

Nº11 | ABRIL 2022

IGUALDAD

Revista Jurídica de Igualdad de la Asociación de Jueces Francisco de Vitoria



AJFV ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA

Índice

05 EDITORIAL

08 REFLEXIONES

8 Justicia, algoritmos y perspectiva de género

por **Nuria Martínez Barona.**

13 El mediador/a comunicativo en discapacidad auditiva

por **Paula García Herrero**

18 Resolviendo en Igualdad

por **Alfonso Álvarez-Buylla Naharro**

22 ENTREVISTA

Marisa Nevado, abogada, miembro de la Comisión de Igualdad del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, Diputada Sexta de su Junta de Gobierno

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Nº11 abril 2022



Equipo de dirección:

Verónica Ponte García (Presidenta)
María Tardón Olmos (Vicepresidenta)
Rafael Estévez Benito (Secretario)
Alfonso Álvarez-Buylla Naharro
Carmen Gámiz Valencia
Jose Antonio Baena Sierra
Mónica García de Yzaguirre
Lorena Cárdenas Asensio
Teresa Álvarez de Sotomayor Soria

ISSN 2695-4451

Diseño y maquetación:
Raspabook - correo@raspabook.com

Esta revista aceptará para su publicación aquellos artículos que sean originales e inéditos y que versen sobre igualdad en un sentido amplio y violencia de género en todas sus manifestaciones.

Se publicarán principalmente artículos de investigación, de una extensión suficiente, originales y/o técnicos. También podrán publicarse ponencias y comunicaciones en congresos, coloquios y jornadas. Con carácter accesorio, también se publicarán comentarios de sentencias o reseñas, recensiones y noticias sobre bibliografía jurídica y de otras disciplinas.

Los trabajos irán firmados por el autor o autores con nombre y apellidos (los dos apellidos de tenerlos). Se hará constar necesariamente la profesión, así como la entidad o institución a la que esté inscrito el autor. Los trabajos contendrán un resumen breve (máximo 10 líneas) del contenido o *abstract* en español y también, preferentemente, en inglés.

En el resumen o *abstract* se hará constar la cuestión que se plantea, la solución que se aporta, y se justificará la publicación del trabajo.

A continuación, se incluirán cinco palabras clave tanto en castellano como en inglés. Los originales deberán ser remitidos al correo: revis-taigualdadafv@gmail.com

Los trabajos no excederán de 10 hojas, DIN A4, de 30 líneas de texto.

Los trabajos ser realizarán en Word o similar, indicando a qué apartado de la revista va dirigido.

Se deberán incluir en el pie de página, las citas, AUTOR/A LIBRO, N. Título, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR/A REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", Revista, n.o. vol. (año), pp. 1-31.

A través de este correo el Consejo de

redacción que está integrado por los miembros de la Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Franciscos de Vitoria atenderá cualquier solicitud o sugerencia al respecto.

El Consejo de redacción se reserva el derecho de aceptar o rechazar la publicación del trabajo, así como, en caso de que sea necesario, de sugerir al autor o autores los cambios que considere oportunos en orden al cumplimiento de los requisitos de calidad exigidos para la publicación. Los autores de los trabajos publicados, ceden a esta revista, los derechos de explotación de sus trabajos y, en particular, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la misma. La cesión alcanza a la edición en papel, la edición en soporte electrónico, así como el acceso a las mismas por medio de telecomunicación, en la medida adecuada a las necesidades de la explotación de la obra. El autor renuncia a la percepción de toda remuneración económica por la cesión de los derechos de explotación sobre su obra y para todas las modalidades de explotación anteriormente apuntadas. El Consejo de Redacción respetará escrupulosamente los derechos de autor de contenido no patrimonial y se compromete, si se diera el caso, a no percibir otros ingresos por la publicación más que aquellos que deban destinarse al pago del coste de producción y distribución del medio de publicación.

La Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Franciscos de Vitoria, no comparte necesariamente las opiniones vertidas por los autores, los cuales son los únicos responsables de los mismos.

Editorial

“El cambio real, el cambio duradero, ocurre paso a paso”.

Me permito comenzar esta editorial con esta frase de la maravillosa Ruth Bader Ginsburg. No en vano, en marzo hemos celebrado el día de la mujer y también el día internacional de las juezas. En algunos medios, se habla sobre el mes de marzo, como el mes de la mujer.

Sin embargo, la realidad sigue siendo otra. Como expuse en las jornadas sobre medidas de conciliación celebradas en Santander entre el Coda y la comisión de igualdad de esta asociación, son las mujeres las que, en su mayoría, solicitan las medidas de conciliación, incluyendo a las juezas y magistradas. Por diversas razones, algunas de ellas se ven abocadas a la excedencia, con el consiguiente efecto en su vida. Parte del derecho a la igualdad supone romper los roles de género, romper con la asunción de la mujer como cuidadora, romper con el

estereotipo de varón proveedor. Estos roles nos encierran en una cárcel social, en la que el delito moral es una trasgresión de un estándar preconcebido de qué debe atribuirse a una persona en función de su sexo, en atención a un determinado momento de la sociedad. Por eso, es preciso que los varones participen en las tareas de cuidado y atención de su progenie y de otras personas dependientes. Debemos hablar de corresponsabilidad de tareas, de trabajos, de cuidado, un reparto equitativo que nos libere de ideas fabricadas antes de nuestro nacimiento.

