



# GUIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION PARA COLEGIOS DE LA ABOGACÍA

*PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE IGUALDAD*

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO .....	3
COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN .....	4
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN .....	5
RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD .....	6
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	7

## INTRODUCCIÓN

---

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas “2002/73/CE y 2004/113/CE” transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulado todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas con más de 250 personas en plantilla.

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la sociedad.

El Consejo General de la Abogacía Española tiene entre sus **objetivos la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la abogacía**, por ello cuenta con ya con su primer Plan de Igualdad en su organización. **Para alcanzar dicho objetivo** y avanzar en la igualdad de trato, condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres y se eliminen posibles discriminaciones por razón de sexo en el sector de la abogacía, **deben involucrarse los Colegios de la Abogacía**, como actores clave **de transmisión y de divulgación** de los principios de igualdad y no discriminación.

La Abogacía institucional aspira a contribuir de forma significativa a la igualdad de género en nuestra sociedad y en colaboración con los 83 Colegios que lo integran, ser un motor de cambio para la profesión, así como en un ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

Por tal motivo, -y también porque los Colegios profesionales, como Corporaciones de Derecho Público deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, el CGAE ha elaborado la presente **GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LOS COLEGIOS DE LA ABOGACÍA DE ESPAÑA**, con cuyo seguimiento se pretende el asentamiento y promoción del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel corporativo como profesional, proponiendo medidas que contemplen la

inclusión, la visibilidad y la aplicación de la transversalidad en la organización y su funcionamiento, así como en los principales ámbitos de actuación de los Colegios, para conseguir que la igualdad sea real y efectiva.

### ¿Por qué incorporar la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación en los Colegios?



- Elaborar protocolos para procurar la conformación paritaria o representación equilibrada, y la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de actuación de los Colegios.
  - Se recomienda alcanzar la paridad en los órganos de representación, o al menos intentar que ninguno de los sexos tenga una presencia inferior al 40%, especialmente en las Juntas de gobierno y en las comisiones de trabajo.
  - Se recomienda crear en aquellos colegios cuya estructura lo permita una Comisión de Igualdad. y en aquellos otros con estructuras más sencillas designar una persona encargada de la supervisión en materia de Igualdad.
  - Se recomienda impulsar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en grupos de trabajo, jornadas, mesas redondas y en todas las actividades que realicen los colegios.
- Reconocer a trabajadoras y trabajadores de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin priorizar a ninguno de los sexos, favoreciendo la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, y sin que esta tenga consecuencias en los procesos de selección y contratación, formación y promoción.
- Impulsar la racionalización de horarios y priorizar reuniones en horario de mañana.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y asegurar que existen y se conocen medidas para su prevención y procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran.

- Contar con normas de estilo con perspectiva de género:
  - Uso de un lenguaje inclusivo con enfoque de género y no discriminación en las comunicaciones verbales y/o escritas.
  - Uso de comunicaciones inclusivas con imágenes no sexistas en publicaciones y/o publicidad.
- Asegurar que los documentos internos/externos de los colegios utilizan las normas de estilo con perspectiva de género indicadas previamente.
- Asegurar que los distintos canales y mecanismos de difusión (redes sociales, página web, revistas, newsletter) utilizan las normas de estilo con perspectiva de género y garantizar que sus contenidos se difunden a las audiencias diversas.
- Habilitar un apartado de sugerencias y quejas sobre igualdad en la web, las encuestas de clima laboral y otros mecanismos de comunicación corporativos que se utilicen.
- Elaborar censos, programas, proyectos, memorias, estudios, informes y demás documentos que conformen el acervo documental del Colegio recogiendo los datos desagregados por sexo, de forma que proporcione información sobre composición, organización y funcionamiento, y permita la realización de análisis y valoraciones al respecto.
- Difundir y dar publicidad a la presente Recomendación con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por el Colegio.

## ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

- Realizar acciones formativas en materia de igualdad de género.
  - Impulsar la formación en igualdad de género en los cursos de acceso a la profesión (másteres, escuelas de práctica jurídica, etc.) y al turno de oficio.
  - Incluir en los Cursos para el acceso al Turno de oficio temas sobre violencia de género
- Generar contenidos formativos sobre enfoque de género en la actuación letrada.
- Aplicar la perspectiva de género de forma transversal, asegurando por un lado la representación equilibrada de hombres y mujeres en las ponencias que se impartan, así como en los contenidos (bien sea de manera específica -resaltando temas de igualdad en la materia- o de forma transversal en las áreas seleccionadas).

Con el fin de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres no solo en el Colegio sino en su entorno social:

- Promover el cambio de denominación de los Colegios de Abogados a Colegios de la Abogacía.
- Realizar un reconocimiento institucional anual de abogadas/juristas pioneras de la justicia.
- Reconocimientos a despachos jurídicos, empresas, organismos públicos y privados con logros en materia de Igualdad o enfoque de género.
- Impulsar políticas en materia de igualdad en los tribunales de Justicia próximos a los colegios a través de las CRAJ.
- Generar algún contenido o difusión en materia de igualdad: por ejemplo, realizar y difundir informes sobre las brechas de género en la profesión en su territorio.
- Incluir la cláusula social de igualdad en los contratos de los colegios con proveedores y subcontratistas.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- Elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) en aquellos colegios cuyo tamaño de plantilla lo aconseje.

Se propone seguir el siguiente proceso para elaborar el citado Plan:

