





05

PLA D'IGUALTAT I PLA D'ACCIÓ PER LA CONSECUCIÓ DELS ODS DE L'AGENDA 2030 DE N.N.U.U.

- març 2.020
- juliol 2.020
- octubre 2.020
- novembre 2.020
- febrer 2.021

25

INDICADORS

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

Pla d'Igualtat i Pla d'Acció per la consecució dels ODS de l'agenda 2030 de N.N.U.U.

En l'exercici de les competències definides als Estatuts col·legials, l'ICAB ja té entre les seves finalitats tant vetllar perquè l'actuació professional de les advocades i els advocats respongui als interessos i a les necessitats de la societat actual com facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, així com defensar els drets humans i de les llibertats públiques, d'entre els quals, la igualtat efectiva entre home i dona és una premissa fonamental.

Per això, ja en el programa electoral de la candidatura de l'actual degana i la seva Junta de Govern, es planteja la necessitat de treballar en un pla d'igualtat que no només tindrà com a objectiu l'estructura interna de l'ICAB sinó que també haurà d'anar als col·legiats i a la societat en el seu conjunt.

En aquest sentit, l'actual Junta de Govern de l'ICAB va establir unes fites específiques que conformen el **Pla d'Igualtat de l'ICAB 2018-2021**.

1. Creació i presentació del Pla Integral d'Igualtat de l'ICAB.
2. Celebració d'actes i campanyes en defensa de l'efectivitat de la igualtat de gènere.
3. Incorporació de formació en igualtat en els plans docents i la creació d'un element distintiu que identifiqui les activitats formatives que compleixin aquesta fita.

4. Protocol de llenguatge i ús d'imatges coherent amb la diversitat de gènere.

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

6. Prioritzar actuacions per combatre la violència de gènere.

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

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

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

10. Participació paritària de les dones advocades en l'entorn mediat de l'ICAB.

11. Participació paritària de les dones advocades en els òrgans de les comissions.

12. Creació d'un distintiu de qualitat per aquells despatxos compromesos amb la igualtat i la conciliació.

Degut a la complexa situació provocada per el decret d'estat d'alarma arran de la COVID19, aquest ha estat un any en què el que el calendari d'accions previstes en matèria d'igualtat s'ha vist modificat.



MARÇ 2020

- 1 -

Lectura del Manifest pel 8 de març en reivindicació de la igualtat entre homes i dones.

Recollint la tradició ja arrelada a l'ICAB, es procedeix a la **Lectura del Manifest del 8 de març**, en coordinació amb la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB.

Així mateix, el passat 5 de març es va procedir a la presentació de l'informe sobre les accions portades a terme en compliment del Pla d'Igualtat ICAB pel que fa al 2020, constatant la voluntat de continuar treballant en l'assoliment de la igualtat efectiva entre homes i dones.



MARÇ

1

dia de la justícia gratuïta

12 de juliol

reivindica el torn d'ofici



JULIOL 2020

- 2 -

Commemoració del Dia de la Justícia Gratuïta 2020

El 12 de juliol: Commemoració del Dia de la Justícia Gratuïta 2020, donant compliment a la Fita 3 de l'Objectiu 16: Promoure l'estat de dret en els àmbits nacional i internacional i garantir la igualtat d'accés a la justícia per a tots. En compliment de les accions per l'assoliment dels ODS 13, 14 i 15, i del compromís de l'ICAB amb la preservació del medi, i en aplicació de la Directiva UE 2019/04, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juny de 2019, relativa a la reducció de l'impacte de determinats productes de plàstic en el medi ambient, es va iniciar la campanya del #noplactic.

JULIOL





13-15 OCTUBRE 2020 | BARCELONA

II CONGRÉS COMPLIANCE ● ONLINE

**ÈTICA I COMPLIANCE:
EINES PER A
L'AGENDA DEL S.XXI**



Asociación
Española
de Compliance

Per a més informació
i inscripcions www.icab.cat

OCTUBRE 2020

- 3 -

- **II Congrés de Compliance de Barcelona**
- **75 aniversari de Nacions Unides**

13, 14 i 15 d'octubre: Celebració del **II Congrés de Compliance de Barcelona** reivindicant la necessitat de programes de Compliance a les empreses, en compliment de la **Fita 5 de l'Objectiu 16**, per tal de reduir considerablement la corrupció i el suborn en totes les seves formes

El 21 d'octubre es va celebrar una webinar commemorant el **75 aniversari de Nacions Unides** en el que van participar entre altres la vicerectora d'Igualtat i Acció Social de la Universitat de Barcelona, Dra. Maite Vilalta, la qual va exposar el pla d'igualtat de la Universitat.

