



Plan de Igualdad ICAB 2018-2021

“Cada día es
8 de marzo”

Informe Marzo 2019

PLA
| GUALTAT
NTEGRAL
CAB 2018-2021

05

PRESENTACIÓN

- Marco de Derecho Internacional
- Marco de Derecho Interno
- Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona

15

PLAN DE IGUALDAD ICAB 2018-2021: ACCIONES E HITOS ALCANZADOS 2.018

- 8 de abril 2.018
- 8 de mayo 2.018
- 8 de junio 2.018
- 8 de julio 2.018
- 8 de agosto 2.018
- 8 de setiembre 2.018
- 8 de octubre 2.018
- 8 de noviembre 2.018
- 8 de diciembre 2.018
- 8 de enero 2.019
- 8 de febrero 2.019
- 8 de marzo 2.019

45

INDICADORES

51

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE N.N.U.U. E IGUALDAD DE GÉNERO



Presentación

La historia de las mujeres ha venido marcada por una tremenda situación de desigualdad, que pervive en la actualidad y que la abogacía no se puede permitir, en tanto que garantes de la efectividad de los derechos humanos.

A pesar de los avances, aún hoy en día, perviven situaciones de desigualdad y discriminación: diferentes condiciones laborales y salariales, dificultades para acceder a los puestos de decisión, falta de visibilidad del talento femenino y de las aportaciones de las mujeres a los avances sociales, tecnológicos, científicos.

Por este motivo, la actual Junta de Gobierno del ICAB, está comprometida con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos y, por tanto, también en el seno de la abogacía.



Marco de derecho internacional

La inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcada por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945, en la que se prohíbe la discriminación por razón de sexo y se eleva, así, el principio de igualdad entre mujeres y hombres a la esfera de los derechos humanos.

Posteriormente, en 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Esta declaración es precursora de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW), del año 1979, la cual entra en vigor en forma de tratado internacional en 1981. La convención supone, además de una declaración internacional de derechos para la mujer, el establecimiento de la idea de que los estados deben garantizar el disfrute de estos derechos y establecer las medidas necesarias para alcanzarlos.

La Conferencia de Derechos de Viena proclamó en 1993 que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte integral

de los derechos humanos universales y subrayó la importancia de las tareas destinadas a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada.

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995) se introduce la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como factor clave para construir las sociedades del siglo XXI: se pide a los gobiernos, de manera explícita, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas con la voluntad de analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones. La asunción de la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género (gender mainstreaming) permitirá la promoción de la igualdad de género a través de la combinación de medidas e instrumentos legislativos y acciones concretas que se refuercen mutuamente.

En el ámbito de N.N.U.U. destaca la Resolución 1325, aprobada por el Consejo de Seguridad el 31 de octubre del año 2000, en la que, entre otros, se insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos



nacionales, regionales, internacionales para la prevención, gestión y solución de conflictos.

Esta resolución fue reafirmada el 13 de octubre de 2015, mediante la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de N.N.U.U. donde se exhorta a los Estados Miembros a que integren la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad en sus planes estratégicos, aumenten la cooperación internacional para el desarrollo relacionado con el empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre los géneros.

Ambas resoluciones son las precursoras de los actuales objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 de N.N.U.U. y, en particular del objetivo 5: **Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.**

En el ámbito internacional, también es importante mencionar la regulación proveniente del Consejo de Europa. Ya en 1950, en Roma, este organismo aprueba el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales que, en el artículo 14, establece que todos los derechos y las libertades del convenio se asegurarán sin tipo de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo.

En el año 2000, además, se añade al convenio el Protocolo número 12, que incorpora la prohibición general de discriminación en la aplicación de cualquier derecho reconocido legalmente, no sólo de aquellos derechos reconocidos en el convenio.

El mismo Consejo de Europa, en 1961, adopta la Carta social europea, la cual complementa el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en la garantía de los derechos sociales y económicos. La carta reconoce el derecho de las personas trabajadoras de ambos sexos a una remuneración igual y hace referencia, también, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

El Protocolo adicional de 1988 incluye el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato respecto del trabajo y la carrera profesional, sin discriminaciones por razón de sexo.

Finalmente, la Carta Social Europea de 1996, que reemplaza la del 1961, prohíbe directa o indirectamente la discriminación por razón de sexo, y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.



En cuanto al Consejo de Europa, cabe destacar también la Recomendación R (98) 14 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre transversalidad del principio de igualdad, en la que se recomienda que los Estados miembros animen a los responsables de la toma de decisiones a crear un entorno propicio a la transversalización de género (gender mainstreaming) y a facilitar las condiciones para la aplicación en el sector público.

Por último, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia sobre la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, recoge entre sus objetivos el de contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres, indicando expresamente que las medidas específicas necesarias para prevenir y proteger a las mujeres contra la violencia por razón de género no se consideran discriminatorias.

En el seno de la UE, también se ha recogido el compromiso hacia las políticas de género: Se incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el

Tratado de Roma del año 1957 en la medida que reconoce el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo (artículo 114, antiguo artículo 119).

El Tratado de Amsterdam (1999) avanza en el principio de igualdad, especialmente en relación a la igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras, que se constituye como un derecho fundamental. Además, apunta al principio de la transversalización de género en la medida en que todas las acciones de la vertiente pública se subordinan al objetivo de eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

En 2001, el Tratado de Niza reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de la Unión Europea convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar a la hora de establecer requisitos para nuevas incorporaciones de estados (artículo 2) y que la UE debe fomentar (artículo 3).



El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) introduce el principio de igualdad en varias partes de su articulado:

- artículo 8 (antiguo artículo 3 del TCE): la UE tiene el objetivo de eliminar todas las desigualdades entre mujeres y hombres en todas sus acciones.
- artículo 10: la UE debe tratar de luchar contra toda discriminación (incluyendo la discriminación por razón de sexo) en la definición y ejecución de sus políticas y acciones.
- artículo 19 (antiguo 13): introduce una disposición para combatir todas las formas de discriminación,
- artículos 153 y 157 (antiguos 137 y 141): la UE puede actuar, no sólo en materia de igualdad de retribución, sino también en un ámbito más amplio de igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo, autorizando la adopción de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado.

Con la finalidad de lograr una igualdad efectiva, la UE ha ido desarrollando diversas acciones y estrategias, con la voluntad de eliminar verdaderamente las discriminaciones que perduran entre mujeres y hombres, que van incorporando la idea de transversalidad y

la de las políticas de acción positiva.

En 2010, la Comisión Europea reafirma su compromiso a favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la Comunicación del 5 de marzo de 2010 llamada Carta de la mujer, donde se subraya la necesidad de prever la igualdad de género en el conjunto de sus políticas, proponiendo cinco ámbitos de actuación específicos:

- la independencia económica a través de la lucha contra la discriminación, los estereotipos en la educación, la segregación en el mercado de trabajo, el empleo precario, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de las cargas familiares entre hombres y mujeres;
- la igualdad salarial entre hombres y mujeres;
- la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en puestos de responsabilidad;
- el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género y,
- el trabajo de la acción exterior de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el cual debe dar apoyo en mayor medida al desarrollo de sociedades más sostenibles y democráticas.



A LA MEMORIA
DELS ADVOCATS DE BARCELONA
MOLTS
EN LES...

#dretsdelesdones
www.cob.es

#dretsdelesdones
www.cob.es

#dretsdelesdones
www.cob.es

#dretsdelesdones
www.cob.es

Marco de derecho interno

La Constitución española del año 78 proclamó en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación por razones, entre otras de género; igualdad que no puede quedar relegada a una mera proclamación legal, ya que también el art. 9.2 de la misma norma impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para su realidad y efectividad, removiendo los obstáculos que puedan impedir o dificultar su plenitud.

También el Estatuto de Autonomía de Cataluña recoge en varios preceptos la obligación de los poderes públicos de promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible, el derecho de las mujeres al libre desarrollo de la personalidad y capacidad personal, a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

Por otra parte, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LLO. 3/2007, de 22 de marzo), nos da un marco normativo e indica a los poderes públicos actuaciones para conseguir la efectividad del derecho a la igualdad en diferentes ámbitos (administrativo, educativo, artístico e intelectual, salud, sociedad de la información, políticas urbanas, atención al mundo rural, etc.).

Recientemente, el 1 de marzo de 2019, el gobierno central ha aprobado un Real Decreto -Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, - con el objetivo de eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras en la conciliación y corresponsabilidad, dando un paso más en la consecución de la igualdad real y efectiva de los hombres y las mujeres.