Sobre esto, incide Alfonso Álvarez Buyla en su artículo de “resolviendo justicia”. Al final, son las mujeres las que asumen el cuidado de los menores y personas dependientes, asumiendo el coste que ello supone para sus carreras profesionales, ya sea la interrupción, ya sea el cese de la misma. Desde los juzgados, se comprueba esta realidad, que se reproduce tanto en las entidades

privadas, como en la función pública.

Es un problema cuya solución es fácil y ya se está produciendo: el aumento, aunque ligero, de la participación de los varones en el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Marisa Nevado, en este sentido, nos explica la evolución que ha habido en esta materia en el ámbito de la abogacía. Desde los inicios en Madrid, pasando a la crianza con su primera hija, y a través de las dificultades propias de mudarse y ejercer en un pueblo, es testigo de las dificultades propias del cuidado y concluye que, en la actualidad, aunque la maternidad supone un grave obstáculo en el acceso a puestos de responsabilidad, ha habido una mejora sustantiva y, en concreto, en la implementación de las medidas de conciliación.

Por su parte, constata Nuria Martínez Barona, por un lado, la importancia que tienen los Big Data, los algoritmos y la inteligencia artificial en nuestra vida y, por otro lado, de forma sorprendente, el

mantenimiento y reproducción de una serie de sesgos basados en el género que afectan a las nuevas tecnologías. De hecho, los programadores acaban transmitiendo en su producto ideas estereotipadas que impiden una riqueza cultural, étnica y de género.

Por ello, primero, es necesario ampliar la tipología de creadores de este tipo de inteligencia; segundo, debemos, como comunidad, utilizar la tecnología con cierta prudencia y, sobre todo, como está sucediendo el resto de la sociedad, se requiere, también en el campo de la inteligencia artificial, una formación en materia de género e igualdad que permita acabar con esas discriminaciones, con el fin último de garantizar que la realidad virtual sea inclusiva.

Finalmente, aunque este número haya estado, mayormente, dedicado a la mujer en atención al mes de marzo en el que se elaboró y con el fin de dar publicidad a las jornadas de conciliación celebradas en Santander, no podemos olvidarnos

de otros colectivos que también son objeto de discriminación. Por eso, Paula García Herrero nos explica la situación de las personas sordas, sordociegas y con discapacidad auditiva y en concreto, nos desarrolla dos herramientas fundamentales a la hora de permitir una verdadera inclusión en la sociedad de las personas con esta discapacidad.

Destaca la figura del mediador que permite adaptar un código lingüístico propio a la persona con sordera que no ha podido tener acceso a un código estándar. Ello permite que una persona que, por sus circunstancias personales y sociales, no haya podido participar en las medidas que permiten su integración, reciba un instrumento ad hoc que habilita su plena participación en la sociedad.

