

PLAN DE IGUALDAD
*PROPUESTA DE LA COMISION DE IGUALDAD
PARA EL PLENO DEL CGAE*

INDICE

PRESENTACION.....	3
1 CUESTIONES PRELIMINARES	5
1.1 El consejo General de la Abogacía	5
1.2 Estructura y organización del Consejo.....	5
1.3 Marco Legal del Plan de Igualdad.....	7
1.4 Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	9
1.5 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	10
2. DIAGNÓSTICO	11
3. ESTRUCTURA DEL PLAN	14
1.1 Objetivos de integración de la igualdad en el consejo	14
1.2 Objetivos de promoción de la igualdad por la abogacía institucional	15
1.3 Medidas para el cumplimiento de los objetivos	15
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	25
5. COMISION	33
6. GLOSARIO	37

PRESENTACION

El Consejo General de la Abogacía Española (en adelante CGAE o el Consejo), en su apuesta por la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la abogacía, presenta su primer Plan de Igualdad con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo en el sector de la abogacía.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea, a través del artículo 2 del Tratado de la Unión así como el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establece que la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados Miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14 declara el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad individual y colectiva sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

Hasta 1922 las mujeres no fueron admitidas en el ejercicio de la profesión de la abogacía, y no en todos los Colegios de la Abogacía. Este hecho explica el sesgo androcéntrico que la profesión ha tenido y aún sigue manteniendo, a pesar de que en la actualidad casi el 50% del colectivo sean mujeres. Sin embargo, esta cifra no es sinónimo de una efectiva equiparación a todos los niveles en el ejercicio y en toda la extensión de la profesión, lo que se traduce en un menor peso económico, menor reconocimiento social, menor prestigio profesional, menor presencia y participación institucional de las mujeres abogadas.

El Estatuto General de la Abogacía, aprobado en el Pleno de este Consejo General el día 12 de junio de 2013, recoge expresamente, en su artículo 97, que “el Consejo General de la Abogacía Española promoverá la adopción por parte de los órganos y Administraciones competentes de cuantas acciones resulten precisas para hacer eficaz la conciliación de la vida familiar y profesional de todos los Abogados”. Asimismo, podrá proponer a los órganos competentes las modificaciones normativas necesarias para conseguir una plena efectividad de los derechos reconocidos en la LOIEMH.

Con este Plan de Igualdad, el Consejo General de la Abogacía Española apuesta por la integración de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos sus

procesos de gestión así como a su firme asentamiento en la cultura de la organización, eliminando con ello cualquier discriminación por razón de sexo.

La Abogacía institucional aspira a contribuir de forma significativa a la igualdad de género en nuestra sociedad cumpliendo el conjunto de medidas contempladas en el Plan. En este sentido, éste ha sido diseñado para convertir al Consejo, en colaboración con los 83 Colegios que lo integran, tanto en un motor de cambio para la profesión como en un ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

1 CUESTIONES PRELIMINARES

1.1 EL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA

El Consejo es una entidad de derecho público, creada por Decreto de 19 de junio de 1943, en aquel momento denominado “*Consejo General de los Ilustres Colegios de Abogados de España*”. En 1970, se lleva a cabo un cambio en sus funciones y en su composición, y es en plena transición democrática cuando el Consejo General adquiere la mayor parte de las competencias que tiene en la actualidad.

Actualmente el Consejo es el órgano representativo, coordinador y ejecutivo superior de los 83 Colegios de la Abogacía de España que agrupan a un total de 151.045 abogadas/os y 101.341 colegiadas/os no ejercientes.¹ Tiene entre sus funciones la de ordenar el ejercicio profesional de las abogadas/os y velar por el prestigio de la profesión, exigir a los Colegios de Abogacía y a sus miembros el cumplimiento de los deberes profesionales y deontológicos y trabajar para alcanzar una Justicia más ágil, moderna y eficaz.

El Consejo engloba dentro de su organización a Red Abogacía IT CGAE y a la Fundación Abogacía.

- ***Infraestructura Tecnológica del Consejo General de la Abogacía Española (IT CGAE)***: es la sociedad encargada del desarrollo tecnológico de Red Abogacía. Sus aplicaciones están diseñadas para el ejercicio de la profesión, contribuyendo a hacer más eficiente el trabajo diario y ahorrar costes y tiempo.
- La ***Fundación Abogacía***: La Fundación del Consejo General de la Abogacía Española es una entidad sin ánimo de lucro cuyos fines son la defensa de los derechos humanos y la cooperación al desarrollo. Para lograrlos desarrolla proyectos, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras, en los ámbitos de la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos.

1.2 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL CONSEJO.

El Consejo General de la Abogacía Española es una corporación de tamaño medio con una estructura compleja. Por un lado, tiene una estructura política formada por tres órganos rectores:

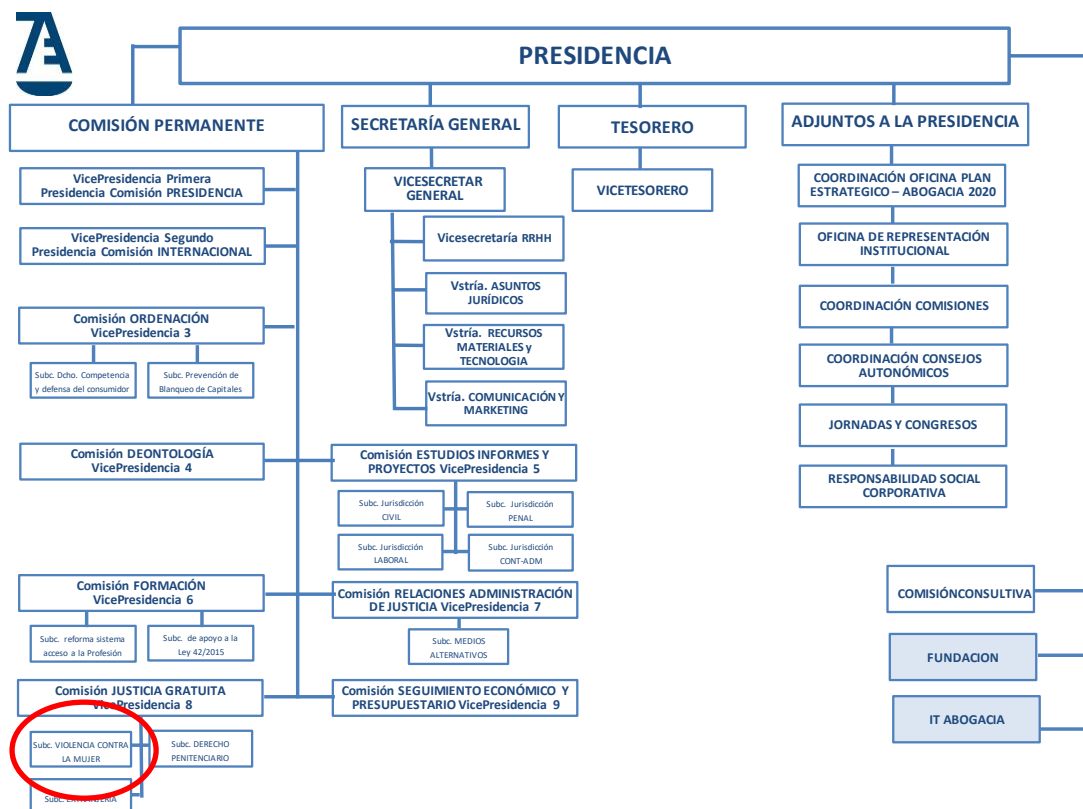
- **Pleno**: integrado por la presidenta, los 83 decanos/as de los Colegios de Abogacía, 12 consejeras/os electivos entre “abogadas/os de reconocido prestigio”, los presidentes de los Consejos Autonómicos de Colegios de Abogacía, el presidente

¹ Datos SEAE a 31 de noviembre de 2018

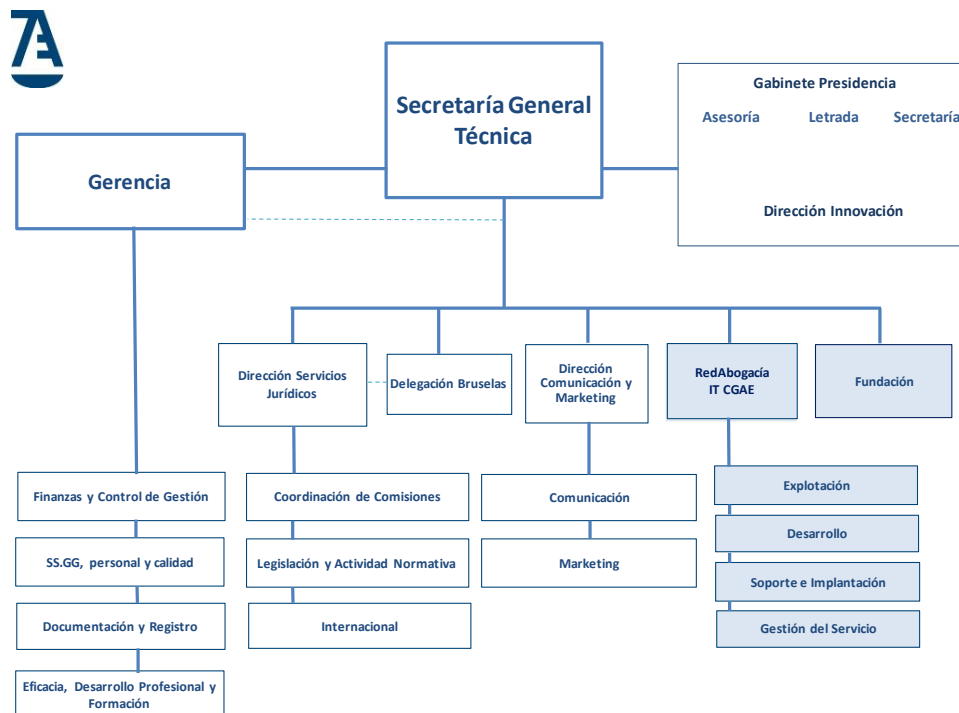
de la Mutualidad General de la Abogacía y, con voz y sin voto, la presidenta de la Confederación Española de Abogacía Joven.

- **Comisión Permanente:**
 - Presidenta de la Abogacía,
 - Presidentes de las 9 Comisiones, que a su vez son vicepresidentes del Consejo,
 - Secretario general,
 - Tesorero,
 - El presidente de la Mutualidad General de la Abogacía
- La **Presidencia** del Consejo General de la Abogacía.

En el siguiente organigrama se representa esta estructura, en la que se puede comprobar que la Comisión Permanente integra la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, en la que se integra la Subcomisión de Violencia sobre la mujer:



Por otro lado, la estructura técnica de la casa se corresponde con el siguiente organigrama:



1.3 MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

La *Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea* de 7 de diciembre de 2000, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas y una propuesta, pendiente de aprobación por el Consejo de la UE:

La *Directiva 2004/113/CE* sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

La *Directiva 2006/54/CE* sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

La *Directiva 2010/41/UE*, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres establecidos como trabajadores independientes.

Propuesta de Directiva COM/2012/0614 final destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género. Igualmente, y de manera ejecutiva, la Comisión Europea ha creado el EIGE, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Marco normativo internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1984, establece en su preámbulo la necesaria dignidad y valor de la persona humana en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, marcando el inicio de establecer la igualdad de género en normativa internacional. Hasta la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, ambas de Naciones Unidas, no se establece un marco normativo internacional específico en igualdad de género. Asimismo, esta última Convención, suscrita por España, da un gran paso creando el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para vigilar su aplicación.

La Convención de 1979 declara que los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana son vulnerados por la discriminación hacia las mujeres, dificultando su pleno desarrollo.

Finalmente, en el seno de Naciones Unidas se han celebrado cuatro conferencias internacionales sobre la mujer en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995) estableciendo las líneas estratégicas internacionales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de género.

Además, estas conferencias y sus declaraciones han permitido la creación de la División para el Adelanto de la Mujer (DAW en sus siglas en inglés), el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI). Todas estas entidades se han unidos bajo el organismo especializado de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) creado en 2010.

Este organismo está fuertemente implicado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde la Igualdad de género tiene un papel fundamental en su objetivo 5.

Marco normativo interno

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos.

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” –mencionadas con anterioridad- 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.

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española, el concepto de Planes de Igualdad. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición *Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

1.4 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Consejo es un conjunto de medidas y acciones, que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que integran la organización, tanto responsables políticos como técnicos.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso institucional que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes implicadas.

1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas que forman parte del Consejo General de la Abogacía Española, la Fundación y la Red Abogacía IT-CGAE. Asimismo, ha sido diseñado con la vocación de que sea de utilidad para los Colegios que integran el Consejo, para lo cual se elaborará un Modelo de Plan de Igualdad para Colegios, a partir de la aprobación del presente texto.

En adelante, se denominará Consejo a todas las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan.

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 3 años a contar desde la fecha de su firma.

Al finalizar el plazo, con el Informe de Evaluación y las recomendaciones, la Comisión de Igualdad revisará el Plan para su renovación.

2. DIAGNÓSTICO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de cualquier sector profesional u organización: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal.

En este sentido, una de las primeras actuaciones del Consejo en materia de igualdad se ha centrado en dar visibilidad a los datos relativos al género en la profesión, en cumplimiento de los objetivos prioritarios de la LOIEMH, contemplado en su artículo 20:

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberá:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

A estos efectos, el primer informe del Sistema de Estadística de la Abogacía Española (SEAE) realiza un estudio de estadísticas desagregadas por sexo en la profesión, del que se deriva la necesidad de que el Presente Plan de Igualdad contemple medidas destinadas a promover la igualdad de género, de forma transversal, no sólo en el Consejo y los Colegios sino también en la profesión en general y, por tanto, en los despachos de abogacía.²

De forma complementaria, y para conocer la situación interna del propio Consejo, se ha analizado el funcionamiento de la organización en materia de igualdad de género, desde un punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo. Los resultados básicos de dicho análisis se presentan a continuación:³

AMBITOS	HALLAZGOS
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • La igualdad entre mujeres y hombres constituye parcialmente un elemento de la cultura de la organización. Sin embargo, se sigue apreciando desde el sector que la labor que está desempeñando actualmente el CGAE en materia de igualdad es insuficiente. • Aun cuando la igualdad entre mujeres y hombres está presente de manera expresa en las relaciones laborales, pues figura en el convenio colectivo, todavía es necesario que se implante de manera efectiva en la gestión de la organización con el fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

² Cfr CGAE, “La Abogacía en cifras: datos demográficos de la Abogacía”, en *Innovación y Tendencias*, Walter Kluwer 2018, pp.20-64.

³ Para mayor detalle, ver el informe diagnóstico presentado.

AMBITOS	HALLAZGOS																																									
Estructura y gestión organizativa	<ul style="list-style-type: none"> La igualdad entre mujeres y hombres no se integra ni en la estructura organizativa ni en la gestión del Consejo, la Fundación ni de IT-CGAE: la estructura organizativa no cuenta con un área específica de igualdad de género, el personal encargado de los Recursos Humanos no está formado en materia de igualdad y los sistemas de gestión no incluyen indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto a la composición de los órganos políticos del Consejo y la plantilla del Consejo, Fundación e IT-CGAE, se puede afirmar que es en el ámbito político del Consejo donde mayor desequilibrio existe (11 Consejeras de 99). En un primer análisis de la composición por sexos de la plantilla de la Secretaría General Técnica, parece que existe un equilibrio 49% frente a 51%, si bien las mujeres no ocupan puestos de responsabilidad o toma de decisiones. <table border="1" data-bbox="560 869 1366 1070"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Mujeres</th> <th colspan="2">Hombres</th> <th colspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th>Nº</th> <th>%</th> <th>Nº</th> <th>%</th> <th>Nº</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CGAE</td> <td>29</td> <td>62%</td> <td>18</td> <td>38%</td> <td>47</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>FUNDACIÓN</td> <td>1</td> <td>33%</td> <td>2</td> <td>67%</td> <td>3</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>IT CGAE</td> <td>4</td> <td>20%</td> <td>16</td> <td>0%</td> <td>20</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>34</td> <td>49%</td> <td>36</td> <td>51%</td> <td>70</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Por último, la plantilla de IT-CGAE, está masculinizada, produciéndose un claro desequilibrio —20% mujeres frente a 80% hombres—, algo similar a lo que ocurre, de manera generalizada en el sector TIC. 		Mujeres		Hombres		Total		Nº	%	Nº	%	Nº	%	CGAE	29	62%	18	38%	47	67%	FUNDACIÓN	1	33%	2	67%	3	3%	IT CGAE	4	20%	16	0%	20	30%	TOTAL	34	49%	36	51%	70	100%
	Mujeres		Hombres		Total																																					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%																																				
CGAE	29	62%	18	38%	47	67%																																				
FUNDACIÓN	1	33%	2	67%	3	3%																																				
IT CGAE	4	20%	16	0%	20	30%																																				
TOTAL	34	49%	36	51%	70	100%																																				
Relaciones con otras organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> La igualdad entre mujeres y hombres no está presente en las relaciones del Consejo con otras organizaciones, ni subcontratas, ni colaboraciones ni en el caso del mecenazgo, y no se tiene en cuenta la perspectiva de género en los contratos que regulan estas relaciones. 																																									
Comunicación e imagen corporativa	<ul style="list-style-type: none"> En el ámbito de la comunicación se tiene en cuenta el principio de igualdad de género parcialmente, ya que se han comenzado a tomar medidas que eliminan los estereotipos de género en determinadas comunicaciones, pero sin embargo en algunos de los canales como la revista o la página web existen el uso de imágenes estereotipadas o sexistas. 																																									
Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> Se garantiza parcialmente la igualdad de género en la gestión de los procesos de reclutamiento en tanto en cuanto en algunas ocasiones se recurre a herramientas de reclutamiento de personal o empresas especializadas, si bien no existe equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres de IT-CGAE. El proceso de selección actual no garantiza el principio de igualdad y no discriminación ya que no se incluye entre los objetivos de la selección, no se utilizan técnicas de selección que cumplan con este principio y el proceso no da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en el Consejo. 																																									
Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres están más formadas, con mayor nivel de estudios, pero no ocupan los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. No se garantiza en el plan de formación el objetivo de la igualdad de género, tampoco se ha previsto la impartición de cursos de igualdad de género. 																																									

AMBITOS	HALLAZGOS
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con los procedimientos actuales, no se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política de promoción y desarrollo del Consejo, y no existe una estrategia de promoción continua. Por el tamaño de la institución la rotación es baja. Asimismo, tampoco se contribuye a equilibrar puestos en los que existe algún desequilibrio por razón de sexo. Así la mayor antigüedad de las mujeres en el puesto no se corresponde con la promoción y su presencia en puestos de alta dirección.
Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> La brecha salarial de género se puede cuantificar según la ganancia media por hora trabajada o según la ganancia media anual, incluyendo el salario base y la retribución variable. En aras de su comparabilidad entre sexos es preferible utilizar el indicador de la ganancia media por hora frente a la ganancia media anual, ya que en general las mujeres trabajan menos horas dado que son las que en mayor número han suscrito contratos temporales y/o a tiempo parcial. La ganancia media por hora es el indicador que utiliza la Oficina Estadística Europea para comparar la situación y evolución de la brecha salarial de género entre países. En este sentido, existe brecha salarial tanto en el Consejo como en IT-CGAE, en el salario base como en los complementos, especialmente acuciada en IT-CGAE, cuyas razones requieren un análisis y una evaluación en profundidad.
Ordenación del tiempo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> En relación con la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, existen medidas de conciliación recogidas en el convenio colectivo, pero no se garantiza la igualdad en el uso de las medidas de conciliación y solo parcialmente se recoge el principio de igualdad en los procedimientos y la gestión de la conciliación. Estas medidas se informan a través del Manual de Recursos Humanos que se entrega a la llegada del personal empleado.
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> No existe un procedimiento para prevenir o actuar en situación de acoso sexual o por razón de sexo. Existe un procedimiento elaborado para IT-CGAE. Sin embargo, conviene elaborar un nuevo procedimiento conjunto para ambas organizaciones en el que se garantice no solo la gestión sino también la prevención de estas situaciones. No se recoge como objetivo la igualdad de género en los procedimientos de salud laboral y prevención de riesgos laborales ni existen medidas específicas encaminadas a la protección por la maternidad y otros casos de especial consideración. Así como la necesidad de comunicar estos procedimientos a toda la plantilla.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

1.1 OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CONSEJO

Afianzar el compromiso del Consejo con la igualdad de género, asegurando la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en su funcionamiento interno y actividad diaria.

OBJETIVO 1_Cultura organizacional-Representatividad: *Promover la cultura de la igualdad propiciando la representación equilibrada entre los géneros en todos los campos de la toma de decisiones y en particular en las escalas directivas.*

OBJETIVO 2_Comunicación interna y externa: *Promover la igualdad de género en la comunicación y a nivel sectorial visibilizando el aporte de las mujeres y su realidad en el sector de la justicia.*

OBJETIVO 3_Acceso al empleo, selección y reclutamiento: *Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas de acceso al empleo en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.*

OBJETIVO 4_Formación continua, promoción profesional y desarrollo: *Promover la permanencia y competencia profesional del personal asegurando que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad entre mujeres y hombres.*

OBJETIVO 5_Política retributiva: *Reafirmar el compromiso relativo a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor y fomentar medidas para evitar brechas salariales.*

OBJETIVO 6_Ordenación del tiempo de trabajo-conciliación: *Impulsar medidas que favorezcan la corresponsabilidad en los cuidados y permitan al personal desarrollar su actividad profesional con una mayor calidad de vida, atendiendo al respeto y compromiso de la gestión de los tiempos de la vida familiar, laboral y personal.*

OBJETIVO 7_Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo: *Identificar, prevenir y sancionar situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como cualquier actuación base de la violencia de género.*

OBJETIVO 8 (Salud laboral y prevención de riesgos): *Integrar el principio de igualdad en la política de salud laboral y prevención de riesgos para que no queden excluidos los riesgos que afectan a las trabajadoras en todas las etapas de su ciclo vital.*

OBJETIVO 9 (Responsabilidad Social Corporativa): *Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa promoviendo el principio de igualdad y no discriminación en aras a mejorar la calidad de vida del personal empleado y su entorno.*

1.2 OBJETIVOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD POR LA ABOGACÍA INSTITUCIONAL

Transformar la Abogacía Institucional, en colaboración con los 83 Colegios que integran el Consejo, en motor de cambio para la profesión así como en modelo de buenas prácticas en materia de igualdad.

OBJETIVO 10_Impulso de la igualdad de género en los Colegios y en la profesión:
Impulsar la igualdad de género en la profesión y en los Colegios de Abogacía.

OBJETIVO 11_Políticas públicas para la igualdad de género: *Impulsar la aprobación de políticas públicas en materia de igualdad de género.*

1.3 MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

Son muchas las iniciativas que se pueden realizar para conseguir los objetivos arriba especificados. No obstante, las que se presentan a continuación han sido las priorizadas por el personal del Consejo por cumplir con cinco características imprescindibles para lograr que sean eficaces y por tanto **SMART: simples, medibles, alcanzables, realistas y limitadas en el tiempo.**

Simples: medidas claras y específicas sobre qué queremos hacer, cuándo y cómo.

Medibles: se pueden cuantificar sus fines.

Alcanzables: son posibles de lograr con el marco presupuestario del Consejo.

Realistas: posibles en el contexto del Consejo para obtener un nivel de cambio deseado.

Tiempo: en el periodo indicado y en el tiempo establecido.

Los 11 OBJETIVOS arriba referidos se corresponden con 11 EJES DE ACTUACION. A continuación, se presentan los 11 EJES, con sus MEDIDAS asociadas, contemplándose como PRIORITARIAS aquellas coloreadas en azul.

La ejecución de cada una de estas Medidas será supervisada por el Responsable político correspondiente.

OBJETIVO 1_Cultura organizacional-Representatividad

N.º	Medida	Indicador	Plazo
1.1	<p>Diseño y aplicación de protocolos para la conformación paritaria o de representación equilibrada y de inclusión del principio de igualdad y no discriminación en todas las acciones y ámbitos del Consejo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - composición comisiones, grupos de trabajo, patronato de la Fundación - jornadas, mesas redondas, congresos, publicaciones y estudios, - proyectos e iniciativas, - procedimientos. 	<p>Elaboración de uno o varios Protocolos que abarquen los diversos ámbitos de actuación (estudios, jornadas, contrataciones, etc.) de la medida.</p> <p>Conformación paritaria del 50% en este ámbito en el primer año.</p> <p>Conformación paritaria del 75% en este ámbito en el segundo año.</p> <p>Conformación paritaria del 100% en este ámbito en el último año de vigencia del Plan, sin contabilizar cargos electivos.</p>	<p>2019</p> <hr/> <p>2019</p> <hr/> <p>2020</p> <hr/> <p>2021</p>
1.2	<p>Crear una Comisión de Igualdad, formada por Consejeros y Consejeras.</p>	<p>Elaboración al Pleno de una propuesta de Constitución de una Comisión, formada por Consejeros y Consejeras, inserta en el organigrama de la organización, de conformidad con la normativa aplicable.</p>	<p>2 años</p>
1.3	<p>Incluir el principio de igualdad y no discriminación de manera explícita y transversal en el articulado del convenio colectivo del Consejo, cuando se produzca su renovación.</p>	<p>Convenio colectivo incorpora explícitamente el principio de igualdad y no discriminación en su exposición de motivos y articulado.</p>	<p>Condiciona</p>
1.4	<p>Desagregar por sexo todas las mediciones, estadísticas e indicadores que se utilicen y se difundan en el Consejo.</p>	<p>Revisión del 100% de tratamiento de datos personales a los efectos de incorporación de la variable sexo (Registro de tratamiento).</p> <p>50% de tratamientos en que el campo variable sexo se ha incluido.</p>	<p>2 años</p>

OBJETIVO 2 Comunicación interna y externa

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
2.1	Elaborar y difundir normas de estilo con enfoque de género para utilizar un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en comunicaciones y documentos internos/externos del Consejo en todos los canales de difusión.	<p>Guía de estilo para la utilización de un lenguaje y comunicación no sexista en los mensajes del Consejo difundida y accesible para toda la plantilla.</p> <p>El 100% de la plantilla dispone de un ejemplar de la Guía.</p> <p>Establecimiento de un sistema de alertas o avisos anónimos de incumplimiento de la Guía asociado a la Comisión de Seguimiento, de Igualdad.</p> <p>Número de alertas o avisos registrados y resueltas.</p>	2019
2.2	Comunicar internamente todas las iniciativas y noticias relevantes en materia de igualdad de género dándoles un tratamiento informativo y formativo de los temas de género.	<p>Apartado de Igualdad en la Newsletter interna.</p> <p>Una sesión presencial anual referente a las iniciativas de igualdad de género implementadas.</p> <p>Espacio específico en la intranet sobre igualdad de género en el que se contenga el Plan de Igualdad, así como información actualizada sobre igualdad, incluyendo FAQs y otros documentos.</p>	2019
2.3	Incorporar en la encuesta de clima laboral ítems específicos sobre la igualdad de género para poder valorar la percepción de la plantilla.	Encuesta de clima laboral con al menos un ítem específico sobre igualdad de género.	2019

OBJETIVO 3_Acceso al empleo, selección y reclutamiento

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
3.1	Incorporar explícitamente en el procedimiento <i>RH-02 Planificación RR.HH. Selección</i> el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación y las medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización.	Procedimiento <i>RH-02</i> con principio de igualdad con medidas de acción afirmativa incorporadas. 100% de equipos mixtos, con representación equilibrada.	
3.2	Adoptar medidas de acción afirmativa para equilibrar la representatividad de las mujeres en los puestos de decisión del Consejo: definición de un plan de sucesión.	Plan de sucesión redactado. Al menos 2 mujeres en puestos de dirección, y mayor derivación en mujeres por los directores para su participación en la toma de decisiones. Cuadro dinámico con información cuantitativa de candidaturas por sexo presentadas, M/H preseleccionadas y contratadas tanto en el Consejo como en IT-CGAE.	3 años
3.3	Utilizar preferentemente en los procesos de selección el CV ciego excepto en los departamentos que requieran acción afirmativa.	Adherirse al CV anónimo del IMIO 100% de candidaturas con CV anónimo	2019
3.4	Emplear un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias de plazas, ofertas de empleo y anuncios y en la denominación de los puestos	100% de convocatorias de plazas, ofertas de empleo y anuncios con enfoque de género. Número de puestos denominados con enfoque de género.	2019
3.5	Transmitir el Principio de Igualdad a las Empresas de selección que pudieran participar en los procesos de selección.	Número de empresas de selección que asumen los criterios del Consejo referentes a igualdad en procesos de selección.	2019
3.6	Impulsar medidas para la contratación de mujeres en Depts que requieran acción afirmativa.	Número de nuevos contratos en IT-CGAE cubiertos por mujeres.	3 años

OBJETIVO 4_Formación continua, promoción profesional y desarrollo

4.1	<p>Realizar acciones formativas en materia de igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación básica anual a toda la plantilla, comisiones y coordinación adjunta a la Presidencia. • Formación continua especializada según las funciones y responsabilidades (al menos a los departamentos responsables de reclutamiento y selección, comunicación, formación y gestión) 	<p>Acciones formativas para todo el personal en materia de igualdad de género incluidas en el Plan de Formación continua:</p> <p>Una acción formativa sobre políticas de igualdad para Consejeras y Consejeros.</p> <p>Un curso anual general sobre igualdad de género dirigido a todo el personal, con un énfasis en los técnicos que integran la Comisión de Igualdad.</p> <p>Un curso anual especializado asociado a áreas funcionales o de actividad de la institución.</p> <p>Número de formaciones específicas de identificación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Desglosado por sexo.</p> <p>Número de personas asistentes a las formaciones desglosadas por sexo y categoría profesional.</p>	3 años
4.2	<p>Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.</p>	3 mujeres en cursos de desarrollo directivo	3 años

OBJETIVO 5_Política retributiva

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
5.1	<p>Analizar y evaluar de forma periódica la <i>brecha salarial*</i> de género en el Consejo, revisando tanto diferencias en salario base como complementos.</p>	<p>Elaboración de una evaluación anual.</p>	3 años

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
5.2	Impulsar y ejecutar medidas correctoras para conseguir una disminución efectiva de la brecha salarial.	Al menos 3 medidas correctoras en marcha o aprobadas en la vigencia del Plan.	3 años

[*] De conformidad con su definición legal.

OBJETIVO 6_Ordenación del tiempo de trabajo-conciliación

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
6.1	Establecer una política de teletrabajo, y difundir entre el personal, comprometiendo a la Dirección en su disfrute y cumplimiento.	Incorporación de una normativa sobre teletrabajo en el Manual de personal y cultura corporativa. Número de horas teletrabajadas desglosadas por sexo, categorías y departamentos.	2 años
6.2	Racionalizar horarios y turnos de trabajo (priorizar la celebración de reuniones en horario de mañana, estableciendo un compromiso de la dirección en el uso racional de los tiempos).	Establecimiento de un sistema de racionalización de turnos y horarios, que ofrezca compensaciones o gratificaciones en consultas con los interesados.	2019
6.3	Elaborar un plan de conciliación de la vida laboral y personal que incluya una guía de corresponsabilidad que se difunda entre la plantilla y los Colegios.	Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal aprobado y en conocimiento de toda la plantilla.	2019
6.4	Establecer una flexibilidad horaria total modificando el artículo 19.2 del capítulo V del convenio colectivo (código número 28100922012015) cuando se renueve el convenio colectivo.	Incorporación de la flexibilidad horaria total en el artículo 19.2 del capítulo V del convenio colectivo (código número 28100922012015) cuando se renueve el convenio colectivo.	condicional
6.5	Realizar actividades de formación a las nuevas incorporaciones, así como después de bajas y licencias para asegurar actualizaciones y mejoras de la empleabilidad.	Número de actividades de formación sobre actualizaciones laborales en horario de mañana desglosadas por sexo, área, departamento.	2 años

OBJETIVO 7_Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
7.1	Elaborar un Protocolo sobre acoso sexual para su prevención, denuncia y posible sanción	Acta de compromiso firmada por Presidencia frente al acoso sexual y por razón de género, Protocolo sobre acoso sexual para su prevención, denuncia y posible sanción aprobado.	1 año, 2019
7.2	Nombrar una comisión de trámite de denuncia en casos de acoso sexual	Comisión frente al acoso establecida. Al menos tres personas conforman la comisión y conocen sus funciones.	1 año, 2019
7.3	Compartir el Protocolo sobre acoso sexual para su prevención, denuncia y posible sanción con toda la plantilla del CGAE y con su órgano político (consejeros y consejeras)	100% de personas (personal y consejeros y consejeras) que han recibido el protocolo, desglosado por sexo.	1 año, 2019

OBJETIVO 8_Salud laboral y prevención de riesgos

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
8.1	Incluir dentro del plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) del Consejo la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el enfoque de género.	PRL en vigor con prevención acoso incluido.	2019
8.2	Integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y protocolos de vigilancia de la salud.	Actualizar el PRL con perspectiva de género, incluyendo la protección a la maternidad y otros casos de especial consideración. Realizar una evaluación de riesgo con perspectiva de género integrada durante la vigencia del plan.	2020

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
8.3	Difundir el procedimiento de actuación de Salud Laboral - PRL con enfoque de género entre toda la plantilla en jornadas formativas.	Número de personas que han recibido formación sobre PRL con enfoque de género. Número de sesiones específicas a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	2020
8.4	Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y la salud en el trabajo - posibilitar cambios de puesto en caso de riesgo.	100% de medidas de protección de las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia establecidas.	2019

OBJETIVO 9_Responsabilidad Social Corporativa

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
9.1	Establecer medidas concretas dentro del Consejo y en su ámbito de influencia para promover la igualdad: patrocinios, becas, colaboraciones, mecenazgo, contratación de proveedores y subcontratistas (cláusula social de igualdad en los contratos/criterios de contratación) en materia de igualdad.	Difusión de cláusulas del código ético referente a la igualdad y criterios de selección a proveedores y subcontratistas. Cláusulas sociales de igualdad, establecidas en los criterios de contratación/colaboración con los distintos grupos de interés. 100 % de contratos con cláusulas de igualdad incluidas.	2020
9.2	Crear un apartado/buzón de sugerencias/quejas sobre igualdad de género, asociado al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Buzón de sugerencias creado. Contabilización del número de sugerencias y quejas recibidas. 100% sugerencias/quejas registradas, respondidas y resueltas.	2019
9.3	Crear las condiciones oportunas en el CGAE para poder acreditarse con el distintivo de igualdad	Distintivo de igualdad acreditado para el CGAE.	2020

OBJETIVO 10_ Impulso de la igualdad de género en los Colegios y en la profesión

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
10.1	Elaborar un Plan de igualdad Modelo para Colegios de la Abogacía	Plan de Igualdad Modelo para Colegios	2019
10.2	Realizar y difundir informes sobre las brechas de género en la profesión (mediante la explotación de los datos de la encuesta de Igualdad) resaltando la situación de las abogadas, sus necesidades y barreras.	Un informe anual sobre brechas de género en la profesión, disponible en web	2019
10.3	Realizar un reconocimiento institucional anual de abogadas/juristas pioneras de la justicia.	Distintivo/premio/condecoración (Acto de entrega anual) o evento equivalente	2020
10.4	<p>Impulsar la formación en igualdad de género en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los cursos de acceso a la profesión: másteres, escuelas de práctica jurídica, etc. • Turno de oficio (incluyendo temas sobre violencia de género) 	<p>Elaboración de contenidos sobre enfoque de género en la actuación letrada disponible en la plataforma de formación del Consejo.</p> <p>Impulso de la inclusión de un módulo específico de género en Escuelas de Práctica Jurídica y Cursos de Acceso al Turno de Oficio.</p>	2020
10.5	Promover el cambio de denominación de los Colegios de Abogados a Colegios de la Abogacía.	Elaboración de una propuesta de recomendación, para debatir en el Pleno del Consejo	2020

OBJETIVO 11_Políticas públicas para la igualdad de género

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
11.1	Impulsar políticas en materia de igualdad de género a través de la delegación en Bruselas ante organismos europeos	<p>Propuesta de modificación de los estatutos de CCBE.</p> <p>Propuesta para Índice 2020 de la EIGE, la Agencia europea de igualdad de género.</p> <p>Nueva edición de la consulta a abogadas/os sobre conciliación vida privada y profesional en Grupo de Trabajo del Observatorio europeo de la Profesión, con indicadores de género</p>	2020
11.2	Promover políticas en materia de igualdad de género a través de los proyectos de cooperación jurídica internacional gestionados por la Fundación.	<p>Número de publicaciones de textos jurídicos con enfoque de género.</p> <p>Número de personas beneficiarias de los proyectos de la Fundación</p> <p>Aprobación de proyectos con enfoque de género.</p>	2020
11.3	Impulsar políticas en materia de igualdad en los tribunales de Justicia españoles a través de la CRAJ	Establecimiento de un sistema de seguimiento para la implantación de un Protocolo de Suspensión de Vistas, y firma de un convenio marco con el CGPJ.	2020
11.4	Promover las necesarias reformas legislativas que posibiliten la conciliación de la vida familiar y profesional	Presentación de propuestas de reformas legislativas de las Leyes Procesales	3 años
11.5	Promover la colaboración en materia de formación para la atención a víctimas de VG y Delitos Sexuales entre el CGAE y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FFCCSS)	Número de cursos de formación conjunta del CGAE con FFCCSS.	2020
11.6	Promover la comprensión y tratamiento integral de la igualdad desde la perspectiva legal (judicatura, fiscalía, Médicos forenses, abogacía)	Número de cursos de formación ofertados sobre tratamiento integral de la igualdad.	2020

N.º	Medida/Acción	Indicador	Plazo
11.7	Divulgar el Enfoque de Género en la Actuación Letrada	Actividades de divulgación de la Guía de Enfoque de Género en la Actuación Letrada del CGAE	2019
11.8	Impulsar en colaboración con el CGPJ la creación de un filtro de igualdad en el repertorio de jurisprudencia, identificando tipos de litigios y las formas de resolución.	Repertorio de jurisprudencia sobre Igualdad de Género recopilado y a disposición en la web del CGAE.	2020
11.9	Estudiar posibles mejoras de los seguros y cotizaciones de las abogadas desde la óptica de género	Estudio realizado sobre posibles mejoras de los seguros y cotizaciones de las abogadas	2020

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad se pretende:

- Disponer de información actualizada durante el proceso de implementación del Plan.
- Mejorar la difusión interna y externa del Plan.
- Analizar el desarrollo de las acciones del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Establecer propuestas de mejora al Plan
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Evaluar los resultados, los impactos y los procesos: lo que se ha conseguido: ¿Qué se ha cumplido? ¿Qué se ha conseguido? ¿Qué no? ¿Por qué?, lo que se ha hecho: acciones que se han realizado, recursos invertidos por cada acción, asunción de responsabilidades, agentes implicados, Como se ha hecho: procesos de trabajo, planificación, aplicación.

Comité de seguimiento:

Composición: El Comité de Seguimiento del Plan estará compuesto por la representación de la Dirección, sindical y plantilla.

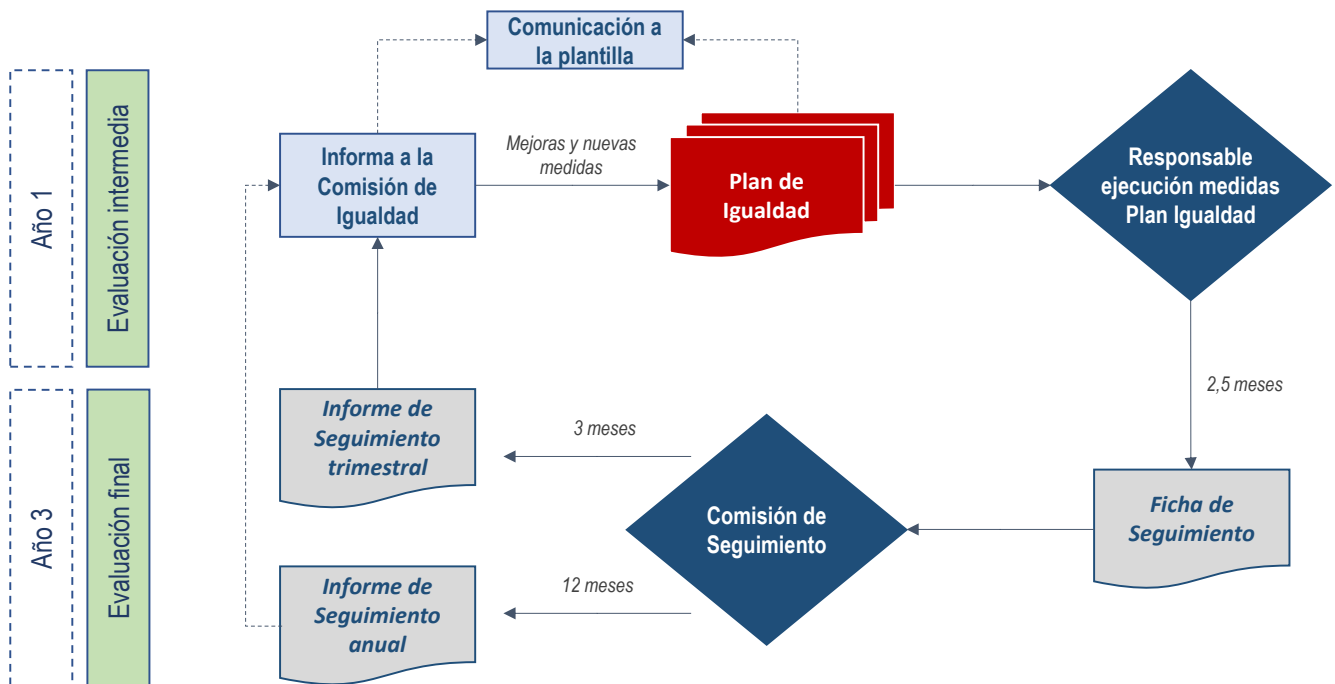
Funciones:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad: control sobre los responsables de las medidas del Plan.
- Supervisión de la ejecución del Plan mediante la obtención de información de cada responsable para la elaboración del Informe de Seguimiento periódico a través de la información obtenida de las fichas de seguimiento.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del Consejo con la Igualdad de Oportunidades.
- Comunicar el estado de la implementación a la Comisión de Igualdad y a toda la plantilla. Difundir los resultados del seguimiento a toda la plantilla.

Metodología para el seguimiento:

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: trimestral
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a los responsables del Plan de Igualdad
 - Responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan.
 - Comisión de Igualdad: Toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Esquema de proceso:



- Herramientas para la recogida de la información: Ficha de seguimiento de cada acción y modelo de Informe de Seguimiento (trimestral y anual) puestas a disposición y consulta de toda la plantilla en carpetas comunes o la intranet de la organización.

Para la sistematización del seguimiento del Plan de Igualdad dentro del Consejo, se creará un nuevo procedimiento que describa el proceso para el seguimiento del Plan de Igualdad y las responsabilidades.

La comunicación interna del seguimiento se hará de acuerdo con lo establecido en la Medida 2.3 sobre el tratamiento informativo de los temas de género.

Modelo Ficha de seguimiento de la Acción

Periodo del seguimiento	
Persona responsable	
Fecha	
Nombre de la acción	
Área de intervención	
Desarrollo de la acción	

Estado de la acción	<input type="checkbox"/> No iniciada <input type="checkbox"/> Iniciada		
Fecha de inicio de la acción <i>(Sólo para acciones Iniciadas)</i>	Prevista: _____		Real: _____
Grado de ejecución de la acción <i>(Sólo para acciones Iniciadas)</i>	<input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/> En proceso		
Fecha de finalización de la acción	Prevista: _____		Real: _____
Recursos utilizados para el desarrollo de la acción	Descripción y presupuesto en caso de ser necesario		
Personas participantes (beneficiarias)	Total: _____	Nº mujeres: _____	Nº hombres: _____
Incidencias en el desarrollo de las actividades			
Indicador:	Nombre indicador	Previsto	Ejecutado hasta la fecha
	Indicador 1		
	Indicador 2		
Comentarios/ Sugerencias/ acciones correctoras			

Modelo Informe de seguimiento

Periodo del seguimiento	
Personal responsable	
Fecha	

Grado de ejecución de las Medidas del PIO			
Ejes de Actuación (<i>Objetivos Específicos</i>)	Nº acciones previstas	Nº de acciones ejecutadas	% acciones ejecutadas
1_ Cultura organizacional			
2_ Comunicación (interna y externa)			
3_ Acceso al empleo: selección y reclutamiento			
4_ Formación continua, promoción profesional y desarrollo			
5_ Política retributiva			
6_ Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
7_ Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo			
8_ Salud laboral y prevención de riesgos			
9_ Responsabilidad Social Corporativa			
10_ Igualdad de género en Colegios y profesión			
11_ Políticas públicas para la igualdad			
Subtotal			
TOTAL			

Personas beneficiarias por eje de intervención			
Ejes de intervención	Mujeres	Hombres	Total
1_ Cultura organizacional			
2_ Comunicación (interna y externa)			
3_ Acceso al empleo: selección y reclutamiento			
4_ Formación continua, promoción profesional y desarrollo			
5_ Política retributiva			

Personas beneficiarias por eje de intervención			
Ejes de intervención	Mujeres	Hombres	Total
6_Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
7_Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo			
8_Salud laboral y prevención de riesgos			
9_Responsabilidad Social Corporativa			
10_Igualdad de género en Colegios y profesión			
11_Políticas públicas para la igualdad			
Subtotal			
TOTAL			

Valoración técnica	
<i>Descripción de logros y avances</i>	<i>Buenas prácticas</i>
<i>Descripción de desviaciones y obstáculos</i>	<i>Descripción de dificultades encontradas en la implementación y las causas que han producido las desviaciones</i>
<i>Descripción de incidencias</i>	
<i>Conclusiones</i>	<i>Observaciones, valoración de la ejecución del Plan, propuesta de medidas correctoras, modificaciones o sugerencias para el Plan</i>

Metodología para la evaluación

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos en el Consejo a partir de la implementación del plan de igualdad, de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución considerada intermedia, y otra al finalizar con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.
- Responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan.** Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico** (brechas de género).
- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
EJE DE INTERVENCIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

PERSONAS BENEFICIARIAS			
CATEGORIA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Gerencia			
Jefatura			
Técnico especialista			
Técnico			
TOTAL			

PERSONAS BENEFICIARIAS			
DEPARTAMENTOS	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Efectos no previstos del Plan en el Consejo.
 - Otros
- b. Evaluación de proceso**
- Grado de sistematización de los procedimientos.
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

- Otros
- c. **Evaluación de impacto**
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios en la cultura del Consejo.
 - Cambios en la imagen del Consejo.
 - Mejora de las condiciones de trabajo.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Otros
- d. **Comentarios:** acciones a mantener a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

5. COMISION

Tras la constitución formal de la Comisión de Igualdad del Consejo, a continuación, se describe el reglamento de funcionamiento de la misma:

1. Composición:

La Comisión de Igualdad estará compuesta, atendiendo a la estructura del Consejo, por 14 miembros, 8 mujeres (57%) y 6 hombres (43%), ocupando el 36% (5) puestos de dirección y el 64% representación sindical y plantilla (9), con voz y voto. Las personas que la componen son las siguientes:

- Victoria Ortega
- Margarita del Cerro (Presidenta)
- Pablo Zapatero
- Adolfo Estébanez
- Margarita Pastor

- Amaya Arnáiz
- Gonzalo Arana (S)
- Sandra Gómez (S) (Secretaría)
- Félix Martín (S)
- Luis Pedro de la Fuente (S)
- Elena Comas
- Javier Benavides
- Victoria Moyano
- Macarena Eseverri

La Presidencia y la Secretaría se elegirán por mayoría y serán rotatorias cada 6 meses.

2. Funciones:

1. Será informada del diagnóstico del Plan de igualdad de oportunidades del Consejo.
2. Aprobará el Plan de igualdad de oportunidades y lo difundirá entre todo el personal y los órganos políticos.
3. Informará al personal de la Secretaría Técnica y los órganos políticos periódicamente del desarrollo del Plan de igualdad de oportunidades y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
4. Conocerá las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
5. Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género entre todo el personal de la Secretaría Técnica y los órganos políticos.
6. Realizará el control y seguimiento del cumplimiento de las medidas de igualdad previstas en el Plan de Igualdad de oportunidades, según la periodicidad marcada.
7. Evaluará periódicamente, en relación con cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad de oportunidades, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.
8. Aprobará el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y dará seguimiento a su aplicación.
9. Canalizará cualquier necesidad, queja o denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleada/o del Consejo.

10. Estará informada de cualquier situación de desigualdad y las correcciones efectuadas.
11. Podrá realizar propuestas de mejora del convenio colectivo, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
12. Revisará el Plan de Igualdad de oportunidades una vez finalizada su vigencia para su renovación.

3. Reuniones:

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro miembros de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma.

En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros que componen la Comisión, se designará a una persona de la institución, para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

Cualquier miembro de la Comisión podrá invitar a participar a personas, en calidad de asesor/a con voz, pero sin voto.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente con 10 días de antelación y en horario laboral, a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar y toda la documentación necesaria.

4. Actas

Se levantará acta de cada una de las reuniones, a través de su Secretaría, que será debidamente remitida a cada integrante de la comisión para su validación y firma. Asimismo, se les hará entrega de una copia.

Se remitirá, en el plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión, el borrador del acta para su revisión; estableciéndose un nuevo plazo máximo de 7 días para comunicar, por cada una de las partes, las modificaciones oportunas y proceder a su firma.

5. Acuerdos

La toma de decisiones se adoptará por la mayoría simple de cada una de las dos representaciones, tanto de la Dirección como de la representación sindical y la plantilla, siendo vinculantes para todas las partes.

6. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, el Consejo se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de la reunión de la Comisión no se contabilizarán dentro del crédito horario para la representación de trabajadoras y trabajadores y se realizarán preferiblemente en horario de mañana.

6. GLOSARIO

Acción afirmativa.

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo:

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Brecha salarial de género

La brecha salarial entre géneros es la diferencia en el salario bruto anual medio que ganan los hombres y el que ganan las mujeres.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y

creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo.

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa.

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta.

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Evaluación del impacto en función del género.

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo.

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

SEXO: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Roles establecidos en función del sexo.

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad/Mainstreaming de género.

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género.

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal.

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical.

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.