

***“Ejercer la profesión de abogadas con perspectiva de género:
¿Como agregamos valor desde nuestro día a día profesional a
la igualdad efectiva en el ámbito privado? Abogar con
perspectiva de género y laborar desde la consciencia
individual, lo que hace al mayor compromiso social.”***

por Laura Poletti y Patricia A. Fernández Andreani

Sumario: Ha motivado este trabajo, el interés y la aplicación la práctica profesional. Como hacer efectivas las alternativas con las que contamos hoy llevar adelante acciones en el marco del ejercicio profesional independiente en todo lo referente a temas de género.

Esto nos lleva tanto al análisis del ejercicio de la abogacía en si y con que herramientas contamos las mujeres, madres, abogadas; como también en nuestro asesoramiento a clientes. De puertas adentro de la profesión y hacia puertas afuera, es que habiendo estudios, trabajos, normas y análisis desarrollados en el ámbito de las empresas abiertas cotizantes, de las sociedades comerciales, de la judicatura y en tantas otras ramas y aspectos, nos enfocamos y hemos preguntado: ¿cómo sumar de manera práctica desde nuestro lugar?

Esto es, como llegar desde el espacio de intervención que tenemos en un estudio profesional independiente asesorando a clientes, PyMEs, comerciantes, productores agropecuarios, etc. Además, ejerciéndolo como mujeres, madres, laburantes y abordar un correcto asesoramiento desde una perspectiva completa en lo sistémico y emocional.

Necesitamos tanto hombres como mujeres ese plus profesional en la escucha y explorar las historias narradas por las partes, conocer en profundidad la mirada y normas existentes en diversos ámbitos.

Entonces, en pos de un desarrollo efectivo y a través de acciones concretas proponemos abogar y emprender este camino con una mirada inclusiva, consciente y con perspectiva real en género.

1. La Empresa Familiar. Su importancia en el contexto económico argentino.

No nos extenderemos en este punto más allá de señalar la importancia que tiene la Empresa familiar en el contexto económico de nuestro país.

Podríamos afirmar - sin hesitación alguna- que la mayor parte de las organizaciones empresariales que funcionan en la República Argentina han nacido de emprendimientos individuales que fueron transformándose – a través de sus continuadores- en Empresas que mantienen su característica de organizaciones cerradas que han adoptado tipos societarios y que son estas las empresas clientes con las que contamos sea en el ámbito industrial, agropecuario, de servicios, etc. Entonces el perfil de quienes son los destinatarios finales de los servicios jurídicos, sean personas humanas o jurídicas, sin dudas es un punto importante a analizar.

DECONOMI

Nada mejor para entender la importancia referida que citar las opiniones vertidas en este sentido por el Dr. Eduardo Favier Dubois (h) en declaraciones efectuadas al sitio “Abogados.com.ar”: “Las empresas familiares en la Argentina representan alrededor del 75% de la fuerza de trabajo y de producción del país, el 90% de las Pymes se encuentran en esta categoría y un dato importante a tener en cuenta es que de las 19 multinacionales argentinas hay 13 que son empresas familiares. Pero ocurre que no todas estas empresas generan valor más allá de la tercera generación ni conservan su estructura propietaria. Hay que tener en cuenta que aproximadamente de cada 100 empresas que se crean, solo sobreviven 30 a la segunda generación, 15 a la tercera y apenas cuatro a la cuarta. ¿Qué se puede hacer para evitar esto?”.

Y sigue diciendo el autor citado: “La empresa familiar tiene fortalezas y debilidades, nacen de dos sistemas que conviven: el emocional afectivo que es el sistema familia y un sistema racional - económico que es el sistema empresa. Muchas veces se mezclan y esto lleva a algunas crisis”.

En esa línea indica el Dr. Favier Dubois (h)” a estas empresas hay que ayudarlas, apoyarlas, porque son buenas para la economía ya que resisten las crisis, generan mano de obra y tienen mano de obra estable. No perciben ganancias inmediatas, sino que hacen proyectos a largo plazo, están mejor conectadas con el medio ambiente y con su vínculo social externo.”

Otro dato importante es que en las sociedades de familia nos encontramos con un elemento distintivo al de cualquier otra forma societaria nacida de otro tipo de vínculos; se afirma por gran parte de la doctrina que la *Affectio Societatis* resulta una condición esencial para la existencia y sostenimiento de la sociedad comercial. Dicha característica no se encuentra – en la mayor parte de los casos- en la sociedad de familia como elemento generador o inicial de la sociedad. Los socios y socias llegan a ser tales - en general- por ser sucesores de los fundadores, o bien simplemente por haber iniciado un emprendimiento en forma conjunta simplemente por el vínculo familiar existente. Se encuentran con una situación “de hecho”: son socios y socias, ya sea sin haberlo buscado o porque en el inicio no consideraron los dos aspectos que tan claramente marca el Dr. Favier Dubois (h) en la cita antes indicada (el emocional afectivo y racional-económico).

