

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2018-2022



ILUSTRE  
COLEGIO DE ABOGADOS  
DE MADRID



---

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

### **I**

La Constitución Española de 1978 proclama en su artº 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. La igualdad es un pilar básico del sistema democrático y del Estado social y de derecho, y se configura como uno de los valores superiores cuya vigilancia y garantía de cumplimiento incumbe a los poderes públicos. Así, el artículo 9.2 de la Carta Magna determina que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social”.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Así lo recoge la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que igualmente se sustenta en el reconocimiento de que la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros es un principio fundamental de la Unión Europea, que en virtud del Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999 constituye un objetivo que debe integrarse en las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 3/1983 de 25 de febrero) establece en su artículo 1, apartado 3, la misión de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad en la región madrileña, asumiendo, a través del artículo 26.1.25, la competencia exclusiva en materia de “promoción de la igualdad



---

respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

## II

El espléndido trabajo de José Mario Barabino en su “Nueva reseña histórica del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid” refiere el nacimiento de la Congregación y Hermandad de la Asunción de Nuestra Señora y Conmemoración del Bienaventurado San Ivo, o Congregación de los Abogados de la Corte e Consejos de Su Majestad mediante la Real Provisión de Felipe II por la que se aprueban y confirman las Ordenanzas de la Congregación de Abogados de la Corte, Madrid, 15 de julio de 1.596.

No será hasta el 8 de agosto de 1732 cuando se adopte la denominación de Colegio en los Nuevos Estatutos por los que se habría de regir desde entonces la Congregación constituida por 37 abogados casi un siglo y medio antes.<sup>1</sup>

El Colegio de Abogados de Madrid ha sido desde su creación pieza fundamental en el devenir histórico de España, no solo por su influencia como Corporación de Derecho Público sino también por formar parte de él numerosas figuras de gran relevancia en la vida política y social a lo largo del tiempo.

Destacan entre ellas mujeres de gran calado histórico, por su lucha constante por los derechos de las mujeres, y por enfrentar los impedimentos y prohibiciones que la sociedad, el poder legislativo y el sistema judicial, establecían en relación a su formación académica y laboral.

Sin embargo, siendo precursor en tantas innovaciones como las que ha promovido, en el tratamiento dado a las mujeres se dejó llevar, como otras instituciones, por los usos sociales del momento.

---

<sup>1</sup> Nueva reseña histórica del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Biblioteca ICAM/Edit. Tirant lo Blanc.



---

Cabe recordar que hasta que fue promulgada la Ley de 9 de septiembre de 1859 sobre La Instrucción de las Niñas, las mujeres no eran tomadas en consideración para regular su educación, aunque una vez abordada, esta fuera discriminatoria con respecto a la de los hombres.

La Real Orden de 11 de junio de 1888 vino a reconocer expresamente que las mujeres podrían cursar Estudios Universitarios<sup>2</sup>, aunque el título se expedía únicamente a efectos académicos.

Con la proclamación de la Real Orden de 8 de marzo de 1910, las mujeres pudieron acceder a la enseñanza universitaria sin necesidad de autorización previa, aunque este hecho no cobraría sustantividad hasta la Real Orden de 2 de septiembre de 1910, que autorizaba a las mujeres que hubieren obtenido el correspondiente título académico, a ejercer la profesión que aquel habilitaba.

Los nuevos Estatutos aprobados por el Ilustre Colegio de abogados de Madrid en 1920 incluyeron en su artº 1º que “las mujeres podrán ser admitidas para ejercer la profesión”.

En el año 1922 se incorporó la primera mujer a un Colegio de Abogados, María Asunción Chirivella Marín, en el de Valencia, y no fue hasta 1924 cuando en el Colegio de Abogados de Madrid lo hicieron Victoria Kent, como primera mujer colegiada en la historia de la institución, y poco después Clara Campoamor.

Hasta 1931 se incorporaron 6 mujeres, y 7 durante la segunda República, 2 de ellas durante la guerra civil.

---

<sup>2</sup> Concepción Arenal asistió en la década de 1840, disfrazada de hombre , a las clases de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid. Descubierta y una vez superado un examen fue autorizada a asistir a las clases como oyente, si bien separada del resto de los estudiantes.