OCTUBRE



Comissions/ Seccions

**COMISSIÓ DE DONES
ADVOCADES**

ICAB



NOVEMBRE 2020

- 4 -

- **Acte: "Abordatge de les violències sexuals: una mirada pluridisciplinar"**
- **Webinar: "Actualització en el tractament de la violència masclista"**

El 19 de novembre es va celebrar un acte formatiu on line, organitzat per la Comissió de Dones Advocades, que va tractar sobre el tema **"Abordatge de les violències sexuals: una mirada Pluridisciplinar"**. (Aquesta conferència NO estava prevista pel dia reivindicatiu contra la violència de gènere, però degut a la pandèmia es va haver d'endarrerir i finalment es va fixar pel dia 19).

El 25 de novembre es va projectar un vídeo amb la lectura del manifest rebutjant la violència masclista. Aquest manifest fou impulsat per la Comissió de Dones de l'ICAB.

El 26 de novembre va tenir lloc el webinar **"Actualització en el tractament de la violència masclista"** organitzat per l'ICAB en el qual van participar les màximes representants del Tribunal Suprem, Advocacia i Ministeri fiscal, en matèria de violència masclista.

NOVEMBRE

ACTUALITZACIÓ EN EL TRACTAMENT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

26 de novembre | 9:30 h.

WEBINAR ON LINE ICAB

Presenta:  M^{re} Eugènia Gay

Moderen:  Carmen Salazar

Panelistes:  M^{re} del Carmen Sánchez

 Pilar Martín Nijera

 M^{re} Ausiadora Díaz Velázquez

 Patricia Peláez

IL·LUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE BARCELONA

#WBJ2021



#TimelsNow
#Talentfemeni



3rd WOMEN BUSINESS & JUSTICE EUROPEAN FORUM

QUAN

4-5 FEBRER
2021

COM

format ONLINE

QUI

talentfemeni del món del Dret,
dels Negocis, de la Ciència
i de la Cultura



HOMENATGE RBG

"UNA QÜESTIÓ
DE GÈNERE"

PER UNA IGUALTAT REAL

Partners:



AMB Agència de
Transparència

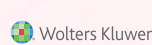
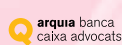


European Women
Lawyers Association



women evolution

Sponsors:



FEBRER 2021

- 5 -

3rd Women Business & Justice European Forum

El canvi social més espectacular que hem viscut en els últims temps en la nostra societat ha estat la plena participació de les dones en la vida econòmica, social, política i cultural. Ha significat un avenç, no només per a les dones sinó per a tota la societat.

Les dones som el 51% de la població. Volem una societat on participem activament en un 50% en totes les decisions de l'economia, la política, la cultura, la ciència i la justícia.

MISSIÓ

Establir les bases per a una societat 50/50 on les dones participin plenament en tots els àmbits, contribuint a millorar l'equitat, la democràcia i el bon govern per fer realitat una societat més justa.

OBJECTIUS

1. Donar visibilitat al valor dels models d'èxit femení a través dels seus referents en el món de la justícia, empresarial, les Noves Tecnologies, les institucions i la societat en general.
2. Crear una xarxa europea per avançar amb els Objectius de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per al desenvolupament sostenible en igualtat de gènere.
3. Aquesta 3a edició de Women Business and Justice European Forum 2021 és un homenatge a la figura de la jutgessa Ruth Bader Ginsburg i a la seva lluita pels drets i llibertats civils.

Nota: La tercera edició del Women Business and Justice European Forum es va celebrar el passat mes de febrer de 2021, essent que l'edició prevista pel 2020 es va ajornar com a conseqüència de la crisi sanitària provocada per la COVID-19.

FEBRER



Conclusions

3rd Women Business & Justice European Forum

Els dies 4 i 5 de febrer de 2021 va tenir lloc la celebració del *3rd Women Business & Justice European Forum*. Per una Igualtat Real (ON-LINE), un esdeveniment que tenia com a objectiu treballar en pro de la fita 5 de l'ODS 5, per assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els nivells, dins la vida política, econòmica, pública, cultural i social.

INAUGURACIÓ

En la sessió inaugural es va destacar, sobretot, la gran participació en aquesta tercera edició del Women, amb més de 1.500 inscrits, així com el repte que va suposar dur a terme per primera vegada aquest congrés en format virtual.