En Cataluña la ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, proclama en su preámbulo que a fin de que se cumpla plenamente el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, valor capital para la democracia y necesidad esencial en una sociedad democrática moderna, no sólo debe ser reconocido legalmente, sino que, además, se ha de ejercer de una manera efectiva implicando a todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

En cuanto a la violencia machista, es imprescindible citar la ley orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, de ámbito estatal y con respecto a Cataluña, la ley del Parlament de Catalunya, Ley 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.



El Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona

El ICAB, en tanto que corporación de Derecho Público, dispone en sus Estatutos (artículo 7) que la finalidad esencial del colegio es la de:

- velar por que la actuación profesional de las abogadas y los abogados responda a los intereses y las necesidades de la sociedad actual,
- representar, ordenar y defender la profesión y los derechos e intereses de las personas colegiadas,
- promover las actividades y prestar los servicios de los cuáles beneficien los miembros y la función social que tiene encomendada de acuerdo con los Estatutos colegiales, la ley, la Constitución y el derecho.

También son funciones del ICAB (artículo 9):

- Defender el estado social y democrático de derecho proclamado en la Constitución y en el Estatuto de autonomía, y trabajar para la promoción y la defensa de los derechos humanos y de las libertades públicas.

- Organizar y promover actividades y servicios de interés para las personas colegiadas, de carácter profesional, formativo, cultural, social, asistencial, de previsión y otros análogos, para garantizar su competencia profesional, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Es en ejercicio de estas competencias marcadas en los Estatutos colegiales, de los principios establecidos en el Código Ético aprobado por el ICAB, y de los valores que configuran el Plan Estratégico que guía la acción de la Junta de Gobierno que se plantea la elaboración del Plan de Igualdad del ICAB.

Para la actual Junta de Gobierno del ICAB, liderada por la Decana M^a Eugenia Gay, la consecución y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es uno de los ejes del mandato, siendo que en el mes de marzo de 2.018 cristaliza la elaboración de este Plan de Igualdad.

El ICAB no parte en este momento de cero, en tanto que históricamente el ICAB ya había



alcanzado hitos en la materia. En este sentido:

- Sensibilización acerca de la violencia sobre la mujer:

- Impulso en el año 2000 de la creación de defensa especializada para víctimas de VIGE, con el impulso de la Comisión de Mujeres Abogadas y en colaboración con la Comisión de Turno de Oficio.

- En 2016 se llevó a cabo, con vocación de continuidad, la celebración del I CONGRESO DE VIOLENCIA MACHISTA del ICAB.

- Elaboración y presentación en 2017 de guía de buenas prácticas en la atención a las mujeres víctimas de violencia machista por parte de la abogacía.

- El 16 de enero de 2007 se logró, mediante un Protocolo con el TSJC, que los actos judiciales fueran suspendidos, en caso de maternidad.

- El programa Justicia y Jóvenes, puesto en marcha en el año 2012, acerca a los estudiantes de 3er. Y 4º. ESO el conocimiento de los derechos, afrontando la perspectiva

de género mediante el debate generado a raíz del cortometraje que se proyecta a los alumnos y que trata sobre ciber-buyling.

- El ICAB ha estado entre los colegios de abogados pioneros en el cambio del nombre tradicional de la institución, para acoger que la profesión está formada por abogados y abogadas.

- Junio 2.017: La actual Junta de Gobierno del ICAB, es paritaria al 50%.

- 28 de noviembre de 2017: APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DEL ICAB, con expresa referencia a la no discriminación por razón de género.

- El 8 de febrero de 2018 el ICAB ha firmado con el Observatorio Mujer, Empresa y Economía (ODEE) de la Cámara de Comercio de Barcelona un convenio con el objetivo de establecer un marco de colaboración entre ambas instituciones que fomente políticas de igualdad y paridad para fomentar el proyecto 50% hombres + 50% mujeres = 100% sociedad.



**Plan de Igualdad
del ICAB
2018-2021**

Acciones e Hitos alcanzados

2018

12 MESOS - 12 FITES

CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

- 
- 1a Fita. Presentació del Pla Integral d'Igualtat de l'ICAB
 - 2a Fita. Celebració d'actes i campanyes en defensa de l'efectivitat de la igualtat de gènere
 - 3a Fita. Incorporació de formació en igualtat en els plans docents de l'Icab i la creació d'un element distintiu que identifiqui les activitats formatives que compleixin aquesta fita
 - 4a Fita. Protocol llenguatge i ús d'imatges inclusius amb la diversitat de gènere
 - 5a Fita. Necessitat de polítiques i mesures que garanteixin la presència de les dones en la presa de decisions
 - 6a Fita. Prioritzar actuacions per combatre la violència de gènere
 - 7a Fita. Visualitzar l'aportació de les dones advocades i juristes en les nostres publicacions i plans formatius
 - 8a Fita. Obrir un canal de comunicacions on les advocades puguin posar en coneixement de l'ICAB situacions que considerin discriminatòries
 - 9a Fita. Intervenir en iniciatives normatives que tendeixin a incloure la perspectiva de gènere
 - 10a Fita. Participació paritària de les dones advocades en l'entorn mediat de l'ICAB (Comissions, Seccions i Grups de treball)
 - 11a Fita. Participació paritària de les dones advocades en els òrgans de les comissions
 - 12a Fita. Creació d'un distintiu de qualitat per aquells despatxos compromesos amb la igualtat i la conciliació

La igualtat és possible si tu també ens ajudes a construir-la

#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

8 ABRIL 2018

- 1 -

Presentación del Plan de Igualdad del ICAB y de la situación inicial

ABRIL



Las metas alcanzadas por el ICAB hasta el año 2018 nos han alentado para seguir logrando nuevos retos y acciones descritas en el Plan de Igualdad del ICAB 2018-2021, caracterizado por actuaciones en tres ámbitos de actuación:

- Personas colegiadas: Con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho a la igualdad en el desarrollo de la tarea profesional de los abogados y abogadas, colegiados de nuestro Colegio.
- Espacios de participación colegial: Para tener también un impacto en las comisiones y secciones del Colegio, la formación, las publicaciones del ICAB. Todo tiene que poner en valor, también, el talento y la capacidad de las abogadas y juristas mujeres.
- Personal laboral y colaboraciones: En tanto que el Colegio dispone de una estructura laboral, debe ser coherente internamente.

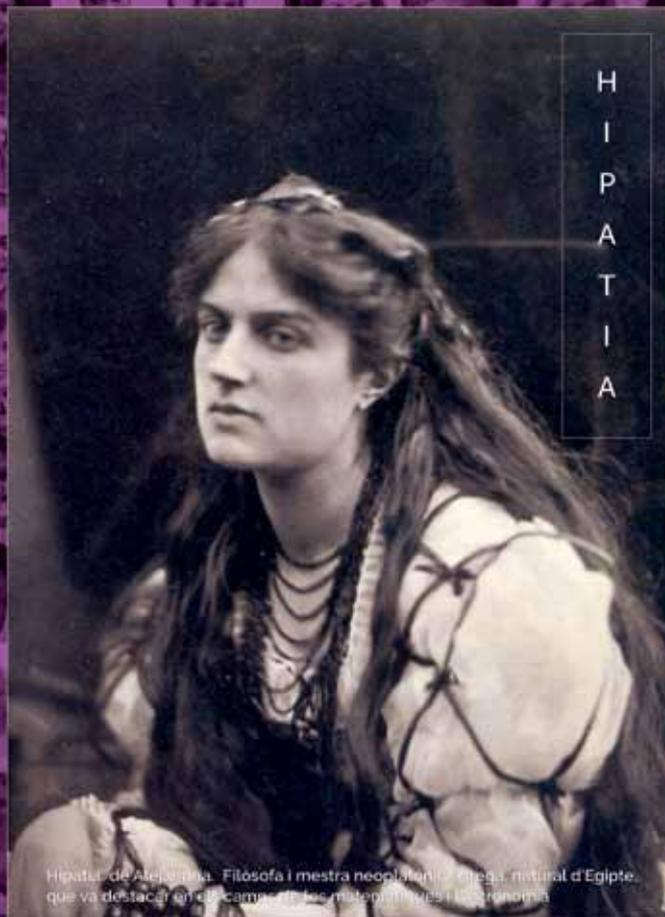
EL PLAN DE IGUALDAD DEL ICAB GIRA ALREDEDOR DE 12 HITOS A DESARROLLAR EN LOS MESES SIGUIENTES.