No es hasta 1965 del pasado siglo, cuando comienza la lenta pero imparable presencia de mujeres en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.<sup>3</sup>

Aún así hasta 1986 no forma parte de la Junta de Gobierno una mujer, y no es hasta 2012 cuando se elige a la primera Decana.

En la actualidad las mujeres representan el 48% del Censo Colegial, siendo significativo que en los grupos de edad 40/35, 35/31, y menores de 31 años son mayoría.

### III

El Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, como Corporación de Derecho Público e importante referente en la sociedad civil, no puede permanecer ajeno a la realidad social por lo que debe garantizar la correcta aplicación del Principio de Igualdad en su ámbito de competencias, que comprenden sus funciones corporativas, con especial atención a su labor formativa de la abogacía madrileña y de organización y prestación de la justicia gratuita, las relaciones que mantiene con sus miembros y con los poderes del Estado, especialmente el Legislativo y el Judicial, siendo fundamental la influencia que pueda proyectar sobre la sociedad civil.

Ello sin olvidar su condición de Empresa y la necesidad de garantizar la inexistencia de cualquier discriminación de su personal laboral por razón de género. Estas medidas activas de promoción de la igualdad real han de proyectarse igualmente en las contrataciones con otras empresas que suscriba el Colegio a fin de obtener los recursos y servicios necesarios para su correcto funcionamiento y para el cumplimiento de sus fines, para cuya selección se tendrá en cuenta la política de igualdad que las mismas tengan implantada.

---

<sup>3</sup> Entre 1940 y 1964 se incorporaron al ICAM 55 mujeres.



#### IV

Respondiendo a tales objetivos, el grupo de trabajo creado por la Junta de Gobierno, ha llevado a cabo un estudio pormenorizado de la situación de mujeres y hombres en la institución, diferenciando al efecto entre las diversas relaciones funcionales de la Institución con la abogacía. De esta forma, se ha procedido a consultar a las personas colegiadas y al personal laboral, su percepción respecto a diferentes cuestiones en las que el género puede suponer un criterio de desigualdad o discriminación: el desarrollo profesional, el trato con la Administración de Justicia, con las restantes personas colegiadas, etc.

Los datos recabados identifican una problemática sesgada por razón de género, que es necesario reparar y evitar.

A tal fin, la Junta de Gobierno ha acordado el siguiente Plan de Igualdad a desarrollar durante los años de su mandato- 2018 a 2022, estableciendo diferentes ejes de actuación, en aras a dar efectivo cumplimiento al compromiso de la Institución con la realidad social, y a evitar la perpetuación de esquemas y estereotipos de género, latentes en los diferentes ámbitos de actuación del Colegio, para alcanzar cotas de paridad entendida como una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de actuación de modo que ninguno de los sexos tenga una presencia inferior al 40% ni superior al 60%, así como la creación de un órgano de supervisión que garantice su eficaz desarrollo y cumplimiento.

Este plan de igualdad tiene como objetivo primordial proteger los derechos humanos y los derechos de las mujeres por parte de las empresas y entidades públicas, como elementos fundamentales para el desarrollo de la sociedad civil, hacia una nueva realidad socioeconómica en la que en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid predomine la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.



## **I.- EL ICAM COMO CORPORACIÓN DE DERECHO PÚBLICO**

### **1. Modificación del nombre del Colegio**

En adelante, el Colegio, previa aprobación de la Junta General, se denominará “**Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid**”. La constante y creciente incorporación de mujeres al Ilustre Colegio de Abogados de Madrid ha superado la denominación actual del Colegio, acorde con los tiempos en los que solamente los abogados (varones) formaban parte del mismo.

La realidad social actual demanda por tanto que la denominación del ICAM incluya a los abogados y a las abogadas que forman esta corporación.

La denominación de la Institución ha de acomodarse a la realidad de sus miembros, y evitar la utilización del masculino genérico, empleando para ello el término sustantivo colectivo Abogacía, que incluye tanto a abogadas como a abogados, haciendo por tanto visibles no solo a los hombres, sino también a las mujeres abogadas; con ello se evitará la ambigüedad, se dotará al nombre de este Colegio de claridad y precisión respecto a quienes lo integran y se evitarán los usos que en nuestra lengua pueden contribuir a la discriminación e invisibilización de las mujeres en la sociedad.