Quizás encontremos en este tipo de sociedades (de familia) la nota relevante, una ausencia inicial de dicha *Affectio Societatis* y esto, sin dudas, impacta también en los temas de género sobremanera.

De allí la necesidad – como concepto fundamental- de buscar alternativas de asesoramiento en diferentes herramientas que breguen por el crecimiento sostenible de las empresas familiares cerradas. Entendemos imperioso como agregado de valor, que las PyME simplemente políticas y prácticas tendientes a tener una mirada amplia y aggiornada a los cambios culturales que se dan.

Y desde nuestro rol de profesionales del derecho, proponemos encarar el ejercicio profesional consciente, con la mirada real y efectiva, aplicando normas en contextos similares, tomando las recomendaciones y postulados de otros ámbitos en materia de diversidad y perspectiva de género.

Son estos conceptos básicos los que nos llevan a hurgar en los distintos caminos posibles, algunos ya iniciados en otros ámbitos y, que consideramos viables y recomendables adaptarlos y aplicarlos en el día a día de nuestros estudios jurídicos y práctica profesional. Y así lograr junto con nuestros clientes esa apertura de mirada, el caminar juntos en pos de organizaciones y situaciones más sostenibles, sustentables desde todos los aspectos, respetuosos de un ecosistema que incluya al género y las diversidades.

Hemos tomado como referencia un trabajo que nos ha sido muy útil en la práctica profesional, publicado en Agosto 2021 en el Tomo XXXIII de ERREPAR, escrito por las Dras. Patricia A. Fernández Andreani y Lucia Spagnolo y titulado: “Avanza la diversidad en las Sociedades Comerciales”, al cual remitimos para dar mayor profundidad al análisis aquí propuesto.

2. Una nueva forma de ejercer el asesoramiento empresarial: El cambio cultural necesario en el ámbito privado y en el modo de resolución de temas diarios en los estudios jurídicos.

Con este trabajo trataremos de diseñar a través de herramientas existentes y que nos ayudan a atravesar cada postulado, el asesoramiento profesional independiente con una mirada inmersa en la perspectiva de género.

DECONOMI

AÑO V – NÚMERO 16

Hemos elegido tomar a modo de base y punto de partida el esquema y método propuesto por la Resolución Conjunta 21029/21 dictada por CNV (Comisión Nacional de Valores) y el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad.

Consideramos a esta guía de recomendaciones para la igualdad de género en el Mercado de Capitales, una herramienta válida para aplicar desde el ejercicio profesional, y que construyamos un sistema que permita que funcionen en el ámbito de las empresas pequeñas, medianas, cerradas o de familia, distintos recursos y conocimientos para formar parte de una comunidad culturalmente aggiornada a las necesidades actuales en paridad y equidad.

Emprender en Argentina hoy, sabemos lo complejo que puede resultar, aun así entendemos que este desafío es una parte importante en la labor que las mujeres desde nuestros estudios profesionales también ejercemos y practicamos, entonces, abarca el presente trabajo un espectro integral desde todos los aspectos aplicables.

La mirada que invitamos a que consideres al leer el artículo, iría en consonancia con pensarnos desde un rol de emprendedoras, las posibilidades de acceder a créditos para tales fines, el de ejercer la profesión liberal, o bien el de asesorar a personas humanas y empresas que busquen y breguen por este cambio cultural que nos interesa y convoca.

Recurriendo a Normas y Recomendaciones que pueden aplicarse en el ámbito profesional liberal y en el asesoramiento que brindemos.

La norma que proponemos atravesar en este estudio es la Resolución Conjunta CNV/ MMGD, aplicando y aggiornando así, para los aspectos del ejercicio liberal y el derecho comercial societario privado, distintas recomendaciones a la hora de atravesar situaciones desde una perspectiva amplia y con foco en temas de género.