Con estas referencias se ha llevado a cabo la campaña, con el lema **CADA DÍA ES 8 DE MARZO** donde mensualmente, cada día 8, hemos informado de las nuevas acciones puestas en marcha, iniciando la misma el pasado 8 de abril de 2018.

PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

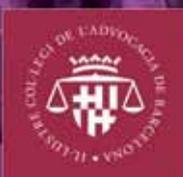
12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

H
I
P
A
T
I
A



Hipàtia de Alexandria. Filòsofa i mestra neoplàtonica grega, natural d'Egipte, que va destacar en els camps de les matemàtiques i l'astronomia.

*1a Fita. Presentació del Pla Integral
d'Igualtat de l'Icab*



#TimeIsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de mayo es **Hipatia de Alejandria**, Filósofa y maestra neoplatónica griega, natural de Egipto, que destacó en los campos de las matemáticas y la astronomía.

8 MAYO 2018

- 2 -

Enmiendas a la proposición de ley para modificar la LECrim

El ICAB, en la línea de las acciones del proyecto 'Yo quiero ser madre', impulsado por el Grupo de la Abogacía Joven (GAJ), y la Junta de Gobierno encabezada por la Decana M^a Eugenia Gay, ha impulsado enmiendas a la proposición de ley para modificar la L.E.Crim., presentada por el grupo de ERC en el Congreso, por la que se modifica el Real Decreto de 14 de diciembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento criminal, por incorporar la maternidad y paternidad entre las causas de suspensión del juicio oral.

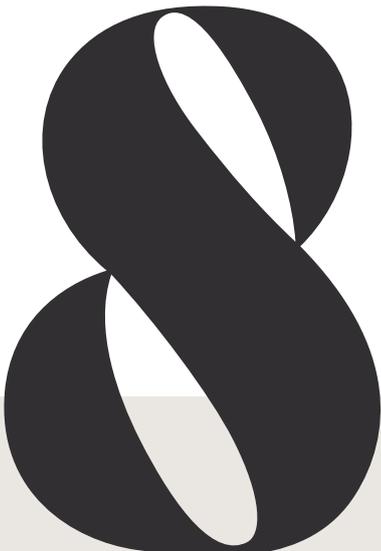
El ICAB ha enriquecido la petición de reforma ampliando su alcance, a fin de incorporar la interrupción de plazos procesales en la tramitación de todos los procedimientos por causa de maternidad y paternidad, y no sólo la suspensión de vistas, tal como inicialmente pretende la iniciativa legislativa indicada para la LECrim.

El ICAB también plantea la necesidad de garantizar estas previsiones (interrupción de plazos procesales y suspensión de vistas) en los procedimientos de resolución alternativa (o no jurisdiccional) de conflictos en que intervenga un abogado o abogada en ejercicio de su profesión.

Las propuestas de enmienda se hicieron llegar a todos los portavoces parlamentarios de la Comisión de Justicia del Congreso.

Mes a mes, el Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) recuerda figuras femeninas relevantes dentro de la historia, la ciencia, la economía, el arte o la abogacía.

MAYO



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

M
A
R
I
E

C
U
R
I
E



Marie Curie. Pionera en el camp de la radioactivitat, va ser la primera persona a rebre dos premis Nobel en diferents especialitats -Física i Química-

2a Fita. Celebració d'actes i campanyes en defensa de l'efectivitat de la igualtat de gènere



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de junio es **Marie Curie**. Pionera en el campo de la radiactividad. Fue la primera persona en recibir dos premios Nobel en diferentes especialidades -Física y Química-

8 JUNIO 2018

- 3 -

El 1st Women Business & Justice European Forum reivindica el talento femenino

JUNIO



MISIÓN

El cambio social más espectacular que hemos vivido en los últimos tiempos en nuestra sociedad ha sido la plena participación de las mujeres en la vida económica, social, política y cultural. Ha significado un avance, no sólo para las mujeres sino para toda la sociedad. Las mujeres somos el 51% de la población. Queremos una sociedad donde participemos activamente en un 50% en todas las decisiones de la economía, la política, la cultura, el deporte y la justicia.

VISIÓN

Sentar las bases para una sociedad 50/50 donde las mujeres participen plenamente en todos los ámbitos, contribuyendo a mejorar la equidad, la democracia y el buen gobierno para hacer realidad una sociedad más justa.

OBJETIVOS

1. Dar visibilidad al valor de los modelos de éxito femenino a través de sus referentes en el mundo de la justicia, empresarial, las Nuevas Tecnologías, las instituciones y la sociedad en general.
2. Crear una red europea para avanzar con los Objetivos de la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible en igualdad de género.

1st
**WOMEN
BUSINESS
& JUSTICE
EUROPEAN
FORUM**
—————
7-8th JUNE

ON

seu de l'ICAB

QUI

talentfemeni
del món del Dret,
dels Negocis,
de la Ciència i
de l'Esport



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Partners:



FC BARCELONA

AMB Agència de
Transparència

En el marco del Congreso se anunció la convocatoria de una edición extraordinaria del Premio Jurídico Ferrer Eguizábal para distinguir el mejor proyecto de investigación en relación a una de

las problemáticas que se debaten en el Foro: Juzgar en perspectiva de género: tratamiento jurisprudencial sobre el acoso sexual en el ámbito laboral desde la perspectiva de género.



La decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona, M^º Eugenia Gay, la alcaldesa de Barcelona, Ada Colau, y la nueva consejera de Justicia de la Generalitat, Ester Capella, inauguraron este evento que promueve acciones para fortalecer las redes de liderazgo de las mujeres, crear alianzas y conseguir la paridad completa 50/50.



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

M
A
R
I
A

S
O
T
E
R
A
S

Maria Soterias. Primera dona col·legiada al Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.
La primera dona que va demanar incorporar-se al Torn d'Ofici.

3a Fita. Incorporació de formació en igualtat en els plans docents de l'ICAB i la creació d'un element distintiu que identifiqui les activitats formatives que compleixin aquesta fita



#TimeIsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de julio es **Maria Soterias**. Primera mujer abogada del ICAB, con una fuerte vocación por la defensa de los desvalidos.

8 JULIO 2018

- 4 -

El ICAB incorpora formación con perspectiva de género en los planes docentes de Masters y EPJ

La publicidad de los MASTERS Y EPJ incorporará el sello "PIII" y el siguiente mensaje: nuestros programas de másters incorporan materias en perspectiva de género de acuerdo con el Plan Integral del ICAB.

Además, los dípticos informativos individualizados de los Masters también lo incorporarán, y aquí también informaremos cuando el Master concreto también dé cumplimiento a temas de paridad en el profesorado, de forma que aparte del mensaje nuestros programas de másters incorporan materias en perspectiva de género de acuerdo con el Plan Integral del ICAB, constará también la leyenda de "este máster cuenta con un comité científico paritario".

Exposición de la Biblioteca bajo el título "Las mujeres y las leyes: una desavenencia con historia".

El 8 de julio se inauguró en la Biblioteca del ICAB una exposición con textos históricos relacionados con el tratamiento jurídico de las mujeres durante la Historia.

JULIO



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ



L
A
S
S
I
N
S
O
M
B
R
E
R
O

"Las Sin Sombrero" Grup de Dones pensadores i artistes pertanyents a la Generació del 27, compromeses amb el seu temps i realitat social.

4a Fita. Protocol llenguatge i ús d'imatges inclusius
amb la diversitat de gènere



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de agosto son '**Las Sin Sombrero**'. Grupo de Mujeres pensadoras y artistas pertenecientes a la Generación del 27, comprometidas con su tiempo y realidad social.

8 AGOSTO 2018

- 5 -

Hagamos visible que somos el Colegio de la Abogacía de Barcelona.

En el marco de la campaña Cada día es 8 de marzo del Plan de Igualdad, el 8 de agosto de 2018 el ICAB adecua los elementos distintivos de la sede colegial a la denominación inclusiva.

Los actuales Estatutos del Colegio, en vigor desde el 7 de mayo de 2015, incluyen una nueva denominación de la Corporación -la de Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona- con vocación inclusiva, para integrar todas las sensibilidades colegiales.

Este cambio ha sido posible gracias a la labor desarrollada por la Comisión de Mujeres Abogadas y con la ayuda de las anteriores Juntas de Gobierno.

