudici no té gènere."(Comentari anonimitzat).

La desigualtat de gènere afecta tant els homes com les dones, de diferents maneres i amb intensitats diferents, així que és per al benefici de tota la professió rebre formació en matèria d'igualtat de gènere.

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

9. Alguns clients prefereixen rebre suport legal només d'advocats

"Fa vint-i-vuit anys que exerceixo. Quan era jove vaig patir discriminació per la falta de confiança que inspirava al client la imatge d'una dona, i encara més, jove. Després vaig passar per la maternitat i al cap de tres dies d'una cesària vaig haver d'anar al Jutjat. L'ICAB no em va donar suport en aquesta ocasió. Els companys no tenen els mateixos problemes i tampoc no entenen els problemes de les advocades."(Comentari anonimitzat).

Diverses participants van coincidir que alguns clients prefereixen rebre el suport legal només d'advocats a causa d'un prejudici conscient i/o inconscient. Les participants també expliquen que han rebut comentaris de clients sobre el seu aspecte i aparença, que deixen clar que estan valorant factors fora dels que són estrictament professionals. Al sistema judicial, les magistrades no noten tant aquesta situació a causa de l'aspecte d'autoritat que atribueix la toga. Però si tenen clar que la dona ha de treballar el doble per aconseguir els seus objectius; i més si és jove, ja que a priori es considera que no en saben o que no tenen prou experiència.

"Soc advocada i economista i treballo en una empresa familiar. He notat desconfiança per part de clients i companys -desconfiança professional per ser dona-. Alguns clients han marxat a altres despatxos perquè volen escoltar un home. D'altra banda, en relació amb els plans d'igualtat, penso que la majoria de les empreses només ho fan per "aparença", ja que no hi ha hagut grans canvis."(Comentari anonimitzat).

10. Prejudicis durant entrevistes de treball

En el marc de les entrevistes de treball encara persisteixen preguntes inadequades com si tens marit/xicot o si et penses quedar embarassada aviat.

11. Tasques de menor qualificació o subordinades assignades a dones de la mateixa qualificació que els seus companys, només per raons estereotipades

"Soc jove i des del primer dia de pràctiques abans d'acabar la carrera, al despatx només em deixaven fer tasques de serveis (obrir la porta, servir el cafè). M'ha impactat el fet de ser dona jove. "Vaig haver de disfressar-me" al despatx per "ajustar-me" als paràmetres i a l'estereotip de "submissió per no ser penalitzada."(Comentari anonimitzat).

S'assumeix que la dona ha de tenir un paper de subordinada; per exemple, en un bufet, els homes assumeixen inconscientment que les dones han de comprar el material d'oficina, malgrat que sigui d'ús col·lectiu. Diverses participants van comentar que a les seves empreses s'esperen que les dones segueixin certs rols, servir el cafè i tolerar comentaris inapropiats.

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

12. Educació sobre la igualtat de gènere ha de començar des de les llars

"He tornat fa dos mesos de la maternitat i no he reduït la jornada. He viatjat. He fet hores extres per assegurar que estava al màxim de la meva feina. Tot i així, un company de 27 anys em va dir "quina pena que viatjaràs, ara que ets la mare". També, quan estava embarassada, veia com et seleccionaven els colors: blau si és nen; rosa, si és nena. Tot per mantenir una tradició que perjudica la dona. Com a solucions crec que cal que homes i dones ens eduquem des de la llar a la igualtat."(Comentari anonimitzat).

Totes les participants van estar d'acord que la igualtat de gènere ha de començar des de les llars amb l'educació dels fills i filles a través de l'eliminació d'actituds i comportaments que perpetuen la divisió de rols en perjudici de la dona.

13. Desmitificant la meritocràcia

"En un inici jo creia en la meritocràcia i en la justícia del sistema, fins que em vaig adonar que progressaven col·legues homes amb menys mèrits que jo. Molts col·legues anàvem a jugar a golf amb els socis, on tenien l'oportunitat de parlar de casos, es prenen decisions, i s'enfortien els lligams entre ells. Jo vaig descobrir això per pura casualitat, quan estava buscant el meu cap per l'oficina per lliurar-li una feina. Això em va mostrar els desavantatges de la meva situació en una societat patriarcal."(Comentari anonimitzat).

Diverses participants van expressar que la societat els inculca el mite de que existeix la meritocràcia, però la realitat és molt diferent, ja que al mercat laboral hi ha moltes subtils relacions relacionades amb els prejudicis, l'educació, la classe social, les xarxes professionals i una cultura del despatx o 'cultura corporativa' - l'existència d'un conjunt de valors, hàbits i costums que caracteritzen algunes firmes legals - que dificulten o impedeixen avançar professionalment la dona.

"Al sector legal es passa 'del cigar a la copa', i així és com s'organitzen les xarxes professionals masculines; la qual cosa significa que no hi ha espais per crear xarxes on les dones puguin participar."(Comentari anonimitzat).

Algunes participants van comentar que, en certes firmes legals, les diferències en el tracte entre homes i dones són evidents en perjudici de les dones, i també es reflecteixen aquests obstacles en les condicions requerides per accedir a llocs de més responsabilitat. Encara no existeixen polítiques d'igualtat de gènere a la majoria de despatxos d'advocacia, i moltes advocades tampoc no compten amb suports de persones dins dels seus despatxos que compleixin funcions d'espònsors, mentories i/o coaching, que contribueixin a incrementar el potencial i talent professional femení. A més, les oportunitats de formar xarxes professionals usualment es duen a terme mitjançant activitats socials durant la nit o els caps de setmana, cosa que provoca que un bon nombre de dones quedin excloses, o no hi puguin participar.

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

Aquests són només alguns obstacles que impedeixen que la meritocràcia sigui el veritable motor del creixement professional.

14. Manca de polítiques i/o iniciatives internes de les empreses i despatxos en matèria d'igualtat de gènere i/o formació

En ser consultades sobre l'existència de polítiques o iniciatives internes en matèria d'igualtat de gènere, un 43.70% de les enquestades va respondre que a les seves empreses no hi ha polítiques ni iniciatives en matèria d'igualtat de gènere comparat amb un 27.22% que van respondre positivament i només un 14.79% va dir que tenia política de diversitat i inclusió. En aquells casos on ja hi ha polítiques d'igualtat, l'opció majoritària és la política de treball flexible. En efecte, de 176 dones, 85 consideren que no hi ha polítiques o iniciatives internes en matèria d'igualtat de gènere, 59 consideren que són de compliment estrictament formal i sense conseqüències reals, i tan sols 32 afirmen que són de compliment ple i efectiu.

Segons algunes participants, moltes empreses tenen protocols d'igualtat, però solament amb finalitats publicitàries, que fingeixen ser virtuoses des del punt de la igualtat. No obstant això, aquests valors segueixen sense ser implementats en els fets amb mesures concretes. Afirmen que les quotes poden ser el millor mecanisme per aconseguir la igualtat, però encara no s'avança substancialment en aquesta direcció.