A saber, consideramos sumamente valioso tener en cuenta lo atinente

a:

- I. Valores de las Instituciones/ Empresas y su entorno: Fomentar la creación de espacios de análisis, discusión e implementación de medidas en pos del fortalecimiento de áreas de género: Este punto en particular consideramos que, siendo poco probable que una PyMe cuente con un área específica en temas de género en el seno de su organización, sí puedan hacerlo a través de una labor conjunta y asociativa en las Cámaras Empresarias y Asociaciones que nuclean a las pequeñas y medianas empresas o Colegios Profesionales. Proponemos entonces, desde dicho ámbito gremial empresarial/social, contar con personas y profesionales que puedan asesorar de manera transversal las mesas de trabajo de las empresas asociadas. (un ejemplo existente son las Comisiones de Mujeres y Líderes Empresarias que existen en distintas Instituciones Gremiales Empresarias a lo largo de todo el país).
- II. Temas propios de la inclusión y contratación de personal, desde la búsqueda y selección de colaboradores, consideramos que con la mirada puesta en las relaciones laborales y el derecho del trabajo, desde nuestros estudios jurídicos, podemos sumar aplicando y asesorando en pos de la inclusión, respetar la paridad y las incorporaciones según las capacidades del o la candidata al momento de contratar y de generar esquemas que eviten la discriminación por temas de género, sea en los llamados y postulados, las publicaciones, las entrevistas y el ejercicio del derecho de contratar personal (en el modo, la forma, los análisis preocupacionales, las situaciones de contratación, etc.). Es muy importante en esto sumar procedimientos y esquemas que tanto desde los Estudios Profesionales y las PyMEs validen desde el ámbito del derecho, para su apertura a contratar candidatos y candidatas acordes al desempeño requerido y no por temas que involucren al género per se (derribando mitos que ciertos puestos son exclusividad de hombres y/o mujeres según el caso).

- III. El diseño y desarrollo de la Carrera Profesional también es un tema relevante en el crecimiento y fortalecimiento de los Estudios y PyMEs, ya que el desempeño que logren generar en sus colaboradores será un reflejo de las políticas de desarrollo que implementen y sin lugar a dudas. Desde nuestro rol deberemos bregar y fomentar que quienes ocupen cargos y puestos estratégicos, (sea en mandos medios o altos), estén formados y capacitándose más allá del género que posean, y en paridad de condiciones. Entre las principales barreras a derribar en pos del liderazgo femenino, están los estereotipos sociales en torno a lo femenino y lo masculino, la cultura corporativa predominantemente masculina y la desigual distribución del trabajo de cuidado, tanto dentro de las familias como entre el Estado, las familias, el mercado y las comunidades (según el informe realizado dentro del Programa Ganar Ganar de OIT conjuntamente con ONU Mujeres). Aquí desde el rol de asesores es fundamental plantear estrategias para que las mujeres sean consideradas y tenidas en cuenta al momento de definir gerencias, directorios o comisiones directivas.
- IV. En vías de la generación de Áreas de Recursos Humanos con foco y que ejerzan su rol implementando políticas con perspectivas de género, consideramos aquí lo que ya expresáramos, que en caso que la PyME no cuente con un sector específico en el tema, que pueda acudir a las Cámaras Empresarias o Asociaciones que las nucleen, a efectos de contar e implementar soluciones eficaces en todo el manejo de los colaboradores, equipos y desarrollo interno; con mirada profesional y foco en paridad e igualdad de oportunidades. Igualmente a la hora de contratar nuevas incorporaciones en un Estudio, deberíamos poder acudir a una mirada amplia y sin connotaciones en temas de género.
- V. En cuanto a las políticas de corresponsabilidad, es muy positivo que desde nuestro asesoramiento podamos promocionar medidas que una vez implementadas en una empresa pequeña o mediana lleven a un trabajo de cuidado en paridad, que reduzca desigualdades de género en lo relativo al acceso y desarrollo profesional de colaboradores,

independiente del género que ostenten. Ejemplo desafiante que tenemos en puerta es la implementación y puesta en marcha del sistema de Guarderías en empresas y su obligatoriedad en marzo de 2023, que en el actual contexto aún tiene muchas aristas a aclarar y que al comenzar a exigirse, dará pie a buscar las alternativas validas a la hora de respetar la paridad de género. Aquí en el ámbito del ejercicio profesional tendremos numerosas situaciones, por ej. el contar con licencias ordinarias y especiales.

- VI. Las medidas afirmativas son necesarias, pues hay que buscar los espacios y generar dentro de las empresas e instituciones la implementación de acciones que lleven al reemplazo o ejercicio de roles que por lo general los ejercen varones, capacitando y formando mujeres. Permitir el acceso y abrir puertas es el inicio del camino para dejar probado, que hay mitos a derribar, esto es que la mujer puede también manejar áreas o temas que por lo general lideran los hombres. Si no damos el primer paso, y generamos el acceso a estos roles a mujeres, jamás tendremos un análisis serio y acorde en la materia, desaprovechando oportunidades de crecimiento que reducen las desigualdades.