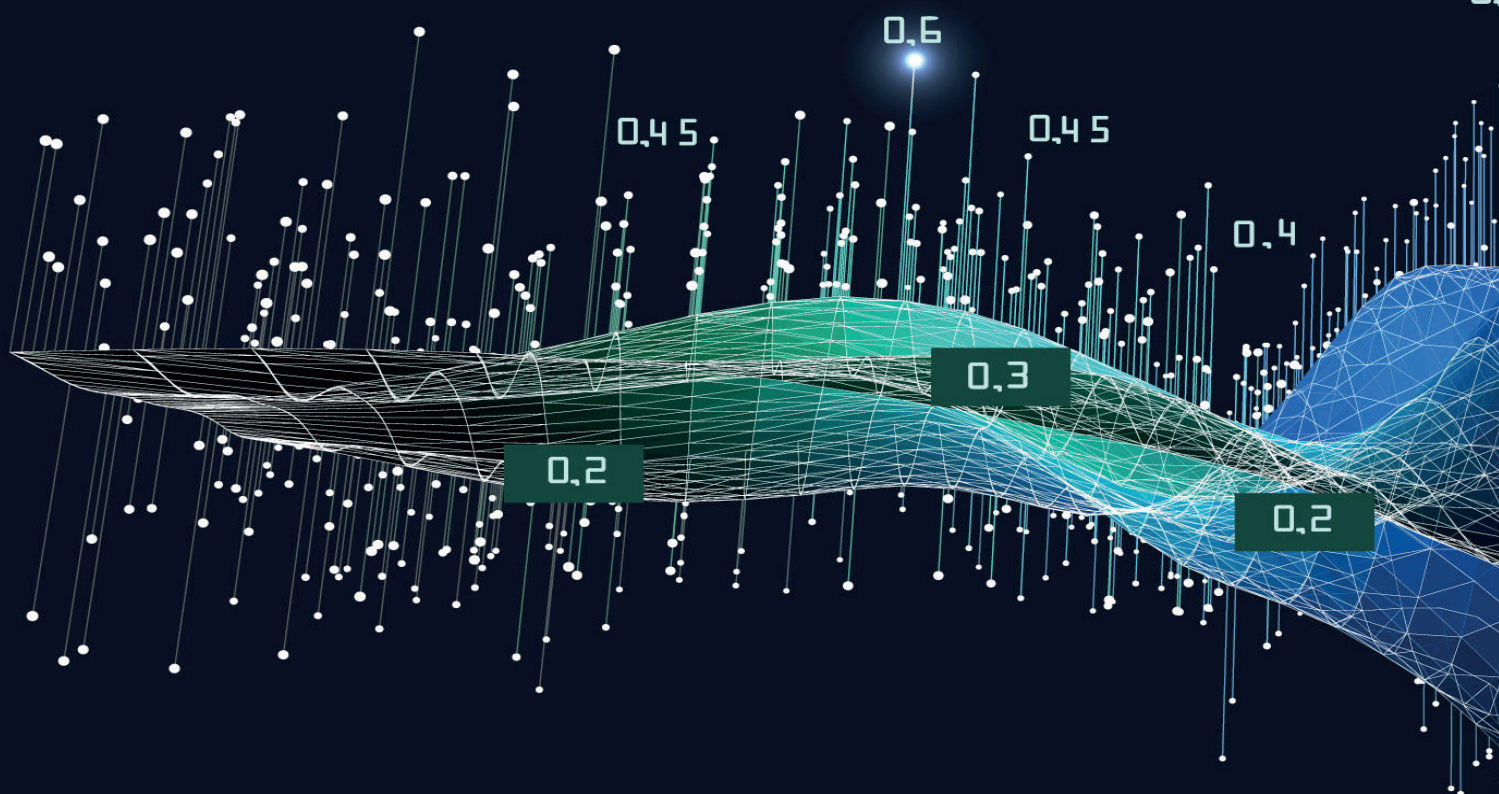
En definitiva, la igualdad se consigue poquito a poco, quizás a veces parece que es muy lento. Aunque quede camino por recorrer, merece la pena que en nuestra sociedad todas las personas estén integradas, también en la realidad digital, sin tener en cuenta su género, raza o discapacidad.

Por último, me gustaría dar las gracias por la experiencia que he tenido la oportunidad de vivir en esta comisión de igualdad que enseguida será renovada. Ha sido una magnífica oportunidad de trabajar en igualdad dando voz a los que no la tienen o no se les escucha y de aprender de otras situaciones, puntos de vista, etc. Ha sido un aprendizaje constante mejorado por los magníficos compañeros y compañeras que han formado conmigo la Comisión de Igualdad a los que no puedo por menos que agradecer su compromiso e implicación en el objetivo común de la consecución de una verdadera igualdad en la que, cada uno desde la posición que el futuro nos depare, seguiremos trabajando.