15. Prejudicis per aparença i to de veu

"Quan exerceixes l'advocacia com a dona, s'espera que siguis més agradable, que no pas qüestionis al cap, es mira com vas vestida. Me'n recordo de mi mateixa adaptant-me a aquesta perspectiva."(Comentari anonimitzat).

Diverses participants van dir que només pel fet de tenir una veu suau i no ser notablement agressives s'assumeix que no són eficients o no estan prou compromeses amb el resultat esperat de la feina. No obstant això, reivindiquen que no cal vociferar, ni ser agressiva per obtenir bons resultats com a advocada, ja que hi ha altres maneres de treballar igualment productives. Paradoxalment, també s'espera que les dones siguin agradables, no agressives, s'espera que no qüestionin, siguin submises i obedients.

"Nosaltres ens hem ajustat a aquesta situació així que cal reconèixer quan passa, i donar-nos permís per vestir-nos com vulguem; independentment dels patrons. Hem de contrarestar formalismes que no ajuden la dona per trencar amb els esquemes culturals."(Comentari anonimitzat).

07.

Desafiaments en relació amb els prejudicis conscients i/o inconscients

16. Assetjament sexual com un component intimidatori

Encara actualment, en l'àmbit de l'exercici de l'advocacia persisteixen casos d'assetjament sexual, i les víctimes encara ometen denunciar aquestes situacions per por de les represàlies. Un 61.54% de les enquestades van respondre que no hi ha procediments per protegir les persones treballadores d'alguns bufets legals davant de conductes abusives i no desitjades que violin la dignitat de les persones o creïn un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu a les seves organitzacions. D'altra banda, només un 13.02% van contestar que sí que hi ha mesures, però que el seu compliment és estrictament formal, sense conseqüències reals. Només un 25.44% van respondre que hi ha mesures i el seu compliment és ple i efectiu.

Pel que fa a l'existència d'una política per abordar l'assetjament sexual i/o la intimidació al lloc de treball, el 68.05% va respondre que no existeix, comparat amb un 31.95% que va respondre positivament. Diverses persones enquestades van comentar que no coneixien cap procediment als seus llocs de treball i s'han vist en la situació d'haver d'autogestionar el propi cas quan es van trobar en alguna d'aquestes situacions. Un grup relativament petit van respondre que com que treballen de forma autònoma aquest no és un problema per a elles.

A les taules rodones va quedar en evidència que diverses participants van decidir no denunciar casos d'assetjament sexual o per raó de sexe per por de possibles repercussions i a causa de la complicitat que existia entre els seus col·legues homes. A més, van comentar que una denúncia els hi hauria marcat, ja que encara hi ha l'estigma de culpar la víctima de provocació i el risc de no ser cregudes. Tampoc hi ha un canal clar i segur on es puguin fer aquest tipus de denúncies. A més, la manca de solidaritat entre col·legues, tant homes com dones al sector legal, no contribueix que les dones se sentin recolzades en aquests processos de denúncies.

08.

Desafiaments en relació amb el treball flexible

"S'hauria d'augmentar considerablement la corresponsabilitat masculina en les tasques de cures, i mitjançant l'adopció de mesures de flexibilització de jornada també per part dels homes."(Comentari anonimitzat).

El presentisme (fins a l'inici de la pandèmia) continua sent un dels desafiaments més grans per a la consolidació del treball flexible. El presentisme laboral es refereix a acudir i ser present al lloc de treball, però dedicant part de la jornada laboral a altres funcions que no són pròpies del propi lloc de treball. El V Informe Adecco sobre Presentisme Laboral expressa que durant els deu anys que han transcorregut des de l'inici de la crisi financera s'aprecia com des del 2008 hi ha una tendència a l'augment del presentisme a Espanya. L'organització del temps de treball i la manca de flexibilitat a les empreses espanyoles (només un 39% aplica mesures de treball flexible per a més del 25% de la plantilla), fomenten tant el presentisme com l'absentisme, si bé s'aprecia que al entorn de les PIME s'està millorant la proposta de flexibilitat laboral.

A l'enquesta realitzada per l'ICAB les participants van respondre contundentment que estan d'acord amb que una cultura de treball flexible és fonamental per incrementar la diversitat en la professió legal, amb un 76.92% responent de manera positiva comparat amb només un 14.36% que va respondre de forma negativa i un 8,72% de forma indiferent. D'altra banda, de 224 respostes, 184 dones van considerar que la flexibilitat a la jornada laboral és majoritàriament adoptada per dones. Així mateix, les participants a les taules rodones van coincidir en que la flexibilitat laboral - relacionada amb la possibilitat de variar horaris de les jornades ordinàries de treball, així com amb la possibilitat de variar el lloc des d'on es duu a terme la prestació de treball o servei en general - són mesures eficients que poden contribuir a compatibilitzar vida personal i professional. Per contrast, algunes participants van expressar que la feina flexible les ha fet sentir aïllades i sense la possibilitat de tenir una relació més personal. Així mateix, hi van haver algunes persones que van assenyalar les dificultats relacionades amb la infraestructura laboral necessària, ja que no totes tenien les mateixes facilitats de tenir un despatx a casa.

"Cal conscienciar els homes, les dones, les empreses i la societat en general que el treball flexible és una cosa absolutament positiva que beneficia tothom."(Comentari anonimitzat).

A l'enquesta, les respostes van estar majoritàriament a favor del treball flexible, emfatitzant que, si la flexibilitat laboral gaudís de més acceptació; és a dir, si s'aconseguís l'eliminació de l'estigma al respecte, això comportaria un equilibri més gran entre la vida personal i laboral de les dones. D'altra banda, les participants a les taules rodones van respondre que cal acabar amb l'estigma del treball flexible, perquè aquelles professionals que exerceixen modes de treball flexibles es perceben erròniament com a menys compromeses amb la seva vida professional. Tot i això, la pandèmia ha normalitzat molt més la feina flexible, ja que s'ha provat que es pot teletreballar, i que els avantatges són evidents, especialment per a aquelles persones que tenen problemes de desplaçament a causa del trànsit i aquelles

08.

Desafiaments en relació amb el treball flexible

amb responsabilitats familiars, compartides o no compartides. A més, van expressar que s'hauria d'adoptar un model de treball flexible sense discriminació, per evitar les diferències i fomentar la corresponsabilitat entre ambdós sexes, ja que el treball flexible afavoreix, així mateix, la distribució de tasques de cura entre homes i dones de forma igualitària. No obstant això, és important tenir en compte aquells grups, com els advocats i les advocades júnior o recent graduats/des, que necessiten una formació integral, i per qui el teletreball pot provocar una falta el referents propers.