1. **Ni un pas enrere.** La pandèmia ocasionada per la COVID-19 és un repte en l'àmbit de la conciliació, però aquest fet no pot suposar un retrocés en el camí ni en els drets adquirits per les dones. Com va publicar en una piulada la vicepresidenta dels Estats Units, Kamala Harris: "Sóc aquí gràcies a les dones que hi varen ser abans que jo".

2. **Talent femení.** El Women va ser una ocasió única per posar en valor el talent femení amb la participació al Congrés de dones destacades, emprenedores i referents en els seus àmbits (Jurídic, Negocis, Ciència i Cultura); que s'han convertit en models d'èxit femení, que és possible sempre i quan es pugui garantir l'accés de les dones als llocs directius i de responsabilitat.

3. **Visibilitat.** També es va voler donar visibilitat al valor dels models d'èxit femení

a través de diferents referents en el món de la justícia, empresarial, de les Noves Tecnologies, les institucions i la societat en general.

4. **ODS.** Altre dels objectius va ser el de crear una xarxa europea per avançar amb els Objectius de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per al desenvolupament sostenible en igualtat de gènere.

5. **RBG.** En aquesta 3a edició del Women Business & Justice es va retre homenatge a la figura de la jutgessa Ruth Bader Ginsburg i la seva lluita pels drets i llibertats civils.

TAULA 1: DONA I LIDERATGE

La primera taula del congrés va posar de manifest el fet de què si les dones no empenyem ni ens obrim camí; o no mostrem la voluntat de posar-nos al capdavant, difícilment ho aconseguirem. Hem de crear sinèrgies i xarxes, i donar-nos suport.

1.- Es va destacar el fet que la COVID-19 no entén de gènere i que és necessari implantar decididament la igualtat a les nostres cases: cal trencar el sostre de vidre que ens impedeix assolir tots els nostres objectius.

2. El problema deriva en l'educació i l'exemple. La visibilitat de l'èxit femení és una peça clau en l'avanç cap a la igualtat.

3.- També es va parlar de la inclusió digital de les dones, un procés d'apoderament que permet donar forma al futur que desitgem i que no només millora o beneficia a les dones, sinó a tota la societat.

4.- Es va concloure que la transformació digital ha de servir per empoderar les dones i així aconseguir les mateixes oportunitats que els homes, acabant així amb l'escletxa de gènere. Un enfocament que ha de ser no només digital, sinó global.

TAULA 2: DONA I DOBLE DISCRIMINACIÓ

La segona taula del *Women* va abordar un tema de màxima actualitat, com és el de la dona i doble discriminació.

1.- Que el silenci no es converteixi en un obstacle. Quan no arriben els recursos serveixen per protegir y per perseguir al maltractador. Es necessiten molts homes convençuts del feminisme, que es proclamïn feministes, que acabem amb la xacra de la desigualtat, de la VIDO. També hi ha una necessitat de sonoritat, d'homes que acompanyin i donin la mà.

2.- El feminisme és un, a tot arreu, el que canvia és la forma en la que s'exerceix el masclisme.

3.- En relació a la contractació, no es negocia bé el contracte, no s'acorden bé les condicions. I pel que fa a l'escletxa salarial, com que ser

mare implicarà molts permisos laborals, no serà rentable per l'empresa. Cal potenciar el feminisme 4.0: que la parella comparteixi les tasques de la llar. La pandèmia ha demostrat que es pot teletreballar, i aquesta forma s'ha entès perquè la COVID-19 ha obligat a què els homes teletreballin.

4.- Que els homes gaudeixin de ser pares, que els nens no impliquin només tasques per a la mare. S'ha de cedir per part de la dona, fer-los partícips. Que els sostres de vidre no es consolidin. Quan hi ha una discriminació, és doble per a la dona (ja sigui d'edat, raça, discapacitat...). Si hi ha cap de les "causes", al ser una dona és doble, la causa que sigui, més la pròpia de ser dona. La dona majoritàriament renuncia a la vida laboral, sacrifica la seva trajectòria professional per conciliar i cuidar, ambdues tasques no remunerades. A més, quan no hi ha accés als serveis bàsics, se senten més discriminades.

5.- En l'accés a les vies de participació ciutadana, l'accés al món laboral, la desprotecció social... No existeix la mateixa



Conclusions

3rd Women Business & Justice European Forum

proporció de dones que d'homes afectats. Tampoc en el cas de les que estan prenent decisions; no hi ha dones, o n'hi ha poques. Cadascú ha de ser lliure de desenvolupar els seus propis talents sense ser presos de les seves pròpies dificultats.