Verónica Ponte García

Jueza de Laredo
Presidenta de la Comisión de Igualdad



JUSTICIA, ALGORITMOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

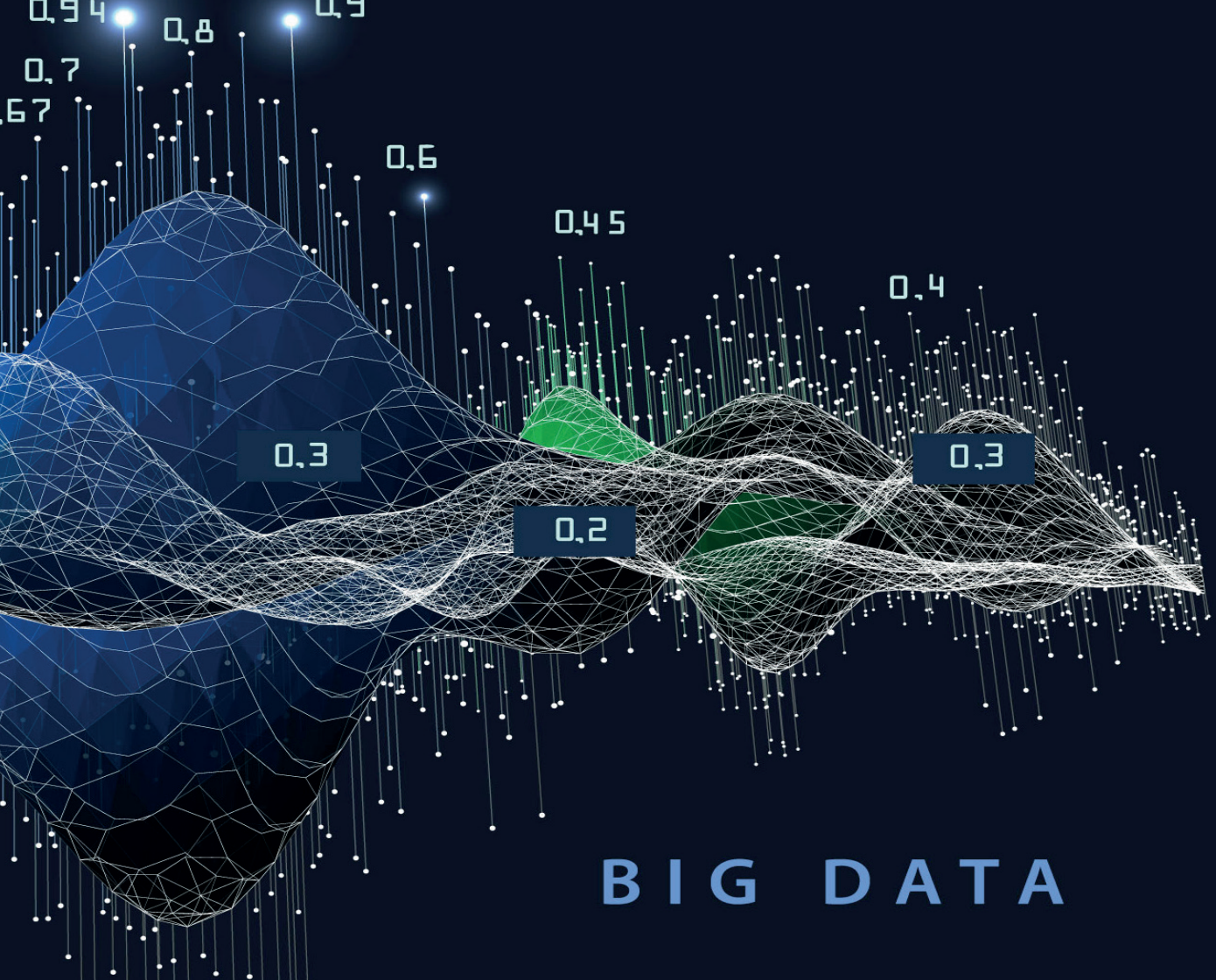


Nuria Martínez Barona

Vivimos rodeados de Big Data, Algoritmos e Inteligencia Artificial (IA).

Estamos tan mimetizados con dichas tecnologías que hemos perdido la percepción de cuanto nos ayudan en nuestras relaciones personales, trabajo y gestiones

cotidianas. Las redes almacenan nuestros patrones de búsqueda y a partir de los mismos intuyen y se adelantan a nuestros deseos. Cuando queremos comprar un libro, o cursar un master, y no sabemos cuál, la red, teniendo en cuenta las búsquedas previas



BIG DATA

propias y de otros usuarios, organiza los resultados de manera que prioriza aquello que considera que mejor se adaptará a nuestros gustos. Lo mismo sucede con las películas y series en las plataformas audiovisuales, incluso con la ropa que vestimos o los lugares a los que queremos viajar. Si bien ello facilita nuestras decisiones, las sesga en exceso, erosionando de esta manera la posibilidad de explorar nuevas líneas de comportamiento.

En el ámbito laboral, las juezas y

jueces empleamos la tecnología desde hace tiempo. Desde buscadores de jurisprudencia o doctrina, hasta el corrector de errores de los editores de texto, o los buscadores de internet que nos ofrecen muchas más respuestas cuando les preguntamos de las que conseguiríamos sin ellos, e incluso nos formulan sugerencias y alternativas en segundos. Asimismo empleamos como un indicio más de nuestras resoluciones en materia de violencia de género, el resultado arrojado por el algoritmo

del Sistema Viogén, encargado de determinar el nivel de riesgo al que está sometida una víctima de violencia de género, tras evaluar las respuestas de la víctima a un cuestionario predeterminado.

Resulta utópico pensar que la IA no se empleará en el ámbito judicial en mayor medida a como está implantada en la actualidad. Herramientas de tecnología digital, como el sistema Viogén, sin duda proliferarán en los próximos años. Los integrantes de la judicatura confiaremos en dichas herramientas para apoyar nuestras decisiones, de la misma manera que confiamos en nuestras calculadoras, cuestionando únicamente su resultado cuando detectemos una disfunción. Lo haremos porque será cómodo, nos permitirá hacer las cosas más rápido, y de manera más rica y compleja, pues a través de la tecnología pueden procesarse en apenas segundos ingentes cantidades de datos que un ser humano tardaría años en procesar. Las resoluciones del futuro puede que no sean mejores que las

actuales, pero sin duda tendrán mejores posibilidades de serlo¹.