Tomando las palabras recientes de Sima Bahous, directora ejecutiva de ONU Mujeres, afirma en un comunicado sobre el análisis elaborado por la ONU ante la respuesta de los estados a la COVID19, que los países en los que hay más mujeres en puestos de liderazgo, sistemas de protección universales y movimientos feministas fuertes, responden mejor a las crisis, independientemente de sus ingresos. "Este informe muestra que cuando las mujeres lideran, todos se benefician de una respuesta a la crisis más inclusiva y eficaz, y de economías y sociedades más resilientes, hoy y en el futuro". Fuente: <https://www.pagina12.com.ar/432704-los-paises-con-mas-mujeres-en-puestos-de-responsabilidad-res>.

Este punto nos parece trascendental sea que se trate en Asociaciones que nucleen a profesionales, a la actividad misma de las PyMEs, o bien al funcionamiento interno de un estudio jurídico propiamente dicho.

- VII. Se trata también de buscar políticas y asesoramientos que tiendan a eliminar el llamado “techo de cristal”, en ocasiones las búsquedas para cubrir roles importantes en la organización se encuentran bloqueadas a mujeres. Trabajar en el dialogo, intercambio y búsquedas internas, para que exista una cultura empresarial comprometida con la apertura a la igualdad real de las mujeres es nuestro desafío. Situación similar acontece ante la brecha salarial, (numerosos estudios y análisis demuestran que los ingresos difieren por género) y que el lema: “igual remuneración por igual tarea”, es una premisa que muchas veces se deja de lado en temas de género, cuando de igualdad de responsabilidad se habla y no se responde con la percepción e ingresos.
- VIII. El prevenir la violencia y el acoso es sumamente necesario en el ámbito que aquí nos convoca, pues se reconoce que la violencia y el acoso laboral afectan de manera desproporcionada a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, sino también porque tiene en cuenta que la violencia doméstica -cuyas principales víctimas son las mujeres- tiene un impacto en el desempeño profesional. Cada vez son más las empresas e instituciones que toman medidas para adaptarse al compromiso de que los y las trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente en ámbitos libres de violencia, en los que se promuevan culturas y espacios de trabajo inclusivos; aquí debemos reconocer que la jurisprudencia en la materia ha tenido un rol preponderante.
- IX. En cuanto al lenguaje y la comunicación hay que tener en cuenta si el modo es oral o escrito, y la finalidad conjuntamente con el contexto y el público; sin lugar a dudas lo consideramos muy importante y entendemos que atraviesa y nos demuestra un todo, a que nos referimos? Pues así como sentimos, pensamos, y entonces nos expresamos y hablamos. En la medida que el cambio cultural se vaya dando, Y podamos sentir, pensar y hablar en coherencia, consideraremos haber cumplido una de las metas propuestas, esto es, basadas en el ejemplo, desde el modo en que se redactan las normas,

se escriben ponencias, se firman los contratos, se dictan clases o se exponen ideas en distintos medios, será en definitiva parte del cómo se considera, visibiliza, y trata a la mujer en los distintos ámbitos y con sentido de justicia y paridad.

- X. Política de Negocios e inversiones, sin dudas aquí nos pareció sumamente positiva la propuesta de las autoras referidas ut supra, en el sentido que se implementen políticas y sistemas que promuevan desde las empresas, instituciones y distintos organismos, el desarrollo de proveedoras mujeres, emprendedoras. Y así, los sistemas de compras y contratación de servicios, jueguen a favor de equilibrar las condiciones y acceso a la competencia leal en un marco de igualdad y paridad. (Esto podríamos verlo con la mirada del asesoramiento de implementar las políticas, como también bregar que las mujeres en el mundo jurídico logremos mayor visibilidad)