Ahora, hacemos visible esta denominación adaptando todos los elementos distintivos del ICAB: la entrada en el Palacete Casadas, los bordados de la Sala de Actos y el elemento metálico de la entrada de Mallorca, 283.

AGOSTO



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ



M
O
N
T
S
E
R
R
A
T
R
O
I
G

Montserrat Roig. Escriptora i periodista. Una de les veus femenines més potents de la literatura catalana.

5a Fita. Necessitat de polítiques i mesures que garanteixin la presència de les dones en la presa de decisions



#TimeIsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de septiembre es **Montserrat Roig**. Escritora y periodista. Una de las voces femeninas más potentes de la literatura catalana.

8 SEPTIEMBRE 2018

- 6 -

Guía del Plan de Igualdad para Despachos Profesionales

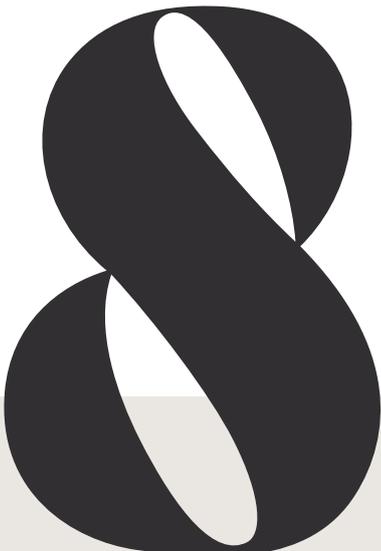
El Colegio de la Abogacía de Barcelona ha editado la Guía Normativa Básica para el cumplimiento de la legislación de igualdad en los despachos de abogadas y abogados. Este documento forma parte del conjunto de acciones programadas dentro de la campaña #CadaDiaEs8deMarç.

La publicación recoge los puntos básicos de la normativa y supone un impulso para la implantación de planes de igualdad en los despachos profesionales.

También incluye propuestas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como medidas específicas para prevenir el acoso sexual, laboral o por razón de género.



SEPTIEMBRE



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

M
A
R
I
A

M
O
N
T
E
S
S
O
R
I



Maria Montessori. Primera dona a Itàlia en obtenir el doctorat en Medicina i impulsora del mètode Montessori implantat arreu del món.

6a Fita. Prioritzar actuacions per combatre la violència de gènere



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de octubre es **Maria Montessori**. Pedagoga y médica italiana, impulsora del método educativo que lleva su nombre, una figura capital para la escuela y la enseñanza. Primera mujer en Italia en obtener el doctorado en medicina.

8 OCTUBRE 2018

- 7 -

- **La profesión vista por los hijos e hijas de nuestras colegiadas**
 - **Formación interna en lenguaje inclusivo**
-
-

La profesión vista por los hijos e hijas de nuestras colegiadas

Se ha procedido a la grabación y publicación en los canales de youtube y vimeo del ICAB de un vídeo en el que los hijos e hijas de entre 4 y 9 años de nuestras colegiadas han explicado cómo ven el día a día del ejercicio de sus madres y qué es para ellos y ellas el ICAB.

Formación interna en lenguaje inclusivo

Formación de todo el personal del ICAB en materia de uso de lenguaje inclusivo, explicando a los trabajadores y trabajadoras cuál es el protocolo de uso de imágenes y lenguaje inclusivo de la Corporación.

OCTUBRE



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

F
R
A
N
C
I
S
C
A
D
E
P
E
D
R
A
Z
A

Francisca de Pedraza. Primera dona en aconseguir l'any 1624 una sentència de divorci i la devolució de la dot, a més de l'equivalent a una ordre d'allunyament.

7a Fita. Visualitzar l'aportació de les dones advocades i juristes en les nostres publicacions i plans formatius



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de noviembre es **Francisca de Pedraza**. Primera mujer en conseguir en 1624 de la jurisdicción universitaria una sentencia de divorcio y la devolución de la dote, además del equivalente a una orden de alejamiento.

8 NOVIEMBRE 2018

- 8 -

Reivindicación para la eliminación de la violencia de género

Este mes el ICAB destina las acciones a la reivindicación para la eliminación de la violencia de género, con una serie de actos formativos y reivindicativos:

- El **dia 14 de noviembre**, la sede colegial acogerá la proyección del documental 'El Proxeneta. Paso corto, mala leche', dirigido y escrito por Mabel Lozano. Una confesión de corrupción, sexo, secuestros y asesinatos sobre la que se debatirá en una mesa redonda tras el pase audiovisual.
- El **dia 22 de noviembre**, dedicaremos especial atención a la reflexión sobre las necesarias modificaciones legales a introducir en nuestro ordenamiento jurídico, para una mejor protección de las víctimas de violencia de género.
- El **dia 26 de noviembre**, coincidiendo con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer que se celebra cada 25 de noviembre, la Junta de Gobierno del Colegio y la Comisión de Mujeres Abogadas se concentraron, luciendo un lazo lila en la solapa, a las puertas del Palauet Casades, para mostrar su rechazo contra el maltrato a las mujeres. Durante el acto se procedió a la lectura de un manifiesto reivindicativo.
- El **27 de noviembre** la Comisión de Mujeres Abogadas organizó una sesión formativa sobre el cuestionario de valoración del riesgo (RVD) para la detección de la violencia machista.
- El **29 de noviembre**, la Sección de Derecho Penal programó un nuevo Café Criminal. Para tratar sobre el testigo calificado de violencia de género a raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2018.

NOVIEMBRE



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

F
R
I
D
A

K
A
H
L
O

Frida Kahlo. Pintora mexicana i icona feminista. Va representar a través d'un llenguatge pictòric propi el cos i la sexualitat femenines llunyades dels cànons de l'època.

Ba Fita. Obrir un canal de comunicacions on les advocades puguin posar en coneixement de l'ICAB situacions que considerin discriminatòries



#TímelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de diciembre es **Frida Kahlo**. Pintora mexicana e icono feminista, representó a través de un lenguaje pictórico propio el cuerpo y la sexualidad femeninas lejos de los cánones de la época.

8 DICIEMBRE 2018

- 9 -

Abrimos un Canal de Denuncias

Abrimos un Canal de Denuncias para que las abogadas y los abogados pongan en conocimiento del ICAB situaciones que consideren discriminatorias.

El 8 de diciembre, el Colegio ha articulado un Canal de Denuncias con el fin de que las personas colegiadas de Barcelona puedan poner en conocimiento del ICAB las posibles situaciones de discriminación por razón de género en las que se puedan encontrar en el ejercicio profesional.

La Junta de Gobierno del Colegio ha aprobado el protocolo de funcionamiento de este Canal de Denuncias, apostando por la mediación como instrumento para la resolución del conflicto planteado.

En aquellas situaciones donde esta solución mediadora no sea posible, el ICAB trasladará la queja a la institución correspondiente, constando expresamente que nos sea comunicada la resolución que se dicte, al tratarse de una queja sobre un tema de especial sensibilidad para este Colegio.

Esta nueva acción se enmarca dentro del Plan Integral de Igualdad 2018-2021, un compromiso de la Junta de Gobierno de la Corporación para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos, empezando por el de la abogacía.

Las denuncias se deben enviar por e-mail a la dirección electrónica discriminacio@icab.cat

Trabajamos para hacer efectivo el derecho a la igualdad.

DICIEMBRE



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

S
O
P
H
I
E
S
C
H
O
L
L



Sophie Scholl. Dirigent i activista del moviment de Resistència Rosa Blanca en l'Alemanya nazi. El seu nom està inscrit en el Walhalla de les persones il·lustres d'Alemanya.

9a Fita. *Intervenir en iniciatives normatives que tendeixin a incloure la perspectiva de gènere*



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de enero es **Sophie Scholl**. Dirigente y activista del movimiento de Resistencia Rosa Blanca en la Alemania nazi. Su nombre está inscrito en el Walhalla de los alemanes ilustres.

8 ENERO 2019

- 10 -

EL ICAB recoge en un vídeo la experiencia de mujeres abogadas con más de 50 años de colegiación

Dentro de la campaña "Abogacía Barcelonesa, #talentfemení", se ha registrado un vídeo en el que mujeres abogadas colegiadas del ICAB rememoran sus experiencias profesionales a través de una entrevista dirigida.

Cuatro compañeras abogadas del ICAB, Alegría Borrás, Montserrat Serrallonga, Clara Jori y Carmen Defois -todas ellas con más de 50 años de colegiación- explican en qué momento de su vida decidieron que querían ser abogadas; qué vivencias recuerdan de su etapa universitaria y cómo imaginan el ejercicio de la Abogacía en el futuro.