Ahora bien, debemos ser prudentes. La experiencia ha demostrado que los algoritmos no son neutros, pues al ser creados por personas tienen los mismos prejuicios que sus creadores. De la misma manera que los jueces debemos ser conscientes que todos los seres humanos tenemos sesgos y que la primera condición para eludirlos es reconocer cuáles son nuestros prejuicios y aislarlos, para evitar que impacten de forma negativa en nuestras resoluciones, debemos asumir que los algoritmos no escapan a los sesgos de sus creadores, entre los que se encuentran los prejuicios sexistas y machistas².

Dichos prejuicios se han podido constatar en los algoritmos utilizados por Google para mostrar anuncios de empleo, que ofrecen trabajos con mejores condiciones salariales a los hombres que a las

1 NIEVA FENOLL, J. *Inteligencia artificial y proceso judicial*, Barcelona, Marcial Pons, 2018, p.15.

2 BARONA VILAR, S. *Algoritmización de derecho y la Justicia. De la Inteligencia Artificial a la Smart Justice*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p.620.

mujeres. Asimismo sorprende que los asistentes virtuales inteligentes Siri (Apple), Google Now (Android), Cortana (Microsoft), y S Voice (Samsung) no tengan integradas respuestas adecuadas para responder a cuestiones sobre agresiones sexuales y violencia machista, respondiendo a las consultas sobre aquéllas de forma inconsistente e incompleta, remitiendo a búsquedas genéricas en la web.

Se trata solo de algunos ejemplos. En algunos casos, los problemas del algoritmo se deben a un problema en la selección de los datos y en otros al prejuicio subyacente en la sociedad, que el software hace suyo para atinar. La programación de algoritmos se hace fundamentalmente por varones jóvenes blancos, lo que deja una huella de disparidad cultural, étnica y de género en dichos datos, de la misma manera que ya ocurrió con el derecho, construido por hombres bajo el patrón masculino. La selección de datos es decisiva, por lo que la ideología y los

estereotipos de los desarrolladores de la tecnología será determinante. Si las mujeres no trabajan en el desarrollo de la tecnologías del futuro, este no les pertenecerá, como durante siglos ocurrió con el ordenamiento jurídico lleno de estereotipos de género heredados de legislaciones ajenas a la perspectiva de género y que daban soluciones a problemas, en cuya configuración no participaron las mujeres, que tampoco intervenían en el posterior enjuiciamiento.

En síntesis, la tecnología digital inteligente puede ayudarnos a avanzar hacia la construcción de una justicia más igualitaria, siempre que su desarrollo y posterior aplicación se vista con un enfoque de género. Para ello, en la fase de selección e introducción de datos deberán participar tanto mujeres como hombres -con la mayor paridad posible-, con formación en materia de género e igualdad, que les permita corregir las discriminaciones intrínsecas del sistema algorítmico. Deberán configurarse planes de igualdad

vinculantes para las empresas que diseñen los algoritmos. En cualquier caso, dichos algoritmos deberán someterse a auditorías, ser transparentes y accesibles para que los jueces y las juezas podamos discutirlos, y el ciudadano pueda recurrir la decisión basada en los

mismos, interesando su enmienda. Solo en estos términos el uso de la tecnología digital inteligente puede conducirnos hacia una Justicia más antropocéntrica, sin quiebra de los derechos y libertades fundamentales.



EL MEDIADOR/A COMUNICATIVO EN DISCAPACIDAD AUDITIVA.



Paula García Herrero

El mediador/a comunicativo es un perfil profesional que ocupa un papel activo dentro de la red asociativa del colectivo de personas sordas, sordociegas y con discapacidad auditiva, y que se contempla en el R.D. 831/2014, por el se establece el Título de Técnico Superior en Mediación comunicativa. Sus competencias profesionales son, entre otras la de: adaptar la información a las personas sordas que por su situación social, familiar, educativa y cultural, presentan dificultades comunicativas para comunicarse con el resto de la

sociedad.

Esta profesión puede ser desempeñada tanto por personas oyentes como por personas sordas, si bien es cierto que, cuando es desempeñada por personas sordas, se crea un vínculo mayor ya que ambas comparten la misma identidad.

Es una figura que aún no es muy conocida, y que poco a poco se está incorporando a los equipos profesionales de las entidades del tercer sector que trabajan en materia de discapacidad auditiva.

Las personas sordas cuentan en la actualidad con el apoyo de dos

profesionales cuya existencia es única y distintiva frente a otras discapacidades: el Intérprete de lengua de signos y el Mediador/a comunicativo. El Intérprete de lengua de signos es más visible en la sociedad y tiene una trayectoria mayor en el tiempo que el Mediador/a comunicativo. El Intérprete sirve como canal de comunicación entre las personas sordas y las personas oyentes. Actúa como vehículo para hacer llegar la información que emite el emisor. Esta figura es usada por las personas sordas que tienen una lengua de signos oficial y que la han cultivado desde su seno familiar, educativo, formativo o social.