3. El ejercicio de la profesión con perspectiva. El nuevo rol que deben tener los colegios profesionales en su diseño.

3.1. La infra representación femenina

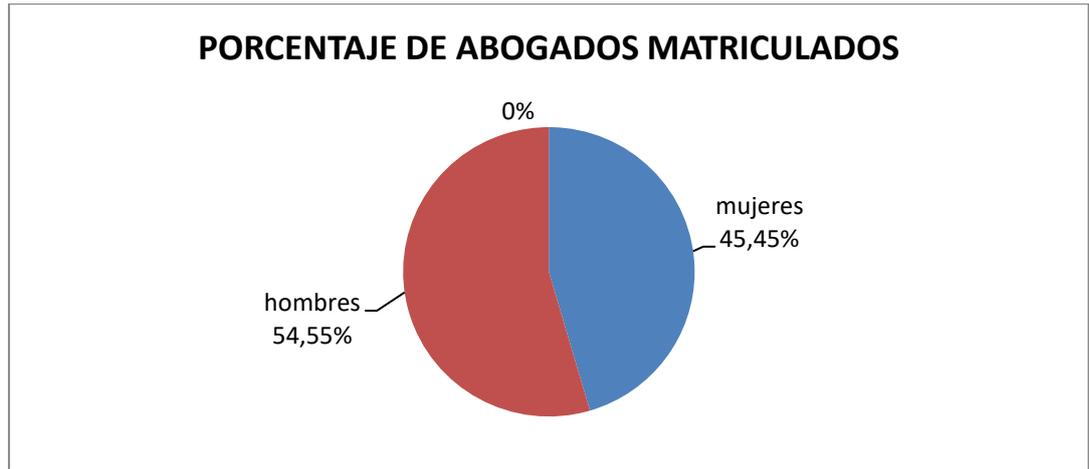
DECONOMI

Si bien no contamos con una estadística clara de cuanto representan las abogadas en el ejercicio de la profesión en nuestro país, hemos podía indagar testimonialmente tres colegios profesionales de provincias argentinas que tenían estos datos disponibles.

Los resultados son los siguientes:

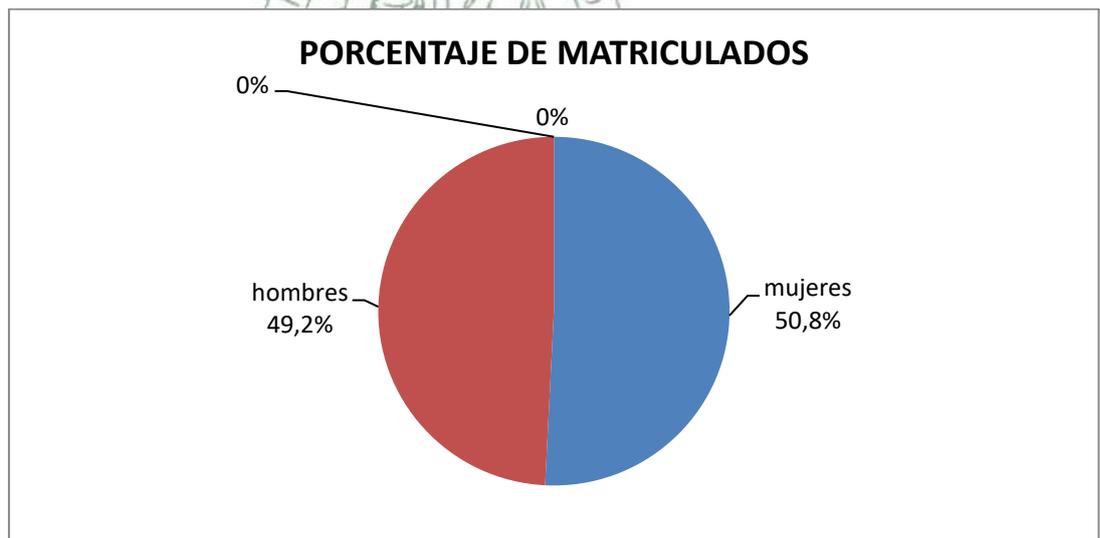
Provincia de Neuquén, Circunscripción 1

Sobre un total de 2394 profesionales matriculados, 1088 son mujeres lo que representa un 45,45% del total.