Vídeos como este hacen posible la visualización del talento femenino de las profesionales abogadas que han abierto camino en el mundo del Derecho.

La presencia de mujeres profesionales es mayor año tras año, y cada vez hay más mujeres que hombres que se titulan en las Facultades.

El Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) da publicidad a la Guía de Lenguaje Inclusivo.

Este documento pretende ser un instrumento que contribuya al uso de términos y expresiones libres de sexismo, superando un uso no inclusivo del lenguaje que invisibiliza y discrimina a las mujeres.

Y lo quiere hacer desde una doble estrategia: con la toma de conciencia de que la forma de comunicarnos puede ser discriminatoria y excluyente, y facilitando recursos que permitan lograr una comunicación inclusiva y no sexista, que visibilice y reconozca por igual a mujeres y hombres y que evite ambigüedades.

La Guía de Lenguaje Inclusivo se presenta como una herramienta complementaria a la guía Normativa Básica para el cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad en los despachos profesionales editada hace unos meses por el ICAB.

ENERO



PLA
IGUALTAT
INTEGRAL
CAB 2018-2021

12 MESOS - 12 FITES
CADA DIA ÉS 8 DE MARÇ

O
L
Y
M
P
E
D
E
G
O
U
G
E
S

Olympe de Gouges. Escriptora francesa, activista política, feminista i abolicionista.
Va escriure l'any 1791 la Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana.

10a Fita. Participació paritària de les dones advocades
en l'entorn mediat de l'ICAB (Comissions, Seccions i
Grups de treball)



#TimelsNow
#Talentfemeni

PER UNA IGUALTAT REAL

Reivindiquemos el talento femenino

El mes de febrero es **Olympe de Gouges**. Escritora francesa, activista política, feminista y abolicionista. Escribió en 1791 la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana.

8 FEBRERO 2019

- 11 -

- **La Biblioteca del ICAB crea una nueva sección bibliográfica de mujeres**
- **II Congreso de Violencia de Género**

La Biblioteca del ICAB crea una nueva sección bibliográfica de mujeres

En el marco de la campaña Cada Día es 8 de Marzo, este 8 de febrero de 2019 se ha creado una nueva sección bibliográfica por parte del Centro de Documentación/Biblioteca, que abarcará todos los temas que afectan a las mujeres.

A día de hoy, está formada por más de 150 títulos. Hay recientes, pero también históricos, ya que la desigualdad que sufren las mujeres viene desde tiempos inmemoriales.

El Centro Documentación / Biblioteca

expresa su compromiso en hacerlo crecer, hasta convertirse en una Biblioteca de referencia en dicho tema, en coherencia con los objetivos propuestos por el ICAB en el Plan de Igualdad Integral.

II Congreso de Violencia de Género

El Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) ha acogido los días 28 de febrero y 1 de marzo de 2019 la celebración del II Congreso de Violencia de Género, bajo el lema: 'Rompe tu silencio. Física o psicológica, todo es violencia'.

La realidad de cada día nos demuestra que si bien las leyes son imprescindibles para tratar este asunto, no menos esencial resulta el trabajo conjunto de todos los intervinientes en torno a esta lacra: jueces que interpretan y aplican la norma, actitudes políticas, medios de comunicación y agentes sociales. Además de constatar que las manifestaciones de violencia se están ampliando a otros circuitos tales como las redes sociales o la violencia sexual entre jóvenes.

También se constata que se está extendiendo la violencia a grupos de mujeres especialmente vulnerables: mujeres refugiadas y transgéneros, entre otros. Sin perder de vista la necesidad de valorar adecuadamente el riesgo que sufren las mujeres, tanto las que presentan denuncia como las que no, a través de la medicina primaria, centros de salud, equipos de fuerzas del orden, juzgados, tratamiento en medios de comunicación, etc.

Por ello, el Congreso se ha planteado como un foro de opinión y una puesta en común de aportaciones de todos los implicados en la lucha contra la violencia de género.

FEBRERO



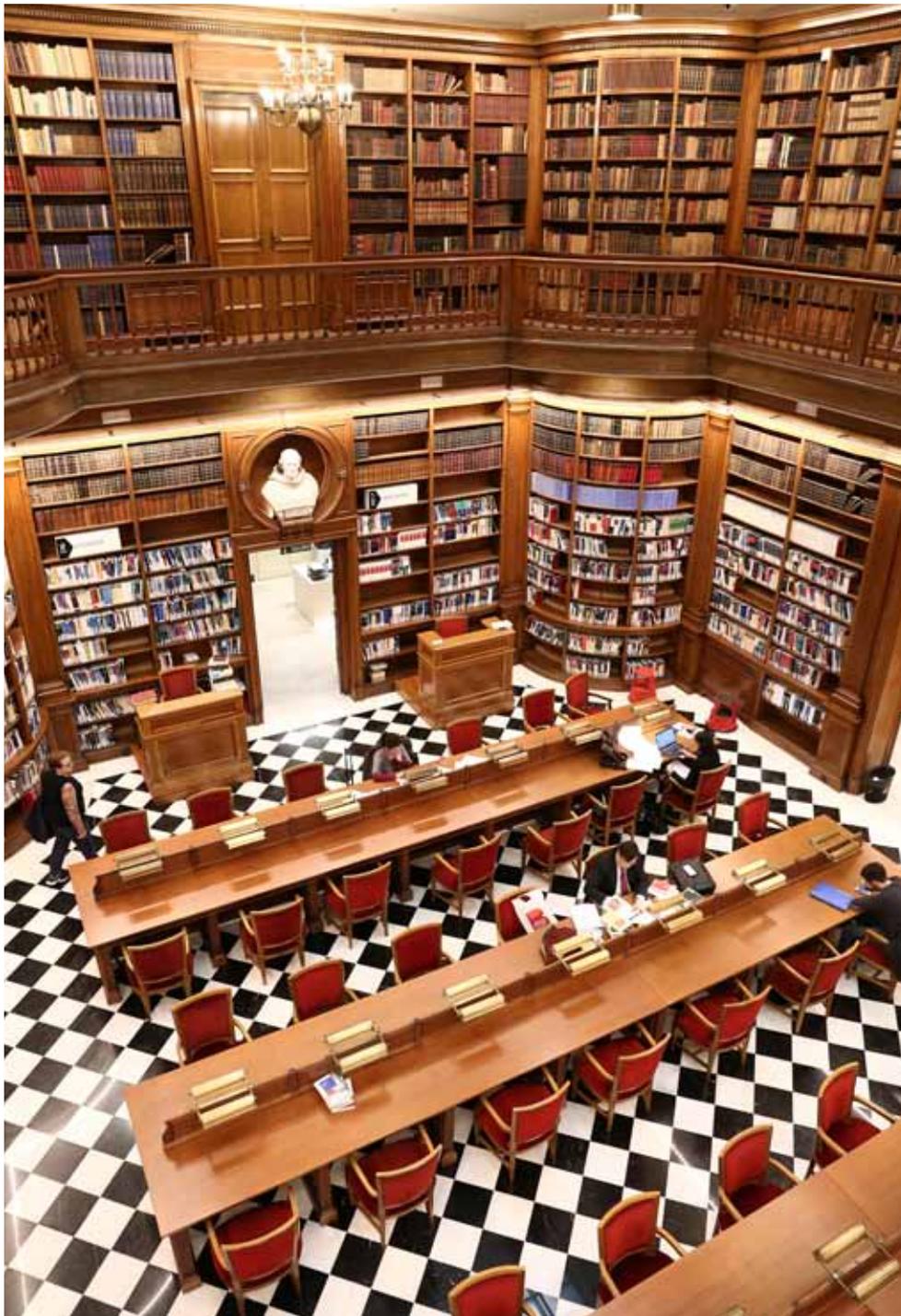
El Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) ha acogido los días 28 de febrero y 1 de marzo de 2019 la celebración del II Congreso de Violencia de Género, bajo el lema: 'Rompe tu silencio. Física o psicológica, todo es violencia'