**Órgano gestor:** la Junta de Gobierno, Comisión de Modificación de los Estatutos del ICAM y Junta General del ICAM.

**Plazo de realización:** Años 2018/ 2022

### **2. Usos del logo del plan: por quién, desde cuándo y en qué comunicaciones.**

El logo del Plan de Igualdad se integrará en la estrategia de comunicación del Colegio, de forma que pueda ser utilizado en las comunicaciones electrónicas como pies de email, documentos oficiales procedentes de la Sección de Igualdad y en los comunicados a medios o terceros relacionados con el presente plan.



### **3. De las comunicaciones internas y externas del ICAM**

**Implantación del uso ordinario de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio por razón de género en las comunicaciones verbales o escritas, documentos, publicaciones o publicidad de cualquier tipo que realice el ICAM.**

Con el fin de evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la masiva presencia de la mujer en este Colegio, se evitará el uso del masculino genérico, referenciando de forma explícita a las mujeres en el lenguaje utilizado en las comunicaciones y documentos de esta corporación.

Para ello se evitará el masculino genérico en las comunicaciones y documentos generados por el Colegio, sustituyéndolo por alguno de los recursos que la propia lengua nos proporciona, tales como nombres abstractos, genéricos universales, perífrasis, construcciones metonímicas o sencillamente el desdoblamiento mediante la referencia expresa a ambos géneros gramaticales. El término colegiado será sustituido por “miembros del colegio”, por “colegiados y colegiadas”, o por “colegiadas/os”. En el mismo sentido, se evitarán los términos “usuario”, “abogado”, y todos aquellos que se mencionan en género masculino pero que pretenden referirse a personas de diferente género.

Esta metodología se llevará a cabo en todos los documentos telemáticos e impresos de la Institución, adaptando los formularios preexistentes a la medida concreta, para la próxima colocación en la página web e impresión, en su caso, de los mismos.

El ICAM habilitará los medios para facilitar la implementación integral del uso ordinario de un lenguaje inclusivo por parte de las personas que trabajan en el ICAM o relacionadas directa o indirectamente con el Colegio (ponente, profesor/a, colaborador/a o representante público). Entre ellos, proporcionará una guía de buenas





---

prácticas donde se propongan recomendaciones que faciliten a estas personas su adaptación al uso de lenguaje inclusivo.

**Órgano Gestor:** La Junta de Gobierno, la Dirección General del ICAM, el Comité de Empresa del ICAM y el Departamento de Comunicación del ICAM.

**Plazo de realización:** Años 2018/2022.

#### 4. Composición paritaria de las candidaturas a la Junta de Gobierno.

Las candidaturas que se presenten para cubrir total o parcialmente los cargos de la Junta de Gobierno deberán ser paritarias, alternándose de forma equilibrada los abogados y las abogadas en la formación de la lista. La paridad debe entenderse como una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de actuación de modo que ninguno de los sexos tenga una presencia inferior al 40% ni superior al 60%.

La misma medida será de aplicación a las candidaturas que se postulen para formar parte de la Junta Directiva de la actual Agrupación de Jóvenes Abogados (próximamente, “Agrupación de la Joven Abogacía de Madrid”).

**Órgano Gestor:** La Junta de Gobierno, Comisión de Modificación de los Estatutos del ICAM, Junta General del ICAM y Junta Directiva de AJA Madrid.

**Plazo de realización:** Años 2018/ 2022

#### 5. Composición paritaria de la Comisión Electoral

De conformidad con lo establecido en el art. 31.2 de los vigentes Estatutos del ICAM, en relación con el art. 32, cuando se proceda a la convocatoria de elecciones, la Junta de Gobierno solicitará al Consejo de Colegios de Abogados de la Comunidad de Madrid que proceda a la designación de los miembros de la comisión electoral, indicando que dicha comisión deberá guardar paridad, de forma que esté



---

compuesta por no menos del 40 % y no más del 60 % de cada género. Igual proporción deberá guardar el nombramiento de los miembros suplentes de dicha comisión.