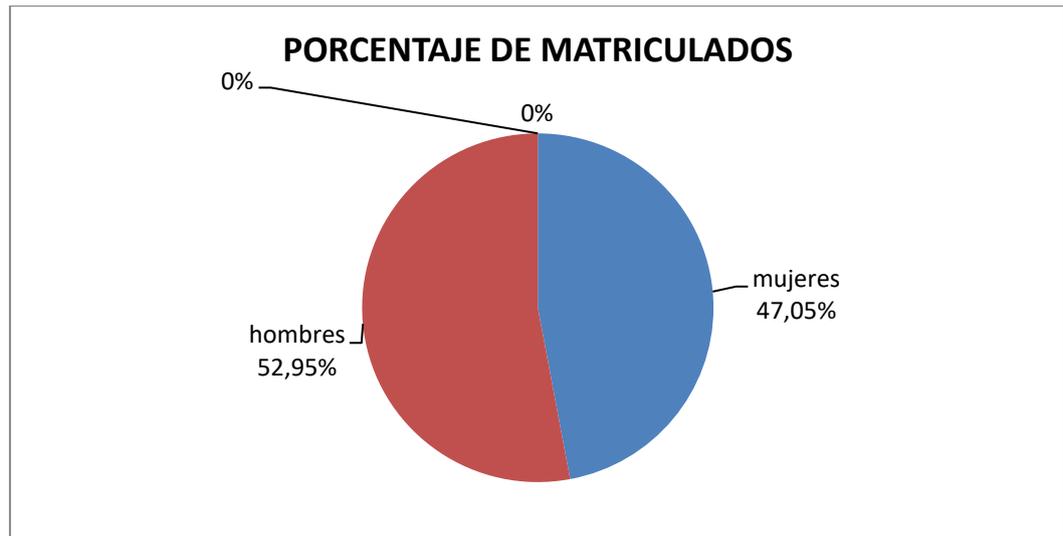
Provincia de La Pampa (Engloba el total de las circunscripciones)

Sobre un total de 1193 profesionales matriculados, 606 son mujeres lo que representa un 50,8% del total.



Provincia de San Luis (Circunscripción 1):

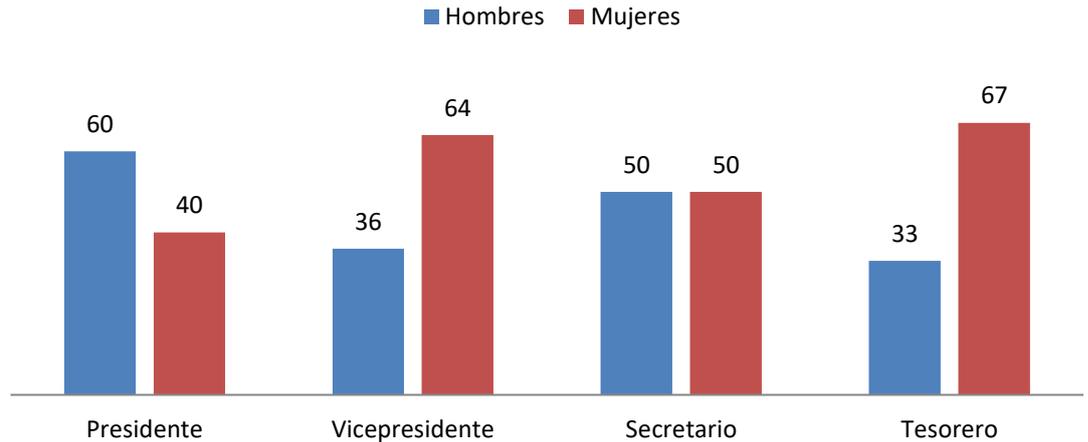
Sobre un total de 1326 profesionales matriculados, 624 son mujeres lo que representa un 47,05% del total.



Este muestreo insuficiente indica que en las circunscripciones analizadas nos estamos acercando a la igualdad, en lo que refiere a la cantidad, en el ejercicio de esta profesión, sin embargo esto no se ve reflejado en la representación de los Consejos de Administración de los colegios profesionales que mayoritariamente en el muestro realizado sobre varias circunscripciones están representados por varones, aunque vemos que las mujeres ocupan preferentemente segundos lugares y también lugares tales como la tesorería o secretaria de actas. Para sostener esto hemos tomado de muestra 7 jurisdicciones¹ Circunscripción judicial n°1 con sede en la ciudad de Neuquén, Caba, La provincia de La Pampa (Incluye sus 4 circunscripciones judiciales), Circunscripción judicial n°1 con sede en la ciudad de San Luis, Circunscripción judicial n° 1 con sede la ciudad de Santa Fé, circunscripción judicial n° 1 con sede en la ciudad de Córdoba, Circunscripción judicial n° 1 con sede en la ciudad de Mendoza. Los cargos considerados son:Presidente, Vicepresidente, Secretario y tesorero porque son los más relevantes.

Cantidad de mujeres y hombres en cargos de directorios de los colegios de abogados (en %)

¹ La elección de los colegios responde a la posibilidad de obtener los datos que presenta cada jurisdicción de una manera accesible.



Hoy nada justifica la infrarrepresentación de las mujeres en los ámbitos de dirección de los colegios profesionales y mucho menos el bajo liderazgo en materia de representatividad de los colegios, solo una cultura androcéntrica lo sostiene.