Para aquellas personas sordas que por condiciones socio-familiares, socio-educativas, por ser persona inmigrante, no han percibido una lengua de signos oficial al uso, y tienen un código lingüístico propio usado y compartido entre la familia y la propia persona, el profesional más idóneo es el Mediador/a comunicativo. Muchas de esas condiciones son generadas en entornos rurales

y/o desfavorecidos, con una falta de aceptación de la sordera y una sobreprotección, quedando la persona recluida en el seno familiar. La disrupción se produce cuando los padres fallecen y son los hermanos/as quienes asumen el papel de estos, y quiénes serán los que acudan a las entidades que trabajan con personas sordas para cubrir las necesidades y demandas de su familiar con discapacidad auditiva.

El papel del Mediador es clave en la vida de las personas sordas que, como se viene diciendo, por sus condiciones sociales y también de género, no han tenido la oportunidad de desarrollar una lengua de signos como tal. En cuanto a género, cuando la usuaria es mujer y a través de su lenguaje corporal, hemos observado un cierto rechazo hacia el Mediador cuyo rol es ocupado por un varón.

Teniendo en cuenta que proceden de entornos muchas veces desfavorecidos, definidos por una vulnerabilidad y exclusión social, así como de una falta de estímulos, se

ha visto la necesidad que ante estos casos, dicha figura sea ocupada por una mujer, lo que ha contribuido a una mayor afinidad con la persona, y que en definitiva, nos ha permitido construir un vínculo de referencia entre ésta y la Mediadora.

La intervención del Mediador/a se centra en averiguar el código lingüístico que usa la persona, siendo clave el papel de la familia y el entorno social de la misma; conocer su biografía, así como sus limitaciones pero también sus capacidades y potencialidades. Para ello se va a servir de apoyos y material visual para poder llegar a la persona a través de imágenes de objetos, fotografías de familiares y lugar de origen. De esta manera, se irá construyendo un sistema de signos que permita identificar el código por el cual, la persona sorda se comunica y la sociedad también interactúa con la misma.

Los profesionales del trabajo social, psicología, entre otras disciplinas que venimos interviniendo con la comunidad sorda, hemos podido comprobar la importancia que el Mediador/a ocupa en el desarrollo

de la intervención. Consueta, podemos llegar a personas sordas que de otra manera, se nos sería difícil o imposible la comunicación con las mismas y conocer sus demandas y necesidades.

Sin embargo es una profesión que a día de hoy sigue sin ser conocida y que aún debe ocupar su lugar y la necesidad de la misma. Debemos dar a conocer su figura no sólo a la sociedad, sino también a los profesionales que tengan o puedan tener relación con la comunidad sorda. También y dado que participan en procesos de intervención bio-psico-social de la persona, es necesario que reciban formación específica en áreas como: la educativa, social, jurídica y sanitaria. Si contamos con la presencia de Intérpretes de lengua de signos en Centros de salud, Hospitales, Juzgados y Centros educativos, deberíamos conseguir que el Mediador/a tuviera también presencia en los mismos.

En definitiva, el Mediador/a ocupará un papel de facilitador entre la sociedad y la persona sorda. Es importante por ello, que

la información se adapte en formato accesible para lo cual será clave que el propio profesional le anticipe a la persona hechos o acontecimientos que puedan suceder alrededor de su vida, así como desempeñar una labor de acompañamiento social.

Si nos centramos en procesos administrativos, sanitarios y/o judiciales, como puede ser en este último caso, las nuevas “medidas de apoyo”, se tratará de facilitar a la persona, los apoyos necesarios que nos permitan conocer sus deseos y preferencias. El objetivo es hacer llegar a la persona sorda en formato accesible, todo lo que a su vida concierne, porque no nos olvidemos que el lema de las personas con discapacidad es “nada de nosotros, sin nosotros”.





RESOLVIENDO EN IGUALDAD.



Alfonso Alvarez-Buylla

En el presente número de la revista IGUALDAD, y dado que los días 31 de marzo y uno de abril de 2022 se celebraron en Santander las Jornadas sobre Igualdad y Conciliación Laboral auspiciadas por la Asociación Judicial Francisco de Vitoria, se van a analizar resoluciones recientes que abordan el tema.

En tal sentido, ha de destacarse que la sección 1ª de la Sala 3ª del Tribunal Supremo, por auto de tres de marzo de 2022, ha acordado admitir a trámite el recurso de casación preparado por el Abogado del Estado contra la sentencia de 27 de julio 2020, de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, siendo que la cuestión

en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar si las previsiones del art. 57 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres resultan de aplicación o no a las pruebas de acceso al empleo público y, en caso afirmativo, si impone una valoración del tiempo pasado en la situación administrativa o laboral de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación administrativa de servicio activo o a la laboral de servicios efectivos prestados, con independencia de que así se haya previsto en las bases de la convocatoria del proceso de selección de nuevo ingreso.