**6. Participación equilibrada de Diputados y Diputadas como responsables de Comisiones del ICAM**

La Junta de Gobierno designará de forma equilibrada entre los Diputados y Diputadas que la componen a quienes ejercerán como responsables de los Departamentos y Comisiones del ICAM.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno del ICAM

**Plazo de realización:** Años 2018/ 2022.

**7. Participación equilibrada de Diputados y Diputadas en la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno, en el Patronato de la Fundación Cortina, en la Presidencia de la Corte de Arbitraje, en el Consejo de Colegios de Abogados de la Comunidad de Madrid, en la Unión Interprofesional de Madrid, en el Consejo General de la Abogacía y en cuantas entidades u organismos tenga representación el ICAM.**

La Junta de Gobierno designará de forma equilibrada entre los Diputados y Diputadas que la componen a quienes participarán en dichos órganos internos del ICAM o como representantes del mismo en aquellos organismos en los que el ICAM la tenga, de modo que la presencia de Diputadas y Diputados en todos ellos en conjunto sea paritaria.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno del ICAM, Comisión Modificación Estatutaria y Junta General.

**Plazo de realización:** Años 2018/ 2022.



## **8. Secciones del ICAM.**

### **8.1. Secciones**

Las secciones del colegio son grupos de personas colegiadas segmentadas por área de ejercicio o especialidad, y con el fin de profundizar en la especialización en cada área del derecho. Se promoverá la paridad en la designación del cargo de presidencia de las diferentes secciones colegiales, sin obviar la necesaria idoneidad para el ejercicio del cargo.

Es intención de la Junta de Gobierno modificar el protocolo de creación y regulación de las secciones, con el fin de que la nueva redacción cuente con mecanismos que garanticen la no discriminación y la igualdad de género. La Junta de Gobierno, con anterioridad a su aprobación, recabará informe consultivo a la Comisión Delegada de Igualdad, Diversidad e Inclusión del ICAM que a la vista del nuevo protocolo de regulación de secciones, propondrá las medidas que consideren necesarias para facilitar la no discriminación y la igualdad de género.

La Junta de Gobierno sin dicho informe no aprobará el nuevo protocolo salvo que haya transcurrido más de 30 días desde la petición del mismo a la Comisión y esta no lo hubiera emitido.

Además, y con el fin de promover la igualdad en la participación de las personas colegiadas adscritas a cada sección, se aplicarán normas que regulen la actividad y modo organizativo de las secciones, a los efectos de garantizar que dichas actividades se lleven a cabo atendiendo a criterios de conciliación y no discriminación.

De igual forma se promoverá la formación paritaria de las mesas, jornadas o actos organizados por las secciones compatibilizándolos con criterios de idoneidad.



---

Mientras se mantenga en vigor la posibilidad de nombramiento por los Presidentes/as de las diferentes secciones, del Comité de Expertos que contempla la regulación actual de las secciones, este deberá ser necesariamente paritario, compuesto por dos hombres y dos mujeres, en quienes concurren los requisitos previstos en la regulación actual al efecto. Esta exigencia será objeto de control por el Diputado/a enlace de la sección y por el Diputado/a coordinador/a.

## **8.2. Creación de la Sección de Igualdad**

La Sección de Igualdad está orientada a impulsar la igualdad y a visibilizar y superar las desigualdades existentes en todos los aspectos de la realidad desde una perspectiva transversal. Con el fin de incorporar la igualdad como una herramienta más del ejercicio de nuestra profesión, la Sección está encaminada a detectar todos los factores de desigualdad en la abogacía, la justicia y la sociedad y a llevar acciones que avancen en igualdad y erradiquen la desigualdad entre mujeres y hombres, así como a identificar y eliminar prejuicios y estereotipos que mantienen y reproducen distintos modos de discriminación.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno,

**Plazo de realización:** Año 2018

## **9. Centro de Estudios del ICAM**

### **9.1 Participación equilibrada de hombres y mujeres en la Dirección de Cursos, en el profesorado y en las Ponencias.**

La formación y reciclaje profesional es un objetivo primordial para la Institución, que debe promover y garantizar la paridad de las personas docentes que imparten los diferentes cursos del Centro de Estudios.



