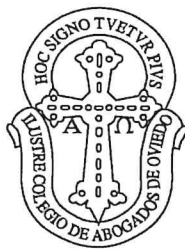


# CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Igualdad de trato y oportunidad  
entre mujeres y hombres



**ICA  
OVIEDO**

*Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo*

## **PRESENTACIÓN**

El Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, en su condición de entidad de interés público, tal como recoge su Declaración de Principios, es competente para el control y la regulación de la actividad de la Abogacía y representante de todas las personas que desempeñan su profesión actuando bajo su amparo, en su vocación de impulsar el desarrollo social de la comunidad en la que se integra y en el convencimiento de que todas las personas son iguales en derechos y obligaciones, está determinado a impulsar aquellas iniciativas encaminadas a la erradicación de cualquier tipo de discriminación y a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de responsabilidad social y civil, tal como está contemplado en los marcos normativos internacionales, comunitarios, estatales y autonómicos. Por ello, entendemos que conseguir este objetivo igualitario repercute, no sólo en beneficio de las mujeres, que tradicionalmente han estado en situación de desventaja en la organización social en sus diferentes esferas (política, civil, de empleo, cultural, económica, privada, etc.), sino que beneficia a toda la sociedad.

**Desde el ICA Oviedo entendemos que la igualdad de género significa una visión, un empoderamiento y una participación de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada y por ello adoptamos el compromiso de promover la plena participación de las mujeres y de los hombres en el marco de nuestras competencias y en los fines que nos son propios.**

El documento que ahora se presenta contempla tres partes diferenciadas, a saber:

1. Las conclusiones más significativas del estudio de diagnóstico realizado en el ámbito de todo el Censo Colegial.
2. La propuesta de Código de Buenas Prácticas para la Igualdad a adoptar por el ICA Oviedo.
3. Plan de medidas de actuación para el periodo 2016 – 2019.

Las tres partes señaladas han sido elaboradas por la Comisión de Igualdad del ICA Oviedo, creada en el año 2012 con el propósito de impulsar medidas promotoras de la igualdad de sexos tanto dentro de la propia institución colegial como desde ésta hacia el exterior y, en particular, en los ámbitos profesionales con los que mantiene una mayor relación.

Dicha Comisión de Igualdad ha contado para la redacción de este documento con la colaboración y asesoramiento de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, un proyecto del Instituto Asturiano de la Mujer (Gobierno del Principado de Asturias) que, además de apoyar la creación de empresas lideradas por mujeres y que estas tengan un papel más significativo en el desarrollo económico de la región, pone en marcha otros servicios relacionados con el logro de la igualdad real, fundamentalmente en los ámbitos profesionales y empresariales.

Una vez finalizó el trabajo de documentación, análisis y propuestas, y aprobado por unanimidad de todos los miembros de la Comisión de Igualdad, esta eleva el presente documento a la Junta de Gobierno para

su aprobación y posterior integración en los fines y estrategias de actuación del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo.

## **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE OVIEDO**

El presente Código de Buenas Prácticas pone de manifiesto el compromiso del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo en la potenciación de actitudes y métodos de gestión que faciliten la transición hacia una cultura basada en el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación se consagra en los artículos 14 y 9.2 de nuestra Constitución, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico y quedaron reforzados con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El compromiso de fortalecer la igualdad de oportunidades en nuestra entidad gira en torno a cuatro grandes retos:

1. Incorporar en la actuación y comunicación corporativa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en nuestro entorno laboral.
3. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
4. Promover la participación y acceso de las mujeres a puestos de dirección y responsabilidad.

Este Código de Buenas Prácticas será impulsado a través de iniciativas que serán recogidas en un ***Plan de Medidas de Actuación***, con vigencia de tres años, en el que se recogerán los criterios para el desarrollo de las acciones, el seguimiento de su correcta aplicación y el cumplimiento de los objetivos previstos en esta materia.

## **POLÍTICAS CORPORATIVAS**

### **IDENTIDAD CORPORATIVA**

Es objeto del ICA Oviedo representar a los hombres y mujeres ejercientes y no ejercientes que forman parte de nuestro censo colegial, visibilizar su actividad y el ejercicio de la profesión. Dado que en la última década las mujeres se han incorporado de forma significativa al estudio y ejercicio de la abogacía, representando en la actualidad el 58 % del colectivo, es justo evitar el sesgo sexista de nuestra denominación, motivo por el cual se promoverá la sustitución del nombre que nos identifica por otro más acorde con el principio de igualdad.

## **PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LA ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO**

El ICAO se compromete a respetar el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres en la elección de sus órganos de gobierno, lo que precisará de la reforma de sus Estatutos a los efectos de incluir una cláusula del siguiente tenor literal: “En las elecciones a Decano y miembros de la Junta de Gobierno las candidaturas conjuntas deberán respetar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto de la candidatura, las personas de cada sexo ni superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100”.

## **MEMORIA ANUAL ICA OVIEDO**

La Junta de Gobierno, asistida por la Comisión de Igualdad del Colegio, elaborará anualmente un informe sobre las acciones y medidas llevadas a cabo en el año anterior relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe se incluirá en la memoria anual de la entidad, haciendo públicos los logros alcanzados a los medios, instituciones, colegiados y colegiadas, trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la sociedad.

## **COMUNICACIÓN**

Para fortalecer el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, el Colegio difundirá su posición respecto a la misma, tanto de manera interna como externa, utilizando los canales de comunicación y difusión del ICA Oviedo.

La importancia de integrar el principio de igualdad en todas las comunicaciones, será fortalecida mediante la elaboración de estrategias comunicativas integradoras y no discriminatorias en todos los formatos que el colegio viene utilizando (impresos, digitales, audiovisuales...), recurriendo a datos desagregados e imágenes que reflejen, sin ningún tipo de sesgo o estereotipo, la realidad plural de nuestro colectivo profesional.

El compromiso del ICA Oviedo también se reflejará a través de la participación de sus colegiados y colegiadas en distintos foros relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, en los que aportarán, además de sus conocimientos sobre aspectos normativos y jurídicos, la difusión de los compromisos y medidas que el ICA Oviedo viene realizando en esta materia.

Del mismo modo, el ICA Oviedo dará a conocer este Código de Buenas Prácticas, así como el Plan de Medidas de Actuación que lo acompaña, en los Colegios de la Abogacía españoles, con el doble objetivo de que el debate sea enriquecido y mejorado y de que se posibilite la transferencia a otros órganos directivos que rigen el ejercicio de la abogacía.

## **LENGUAJE**

Dada la riqueza y flexibilidad de la lengua española, capaz de atender a las demandas de una ciudadanía que requiere una comunicación efectiva, clara, no discriminatoria ni excluyente, en la que los términos representen con exactitud la realidad que designan, no hemos de perder de vista la importancia de las políticas lingüísticas, haciéndose preciso

reconocer el significativo papel que desempeñan como refuerzo, impulso y consolidación de nuestro compromiso con la igualdad.

El ICA Oviedo irá gradualmente modificando su lenguaje en todas las comunicaciones, documentos oficiales, textos legales, webs, etc., hacia un uso no discriminatorio, hasta convertirlo en el cauce sobre el que sedimentar y legitimar la presencia de las mujeres.

En general, el ICA Oviedo intentará fomentar que sus comunicaciones respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres, haciendo siempre visibles las aportaciones de unos y otras, y ello tanto en la comunicación escrita, como en la oral, visual, iconográfica y digital.

## **ACCESO, FORMACIÓN, PERMANENCIA Y CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ACCESO**

El ICA Oviedo adquiere el compromiso de adoptar y cumplir los criterios que a continuación se señalan para el acceso de nuevas personas a la estructura colegial, así como de difundirlos como buenas prácticas a todo el censo colegial.

- En los procesos de selección, se aplicarán procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y oportunidades, con ausencia de toda discriminación.



- Para facilitar la contratación y acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional en los procesos de selección, siempre que exista igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que será adscrita.

## **FORMACIÓN**

En el conjunto de actividades de los colegios profesionales destaca la importancia de la prestación de servicio, el aumento constante de la cartera de servicios que favorezca la excelencia en el desarrollo profesional de las personas colegiadas. En este cometido, impulsar la puesta al día del conjunto de profesionales (sobre todo de aquellos que trabajan en sus despachos y no se benefician de los planes de formación de las grandes empresas), es uno de los grandes objetivos del ICA Oviedo, y en este marco de compromiso con la igualdad, debemos acometer la tarea de introducción de la formación en igualdad y la perspectiva de género.

Además de la formación especializada en materia jurídica, el Centro de Estudios del ICA Oviedo incorporará una oferta en materia de igualdad que incluya acciones formativas (presenciales y on-line), tanto de sensibilización como de especialización. Del mismo modo, se fijará una programación anual de conferencias y actividades que aborden distintos temas jurídicos desde una perspectiva de género, la igualdad en la realidad social y la normativa vigente, nuevas investigaciones, el

feminismo actual, etc. En definitiva, con estas acciones se pretende tratar todos aquellos temas que permitan dotar a nuestro colectivo de un marco interpretativo de la realidad que agregará más elementos de justicia social, contribuyendo así a la consecución de un mundo más equitativo y humano.

Para promover el estudio y la investigación en el ámbito jurídico, el ICA Oviedo podrá becar y financiar a estudiantes y profesionales que presenten propuestas de estudio e investigación, que unan ordenamiento jurídico y perspectiva de género, y que sean especialmente relevantes para el avance de nuestra jurisprudencia, doctrina, interpretación o aplicación.

## **PERMANENCIA Y CONDICIONES DE TRABAJO**

Todas las organizaciones que aspiran a la máxima calidad y excelencia deben apostar por la igualdad de oportunidades de todas las personas que constituyen y enriquecen los centros de trabajo, porque los datos confirman que la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades mejora su organización y la eficacia de los recursos humanos, repercutiendo directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos.

Este logro conlleva la asunción de una realidad todavía desequilibrada y las distintas brechas alarmantes y significativas que aun hoy tenemos en cuanto al número de mujeres empleadas y la duración de los contratos. Las mujeres suelen ocupar más puestos temporales o con reducción de jornada; en conjunto, cobran menos, promocionan con más dificultad y están escasamente representadas en ciertos sectores profesionales,

como la dirección o los consejos de administración de las organizaciones y en determinadas profesiones y empleos, que coinciden, en muchos casos, con los más valorados y mejor remunerados.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada en marzo de 2007, es el referente para abordar la mejora en las condiciones laborales de nuestras colegiadas, y en este sentido, el compromiso del ICA Oviedo es profundizar en el estudio y análisis de nuestra realidad laboral y desarrollo profesional, para formular estrategias que nos ayuden a corregir los desequilibrios y favorecer la igual participación de hombres y mujeres en el ejercicio de la abogacía.

En otro orden de actuación, no menos importante, el ICA Oviedo planteará el desarrollo de medidas que afecten a la forma diferencial que caracterizan el empleo y el fenómeno emprendedor masculino y femenino. Difusión, apoyo, asesoramiento, procesos de mentoría, prácticas jurídicas..., pueden contribuir a que las personas recién tituladas adquieran herramientas para un desempeño profesional más innovador, creativo y en igualdad de condiciones.

## **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Es nuestro objetivo fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales, familiares y personales de mujeres y hombres, para contribuir a la construcción de una sociedad basada en la

calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y disfrutar de su tiempo, tanto familiar como personal.

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán la base normativa a tener en cuenta a la hora de establecer el compromiso del ICA Oviedo con la conciliación y la corresponsabilidad.

## **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

El ICA Oviedo impulsará y desarrollará acciones de información y sensibilización dirigidas a todos los profesionales de la abogacía que desempeñan su profesión actuando bajo su amparo, y que consistirán en:

- Difusión de información detallada sobre la normativa vigente en materia de permisos de paternidad /maternidad, lactancia, reducción de jornada por motivos familiares, licencias de paternidad, excedencias por cuidados, etc.
- Difusión de estrategias y medidas de buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad en lo relativo a la organización del tiempo, flexibilidad, mejora y ampliación de la normativa en materia de conciliación, etc.

## **ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO**

Para fomentar una cultura enfocada hacia la compatibilización de las responsabilidades laborales, familiares y personales, el ICA Oviedo asumirá en su funcionamiento interno y en el desarrollo de sus actividades los siguientes compromisos:

- Partiendo de un diagnóstico inicial de la situación laboral de las personas que trabajan en la organización, elaboración un Plan de Igualdad que recoja todos los aspectos contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, atendiendo especialmente a los relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Rediseñar la planificación de sus actividades, tanto públicas como internas, de manera que las formas de celebración sean compatibles con la conciliación.

## **NUEVOS SERVICIOS**

Ya se ha destacado la importancia que tiene para el ICA Oviedo la prestación de servicios, con el aumento constante de una amplia cartera de los mismos de modo que se favorezca la excelencia en el desarrollo profesional en el colectivo colegial. En este propósito de alcanzar la igualdad de oportunidades de nuestros colegiados y colegiadas, los servicios prestados por el ICA Oviedo se dirigirán a:

- Concertar acuerdos de colaboración con guarderías y ludotecas que permitan a las personas colegiadas una mayor facilidad de acceso al menor coste posible.

- Concertar acuerdos de colaboración con empresas o entidades que presten servicios de cuidado y atención a las personas dependientes.
- Informar de otros servicios comunitarios, públicos y privados que permitan al censo colegial la mejora de su calidad de vida en el ámbito familiar y personal.

### **PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD.**

Creemos que la incorporación de la mujer a equipos de responsabilidad ofrece una orientación diferente y positiva que redundará en un mayor beneficio para todos. Por ello, de cara a su promoción, se aplicarán criterios objetivos, descartándose conductas que favorezcan la desigualdad. Por el contrario, se intentará facilitar a la mujer su acceso a puestos de responsabilidad, partiendo de una casuística y de una realidad social objetiva que históricamente lo ha dificultado y que hemos de desterrar apoyando activamente al colectivo de mujeres que quieran crecer en el seno de la organización.

Para ello, se incorporarán las siguientes medidas:

- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Establecimiento de criterios de promoción con elementos objetivos.

- Análisis del procedimiento de promoción para, si los hubiere, detectar y corregir cualquier tipo de discriminación.
- Fomento por parte del ICA Oviedo de la cultura del rendimiento y la capacidad, por encima de la disponibilidad, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para alcanzar la conciliación.