Una realidad similar esta signada por los principales buffets del país cuyos datos fueron extraídos de las páginas web de los respectivos estudios, de donde surge que mayoritariamente son varones los socios de los estudios. De esta nómina surge:

1) Marval, O’Farrell&Mairal:

Total 72 socios de los cuáles 12 son mujeres (17%)

2) Bruchou, Fernández Madero & Lombardi:

Total 34 socios de los cuáles 5 son mujeres (15%)

3) Pérez Alati, Grondona, Benites, Arntsen& Martínez de Hoz (h)

Total 28 socios de los cuáles 4 son mujeres (14%)

4) Estudio Beccar Varela

Total 5 socios de los cuáles 1 es mujer (20%)

5) Allende & Brea

Total 19 profesionales de los cuáles 2 son mujeres (10,5%)

6) Cassagne Abogados

Total 10 socios y no hay mujeres.

7) M. & M. Bomchil Abogados

Total 19 socios de los cuáles 3 son mujeres (13%)

8) Mitrani, Caballero, Ojam& Ruiz Moreno

Total 31 socios de los cuáles 13 son mujeres (42%)

9) Baker &McKenzie (en Argentina)

Total 23 socios de los cuáles 3 son mujeres (13%)

10) Buey Fernández, Alegría, Fissore&Montemerlo

Total 5 socios y ninguna mujer

Como se observará los diez estudios jurídicos más grandes de la argentina, los más globales de a poco han integrado mayor proporción de mujeres como socias, pero son los menos y en la mayoría las socias mujeres se reducen drásticamente hasta llegar a un umbral casi insignificante en algunos casos.

3.2. Rol de los colegios de profesionales

Los colegios de abogados no solo deben tener a su cargo el gobierno de la matrícula, sino que también debe comprometerse con la defensa de los intereses y derechos de las personas colegiadas.

En especial los colegios deben ser ámbitos que promuevan la igualdad de las abogadas y que estas tengan el mismo reconocimiento tanto en la participación institucional, como en lo relativo al peso económico.

Trabajar por la igualdad real de las mujeres es una cuestión de responsabilidad social y por ello el rol de los colegios es decisivo. En este sentido consideramos que los Colegios deben tener como plataforma que trabaje sobre los siguientes ejes:

a) Se debe encargar un plan de igualdad en la pretensión de avanzar en el cumplimiento de la obligación de respetar la igualdad.

b) Utilizar un lenguaje no sexista tanto puertas adentro, como en la comunicación institucional.

c) Contribuir a la realización de los estudios e informes necesarios sobre las desigualdades por razón de género que se producen en el ejercicio de la abogacía.

d) Fomentar una cultura desinada a compatibilizar las responsabilidades laborales, familiares y personales de hombres y mujeres para contribuir a la construcción de una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y disfrutar de su tiempo, tanto familiar como personal². Para desarrollar este objetivo, la formación que se dé en los ámbitos de los colegios deben tener en cuenta la importancia de que sean virtuales y asincrónicas para que los/las participantes pueden formarse en forma continua y que ello sea compatible con la conciliación y la crianza de los menores.

A estos efectos de poder hacer frente a una sana conciliación, los colegios deberán promover la sanción de una ley provincial que disponga una especial regulación para licencias de las abogadas y abogados y que ello genere la suspensión de términos procesales en determinados casos, de acuerdo a lo que indicamos posteriormente:

- Los profesionales matriculados podrán hacer uso en los juicios en que actúen, en forma continua o alterna, de una licencia no superior a quince (15) días por año calendario, que podrá ser solicitada por las causales de:
 - a) enfermedad o accidente inhabilitante,
 - b) muerte de cónyuge, conviviente, padres, hijos o hermanos,
 - c) nacimiento de hijos o recepción en guarda judicial. Las mujeres podrán hacer uso de la licencia en estos supuestos desde fecha anterior al parto.

² Conf. MARTÍN, María, "La situación de la mujer en el ámbito de la abogacía. Propuesta de mejora", Ed Tirant Lo Blanc, 2018, p. 347 y sigs.

d) acompañamiento personal en la internación del cónyuge o del conviviente, o de un hijo o menor bajo su patria potestad, que requiera contención familiar.

e) examen de oposición para ingreso al Poder Judicial.