II CONGRÉS VIOLÈNCIA de GÈNERE 28 FEBRER+1 MARÇ 2019

**TRENCA EL TEU SILENCI
FÍSICA O PSICOLÒGICA.
TOT ÉS VIOLÈNCIA**

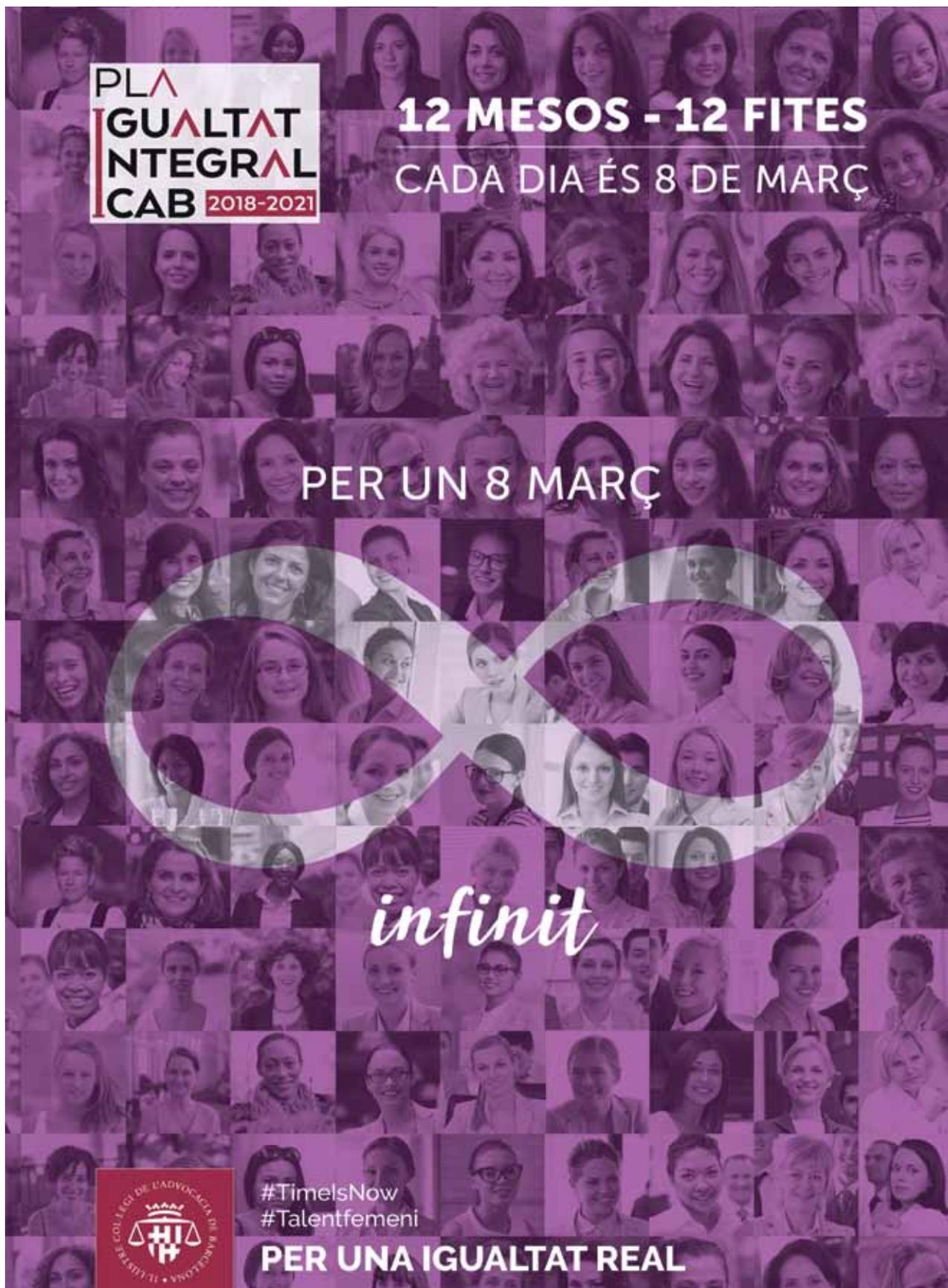


Per a més informació i inscripcions www.icab.cat



La Biblioteca del ICAB ha creado una nueva sección bibliográfica de mujeres.

A día de hoy, está formada por más de 150 títulos, hay recientes, pero también históricos, ya que la desigualdad que sufren las mujeres viene desde tiempos inmemoriales.



Reivindiquemos el talento femenino

En el mes de marzo se cierra la campaña “Cada día es 8 de marzo” y se constata la voluntad de continuar trabajando en el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por un “8 de marzo infinito”

8 MARZO 2019

- 12 -

Lectura del Manifiesto por el 8 de marzo en reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres.

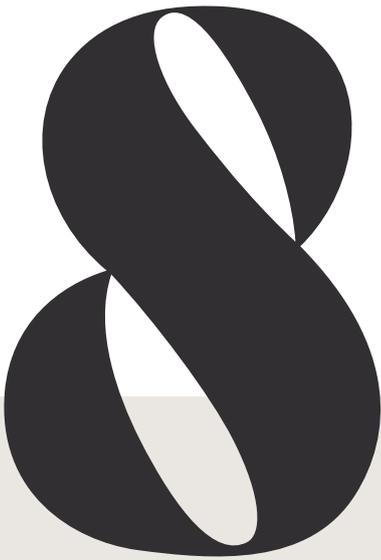
Lectura del Manifiesto por el 8 de marzo en reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres.

Recogiendo la tradición ya arraigada en el ICAB, se procederá a la Lectura del Manifiesto del 8 de marzo, en coordinación con la Comisión de Mujeres Abogadas del ICAB.

Presentación del Informe del Plan de Igualdad ICAB.

Cerrando la campaña "Cada día es 8 de marzo" se procederá a la presentación del informe sobre las acciones llevadas a cabo en cumplimiento del Plan de Igualdad ICAB con respecto al 2018, constatando la voluntad de continuar trabajando en el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por un "8 de marzo infinito".

MARZO





Indicadores

Indicadores

En cuanto a los resultados de las acciones e impulso para el logro de la igualdad en el seno del ICAB, se establecieron diferentes indicadores con el fin de poder medir los avances y detectar áreas de mejora a lo largo del año 2018.

Para la correcta valoración de los datos obtenidos, se tuvo en cuenta la necesidad de disponer de indicadores de diferente carácter.

Por un lado, es evidente la necesidad de disponer de indicadores objetivos, consistentes exclusivamente en el seguimiento de los datos.

En esta línea se determinaron indicadores para medir:

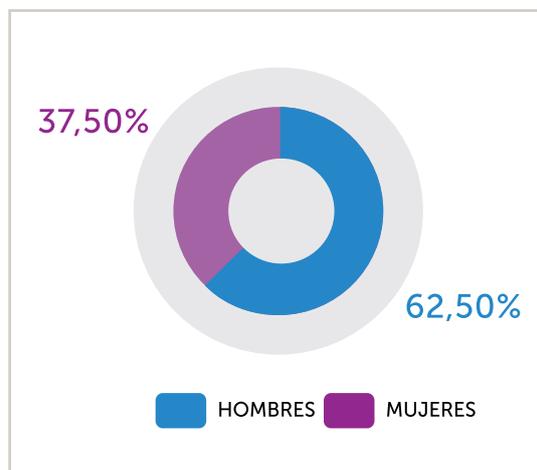
- **Representación de las mujeres abogadas en los órganos, comisiones y secciones del ICAB, a través de las que se articula la participación en la vida colegial**, con el fin de valorar si la participación activa en los órganos de decisión y participación del ICAB responde a la realidad de la profesión.
- **Igualdad en la formación prestada por el ICAB**, con el fin de determinar si los planes formativos del ICAB cumplen con criterios de paridad en la elección de los ponentes, y, por otra parte, si se tiene en cuenta la perspectiva de género en las materias objeto de formación.
- **Igualdad en la aportación doctrinal de las mujeres en las publicaciones del ICAB**, con el fin de valorar si las aportaciones de las mujeres juristas en las publicaciones doctrinales reflejan la composición de la profesión, y se contribuye a poner en valor las aportaciones de las mujeres juristas.

Por otra parte, y siendo importante para el ICAB la satisfacción de las necesidades y expectativas de las personas colegiadas, se establecieron también indicadores para medir la percepción, satisfacción y expectativas de nuestros colegiados y colegiadas, obtenidos mediante la realización de encuestas de opinión que ofrecen un resultado representativo de todo el colectivo, diferenciando también las respuestas dadas por los hombres de las dadas por las mujeres colegiadas.

