

OPINIÓ

# Perquè la Justícia té nom de dona: lideratge femení i igualtat

per **Ma Eugènia Gay Rosell** Degana de l'ICAB

04 de febrer de 2020 05:30

El **dret a la igualtat** i el **feminisme** han de ser la bandera amb què les dones ens alcem, tant de manera individual com col·lectiva, per canviar la societat. L'art. 14 de la Constitució Espanyola de 1978 proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; i estarien els poders públics obligats, segons es recull a l'art. 9.2, també de la Constitució, a l'establiment de les condicions necessàries per garantir la seva realitat i efectivitat, removent els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tota la ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

*"El dret a la igualtat i el feminisme han de ser la bandera amb què les dones ens alcem, tant de manera individual com col·lectiva, per canviar la societat"*

Partint del referit mandat constitucional, es va promulgar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, en el preàmbul de la qual es parla de la dimensió transversal del principi d'igualtat, reconegut en el nostre ordenament jurídic i recollit en nombrosos instruments internacionals, com la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, o el *Conveni d'Istanbul* de 2011. L'esmentada llei orgànica va suposar una novetat en aquest sentit, perquè posa el focus tant en la prevenció de les conductes discriminatòries, com en el desenvolupament de polítiques actives que materialitzen de manera efectiva el principi d'igualtat en diferents àmbits: administratiu, educatiu, artístic i intel·lectual, sanitari, telecomunicacions, urbanisme o atenció al món rural. La referida norma suposa la modificació de nombroses lleis de diferents sectors, tenint en compte el caràcter multidisciplinari i irrigador que el dret a la igualtat, com a principi inspirador del Dret, té en el nostre ordenament jurídic.

**Més info:** Titulars silenciats en clau de gènere

Ha passat més d'una dècada des que aquesta llei va entrar en vigor, i si bé des d'aleshores s'han aconseguit importants avenços, hem de seguir lluitant perquè la igualtat es materialitzi a tots els nivells. En efecte, malgrat el desenvolupament legislatiu que va suposar la LO 3/2007, de 22 de març, segueix existint l'anomenat "sostre de vidre" i una bretxa salarial, per una qüestió de gènere, que en ple segle XXI, és inacceptable. Per això, resulta imprescindible anar un pas més enllà i implantar plans d'igualtat a les empreses, a les administracions i a les corporacions de manera valenta, recorrent fins i tot a mecanismes que, encara que de manera temporal, garanteixin la paritat a tots els nivells organitzatius de l'estructura de les diferents entitats.

Utilitzem 'cookies' pròpies i de tercers per millorar l'experiència de navegació i mostrar-li publicitat i continguts del seu interès. [Més informació](#) [Acceptar](#)

## *administracions i a les corporacions de manera valenta"*

Això no vol dir que es dubti de l'excel·lència i de l'alt nivell de preparació que han assumit les dones al llarg dels últims anys, elements que sempre han d'estar presents per poder parlar d'un veritable lideratge integral. No obstant això, el fet que els llocs de màxima responsabilitat segueixen estant ocupats majoritàriament per homes és una realitat que es dóna a diferents sectors i que està a les nostres mans revertir. A la judicatura, tot i que el 65% de les noves incorporacions a la carrera judicial són dones, aquest percentatge no es reflecteix de la mateixa manera en el repartiment dels llocs de més responsabilitat dins el món judicial. A l'Advocacia, les dades són encara més desconcertants: malgrat que el 53% del cens col·legial es correspon a dones, només un 16% d'advocades arriben a formar part com a sòcies dels despatxos en els quals exerceixen la seva professió.

Per això, si bé a poc a poc es van implementant plans d'igualtat en els despatxos, cosa que des del Col·legi professional que tinc l'honor de presidir s'està treballant de manera decidida, hem d'insistir en el desenvolupament de mesures determinants que apostin per la igualtat. Una d'elles, podria ser l'aplicació de reforços positius que ofereixin un incentiu addicional a la reputació de l'organització, amb la publicació fins i tot d'indicadors que reflecteixin el grau de compliment dels plans d'igualtat, com una forma de mesurar el compromís que assumeix l'entitat en qüestió amb el dret a la igualtat. La representació paritària de la societat amb l'accés de més dones als llocs de responsabilitat i de representació tant d'entitats públiques com privades serà el millor reflex del compliment d'aquests objectius.

*"Tot i que el 65% de les noves incorporacions a la carrera judicial són dones, aquest percentatge no es reflecteix en el repartiment dels llocs judicials de més responsabilitat"*

El Col·legi de l'Advocacia de Barcelona ha estat pioner en matèries d'igualtat, havent desplegat un ambiciós catàleg de mesures per a l'aplicació material i efectiva d'aquest principi, com ara: l'adequació del nom de la institució a un llenguatge inclusiu; l'impuls del primer torn d'atenció a les víctimes de violència de gènere l'any 2000; l'adopció d'un llenguatge inclusiu en la comunicació col·legial; l'ús d'imatges igualitàries en les campanyes de comunicació del col·legi; la subscripció de convenis amb institucions rellevants de la ciutat per fomentar la paritat, aconseguint el primer protocol amb el TSJC, per possibilitar la suspensió d'assenyalaments judicials per causa de maternitat l'any 2007 i que ha estat actualment revisat; o el disseny de programes de formació paritaris, entre d'altres.

**Més info:** Manifest: 15 veus de dones pel 8 de Març

Així mateix, hem de destacar l'organització i celebració per part de l'ICAB del **Women Business & Justice European Forum**, que compta ja amb diverses edicions, en què s'aprofita per donar impuls i visibilitat a models d'èxit femení en els àmbits de justícia, empresa, economia o esports, per citar només alguns exemples; és un clar reflex de què les dones estan decididament preparades per liderar una societat paritària en els seus respectius sectors, alguns dels quals segueixen encara reservats als homes. Perquè cada dia és **8 de març**, i a la nostra corporació ho tenim molt clar, duem a terme diferents accions cada mes per fer visible d'una manera efectiva el nostre Pla d'igualtat.

*"Sense igualtat no hi ha democràcia i l'apoderament de la dona és un procés individual i col·lectiu, un objectiu que ens competeix a tots i a totes assolir"*

També a nivell formatiu a l'ICAB incidim molt en aquests aspectes, havent-se presentat recentment el *Curs de desenvolupament per a directives. Dones en Consell d'Administració*, adreçat a professionals que vulguin formar part d'un consell d'administració amb èxit. L'apoderament de la societat en general i de les dones en particular només és possible a través de la igualtat d'oportunitats, que sigui real i efectiva a tots els nivells. L'emancipació de la dona al llarg de les últimes dècades, a nivell laboral, polític i familiar, ha possibilitat el desenvolupament de

la societat tal com la coneixem actualment. Però encara queda molt camí per recórrer i no vull deixar passar aquesta oportunitat per reivindicar la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a l'hora d'elaborar i aplicar les lleis, ja que sense igualtat no hi ha democràcia i l'apoderament de la dona és un procés individual i col·lectiu, un objectiu que ens competeix a tots i a totes assolir.

## **MÉS INFORMACIÓ**

## **AVUI ET DESTAQUEM**