En definitiva, "el debat és masculí i la conversa és femenina"

Quant al concepte d'igualtat de dret i d'oportunitats, de la definició de l'etiqueta, ens hem deixat les neurones i la paciència, el concepte de gènere és "genguel", que el masclisme i el feminisme no són paraules contraposades.

6. El dia que es complica la millor lliçó de la vida, és el dia que s'aprèn a perdre. S'ha d'aprendre a tractar l'èxit i la derrota com grans frauds que són.

Cal que les dones no tinguin poder sobre els homes, sinó sobre elles mateixes.

Finalment, sí que s'ha de mirar enrere, les feministes de vegades cometem un error, donem per fet que innovarem i que s'ha de mirar enrere per veure el que ja han fet les predecessores i els homes que s'han sumat a la lluita per la igualtat. "Lideratges inclusius".

Terme a exterminar: una dona no canvia per ser mare i empresària, som una única persona LA VIDA ÉS UNA I LA PERSONA ÉS UNA".

TAULA 3: DONA I DRETS CIVILS

1.- La tercera taula del congrés va començar posant de manifest que si un problema és social, la solució també ha de ser-ho, i que, quan hi ha una por individual, la lluita contra aquesta ha de ser col·lectiva.



FEBRER 2021

- 5 -

Res a la vida ha de ser temut, sinó comprès, i és hora de tenir més per témer menys. A més, a mesura que més dones arriben al poder, poc a poc van caient totes les barreres i temors.

2.- Els congressistes van insistir en el fet que un país que no recorda la seva història està condemnat a repetir-la. La democràcia és fràgil si els drets que s'han anat adquirint al llarg dels anys no es recorden. Per això és important fer un homenatge a totes les dones perquè les nostres filles puguin viure en igualtat.

3.- Es va afirmar que la democràcia és com una columna vertebral des de la qual graviten els drets humans i de les dones per seguir avançant. Les dones no som una minoria o un col·lectiu, sinó que representem el 50% de la població, i per tant, mereixem drets humans.

TAULA 4: DONA, DIRECCIÓ I EMPRESA

1.- A la quarta taula es va evidenciar el fet que les dones no solen prosperar dins de les empreses a causa de les discriminacions i diferències de valoració, la incapacitat de comprensió, i les diferències en els processos de selecció.

2.- Escletxa salarial. La llei protegeix la igualtat d'oportunitats, és a dir, el mateix salari pel mateix lloc de treball, però a la realitat, quan s'analitzen les dades, es veu que la situació no és així. Ens trobem en un moment complicat a causa de la pandèmia, i per això és molt important que no es produeixi una marxa enrere.

3.- Es va afirmar que cal lluitar perquè la diversitat es troba en el gènere sinó en el talent. Hem d'obrir la ment i evitar els encasellaments. Tots sumem, només arribarem fins a la igualtat si homes i dones anem de la mà. En aquesta lluita hi som tots i totes.

Tot i això, les dones només hi són presents de forma residual a la negociació dels convenis col·lectius.

4.- S'han de prendre diferents mesures com per exemple que el **desenvolupament d'atenció a la dependència i a la infància** tingui cobertura suficient a efectes de que això no sigui una càrrega per la dona.

També s'ha de procurar una **equiparació de la**



Conclusions

3rd Women Business & Justice European Forum

paternitat i la maternitat, tenint en compte que no totes les mesures de conciliació són per les dones; i crear un **sistema de plusos i complements salarials**, procurant una igualtat retributiva a efectes d'avançar en l'Agenda 20-30 d'obligació dels plans d'igualtat.

S'haurien de realitzar **auditories retributives**, ja que són un sistema de valoració de llocs de treball i de classificació lloc de treball.

I, per últim, s'ha de **conscienciar i educar a la societat** en matèries d'igualtat. 5.- Confiar en els nostres talents i en les nostres capacitats.

Pel que fa a la **gestió de la diversitat**, no se l'ha de tenir por, ja que sempre estem gestionant diversitat, perquè cada persona és diferent. La diversitat no només és al gènere; i igual que a altres grups no se'ls dona una diferenciació, no ha de donar-se a una a les dones. Quan es gestionen equips s'ha de veure qualsevol diversitat, no només de gènere, i s'ha de saber gestionar no només les diferents intel·ligències sinó també els diferents talents.

TAULA 5: DONA I ENTORN LABORAL

La Taula 5 es va centrar en el tema de la Dona i l'entorn laboral. Les quotes segueixen sent necessàries al nostre país.

1. Hi ha una "anomalia democràtica": les dones pateixen discriminacions indirectes; a mateixa formació, menys possibilitats de ser escollides, malgrat ser també excel·lents juristes. La desigualtat la percep qui la pateix. No hi ha normativa de conciliació; si aquesta no va acompanyada d'una consciència de corresponsabilitat, resulta inútil.

2. Per que fa a la reforma de les lleis processals i LOPJ, el descans i la suspensió per malaltia greu,

o maternitat, o cura de la família, és important aquesta regulació legal, i no en funció de la discrecionalitat, això s'ha de canviar ja.

3. Al nostre costat tenim el dret, la raó, ja justícia i l'economia. Pregunta: què fem, plantegem una quota inversa? Un límit d'homes un màxim i no un mínim de dones. Lideratge feminista: què és el que volem i quin futur volem.

Les dones no estem cridades a liderar, és que volem liderar, és que liderarem. L'ambició de les dones és quelcom que no s'ha donat l'oportunitat de tenir. Ser ambicioses ha de ser considerat com una qualitat positiva.

No es demanarà permís a ningú perquè les dones entrin als espais de poder, som la meitat de la població. Es construirà conjuntament el món, no tenim per què viure en un món aliè a la nostra sensibilitat. Fer el món a mida, de tots i totes.

La igualtat ens fa creure que ens fa avançar, ens fa ser una societat democràtica, s'ha d'incorporar talent i creativitat de dones i homes.

4. Cal ampliar l'àmbit de mirada de gènere, veure el context en el que exercim la nostra funció com a juristes, que tot el nostre treball estigui impregnat de justícia social. Cap país del món és una igualtat, sexisme és una realitat que està present en tots els llocs del planeta, la dona vista com ésser inferior.

No tolerarem que no se'ns consideri com a ciutadans de ple dret. La discriminació de gènere perjudica a tothom, homes i dones.

Cal un lideratge que cohesioni, que ens faci superar les dificultats actuals. Un segle per tancar la bretxa salarial.

FEBRER 2021

- 5 -



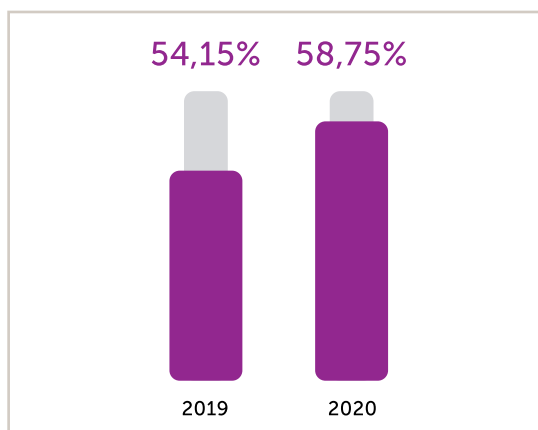
Indicadors

Indicadors

Finalment, el seguiment dels indicadors per valorar l'efectivitat de les accions portades a terme en el si de l'ICAB, en relació a la consecució de la Igualtat, posen de manifest les següents conclusions:

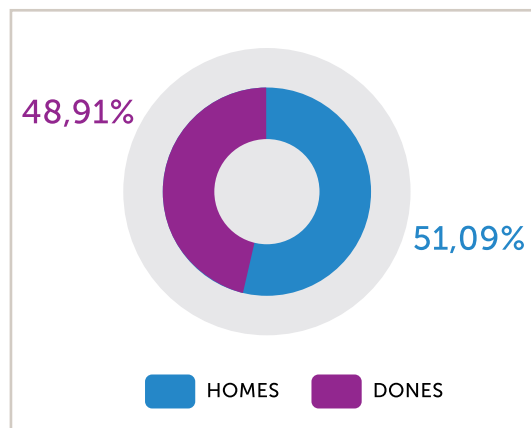
- La **participació de les dones col·legiades** en la vida col·legial és paritària: el 58,75% dels càrrecs de representació a les delegacions són dones, amb un increment de 4,65 punts respecte de les dades del 2019.

