

CARTA DE PRESENTACIÓ DE LA PRESIDENTA
DE L'OBSERVATORI D'IGUALTAT DE L'ICAV

Tenia 23 anys quan vaig tindre el primer contacte professional amb un client. Vaig acudir a la reunió amb un company que estava ajudant-me en la preparació d'un cas. Quan arribarem, ens presentarem i no cal dir-vos la sorpresa del client quan va descobrir que la jove advocada que acabava de conèixer, assumiria la defensa de l'encàrrec professional i que el company que l'assistia, amb més de quaranta anys i llustrosa barba, aportaria els seus coneixements en la rereguarda.

Els estereotips de gènere són creences preconcebudes que adjudiquen valors i conductes a les persones en funció del seu sexe i marquen el que s'espera de cada persona en funció de si és home o dona. Certament, esta fou la meua primera vivència d'un estereotip de gènere en l'exercici professional.

Durant les últimes dècades s'han aconseguit importants avenços en matèria d'igualtat, fet que demostra el paper actiu de dones i homes per un desenvolupament equilibrat i igualitari en el marc laboral i social. No obstant això, els fets evidencien que cal seguir insistint per a evitar que les dificultats normatives i, fins i tot, les ocasionades per pandèmies o malalties mundials, puguen revertir els èxits aconseguits.

Per això, des de l'Observatori d'Igualtat del Col·legi Oficial d'Advocats de València (ICAV) volem contribuir a la promoció del principi d'igualtat i no discriminació en l'exercici de l'advocacia. La incorporació de la diversitat a este exercici és una mesura clau que permetrà visibilitzar les advocades i reconèixer el seu pes en l'àmbit professional.

Entre els objectius de l'Observatori es troba eliminar les barreres que siguen un obstacle per a la igualtat jurídica entre homes i dones, o les discriminacions que es produeixen per sexe, raça, discapacitat o religió. Per això, es pretén posar en marxa accions que garanteixen l'efectivitat dels drets d'igualtat i impulsen propostes de canvi d'aquelles normes jurídiques que atempten contra estos drets.

La necessitat de crear Observatoris d'Igualtat en tots els àmbits respon a una realitat: l'aconseguiment de la igualtat, un procés que no ha finalitzat encara. Per tant, ens comprometem a analitzar quins són els reductes discriminatoris que encara existeixen en l'àmbit del Dret i la seua aplicació, malgrat les reformes legislatives que s'han produït al llarg dels anys.

La meua impressió és que, ni la legislació actual, ni la judicatura, ni els professionals o les persones que sol·liciten la nostra ajuda tenen en compte de forma plena esta dimensió. Cal encara fer molts esforços per corregir actituds paternalistes entre companys de distint sexe, així com per evitar la continuïtat d'actuacions processals, a

pesar que el lletrat o la lletrada es troben en situació de paternitat o maternitat, o supòsits relacionats amb esta. Sense dubte, este ha de ser el nostre objectiu: tindre en compte la diversitat com una nova dimensió jurídica.

Com deia la primera dona valenciana que va exercir l'advocacia a España, Ascensión Chirivella, "tot el que té d'absurda la nostra civilització, sorgeix perquè està feta amb la meitat de la part humana [i] no té esperit femení".

Per això, el repte de l'Observatori ha de ser, com indicava Rosa Luxemburgo, crear un món en què tots sigam socialment iguals, humanament diferents i totalment lliures; sense instrumentalitzar les diferències per a seguir perpetuant formes de desigualtat.

Tot açò ho portarem endavant l'equip d'homes i dones que liderem l'Observatori de l'ICAV, des del qual sabem que, en grup i amb una bona organització, treballarem units per oferir resultats a una societat on sense pressa, però sense pausa, desapareguen les desigualtats.

A tots i a totes, des d'ací, la meua sincera gratitud pel seu suport i implicació constant.

Patricia Madrona García
Presidenta

Observatori d'Igualtat del Col·legi Oficial d'Advocats de València

Missió: *promoure el principi d'igualtat i no discriminació en l'exercici de l'advocacia i el seu àmbit d'actuació per raó de sexe (inclosa l'orientació, diversitat sexual o identitat de gènere), raça, ideologia, religió, discapacitat de qualsevol tipus o qualsevol altra circumstància de la persona col·legiada; la consecució de la igualtat real i efectiva en l'àmbit professional i col·legial que vetlle pel compliment de la legislació vigent i l'impuls de l'adopció de mesures de protecció de la igualtat en cada moment.*