La citada sentencia de la Sala de

lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid había reconocido a la recurrente el derecho a que le fueran computado como experiencia profesional el periodo de excedencia por cuidado de hijos, ya que lo contrario implicaría una vulneración del derecho a la igualdad. Conviene recordar a estos efectos el concepto de discriminación indirecta, ya abordado en otros números de esta revista, ya que, en la práctica, la inmensa mayoría de excedencias para cuidado de hijos u otros familiares son solicitadas por mujeres, por lo que el no computar estos períodos como experiencia profesional supone una quiebra del principio de igualdad entre sexos, al favorecer claramente a los varones.

La sentencia de la sección 7^a de la Sala de Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de mayo de 2021 resume los principios generales sobre la cuestión con especial enfoque en la función pública:

En definitiva, la dimensión

Constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia Constitucional fomentada en nuestro ordenamiento, además de en las normas anteriormente citadas, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta Ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una

mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

En el ámbito laboral, la sentencia de la sección 1ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de treinta de noviembre de 2021, destaca la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional:

La protección del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar alcanza la tutela como un derecho fundamental como así lo razonó la sentencia de esta sala dictada el 2 de noviembre del presente sobre el reconocimiento del derecho a la reducción de jornada. Además de la trasposición de las Directivas comunitarias, esta sentencia declaró: "La STC 3/2007, de 15 de enero, en un supuesto de solicitud de reducción de la jornada laboral por guarda legal de su hijo menor, después de advertir que no le corresponde a dicho Tribunal la determinación de qué interpretación haya de darse a la expresión "dentro de su

jornada ordinaria" utilizada en el primer párrafo del apartado 6 del Art. 37 LET para definir los límites dentro de los cuales debe operar la concreción horaria de la reducción de jornada a aplicar, por tratarse de una cuestión de legalidad ordinaria, señala que (FJ nº 6): "El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en

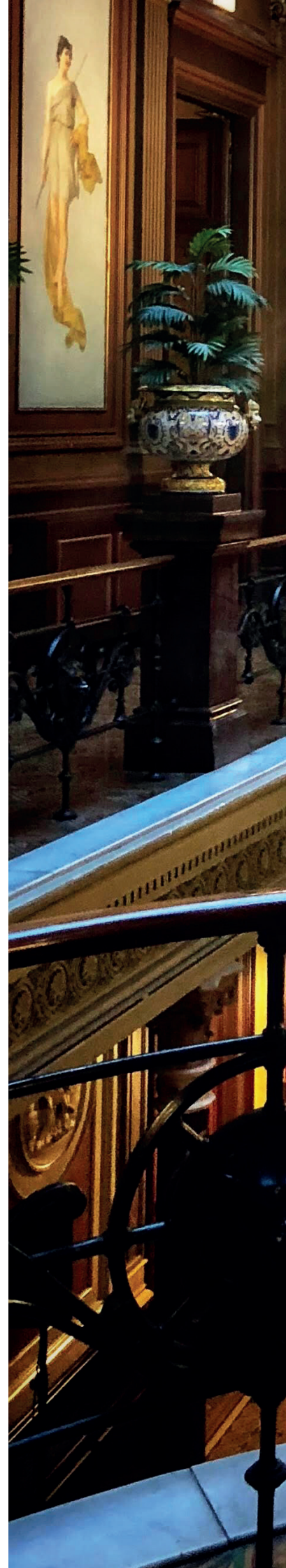
juego y podía quedar afectado". La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa."

Se constata, pues, que tanto en la vertiente laboral como en la de función pública, el derecho de conciliación de la vida familiar y profesional se enraíza con claridad dentro del principio de igualdad entre hombres y mujeres, ya que en la práctica son estas últimas las que más dificultades encuentran para una efectiva conciliación.

Entrevista a Marisa Nevado, abogada, miembro de la Comisión de Igualdad del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, Diputada Sexta de su Junta de Gobierno.



Alfonso Alvarez-Buylla





Currículum Vitae

En el presente número de la revista IGUALDAD tenemos la satisfacción de ofrecer la entrevista realizada a Marisa Nevado, abogada establecida en Oviedo, especialmente comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres. Estudió Derecho en la Universidad Complutense de Madrid y es Letrada en ejercicio desde 1997. Colegiada del ICA Madrid hasta 2001, año en que se incorporó al ICA Oviedo adscribiéndose al turno de oficio desde su incorporación. Fue Jueza de Paz de Cudillero durante los años 2006 y 2007. Retomó entonces el ejercicio de la abogacía como cofundadora e integrante de "Ivalex Abogados", con despacho en la calle La Cámara de Avilés, hasta 2014. Este año ha establecido mi propio despacho independiente como "Nevado Abogada" en la Calle Uría de Oviedo.

Desarrolla su actividad profesional en materias civiles y penales, con amplia experiencia en procesos de violencia de género.

En 2016 fue candidata al Decanato del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo frente a otras dos candidaturas y desde ese año es miembro de la Comisión de Igualdad del Ilustre

Colegio de Abogados de Oviedo y, siendo la actualidad Diputada Sexta de su Junta de Gobierno.