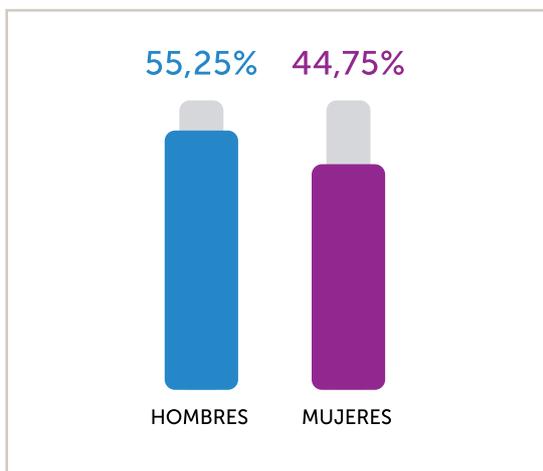
En relación a los resultados alcanzados a finales del 2018 en cuanto a:

REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES ABOGADAS EN LOS ÓRGANOS, COMISIONES Y SECCIONES DEL ICAB, A TRAVÉS DE LAS QUE SE ARTICULA LA PARTICIPACIÓN EN LA VIDA COLEGIAL:

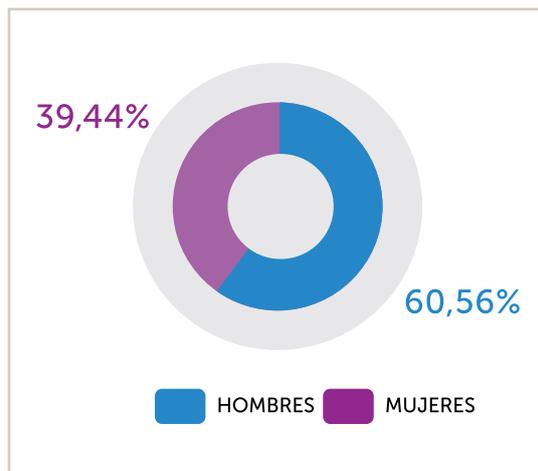
PARTICIPACIÓN REPRESENTACIÓN DELEGACIONES TERRITORIALES



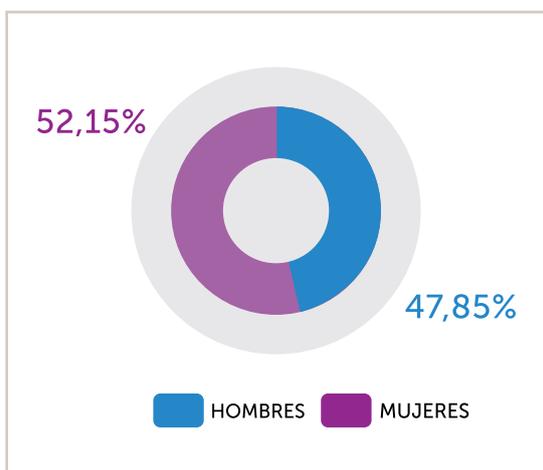
PARTICIPACIÓN EN COMISIONES DELEGADAS DE LA JUNTA DE GOBIERNO



PARTICIPACIÓN CONSEJOS ASESORES



PARTICIPACIÓN EN COMISIONES PERSONAS COLEGIADAS



¿Como son valorados estos datos objetivos por nuestros colegiados?

La encuesta efectuada pone de manifiesto que las personas colegiadas en el ICAB puntúan con un 7,9 sobre 10 el cumplimiento de criterios de paridad en el colegio de la abogacía de Barcelona.

El resultado, satisfactorio en principio, no dejar de reflejar el hecho de que hay que seguir trabajando en la mejora, especialmente, en la composición de los consejos asesores y órganos de designación, para acercar los porcentajes de paridad en la composición del colegio, donde un 48,3% de las personas colegiadas son mujeres.

PARTICIPACIÓN JUNTAS SECCIONES CULTURA



IGUALDAD EN LA FORMACIÓN PRESTADA POR EL ICAB:

Los resultados de las encuestas de opinión sobre si la oferta de servicios del ICAB se presta en horarios conciliadores nos dio una puntuación de 6,85 (promedio anual).

A la vista de este resultado, se hizo necesario:

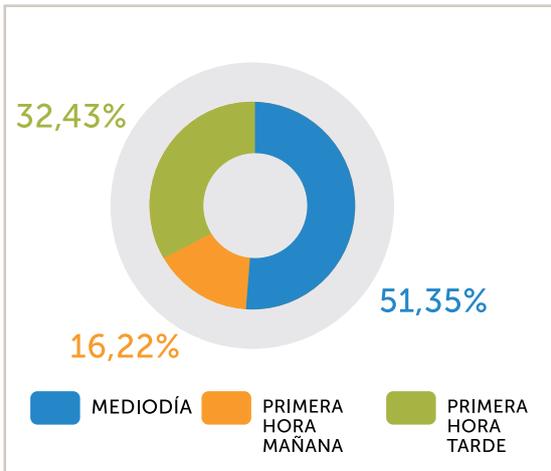
- saber cuáles de los servicios eran los más demandados para prestar en horario conciliador, y
- cuál era la franja horaria adecuada y considerada como horario conciliador.

El resultado de la encuesta nos indica que el servicio sobre el que era necesario y urgente actuar era el de formación, siendo solicitada formación en horario conciliador por el 58% de las personas colegiadas encuestadas.

Indicadores

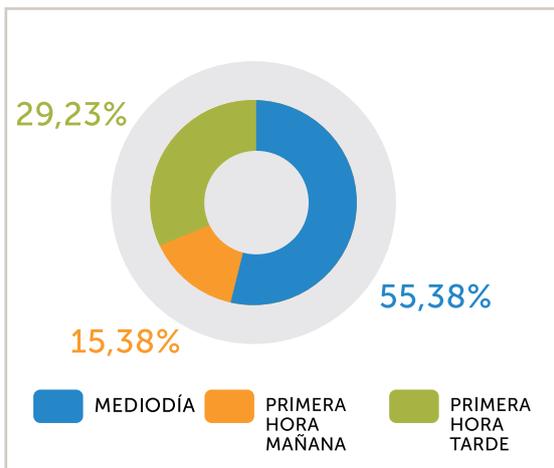
En cuanto al horario más favorable para la conciliación, el 51,3% de los encuestados lo considera en horario de mediodía:

OPINIÓN SOBRE HORARIO CONCILIADOR

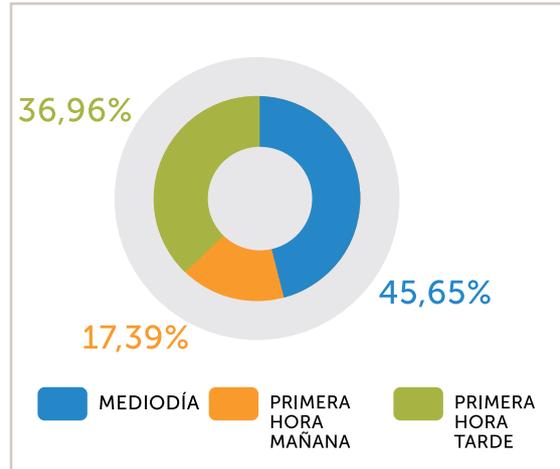


Siendo que los resultados muestran, todavía, opiniones diferenciadas si la persona encuestada es hombre o mujer:

OPINIÓN SOBRE HORARIO CONCILIADOR - MUJERES -



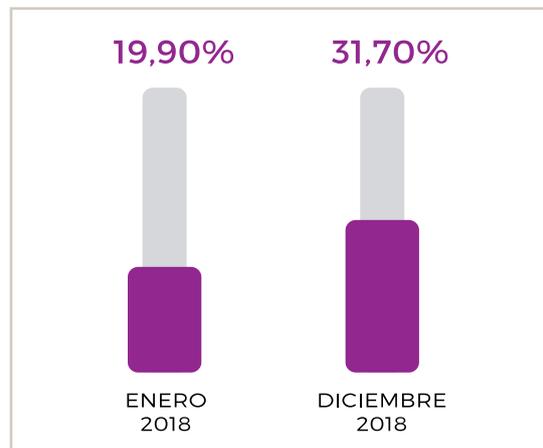
OPINIÓN SOBRE HORARIO CONCILIADOR - HOMBRES -



El 55,38% de las mujeres abogadas y el 45,65% de los hombres abogados optan por la formación en horario de mediodía, como horario que permite la conciliación entre la vida personal y profesional.

Se hizo necesario actuar sobre este servicio, de modo que hemos incrementado las horas de formación prestadas en horarios conciliadores: Del 19,9%, resultado del primer trimestre 2018 al 31,7% resultado del cuarto trimestre de 2018, con un incremento de 11,8%.