---

La interacción de la igualdad ha de tener reflejo a su vez en las actividades y eventos que, sin carácter propiamente docente, organiza el Centro de Estudios.

Además, se promoverá la paridad en la dirección de los cursos del Centro de Estudios, así como en la composición del profesorado de los mismos.

## **9.2. Incorporación de la perspectiva de Género en formación**

La perspectiva de género que ha de ser aplicada en la justicia material vincula necesariamente la formación integral de la abogacía que imparte el ICAM.

Es por ello, que la Dirección del Centro de Estudios del ICAM deberá informar a las personas docentes que impartan materias en sus respectivos cursos de la existencia de este plan y del necesario cumplimiento de las medidas que les afecten.

Especialmente, en los cursos y ponencias sobre materias relacionadas con Violencia de Género o Delitos contra la Libertad Sexual, se integrará la perspectiva de género en su metodología de enseñanza, valorándose la formación y experiencia acreditada en violencia de género, familia y menores del profesorado.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno, Centro de Estudios del ICAM y Área de Turno de Oficio.

**Plazo de realización:** Años 2018/2022

<b>10. Establecimiento de un “Sello de Buenas Prácticas en Igualdad entre Hombres y Mujeres”.</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------

El ICAM otorgará a aquellos Despachos o departamentos jurídicos de empresa que mantengan una correcta relación en materia de Igualdad con las Letradas y los Letrados que trabajen en el mismo, un Sello de calidad en reconocimiento a sus Buenas Prácticas en Igualdad.



---

El Sello de Buenas Prácticas en Igualdad podrá ser concedido atendiendo a la petición motivada de cualquier colegiado/a dirigida a la Junta de Gobierno o por iniciativa de la misma.

El Sello de Buenas Prácticas se entregará con una periodicidad anual. Las bases que regulen el premio preverán las formas de acreditación de buenas prácticas de las candidaturas valorando, entre ellas, los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de igualdad salarial y promoción interna de todo el personal y en todos los departamentos.
- Existencia de un plan de conciliación familiar y prestaciones de maternidad y paternidad igualitarias.
- Planes de corresponsabilidad.

Con carácter previo a la concesión del Sello de Buenas Prácticas, la Junta de Gobierno informará a las personas colegiadas y publicará el nombre de los despachos o departamentos jurídicos candidatos, abriendo un plazo de observaciones o comentarios que serán objeto de valoración final y criterio decisorio.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno

**Plazo de realización:** Años 2018/2022.

<p><b>11. Establecimiento de premios anuales que reconozca el compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El ICAM distinguirá anualmente a la persona física o jurídica que se haya distinguido por su compromiso con la Igualdad.

Las candidaturas serán propuestas por la Junta de Gobierno y por los/as colegiado/as, en el plazo fijado al efecto.



---

El Jurado estará compuesto por el Decano, que lo presidirá, y dos miembros de la Comisión de Igualdad designados por la misma. Las personas premiadas se incorporarán al Jurado en las sucesivas ediciones.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno

**Plazo de realización:** Años 2018/22.

## **12. Área de Empleo del ICAM**

Se informará al momento del alta a aquellos despachos o empresas que deseen publicar una oferta de trabajo en la Bolsa de Empleo del ICAM, de la existencia de este plan como parte de los compromisos del Colegio en aras a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dedicados a la abogacía.

Asimismo, se recomendará a los ofertantes el uso de lenguaje neutro e inclusivo en la redacción de las ofertas de trabajo, incluso proponiendo ejemplos para facilitar tal fin.

## **13. Reconocimiento de la necesidad de igualdad de derechos de baja por paternidad/maternidad.**

Conscientes de que la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres pasa necesariamente por la asunción de una corresponsabilidad de ambos que se materialice en un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

**13.1.** El ICAM promoverá y apoyará iniciativas a favor de los colegiados y colegiadas ante los órganos competentes para modificar la legislación vigente, a fin de que los padres y las madres puedan gozar los mismos derechos derivados del nacimiento, acogimiento y adopción así como del cuidado de sus hijo/as o niños y niñas en acogimiento o personas dependientes y todo ello a fin de conciliar la vida personal y laboral.