- El matriculado deberá solicitar la licencia a su colegio profesional por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de inicio requerida, con indicación del tiempo solicitado y adjunción de la documentación justificativa de la solicitud. En el supuesto de accidente y/o enfermedad repentina, la solicitud deberá efectuarse dentro de las 48 horas de ocurrido, o bien de estar en condiciones de dar noticia en forma personal o por intermedio de un tercero. En caso de imposibilidad personal, el pedido puede ser efectuado por el cónyuge, el conviviente, el pariente dentro del cuarto grado, o el cliente representado o patrocinado.
- Si la licencia fuere procedente se suspenderá en forma inmediata la matrícula del profesional por el plazo requerido, o por aquel menor que el Colegio respectivo estime procedente, y comunicará éste su otorgamiento dentro de las 24 hs al Tribunal Superior de Justicia para el conocimiento de todos los tribunales de la provincia y de la oficina de notificaciones. La comunicación deberá contener el nombre, número de matrícula del abogado o procurador beneficiario, y los días por los que se le ha otorgado, con expresa indicación de la fecha de inicio de la misma.
- Las notificaciones que se efectúen al profesional mientras dure la licencia se considerarán válidas pero practicadas en día inhábil, comenzando a correr el término respectivo desde el primer día hábil posterior a la finalización de la licencia. No se fijarán audiencias en las que deba participar el beneficiario mientras dure la licencia, y se suspenderán las ya establecidas. Los plazos que hubieren comenzado a correr antes del otorgamiento de la licencia se suspenderán durante el término de la misma y se reanudarán a su vencimiento sin notificación ni trámite alguno. Durante los días de licencias el profesional no podrá firmar escritos ni realizar ninguna actuación judicial.

- Si la causal por la que se requiere la licencia obediere a circunstancias imprevistas e intempestivas, y existe riesgo de que en el transcurso de los plazos en que debe ser resuelta y comunicada, se produjere algún vencimiento de plazos y/o, celebración de audiencia, el profesional o los legitimados en el art. 3 podrán formular la pertinente denuncia del pedido de licencia realizado al Colegio Profesional, ante el Juez interviniente en el proceso respectivo. En tal caso el Juez suspenderá los plazos y actos procesales preventivamente, adquiriendo tal suspensión la calidad de definitiva una vez que la licencia resulte otorgada. El rechazo de la solicitud de licencia importará la ineficacia de la suspensión decretada por el Tribunal, y se tendrá por no justificada la inasistencia a la audiencia por parte del letrado.
- Sanciones: Si se acreditara la inexistencia o falsedad de los hechos invocados para obtener la licencia, la conducta del letrado será sancionada con las penas dispuestas en la ley de Colegiación Profesional vigente, y según el procedimiento allí establecido. Será autoridad competente a tal efecto el Tribunal de Ética, y la sanción será acorde a la gravedad de la falta incurrida por el profesional.

En argentina son pocas la provincias que tienen normas similares a las reseñadas, la más destacable es la de la Provincia de Tucumán³. Otras tienen proyectos legislativos en curso aún sin aprobarse⁴.

e) Promover la participación y acceso de las mujeres a puestos de dirección y responsabilidad. Se debe facilitar a la mujer su acceso a puestos de responsabilidad, partiendo de una casuística y de una realidad social objetiva que históricamente lo ha dificultado, apoyando y avalando activamente a las mujeres que quieren participar en la política de la organización.

4. Conclusiones:

³Ley Provincial 7035.

⁴Es el caso de Mendoza, Santa Fe y Neuquén.

DECONOMI

AÑO V – NÚMERO 16

Los desafíos son infinitos y debemos pensar en grande, soñar un lugar más justo e igualitario, y para ello, dar pequeños pasos cada día.

Para hacer efectivo el cambio cultural (imperioso), debemos alinear los objetivos en pos del acceso de las mujeres a ser titulares de estudios jurídicos, empresas, emprendimientos, el que tengan acceso a ejercer roles directivos y de alto mando en asociaciones civiles, todo tipo de instituciones, y en el poder político.

Hacer de esta abogacía, la que ilumina, la que demuestre con la pasión que, el fortalecimiento de las abogadas en el ejercicio profesional en sí, hará que podamos implementar una policita de asesoramiento basada en la experiencia, y realmente visibilizar la importancia de las mujeres con su mirada propia. Que es claro que podemos competir tanto en la prestación de servicios, en distintos cargos directivos y con un eficiente ejercicio del poder.

Para llegar a esa tan ansiada igualdad material, nunca plenamente realizable pero imperfectamente logable, seguimos necesitando normas y en especial, en lo que refiere al ejercicio profesional, necesitamos colegios de profesionales de derecho con un fuerte compromiso en pos de la igualdad real.

DECONOMI