VARIACIÓN FORMACIÓN EN HORARIO CONCILIADOR



- Formación especializada con abogadas como ponentes: cierre del año con un 37% de mujeres ponentes en nuestros programas de máster.
- Formación inicial con abogadas como ponentes: La media anual de abogadas ponentes en las formaciones de la Escuela de Práctica Jurídica 2018 ha sido de un 43,88%.
- El 100% de la formación del ICAB (con excepción de las conferencias puntuales sobre una temática concreta) recoge la perspectiva de género en las materias objeto de formación del ICAB.

IGUALDAD EN LA APORTACIÓN DOCTRINAL DE LAS MUJERES EN LAS PUBLICACIONES DEL ICAB

- El Mon Jurídic, que el primer trimestre del 2018 presentaba un 38,1% de artículos firmados por mujeres juristas, finalizó el 4 trimestre 2018 con un porcentaje del 54,5%.

MÓN JURÍDIC: ARTÍCULOS DOCTRINALES FIRMADOS POR MUJER JURISTA-VARIACIÓN



- La Revista Jurídica de Cataluña, que presentaba el primer trimestre 2018 un 17% de artículos jurídicos firmados por mujeres, ha elevado el cuarto trimestre del año 2018 este porcentaje al 26,6%.

Muchos de estos indicadores nos hablan de mejoras como consecuencia de las acciones desarrolladas en el marco del Plan.

En este sentido, el 69% de las personas colegiadas encuestadas consideran que

con estas acciones el ICAB es un referente en materia de igualdad ante la sociedad en general y las personas colegiadas en particular.

Pero, si tenemos en cuenta que actualmente, (en la fecha de cierre del informe 31.12.2018), la composición de mujeres colegiadas es del 48,3% respecto de la totalidad de personas colegiadas a el ICAB, estos indicadores nos ponen de manifiesto, también, áreas de mejora y nuevas acciones que deberán llevarse a cabo durante los próximos ejercicios:

- La mejora del indicador de la participación de mujeres abogadas en los consejos asesores de la Junta de Gobierno.
- La mejora de las mujeres como representantes del ICAB en las delegaciones territoriales.
- La mejora de los indicadores de las aportaciones doctrinales de mujeres juristas tanto en el "Món Jurídic" como en la Revista Jurídica de Catalunya.
- El mantenimiento e incremento de formación en horarios conciliadores.
- El mantenimiento y el incremento por la incorporación de ponentes mujeres en la formación ICAB.

Entre las acciones iniciadas en 2018 que requieren seguimiento por parte del ICAB:

- Información puntual para extender el conocimiento de la existencia del canal de denuncias para poner en conocimiento del ICAB situaciones de discriminación por razón de género, con el fin de que el colegio apoye a la persona denunciante para poder poner fin a esta situación, en tanto que, a pesar de que se puso en marcha el canal y que el ICAB informa del mismo, no ha sido objeto de utilización, lo que pone de manifiesto que tendremos que afrontar la mejora de los canales de comunicación y ganar la confianza de las personas colegiadas como órgano de ayuda y apoyo a estas.
- Seguimiento de las tareas para implantar el sello de calidad de despachos, exigiendo entre otros el requisito de disponer de plan de igualdad en el funcionamiento interno del despacho.



**Objetivos de
desarrollo
sostenible de
N.N.U.U.
e Igualdad de
Género**

Objetivos de desarrollo sostenible de N.N.U.U. e Igualdad de Género

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** - oficialmente conocidos mediante la agenda para "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" - son una propuesta universal de la Organización de las

Naciones Unidas para la adopción de medidas para poner fin a la pobreza y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad y crear un planeta más sostenible, seguro y próspero para la humanidad.



Los 17 objetivos son los siguientes:



1. **Erradicación de la pobreza:** Acabar con la pobreza en todas sus formas en todas partes.



2. **Lucha contra el hambre:** Acabar con el hambre y la inanición, conseguir la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover una agricultura sostenible.



3. **Buena salud:** Garantizar vidas saludables y promover el bienestar para todas las edades.



4. **Educación de calidad:** Garantizar una educación inclusiva para todos y promover oportunidades de aprendizaje duraderas que sean de calidad y equitativas.



5. **Igualdad de género:** Conseguir la igualdad de género a través del fortalecimiento de mujeres adultas y jóvenes.



6. **Agua potable y saneamiento:** Garantizar la disponibilidad y una gestión sostenible del agua y de las condiciones de saneamiento.



7. **Energías renovables:** Garantizar el acceso de todas las personas a fuentes de energía asequibles, fiables, sostenibles y renovables.



8. **Empleo digno y crecimiento económico:** Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, una ocupación plena y productiva, y un trabajo digno para todas las personas.



9. **Innovación e infraestructuras:** Construir infraestructuras resistentes, promover una industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



10. **Reducción de la desigualdad:** Reducir la desigualdad entre y dentro de los países.



11. **Ciudades y comunidades sostenibles:** Crear ciudades sostenibles y poblados humanos que sean inclusivos, seguros y resistentes.



12. **Consumo responsable:** Garantizar un consumo y patrones de producción sostenibles.



13. **Lucha contra el cambio climático:** Combatir con urgencia el cambio climático y sus efectos.



14. **Flora y fauna acuáticas:** Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para un desarrollo sostenible.



15. **Flora y fauna terrestres:** Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de manera sostenible, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de la biodiversidad.



16. **Paz y justicia e instituciones sólidas:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para lograr un desarrollo sostenible, proporcionar a todas las personas acceso a la justicia y desarrollar instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.



17. **Alianzas para los objetivos mundiales:** Fortalecer los medios para implementar y revitalizar las asociaciones mundiales para un desarrollo sostenible.

Dado que el artículo 9 de los Estatutos colegiales establece como funciones del Colegio *"a) (...) trabajar para la promoción y la defensa de los derechos humanos y de las libertades públicas", "q) Velar para que el ejercicio de la abogacía sirva las necesidades de la sociedad y defienda correctamente sus intereses "y" r) Velar por el buen funcionamiento de la justicia y fomentar el perfeccionamiento de la legislación y el desarrollo de la cultura jurídica."*

Dado que el artículo 74.1 de los Estatutos colegiales atribuye a la Junta de Gobierno la facultad de *"l) crear, modificar y suprimir las comisiones y secciones del Colegio que puedan interesar para las funciones y fines de la Corporación y conferir -las facultades que estime procedentes".*

Dado que el artículo 85 de los Estatutos colegiales regula el régimen de las Comisiones delegadas de la Junta de Gobierno y establece en su apartado 1 que *"la Junta de Gobierno puede constituir las comisiones que considere oportunas para que la asistan en el desarrollo de sus funciones (...) y los debe delegar aquellas facultades que estime adecuados".*

La Junta de Gobierno adoptó el 26 de febrero de 2019, los siguientes acuerdos:

PRIMERO.-

Constituir la **Comisión delegada para la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** que tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

1. Trabajar para la incorporación activa de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los valores profesionales y la cultura colegial del ICAB.
2. Difundir en el ámbito de la abogacía de Barcelona y en la sociedad civil de su entorno los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
3. Colaborar con otras iniciativas institucionales del sector de la abogacía o de carácter interprofesional, académico o social, a nivel local, catalán, español, europeo e internacional, encaminadas a la promoción de los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

4.

Apoyar a la Junta de Gobierno en el objetivo de conseguir el posicionamiento del ICAB como Institución de referencia en el impulso a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

5.

Fomentar el debate y el intercambio de experiencias en el seno del ICAB en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

6.

Organizar conferencias, coloquios, seminarios, cursos, jornadas, congresos o cualquier otra actividad formativa, de investigación o difusión relacionada con los fines de la Comisión.

SEGUNDO.-

Establecer como Objetivos de Desarrollo Sostenible de atención especial por parte de la nueva Comisión para el período 2019-2020 lo siguientes:

ODS 5.-

Igualdad de género:

Conseguir la igualdad de género a través del fortalecimiento de mujeres adultas y jóvenes.

ODS 16.-

Paz y justicia e instituciones sólidas:

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para lograr un desarrollo sostenible, proporcionar a todas las personas acceso a la justicia y desarrollar instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

En este sentido, las acciones que en favor de la igualdad de género se lleven a cabo por el ICAB en el futuro inmediato lo serán en el marco del número 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de N.N.U.U.

Barcelona, a 8 de marzo de 2019

