

Rompamos una lanza por la igualdad: cada día es 8 de marzo en el ICAB



INICIOFIRMAS

M^a Eugènia Gay | 12 Noviembre, 2018

Sin igualdad no hay democracia y ésta se debe defender de manera efectiva para que la mujer ostente la plena libertad ligada a la independencia económica.

En este empeño debemos unir esfuerzos que provengan del sector empresarial, social e institucional para combatir los signos más visibles de la desigualdad, como puede ser la brecha salarial que en Europa se sitúa ya en el 16,2%.

En el ámbito de la abogacía, las mujeres ingresan de media un 20% menos que los hombres en igualdad de condiciones, lo que supone unos 450 euros menos al mes, según datos del Consejo General de la Abogacía Española.

El empoderamiento de la mujer es un proceso individual y colectivo, y también un objetivo a lograr, que requiere afrontar estrategias para conseguir la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida. Y, particularmente, impulsar una mayor participación de las mujeres en los escenarios de poder, hasta alcanzar una participación paritaria. Debemos creer en la igualdad y trabajar coordinadamente para conseguirla.

Si bien gracias a la positivización de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres nos encontramos con un camino allanado para la equidad, resulta imprescindible dar un paso más y exigir planes de igualdad a las empresas, Administraciones y corporaciones y, por ende, a los despachos de la abogacía. Tomar medidas para paliar y erradicar la desigualdad entre géneros es un deber moral y legal de todas ellas.

La Abogacía institucional debe trabajar para facilitar la visibilización de las mujeres en todas las esferas: social, económica, política, tecnológica. Tenemos el reto de reivindicar el talento femenino, promover el papel de la mujer profesional y de

negocios en la sociedad actual, fomentar políticas de igualdad de oportunidades y de paridad, por ello debemos cambiar los modelos de gobernanza.

Con la voluntad de que el Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) sea uno de los motores de este cambio social, **la Junta de Gobierno que presido, además de ser paritaria, se ha comprometido a trabajar para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, empezando por el sector de la abogacía.**

Es por ello que la Junta de Gobierno del ICAB ha recogido el legado de las valientes acciones dirigidas a conseguir la paridad, realizadas ya por Juntas anteriores, y, dando un paso más, ha impulsado el “**Plan de Acción para la Igualdad 2018-2021**”. Este Plan presenta unos ámbitos específicos que no solo tienen incidencia en la estructura laboral que gestiona la institución, sino que esa incidencia se extrapola a abogados y abogadas y a despachos profesionales, que están indefectiblemente unidos a la institución.

Así pues, en el ámbito **interno del Colegio**, las acciones que se están implementando van encaminadas a protocolizar las normas de uso del lenguaje inclusivo y las imágenes inclusivas, pero también a facilitar la igualdad hombre-mujer en el acceso al trabajo, la promoción laboral, la retribución, las medidas de conciliación, entre otras.

El alcance del Plan de Igualdad también es de influencia inmediata para impactar en las **Comisiones y Secciones del Colegio**. De esta forma, en el ámbito de la formación, se ha incorporado la perspectiva de género a los planes docentes del ICAB. Así, por ejemplo, en el ámbito Penal se están estudiando los delitos de violencia doméstica y machista y contra los derechos y deberes familiares, con referencia a la normativa de género.

En el ámbito Civil se está tratando la diferente visión de las mujeres magistradas en el ejercicio de su función jurisdiccional; en el ámbito Laboral se están abordando temas como los planes de igualdad, la conciliación, la brecha salarial y el techo de cristal; en el ámbito Fiscal se está analizando la capacidad de trabajar en equipo con otros profesionales en igualdad de condiciones y con independencia del género, y en el ámbito del derecho Inmobiliario se está estudiando cómo afecta la perspectiva de género en el diseño de ciudades con accesibilidad.

El Plan tiene impacto también en el **ámbito de los colegiados y colegidas del ICAB y su entorno profesional**. Por ello, el Colegio de la Abogacía de Barcelona ha elaborado la “Guía de Normativa Básica para el cumplimiento de la legislación de igualdad en los despachos de abogados y abogadas”.

Este documento recoge los puntos básicos de la normativa: presenta contenidos de medidas que se deben tomar en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, las retribuciones para evitar la brecha salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, familiar y personal y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Con esta herramienta, el ICAB quiere promover que la abogacía asuma la paridad como una meta a alcanzar tanto a nivel profesional como personal.

El ICAB ha denunciado públicamente y está trabajando para impulsar los cambios normativos necesarios para conseguir la plena conciliación familiar y laboral de la abogacía y que se reconozca el derecho a la maternidad, con suspensión de los plazos procesales y señalamientos judiciales.

En este sentido, cabe destacar que **es fundamental integrar el ordenamiento jurídico para cumplir los compromisos del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer** (Estambul 11 de mayo 2011, ratificado por el Estado español, BOE de 6 de junio de 2014). El Plan también recoge la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de los poderes públicos y la presencia de las mujeres en la toma de decisiones.

A nivel social, la organización del *Ist Women Business & Justice European Forum* sirvió para mostrar y dar visibilidad a modelos de éxito femenino en los ámbitos de la justicia, de la empresa, de la economía, de las nuevas tecnologías, de la ciencia, del deporte, de las instituciones y de la sociedad en general. Los testimonios de las mujeres participantes demostraron que se puede “romper el techo de cristal” y alcanzar ámbitos eminentemente reservados a los hombres gracias al talento femenino.

Sin duda, la suma de pequeñas acciones es la que permitirá que vaya calando en la sociedad la necesidad de hacer cambios para alcanzar la igualdad y la paridad entre hombres y mujeres, por ello la campaña de promoción del Plan de Igualdad lleva el nombre de **#CadaDíaEs8DeMarç** (Cada día es 8 de marzo). Mediante esta campaña se pretende visibilizar el Plan y por ello, el día 8 de cada mes, se lleva a cabo una acción encaminada a conseguir una sociedad más igualitaria y más justa.

Entre estas acciones, ha sido especialmente bien acogido el vídeo con los testimonios de hijos e hijas de colegiadas de Barcelona, que explican lo que supone tener una madre abogada. El reportaje audiovisual, que se ha promocionado en las redes sociales con la etiqueta **#talentfemení** (talento femenino), **se puede ver aquí**.

Mientras la igualdad efectiva no sea una realidad en todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad, empezando por la abogacía, continuaremos trabajando para conseguir una sociedad justa, insistiendo en que **“Cada día es 8 de marzo”**.

<https://confilegal.com/20181112-rompamos-una-lanza-por-la-igualdad-cada-dia-es-8-de-marzo-en-el-icab/>