**PARTICIPACIÓ DONES EN CÀRRECS
DELEGACIONS ICAB**



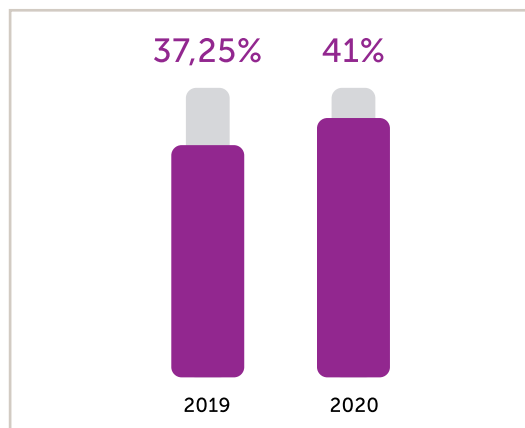
- El percentatge de dones col·legiades que formen part dels òrgans de govern de les comissions i seccions de l'ICAB és del 48,91%.

**PARTICIPACIÓ DONES EN COMISSIONS
I SECCIONS ICAB**



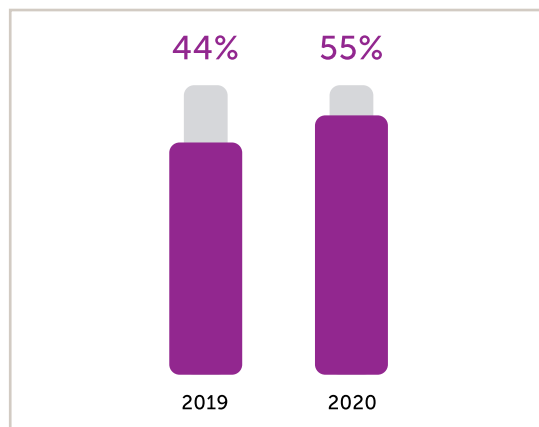
- El 41% dels **actes de formació de l'ICAB** es duen a terme en **horari conciliador**, oferint un increment de 3,75 punts en relació a les dades 2018.

**ACTES FORMACIÓ
HORARI CONCILIADOR**



- En el 55% de les formacions organitzades a l'ICAB les ponents són dones.

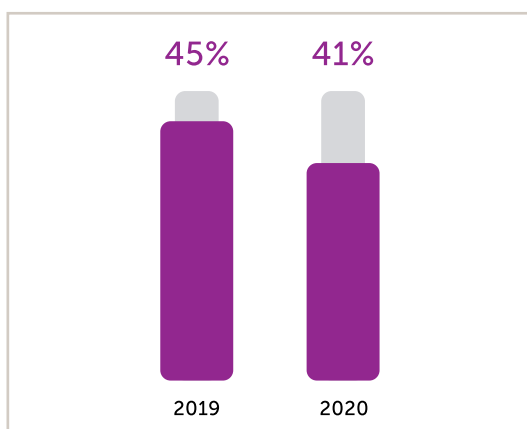
PARTICIPACIÓ DONES PONENTS EN ACTES ICAB



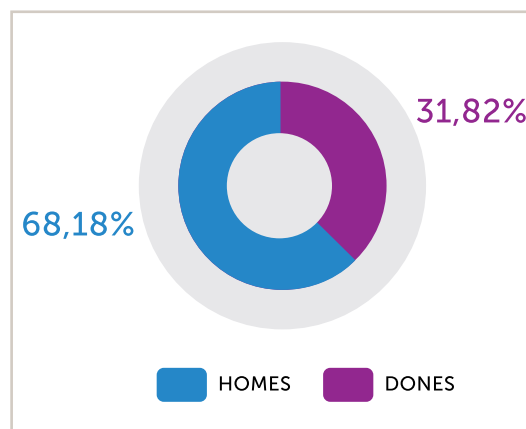
· El 41% dels articles publicats a les publicacions de l'ICAB (Món Jurídic i Revista Jurídica de Catalunya) estan signats per dones juristes, baixant el percentatge en 4 punts, respecte de les dades 2019.

· El 31,82% és el percentatge de dones sòcies en despatxos col·lectius, sent aquest un indicador introduït l'any 2020, i que ens ofereix la lectura de la necessitat de millora per superar el sostre de vidre que sembla es dona en l'exercici professional.

PUBLICACIONS ICAB: ARTICLES JURÍDICS SIGNATS PER DONES JURISTES



DONES SÒCIES EN DESPATXOS COL·LECTIUS ICAB 2020



Els resultats dels indicadors de l'any 2020 encoratgen a mantenir accions per a l'assoliment dels ODS, i de la igualtat de gènere, implicant la defensa de valors i drets íntegrament i íntimament relacionats amb els fonaments de l'ordenament jurídic i dels valors de l'advocacia.



Memòria ODS 5
2020 ICAB