1. Claredat en la definició del treball flexible

Una participant va comentar que a la seva feina els horaris són molt flexibles, perquè els socis s'han conscienciat ja que són pares i entenen la problemàtica. Això no obstant, cal dotar de claredat el significat del concepte treball flexible per evitar que sigui sinònim d'horaris impossibles. Algunes participants van comentar que quan se'ls havia ofert treball parcial, acabaven treballant a temps complet, per no fer la impressió que tenien falta de compromís amb la feina. La flexibilitat laboral, sobretot pel que fa una adaptació de la jornada a les necessitats de la persona treballadora de comú acord amb la part ocupadora, pot ser una mesura de solució a mitjà termini, mentre simultàniament es genera més consciència sobre la necessitat de la conciliació familiar equitativa. Una participant va dir que tenir un sistema de treball flexible en què programa reunions de a primera hora de la tarda, per facilitar la recollida dels fills/es del col·legi; i després continua treballant a casa. Tot i això, es va reconèixer que, als despatxos petits, la menor quantitat de recursos pot fer més difícil un model de treball flexible, en comparació amb els despatxos internacionals, o més grans.

2. Les hores llargues de treball no reflecteixen alta productivitat

"Als despatxos hi ha una greu manca de flexibilitat en termes d'horaris. Només perquè estiguis més hores al despatx, no vol dir que ets més productiva."(Comentari anonimitzat).

Les hores llargues de treball al sector legal no reflecteixen ni alta productivitat, ni tampoc comporten a un benestar personal i professional. La flexibilitat laboral és important perquè facilita el desenvolupament professional si és combinat amb millores en el maneig del temps i la definició de prioritats.

3. La conciliació familiar i laboral i corresponsabilitat claus per a l'equitat de gènere

"Construir una cultura de coparentalitat a través de l'educació realment arrelada a la societat, perquè els riscos percebuts de contractar una dona o un home siguin els mateixos."(Comentari anonimitzat).

08.

Desafiaments en relació amb el treball flexible

Tant les persones enquestades, com les participants a les taules rodones van reconèixer que són fonamentals l'esforç i la dedicació equitativa de les dues persones membres de la parella respecte de les tasques i responsabilitats de la llar i de la família, perquè tots dos membres puguin mantenir un òptim desenvolupament tant personal com professional, en benefici de tota la família. En cas contrari, s'està assumint que la dona fora de la feina està predestinada a assumir una sèrie de rols tradicionals i obsolets per raons del seu gènere.

4. Canviar la mentalitat a la professió per integrar el treball col·laboratiu

Les participants van coincidir que a la professió cal aprendre a funcionar de forma col·laborativa i per projectes, treballant de forma col·lectiva i en grups. Aquestes noves pràctiques, unides a les diverses formes de resolució de conflictes, evitarien la judicialització excessiva i els costos elevats per als clients, optimitzant el temps de treball.

09.

Desafiaments en el marc de la bretxa salarial

Al tractar el tema de la bretxa salarial per motius de gènere, el 24.26% de les enquestades van respondre que hi ha una bretxa salarial que perjudica les advocades; el 34.91% van respondre que l'existència d'aquesta bretxa només és rellevant fins a cert punt; el 21.89% van dir que no hi ha bretxa salarial; i el 18.94% no va respondre aquesta pregunta. En el tema de transparència en el sistema de pagament, un 37.75% van respondre que hi ha transparència en les estructures de pagament a les seves organitzacions; un 31,79% que existeix, però fins a cert punt; i un 30,46% que no existeix transparència salarial.

1. No hi ha disponibilitat d'informació o transparència sobre la bretxa salarial

"He arribat a tolerar comentaris inadequats per no perdre el client del despatx. En un moment em van donar la responsabilitat d'un càrrec superior que va quedar vacant però sense incrementar el sou, malgrat que la persona que va generar aquesta vacant cobrava tres vegades més que jo. Al final, vaig marxar sense reclamar res."(Comentari fet anònim).

Culturalment, el salari no es discuteix entre companys i no hi ha obligació, ni incentiu, que les empreses de menys de 50 persones treballadores (que són la gran majoria de despatxos legals), informin sobre la bretxa salarial, cosa que significa que pot o no existir al lloc de treball. Tot i això, va ser preocupant que un bon nombre d'enquestades, així com algunes participants a les taules rodones, van comentar que aquest tema no s'ha abordat al sector, ni les dones l'han reivindicat, per por de perdre la feina.

Així mateix, diverses persones van expressar que freqüentment hi ha una diferència de tracte entre advocats i advocades del mateix rang dins de les empreses, cosa que pot contribuir a una diferent negociació de les condicions laborals entre ambdós sexes, incloent molt significativament diferència en els salaris, cosa que contribuiria a incrementar la bretxa salarial.

2. La manca de conciliació i la bretxa salarial

"El problema de la bretxa salarial és cultural i social. Fins que els homes no s'impliquin a la família com les dones, les empreses seguiran veient les dones com a bones professionals fins que tenen família. Quan tenen fills, si aquestes dones no compten amb el suport de les seves parelles, es veuen forçades a baixar el ritme i això té conseqüències comparades amb els homes, les vides dels quals no necessàriament canvien."(Comentari fet anònim).

Les participants van reconèixer que els permisos i excedències relacionats amb la cura de canalla i/o familiars tenen un impacte directe en les carrers professionals de les advocades, ja que, si continuen assumint aquestes tasques no remunerades, es produeix una bretxa en el desenvolupament de la carrera i en els ingressos de les dones professionals, que perpetuaran les diferències, perjudicant la vida i la independència econòmica femenina.

09.

Desafiaments en el marc de la bretxa salarial

3. Manca d'assertivitat en la negociació salarial

“En un despatx, quan vaig anar a demanar augment de salari, el gerent em va dir que “és que tu estàs en edat de tenir fills”. Aquesta frase em va impulsar a anar-me'n i posar-me pel meu compte temps després.”(Comentari fet anònim).

Algunes participants van reconèixer que de vegades tenen dificultats en el plantejament de les seves reivindicacions per obtenir una millor remuneració salarial, adoptant un comportament més passiu i menys assertiu, a causa de la seva falta d'autoestima, temor al rebuig o a les represàlies o a ser etiquetades. Tampoc comparen freqüentment el salari propi amb els d'altres companys o companyes, per assegurar-se que estan rebent un salari equitatiu. Així mateix, demanar augment salarial pot suposar per a moltes advocades afrontar una dificultat de comunicació amb els seus caps (molts d'ells homes), o una font de conflicte o tensió, que constitueix un obstacle freqüent que les dissuadeix d'abordar aquesta reivindicació. Certes participants van reconèixer que els seus companys homes són més assertius en la seva negociació salarial i en reclamar la seva promoció professional, fins i tot quan en alguns casos poguessin tenir menors qualificacions i menor experiència, i per això de vegades han estat promoguts a socis, advocats homes més ràpidament que les seves companyes dones. Una participant va comentar que a causa de la baixa autoestima no s'havia atrevit a demanar un augment salarial, i en comptes de reclamar el que li corresponia, va decidir renunciar.

“No sóc totalment conscient dels prejudicis, però sí que els he viscut. Jo he tingut prejudicis contra mi mateixa. Per exemple, he pensat: “Jo no podré ser sòcia, perquè necessito x de facturació i jo no tinc temps”; o dir-me a mi mateixa: “Jo no sóc bona negociadora”. Per això al meu despatx he proposat suports com mentoring, patrocini i coaching per a les advocades per desenvolupar la seva autoestima i eliminar la síndrome de la impostora.”(Comentaris anonimitzats).

4. Establir despatxos propis, treballar de manera autònoma, o seleccionar bé el lloc de treball, com a mecanismes de defensa

Diverses participants van comentar que, per poder conciliar, han hagut d'optar per treballar de forma autònoma, ja sigui com a consultores o formant els seus propis despatxos. Altres participants van compartir que han seleccionat els seus llocs de treball fent servir una varietat d'indicadors per evitar aquells despatxos que no tenen una bona reputació en matèria de gènere. Per exemple, revisen els llocs web, tenen en compte llocs de treball on hi ha polítiques d'igualtat de gènere, on hi ha un nombre equitatiu entre homes i dones, on hi ha una majoria de dones, i on hi ha dones sòcies.

Propostes i possibles solucions plantejades per les participants

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

“Les institucions tenen una responsabilitat de vetllar per la integritat dels que hi treballen. No obstant, als Jutjats, encara manquen sales per a nens i sales de lactància. Si cal, hem de donar el pit a la sala. No necessitem el “like” de l’home perquè ens validin.”(Comentari anonimitzat).

Hi ha una clara interrelació entre la desigualtat de gènere i els prejudicis, els estereotips que condueixen a la discriminació, la qual cosa requereix intervencions múltiples, que van des de l'educació, campanyes de conscienciació, canvis legislatius que promoguin un canvi en la mentalitat individual i social. També cal invertir en canviar la cultura laboral, cap a un model on es valori l'eficiència, el rendiment, la productivitat i la qualitat de treball.

Les participants han proposat entre altres iniciatives les següents:

- a) Implementació de quotes en els nivells mitjans i superiors per assolir la paritat;
- (b) Adopció de legislació i polítiques com la Llei 3/2007;
- (c) Iniciatives de formació i divulgació a l'ICAB sobre la necessitat i els beneficis que els despatxos adoptin polítiques d'igualtat entre advocats i advocades;
- (d) Introducció de jornada intensiva sense discriminació;
- (e) Donar a conèixer referents femenins a la professió d'advocacia i/o judicial;
- (f) Fomentar nous models de treball com les cooperatives i/o projectes col·lectius;
- (g) Plans d'igualtat obligatoris i la incorporació de criteri de gènere a totes les contractacions i promocions dins dels despatxos;
- (h) Participació paritària en reunions, panells, conferències, taules presidencials, etc. on també s'hi inclogui la perspectiva de gènere;
- (i) Solidaritat i suport entre advocades mitjançant congressos i taules rodones sobre temes comuns que els afectin
- (j) Ajuts per a menjador escolar, per a escoles bressol o incorporació d'aquestes a les empreses, així com activitats extraescolars en horaris coincidents amb propostes de formació professional, que facilitin que les persones cuidadores puguin continuar amb la seva formació professional.

A llarg termini, fa falta treballar cap a la implementació de projectes d'educació primerenca on els nens i les nenes siguin educats en igualtat de gènere, ja que l'educació comença des de petits/es.

“La corresponsabilitat en la criança dels fills suposaria un menor impacte en la carrera professional de les dones i això s’ha d’aplicar a l’escola, a la família, a les relacions perquè tot giri al voltant de la persona i de les seves capacitats i esforç, no al voltant del gènere. És un tema cultural, per tant, s’ha d’anar a la base: a la formació com a persones, a lo que

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

anem veient des de que naixem, a l'escola, als dibuixos animats, a les pel·lícules, en les relacions dels pares entre si, fomentar el respecte a l'ésser humà, a la vida, a la dignitat."(Comentari anonimitzat).

1. Repensar el mite de la meritocràcia per cercar estratègies noves

Les participants van exposar la necessitat que la meritocràcia existeixi com a veritable criteri de creixement professional. És important que es reconegui que la carrera professional de la dona és tan important com la de l'home, i que es propiciï el desenvolupament de nous valors, on també s'incloguin un repartiment equitatiu de les feines a la llar, així com accés equitatiu a les oportunitats de desenvolupament professional de totes les persones en condicions d'igualtat.

2. Posicionar la igualtat de gènere a l'agenda de l'ICAB. Canals de denúncies

Els col·legis d'advocades i advocats tenen un rol vital en el desenvolupament professional i en la representativitat dels membres. Cal que l'ICAB adopti posicions més assertives en relació amb la desigualtat de gènere que afecta les persones col·legiades, i en especial en el suport de les dones advocades. El suport i lideratge institucional són molt importants per fonamentar els canvis i per eliminar certes pràctiques que dificulten el desenvolupament de la dona a la nostra professió. Així mateix, l'ICAB pot crear lineaments, guies i investigacions que consolidin l'avenç en la igualtat de gènere dins de l'advocacia.

Diverses participants van suggerir la creació d'un canal de denúncies on s'informin comportaments discriminatoris, actituds prejudicades, micromasclismes i microagressions a l'ICAB. Aquesta evidència servirà per crear un clar panorama del problema, enviant un missatge a tots els membres que aquest tipus de comportament no serà tolerat, contribuint a evitar l'anonimat de l'assetjament.

Per resoldre aquest problema es van suggerir canvis culturals i de mentalitat; procediments clars i fàcils de fer servir; així com la creació d'una comissió ètica i una bústia de denúncies anonimitzada per assegurar-ne el compliment.

Les normes actuals obliguen totes les empreses a comptar amb polítiques contra l'assetjament i tenen previst que en situacions extremes hi hauria d'haver una sanció proporcionada, o fins i tot en els casos més greus de conductes inadequades, és possible l'acomiadament, sovint després d'un procés d'instrucció que hauria de ser transparent. Tot i això, preocupa que un bon nombre d'enquestades va expressar que no sabien si aquestes normes existien al seu despatx, o que directament no existien, ni es prenen mesures per evitar que els empleats o els mateixos socis fessin comentaris ofensius deliberats.

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

S'ha exposat informació sobre els recursos legals existents en el moment actual. Aquests canals habilitats faciliten la denúncia; però diverses enquestades van expressar que, a la pràctica, ningú no s'atreveix a utilitzar aquests canals per por de represàlies.

En alguns bufets, es reconeix que hi ha protocols i es fan servir correctament, i si es produeix algun cas d'assetjament, es prescindeix del client, del proveïdor o de l'empleat. No obstant això, un bon nombre d'enquestades va expressar que a les seves organitzacions no hi ha canals per fer denúncies, per tant, per evitar represàlies o estigmes dins del seu propi despatx, o desprestigi a l'ambient professional, es veuen en la situació de tenir paciència i no actuar.

3. Guies d'actuació

"Estaria bé que hi hagués un club d'advocades i tenir preparades una bateria de respostes per a casos d'incidències masculines que ens afectin a l'exercici de la nostra professió. Una mica de suport ens faria sentir molt diferents i sentir-nos "enteses."(Comentari anonimitzat).

També s'ha plantejat la utilitat que elaborar guies, o models estandarditzats de respostes, per respondre preguntes o situacions freqüents fora de lloc, o frases inadequades, que són dirigides a les advocades en l'exercici de la seva professió pel fet de ser dones, i que de vegades es plantegen de forma imprevista, i a les quals no sempre estan preparades o no tenen els reflexos per donar una resposta adequada que posi límits o fre en el moment que les reben.

4. Continuar creant espais de sororitat segurs, que permetin la reflexió i el diàleg perquè es continuï aprenent de les experiències compartides

És necessari compartir experiències entre les dones, creant espais segurs de debat on es discuteixin temes que els afecten per cercar solucions conjuntes i generar solidaritat. Així mateix, les participants van assenyalar la necessitat de compartir i visibilitzar experiències de dones emprenedores i pioneres per generar nous patrons socials on les dones també es vegin reflectides. També és important aprendre a generar consens i trobar àrees d'interès comú entre les advocades per evitar la desunió. Algunes participants també van plantejar la possible creació d'un sindicat d'advocades i/o una institució independent dedicada al tema de les advocades al sector.

Altres recomanacions per millorar la sororitat:

- No criticar altres dones per la seva vestimenta o aparença física ja que reforça la idea patriarcal que les dones han de tenir una imatge concreta.

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

- Protegir dones en situació vulnerable i no jutjar-les per evitar traslladar la responsabilitat de l'agressor a la víctima.
- No permetre insults sexistes ni desqualificacions que impedeixin la llibertat d'acció de les dones.
- Ser inclusives i obrir els braços a totes les ètnies i classes socials, cosa que ens apodera com a dones perquè ens fa formar part d'una comunitat i sentir-nos recolzades.
- Crear espais segurs de sororitat i xarxes de suport on es comparteixin experiències, solucions i millors pràctiques. Això també ajudarà a incrementar la consciència social, cosa que pot significar involucrar-se activament en organitzacions i/o fundacions.
- Aprendre a validar altres dones a la seva feina i no només esperar rebre aquesta validació dels col·legues homes.
- Buscar maneres de reconèixer les dones que han destacat com a forma de generar models entre les dones.
- Generar consciència entre les dones de que els prejudicis i/o estereotips són nocius com a persones, per a la societat, i per a la igualtat de gènere.

5. Zero tolerància als estereotips, micromasclismes i microagressions de forma estructurada, i sistemàtica

"Cada dia intento fer gestos de "no acceptació" de la normalització de les diferències i de la discriminació."(Comentari anonimitzat).

Totes les participants van coincidir que cal trencar amb el sistema patriarcal per continuar avançant cap a la igualtat de gènere en l'exercici de l'advocacia, i per això cal enfrontar els estereotips, micromasclismes i microagressions de forma unificada i amb suport mutu. Això contribuirà a canviar el relat i previndrà la normalització de comportaments nocius i perniciosos com els prejudicis (conscients o inconscients), les microagressions i els micromasclismes. Les participants es van comprometre a desenvolupar una oposició constructiva, i a compartir estratègies de com contrarestar els micromasclismes i les microagressions. D'altra banda, altres iniciatives poden ser:

- No riure si es fan comentaris inapropiats i/o humiliants sobre les dones. No suposa manca de sentit d'humor, sinó una manera d'assegurar que es comença a generar un canvi on hi

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

hagi respecte, on no es toleri el menyspreu, l'estereotip, ni la discriminació. Buscar força a la unitat per fer aquesta confrontació en grup més efectiva i encara millor si els col·legues homes també donen suport.

- Conscienciar els col·legues homes perquè mirin la igualtat de gènere com una cosa que els porta beneficis positius, il·lustrant amb missatges i estudis de casos concrets on es demostrï el valor afegit de l'equitat entre homes i dones.
- Així mateix, fomentar que els homes facin ús íntegre dels seus permisos per paternitat, cosa que els donaria oportunitat de tenir temps de qualitat amb la família, així com millorar-ne la salut física i mental. Cal involucrar tant els homes com les dones en les estratègies de canvi.
- Els micromasclismes i les microagressions poden ser eliminats. Cal registrar exemples de micromasclismes i microagressions per identificar-los amb més facilitat i per no caure a la trampa del dubte o la manipulació, ja que aquests comportaments no haurien de ser tolerats, no són "naturals ni normals".
- Donar suport a les dones amb eines d'autoprotecció, ja que els micromasclismes i les microagressions socaven l'autoestima. Capacitacions per a les dones per tal que aprenguin a reclamar i exigir respecte als seus drets, no abaixar la guàrdia, i generar solidaritat amb altres persones companyes al despatx. Promoure que quan es vegi una dona maltractada o víctima d'una situació injusta, se li ofereixi suport perquè no se senti sola, ni aïllada.
- Confrontar els comentaris sexistes mitjançant l'ús de l'humor amb perspectiva de gènere i des del respecte. L'humor és una eina molt poderosa, capaç de convertir els problemes més complexos, les ferides més profundes o les situacions més incòmodes en una rialla i un moment de complicitat. En utilitzar el sentit d'humor per contrarestar els micromasclismes i les microagressions posem en evidència el ridícul dels comentaris masclistes o ofensius.
- No tolerar la violència, la manipulació ni els esforços per fer callar les veus de les dones en la professió. Això inclou no permetre el llenguatge sexista o despectiu en contra de les dones als Tribunals, quan això es produís.
- Realitzar campanyes de conscienciació sobre la necessitat d'exercir la maternitat i la paternitat dignament.

"És responsabilitat de tothom, tant homes com dones, estar pendents dels comentaris ofensius efectuats per intentar corregir aquestes actuacions."(Comentari anonimitzat).

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

6. Treballar cap al canvi cultural dins de la professió

"No és sostenible, raonable, o productiu, estar disponible les 24-hores ja que afecta el benestar físic i mental de tots/es dins de la professió."(Comentari anonimitzat).

Totes les participants van estar d'acord que és imperatiu crear una revolució cultural laboral dins de la professió, ja que certes pràctiques com les llargues hores de treball, així com la creació d'esdeveniments professionals durant hores inaccessibles de treball, no és saludable, ni sostenible a llarg termini. Les participants van destacar la necessitat de la flexibilitat laboral, d'evitar la promoció de les jornades intensives de treball, d'integrar plans d'igualtat obligatoris a tot el sector legal, de promoure referents femenins positius dins de la professió, i de fomentar el lideratge de dones per afavorir el desenvolupament professional de les dones advocades.

Així mateix, van proposar promoure campanyes per canviar la imatge del que signifiquen la maternitat i la paternitat, per eliminar els estereotips i la discriminació envers les professionals mares. Aquest canvi cultural s'haurà d'estendre als clients mitjançant discussions franques, així com posar límits, especialment en aquelles situacions on s'ha faltat el respecte i si es produeix una extralimitació de l'espai professional. Això requereix de lideratge i suport institucional.

També cal que es generi consciència entre Magistrats i Magistrades, sobre les necessitats inherents a la maternitat i la lactància, perquè es prengui en compte durant les sessions als Tribunals, permetent si cal una pausa necessària durant la celebració de determinades vistes extenses, no com un privilegi, sinó com un dret.

7. Promoure l'autocura de les persones col·legiades

L'autocura és reconèixer que el benestar també s'estén a la família i la comunitat i va més enllà de suplir les necessitats bàsiques. Un temps d'autocura per a accions i mesures que protegeixen la salut mental, física i emocional és molt important per tenir una vida personal i professional més equilibrada, recarregar les bateries i contribuir a una harmonia i benestar millor en el col·lectiu professional.

Invertir temps i esforços en promoure l'autocura de les dones i els homes que exerceixen l'advocacia també permet reflexionar sobre els micromasclismes i les microagressions, i generar un procés d'apoderament que permeti adoptar estratègies i desenvolupar intel·ligència emocional en el col·lectiu.

Cal compartir i generar plans d'autocura per evitar el burnout o "síndrome del treballador/a cremat/da" (el burnout es manifesta a través d'un estat d'esgotament físic i mental que

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

es prolonga en el temps i arriba a alterar la personalitat i autoestima de la persona treballadora). L'autocura inclou treballar la "síndrome d'impostora", que és un sentiment en què la dona té la impressió de no merèixer el seu èxit, que atribueix a la sort o a l'atzar, mai als seus propis mèrits.

8. Aprendre i compartir experiències sobre la conciliació personal, familiar i laboral

Les participants van coincidir que cal aprendre a negociar amb la parella per compartir la càrrega de treball familiar, perquè no signifiqui un sacrifici de només una persona, sinó un treball compartit. La conciliació personal, familiar i laboral garanteix:

- Que pares i mares puguin accedir al mercat de treball i romandre-hi sense que la seva situació familiar sigui un element que afecti negativament les possibilitats d'accés a l'ocupació o l'accés a llocs de responsabilitat.
- Que els fills i filles puguin ser cuidats i educats pels pares i mares.
- Que les persones dependents puguin ser ateses per les seves famílies quan elles així ho vulguin i sigui possible atendre-les.

La conciliació personal, familiar i laboral facilita que qualsevol persona treballadora pugui mantenir una carrera professional plena i alhora exercir el seu dret i deure social a cura de la seva família, al desenvolupament de la seva personalitat, a la seva formació o al gaudi de la seva lleure i temps lliure.

Qui ha de participar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

- Les famílies: Els homes i les dones compartint equitativament el repartiment de les responsabilitats domèstiques i familiars, trencant així els rols de gènere preestablerts. És a dir, la corresponsabilitat sobre la distribució del temps. De la mateixa manera, els fills i filles hauran de participar també en les tasques domèstiques i familiars d'acord amb les seves capacitats i el nivell de responsabilitat i desenvolupament.
- Les empreses: aplicant polítiques d'igualtat, i implantant mesures de conciliació laboral, personal i familiar entre les seves plantilles.
- Les administracions públiques i les institucions públiques i privades: donant suport a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i dissenyant polítiques públiques per a les famílies.

10.

Propostes i possibles solucions relacionades amb els prejudicis conscients i/o inconscients

- Els treballadors i les treballadores, exercitant el seu dret a la conciliació d'una manera responsable.

Aprendre a negociar amb les parelles per establir un balanç entre la vida familiar i professional és essencial per capitalitzar el talent d'ambdós membres per al benefici de tota la família i reduir el problema de sobrecàrrega majoritàriament femenina.

Per evitar la sobrecàrrega familiar i professional, cal més educació sobre la cultura de coparentalitat, cosa que també contribuirà a reduir els temors i prejudicis de molts ocupadors quan contracten una dona en comparació amb un home. També hi hauria d'haver una responsabilitat dins de la professió per generar un millor equilibri entre el treball, la família i el benestar de les persones col·legiades.

Així mateix, el dret a la desconnexió i al descans digital són molt significatius. El desenvolupament i l'accessibilitat universal a la tecnologia fa que s'estigui connectat tot el temps i també hi ha despatxos i clients que no sempre són conscients d'aquest nou fenomen ni dels límits necessaris.

9. Monitorització sistemàtica en el compliment de les normes

Tot i que hi ha hagut un avenç en matèria d'igualtat de gènere, les participants, així com els resultats de l'enquesta, ressalten la necessitat de mantenir una vigilància sistemàtica en l'aplicació de la legislació per a l'eliminació de pràctiques discriminatòries, i la implementació de codis de conducta. Assegurar una monitorització permanent donarà suport a la construcció d'una evidència forta per avaluar l'eficàcia de la gamma d'actuacions i mesures que s'implementen.

La monitorització també informarà si les normes es compleixen i que se'ls dona la importància necessària a través d'accions concretes; per exemple, deixar en evidència aquelles empreses que pretenen promoure la igualtat de gènere purament formal, quan a la pràctica toleren els prejudicis, la discriminació i l'assetjament. També cal generar processos que incentivin les empreses a aplicar accions que promoguin la igualtat de gènere, a través de reconeixements públics positius, o d'una altra índole.

11.

Solucions relacionades amb el treball flexible

“Els mil·lennis escolliran els despatxos flexibles que ofereixen teletreball. És important mantenir-lo permanentment.”(Comentari anonimitzat).

Els resultats de l'enquesta ressalten 5 mesures importants que els bufets haurien d'implementar per facilitar la inclusió i el lideratge:

- a. Adoptar pràctiques de treball i cultures més flexibles (72,31%).
- b. Canviar les mètriques de mesurar la productivitat per permetre menys hores a l'oficina (61.03%).
- c. Fer que els advocats i advocades sènior siguin responsables de la retenció de talent femení (35.38%).
- d. Ampliar les mètriques de mesurar la productivitat per incloure activitats menys visibles, inclosa la contractació, coaching, tutories (26.67%).
- e. Introduir noves maneres d'establir contactes (networking) que són neutrals per integrar les dones dins aquest àmbit (25.13%).

1. Introduir nous indicadors i mesuradors de rendiment

Hi ha estudis i propostes sobre l'avaluació de la productivitat de les advocades i els advocats sota mètriques que no siguin només basades en les hores de treball i facturació. Conseqüentment, cal establir noves mètriques de productivitat, com a indicadors claus de rendiment (KPI), considerant altres factors com la satisfacció del client, professionalisme, nivell acadèmic, desenvolupament de negocis, l'administració i el maneig de personal, o l'exercici ètic de la professió. Així mateix, altres àrees com el treball pro-bono s'hauria de tenir en compte i contribuiria a la modernització del mesurament de l'exercici laboral en la professió, ja que aquestes activitats contribueixen a millorar la imatge i posició de la firma legal.

Alguns principis operatius de possible aplicació:

- Establir un horari a mida en què cada professional dissenya el seu propi horari segons les necessitats personals i les de la seva posició en concret.
- Treballar per objectius amb dates de lliurament estipulades i amb un horari flexible sobre la base del compliment del calendari.
- En el cas de treballar en una ubicació concreta, flexibilitzar l'hora d'entrada i de sortida oferint un rang ampli per desenvolupar la feina.
- Concentrar les hores de treball en menys dies feiners ja sigui per motius personals o per moments de puntes de feina en determinats dies de la setmana.
- Ampliar les hores de treball de dilluns a dijous per poder finalitzar la jornada de treball divendres al migdia.
- En el cas de treballs per torns, poder establir acords que facilitin la conciliació personal i professional sense afectar la feina.
- Flexibilitat a l'hora de fer els descansos durant la jornada de treball.

12.

Solucions relacionades amb la bretxa salarial

“Encara que hi hagi els protocols d'igualtat salarial, crec que continua existint la bretxa salarial, ja que l'home acostuma a cobrar més que la dona. La meua pròpia experiència és que un home, fent la mateixa o fins i tot menys feina que jo, cobrava més que jo, tenint jo més responsabilitat que ell. Les dones sempre hem de demostrar més la nostra vàlua perquè ens valorin, professionalment i financerament.”(Comentari anonimitzat).

Per evitar desigualtats i situacions d'injustícies, és recomanable que, amb independència del nombre de persones treballadores, es fomenti l'elaboració de plans d'igualtat i mesures de transparència salarial als despatxos legals.

1. Canviar la mentalitat estereotipada sobre la dona

Canviar la mentalitat estereotipada sobre el paper de la dona a la societat ajudaria, per exemple, que la maternitat no es vegi com un obstacle i/o una justificació per a la no contractació. Aquest és un problema d'educació estructural que ha de tractar-se de manera transversal i des de tots els sectors socials.

2. Establiment de categories salarials transparents i equitatives sense importar el gènere

El salari ha de ser per categoria sense importar el gènere, ja que l'obligació legal és remuneració igual per feina igual. Així mateix, s'haurien d'incloure la igualtat de condicions laborals respecte de les baixes per maternitat i paternitat per eliminar el risc de no ser contractat o contractada un advocat/da es troba en una edat de tenir família.

El treball efectiu, l'experiència, els mèrits acadèmics, així com altres elements objectius, són requisits que s'haurien d'aplicar de manera inclusiva i sense biaixos de gènere. Per tant, la promoció, l'atribució de salaris, els bonus i altres formes de gratificació s'haurien d'atorgar de manera transparent. Així mateix, les sancions importants per a les empreses reincidents o l'assenyalament públic dels incomplidors són mesures necessàries per eliminar les bretxes salarials on hi hagi incompliment. El lideratge de les institucions és fonamental per promoure aquests canvis i per assegurar el compromís i la credibilitat de les polítiques introduïdes.

3. Possibles mesures pràctiques relacionades amb l'eliminació de la bretxa salarial

- Augmentar i invertir en la creació de xarxes professionals i personals.
- Redactar el CV d'acord amb la feina per a la qual s'opta.
- Més investigació sobre el tema de la bretxa salarial i promoure plans d'igualtat adaptats a la complexitat de cada organització, però amb un mínim exigible per a tot el sector, amb independència del nombre de persones que componguin el despatx.
- Adopció de polítiques salarials clares amb escales salarials i descripcions de treball.
- Establir paràmetres clars per mesurar quan es decideix promoure una nova sòcia o un nou soci d'acord amb la formació acadèmica, experiència laboral i qualitat professional.
- Formació sobre com negociar salaris i millorar l'assertivitat.

Recomanacions i síntesi de possibles accions concretes per als diferents actors

13.

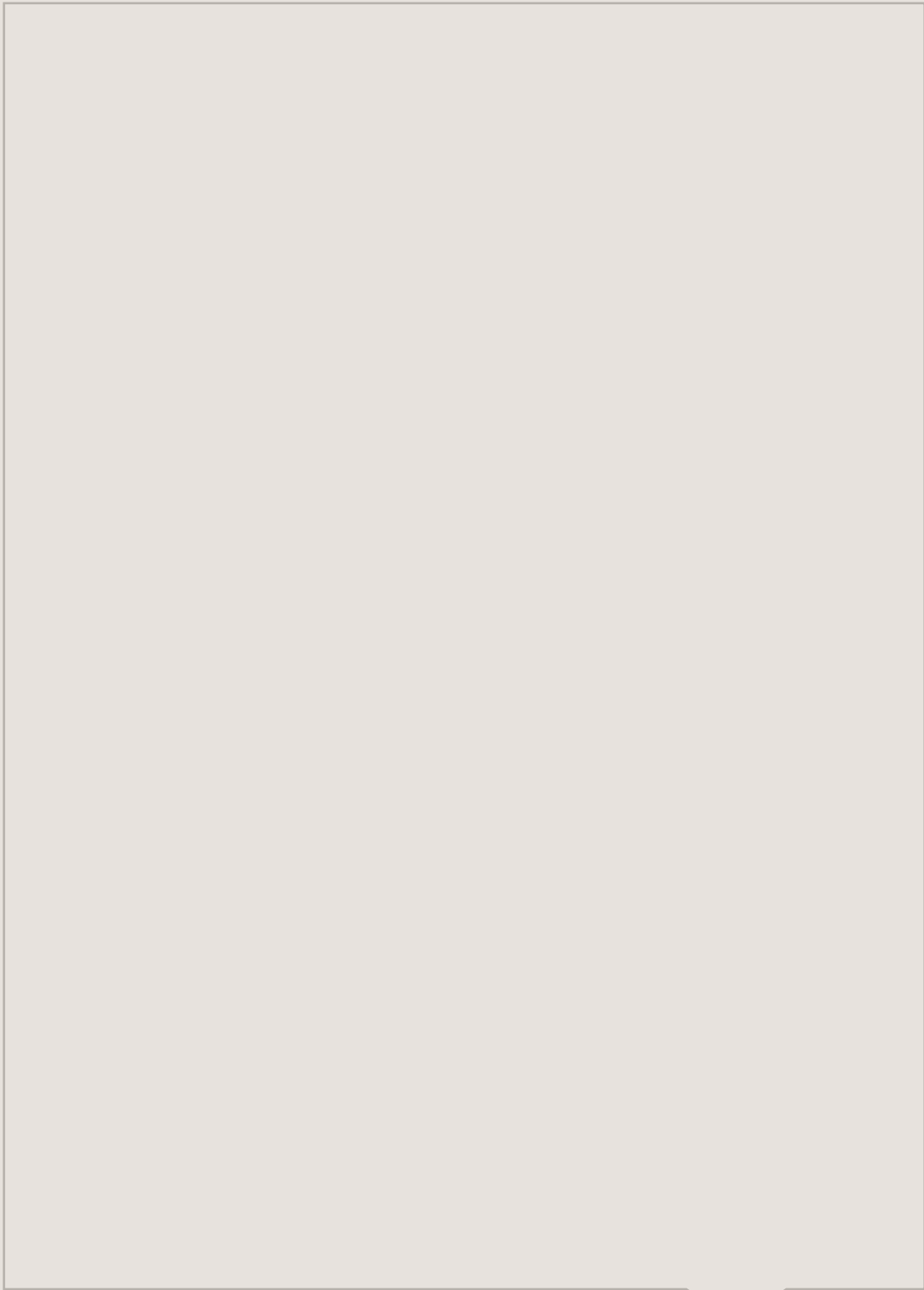
Recomanacions i síntesi de possibles accions concretes per als diferents actors:

PERSONAL	INSTITUCIONAL (ICAB)
<ul style="list-style-type: none">• Procurar hàbits saludables i mesures senzilles per promoure l'autocura i la salut de les persones col·legiades.• Prioritzar la formació continuada com a eina de creixement professional, sobretot donant suport a aquelles activitats que s'organitzen buscant criteris compatibles amb la vida personal i amb les tasques de cura (en horaris i formats accessibles a totes les persones).• Promoure i participar en accions i esdeveniments socials d'apoderament femení dins del sector.• Compartir experiències personals que aportin solucions a casos concrets davant d'abusos o actes masclistes.• Valorar la necessitat de rebre formació concreta en matèria de negociació salarial amb perspectiva de gènere.• Utilitzar els mecanismes de denúncies disponibles per evitar la propagació i impunitat d'actituds d'assetjament o discriminació.• Aplicar i exigir la corresponsabilitat familiar.• Ser agents de canvi individuals als llocs de treball o a l'àmbit social.	<ul style="list-style-type: none">• Crear mecanismes de visibilització i foment de models de despatxos inclusius, amb polítiques salarials justes i jornades i mètodes de treball flexibles.• Promoure formació per a la gestió de despatxos amb perspectiva de gènere.• Fomentar xarxes professionals per facilitar l'accés a dones advocades als cercles en què es generen oportunitats professionals.• Promoure les quotes de sòcies als despatxos.• Promoure noves mètriques de rendiment professional múltiples i justes, per evitar que les carreres professionals dins dels despatxos legals depenguin només de la facturació personal i de les hores de treball.• Crear un canal de denúncies per a possibles casos d'abusos, discriminacions o casos d'assetjament a l'exercici de la professió, i difondre la política de tolerància zero a l'assetjament.• Formar advocats i advocades en el respecte mutu i el valor de la diversitat en el marc de l'exercici professional.• Fer seguiment de l'estat de la igualtat real als despatxos i promoure distincions en matèria d'igualtat.• Promoure la transparència salarial i l'eliminació de la bretxa salarial a les firmes legals.

13.

Recomanacions i síntesi de possibles accions concretes per als diferents actors:

EMPRESSES DESPATXOS	EDUCATIU /LEGISLATIU /SOCIAL
<ul style="list-style-type: none">· Appreciar la maternitat no com un obstacle, sinó com un deure social col·lectiu de contribuir al futur social, i assegurar que les advocades puguin exercir una maternitat digna (inclòs propiciar l'exercici de la baixa de paternitat completa).· Promoure noves formes de treball internes col·laboratives i per projectes i fórmules com el coaching o mentoring, que permetin el desenvolupament i la retenció del talent femení.· Fer de la meritocràcia i la transparència en les regles de valoració, els criteris reals per a la contractació i la promoció professional.· Promoure una cultura de repartiment equitatiu de les tasques dins del despatx.· Reducció de les jornades presencials, i oferir accés equitatiu a les oportunitats de desenvolupament i formació professional continuada.· Tolerància zero a l'assetjament per part dels membres del despatx i de tercers, inclosos els clients.· Transparència salarial i eliminació de la bretxa salarial.· Disposar d'un canal de denúncies en la mesura de lo possible anònim, externalitzat i eficaç.· Elaborar i aplicar mètriques per mesurar el desenvolupament professional no basades només en facturació i presencialisme, i incorporar criteris com el compromís amb la empresa, l'esforç personal, la fidelització de clients, la promoció del prestigi de la empresa o l'exercici professional compromès amb alts nivells d'ètica i compliment.· Aplicar bones pràctiques contra la discriminació i la desigualtat.	<ul style="list-style-type: none">· Convenis i acords amb les universitats i els centres de formació de nous advocats/des per fomentar que s'eduquin en nous valors, incloent-hi la formació ètica, la igualtat de gènere i la corresponsabilitat.· Aprofundir en les aliances estratègiques amb altres organitzacions i sectors que permetin construir un moviment unificat transversal (empreses, tribunals i col·legis professionals) que faciliti la igualtat real al sector legal.· Incorporació dels homes advocats en programes sobre les noves masculinitats; que permetin fer-los conscients dels micromasclismes i els prejudicis de gènere en la professió i del perjudici col·lectiu que genera i la pèrdua de talent femení a les organitzacions.· Obrir mecanismes que permetin a les dones advocades tenir una veu de representació a tots els nivells.· Advocar per la no tolerància de l'assetjament sexual a les professions del sector legal.· Promoure la difusió de dones en l'exercici de l'advocacia i la lluita per la igualtat, que serveixin com a referents.· Canviar la narrativa sobre la meritocràcia per fer-la inclusiva.· Fomentar la formació continuada equitativa per a homes i dones amb formats i propostes accessibles i flexibles.· Promoure la corresponsabilitat familiar.· Oferir ajuts per a menjador escolar, per a escoles bressol, activitats extraescolars, i per a professionals amb llars monoparentals, o incorporació d'aquestes ofertes a les empreses.· Elaborar programes de bones pràctiques en matèria d'igualtat.



The Law Society
of England and Wales