-Marisa, ¿cuántos años llevabas como abogada ejerciente cuando te quedaste embarazada por primera vez?

Coincidiendo con mi traslado a Asturias por motivos sentimentales, el mismo año de mi colegiación como abogada, decidí tener a mi primera hija. En Madrid había dejado un despacho laboralista donde tenía gran proyección profesional, pero en Asturias me establecí en un pequeño pueblo de unos seis mil habitantes donde, en un principio, decidí apoyar a mi pareja en su negocio de hostelería y cumplir mi deseo de vivir en el campo y formar una familia. Desgraciadamente, lo que pensaba que sería coyuntural, se alargó más de diez años en el transcurso de los cuales mi desarrollo profesional se vio seriamente resentido. Continué ejerciendo mi profesión pero de una forma muy relajada, dando prioridad al negocio de mi marido y a la crianza de mi hija.

-¿Pudiste los primeros meses compaginar tu faceta de madre con tu profesión? ¿Qué dificultades encontraste?

En el caso de mi primera hija, como explicaba, prácticamente dejé de lado mi profesión y pude disfrutar plenamente de su infancia. No ocurrió lo mismo diez años después, cuando decidí tener a mi segunda hija. Me trasladé a vivir a Oviedo para desarrollar más plenamente mi profesión pero, puesto que no contaba con apoyo familiar, tuve que compatibilizar mis horarios con la guardería de la pequeña y el Instituto de la mayor. Lo más complicado, durante varios años, fue cumplir con las guardias del turno de oficio. Prácticamente, hasta que la mayor ya podía cuidar de la pequeña, no pude ejercer plenamente mi actividad profesional.

-¿Consideras que los abogados varones encuentran las mismas dificultades para conciliar que las mujeres?

Depende en gran medida del momento profesional en que surge la necesidad de conciliar. He observado que muchas de mis compañeras con una historia profesional ya asentada, que deciden ser madres a edad avanzada, tienen parecidas dificultades a nuestros compañeros varones. Sin embargo, suele generar mayor dificultad conciliar al inicio de

la actividad profesional, como fue mi caso, lo cual no suele suceder en el caso de los varones.

-¿Consideras que la legislación procesal y de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es eficaz para ayudar a la efectiva conciliación entre vida familiar y profesional en mujeres abogadas? ¿Qué echas de menos en la normativa?

En mi opinión, la precariedad laboral, sobre todo en los inicios del ejercicio profesional, unido a los problemas de conciliación familiar, tienen como consecuencia el retraso en la maternidad o, incluso, en la decisión de no tener descendencia. Así lo constato en mi entorno profesional. Además, está el consabido "techo de cristal". El último estudio de Metroscopia para el Consejo General de la Abogacía Española sobre igualdad de género, concluye que los abogados poseen una mejor situación que las abogadas para ascender en la profesión. Se estima que ellas son apenas un 20% de los socios de los grandes despachos. La maternidad frustra que muchas mujeres puedan llegar a puestos de responsabilidad. En la normativa echo de menos una protección más ajustada a la especial complejidad de

la conciliación familiar en el caso de las abogadas acogidas al régimen de autónomos o mutualistas.



-¿Crees que actualmente las abogadas que acaban de ser madres tienen las mismas dificultades que tuviste tú para realizar una efectiva conciliación?

Debo reconocer que, en los últimos veinte años, y, sobre todo, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, existe una evolución favorable de las medidas de conciliación familiar que, a pesar de las diferencias ideológicas de los sucesivos gobiernos, se vienen perpetuando con algunas pausas y sin excesiva prisa. Pero ahí siguen. Por tanto, en términos generales, considero que, en la actualidad, aunque aún existen, sin duda, numerosas dificultades, la mejora es significativa.

-Como miembro de la Junta Directiva del Colegio de Abogados de Oviedo, ¿han acudido abogadas jóvenes planteando este tipo de problemas? ¿Crees que los Colegios de Abogacía tienen recursos o herramientas suficientes y eficaces para ayudar a las abogadas que se

encuentran en esta situación?

Tuve constancia de las serias dificultades de los/as abogados/as cuando pasé a integrar la Comisión de Igualdad de nuestro Colegio, la cual tiene la más larga trayectoria a nivel nacional. Desde ella, venimos haciendo una defensa muy activa de este tipo de situaciones. Así, en 2016 conseguimos un acuerdo con la Sala de Gobierno del TSJ de Asturias para la suspensión de señalamientos por gestación, maternidad y paternidad. Desde nuestra Comisión, además, conseguimos que el ICAO haya sido acreditado con el distintivo de organización familiarmente responsable avalado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Desde la Junta de Gobierno, hay también un firme compromiso para el fomento de las medidas de conciliación familiar (venimos ofreciendo servicio de guardería gratuita para asistir a nuestras acciones formativas, por ejemplo). No en vano, otra de nuestras Diputadas es la Presidenta de la Comisión de Igualdad y el propio Decano forma parte de la Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía Española.

AJFV

ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA