



VII CUMBRE DE MUJERES JURISTAS.

Conciliación de la vida personal y profesional, corresponsabilidad parental. Las nuevas tecnologías como arma de conciliación”

Madrid, 23 y 24 de octubre de 2019

CONCLUSIONES

La Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, junto con todas y todos los participantes en la VII Cumbre de Mujeres Juristas, ante la persistencia de la situación de desigualdad de la mujer en la sociedad, y desde el convencimiento de su ineludible responsabilidad de contribuir a impulsar los cambios necesarios para erradicar cualquier trato discriminatorio por razón de género, manifiesta:

PRIMERO.- Los poderes públicos deben adoptar medidas de acción positiva para corregir situaciones de desigualdad en ámbitos como el empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones de trabajo o la participación femenina en organizaciones sindicales y empresariales para acabar con las intolerables desigualdades laborales que aún persisten.

SEGUNDO.- Compensar las desventajas sufridas en el desarrollo de la carrera profesional por las madres trabajadoras constituye un objetivo legítimo de política social. Los cuidados familiares han sido históricamente asumidos por las mujeres, no por una cuestión biológica sino por razones sociales vinculadas al género. No obstante, la práctica de cuidar puede ser desempeñada tanto por mujeres como por hombres. Promover socialmente la implicación de los padres en

la crianza de hijos/as, es un avance hacia la corresponsabilidad y, por tanto, hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

TERCERO.- La dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales, como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia, debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar.

CUARTO.- La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a fin de poder armonizar y equilibrar el aspecto personal en su ámbito familiar y social con el profesional, es un derecho reconocido en las leyes nacionales e internacionales, sin que puedan quedar excluidas los y las abogadas que trabajan por cuenta propia. En tanto no se promulgue la ineludible Ley Orgánica del Derecho de Defensa, que deberá contemplar este aspecto entre otros, es necesario promover con firmeza las modificaciones necesarias en las leyes procesales en materia de suspensiones de vistas y plazos en supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento de forma que los mismos no supongan un impedimento en el desarrollo de la carrera profesional.

QUINTO.- Existe una brecha digital de género que se manifiesta significativamente en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Cimentar sistemas paritarios dentro de las empresas tecnológicas emergentes es fundamental para evitar esa infrarrepresentación. Por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

SEXTO.- En el ámbito de los despachos y firmas legales la igualdad de oportunidades pasa por facilitar el acceso a puestos de responsabilidad. La apuesta por la diversidad, por la inclusión, o por la igualdad no tiene que ser un complemento sino algo que esté dentro de la estrategia de los despachos. Se necesita un nuevo estilo de liderazgo comprometido con las personas, que sepa trabajar con equipos diversos de personas que trabajan de forma distinta a la convencional. Hay que llevar a la práctica medidas como la inclusión de mujeres en todos los órganos de decisión, flexibilidad en el trabajo, mentoring y esponsorización, promoción del networking, o visibilidad de los éxitos para lograr el cambio cultural necesario y una mayor representatividad femenina.

SÉPTIMO.- Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas expresamente reguladas que eviten la discriminación y progresen en la equiparación para conseguir la igualdad efectiva. La erradicación pasa por el compromiso de implantar planes de igualdad en las empresas y de establecer mecanismos de penalización y sanción de los incumplimientos legales que se detecten.