**13.2.** El ICAM promoverá campañas de sensibilización por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la atención y educación de los hijos e hijas, abogando por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en cuanto a las bajas por maternidad/ paternidad.

**13.3.** En relación con el Turno de Oficio, el Colegio garantizará que ni la paternidad ni la maternidad, el acogimiento o la adopción supondrán una disminución de designaciones de guardias al abogado o abogada que cause baja por alguno de esos motivos. A tal efecto incluirá en las nuevas normas del Turno de Oficio las reglas necesarias para proceder a la compensación de las designaciones perdidas como consecuencia de las circunstancias antes expresadas al final de la baja.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno, La Dirección General del ICAM, RR.HH. y el El Comité de Empresa del ICAM.

**Plazo de realización:** Años 2018/2022

**14. Colaboración con la Administración de Justicia para facilitar la compatibilidad del nacimiento de hijo/as, o procesos de adopción, o cuidado de personas dependientes con el ejercicio libre de la abogacía.**

**14.1.** El ICAM instará al Tribunal Superior de Justicia de Madrid a que promueva las buenas prácticas con la abogacía en materia de suspensiones de vistas por coincidencia de señalamientos y maternidad o procesos de adopción.

**14.2.** El ICAM promoverá la creación de una Mesa de Trabajo con participación de los/as Letrados/as de la Administración de Justicia a fin de implementar medidas tendentes a facilitar la conciliación por maternidad/paternidad y procesos de adopción

**Órgano de Gestión:** Junta de Gobierno

**Plazo de realización:** Años 2018/2022.





---

**Órgano gestor:** Junta de Gobierno, Dirección General, RR.HH. y Comité de Empresa.

**Plazo de realización:** Años 2018/2022.

<b>15. Contratación del ICAM con los distintos proveedores.</b>
-----------------------------------------------------------------

**a)** Se atenderá a lo dispuesto en el Pliego De Condiciones Generales De Contratación De Servicios y Suministros del ICAM, en concreto, serán **cláusulas de obligado cumplimiento:**

- La prohibición de contratar personas físicas o jurídicas sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia de relaciones laborales, en concreto por acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial.
- Las personas licitadoras que tengan más de 250 personas trabajadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato, deberá hacerse un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, y fomentar con valores de igualdad la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad.

**b)** Se atenderá a lo dispuesto en el Pliego De Condiciones Generales De Contratación De Servicios y Suministros del ICAM, en concreto, serán cláusulas recomendadas:

- Adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral



- 
- Creación de empleo en sectores con menor índice de ocupación femenina
  - Adopción de medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato
  - Compromiso de adscripción de un porcentaje determinado de mujeres en las nuevas contrataciones, bajas o sustituciones

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno, Dirección General y Mesa de Contratación del ICAM

**Plazo de realización:** Años 2018/2022

## **II.- EL ICAM COMO EMPRESA**

### **16. Del personal del ICAM**

#### **16.1. Elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa**

Se negociará un Plan de Igualdad con el Comité de Empresa en el que, entre otras, se contemplen las siguientes medidas:

##### **a) Formación interna y sensibilización en materia de igualdad**

La formación tendrá los siguientes objetivos:

- o Garantizar que la gestión de los equipos se lleva a cabo por personas formadas en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.



- Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión que facilite el paso a una cultura de igualdad estable y fiable en nuestro marco de relaciones laborales.
- Formar y sensibilizar a las personas responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.
- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

**b) Reconocimiento a los empleados del ICAM los mismos derechos que la legislación laboral vigente reconozca a las empleadas a consecuencia de su maternidad.**

Se ampliará a 16 semanas el permiso de paternidad de los empleados del Colegio, equiparándolo al de maternidad. El disfrute del permiso, intransferible y retribuido, será obligatorio para el padre en las cuatro primeras semanas tras el parto, adopción o acogimiento. Las 12 semanas restantes no serán simultáneas sino anteriores o sucesivas e ininterrumpidas a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a dieciséis del permiso por adopción o acogimiento, del otro progenitor.

**c) Racionalización de los horarios laborales que propicien la conciliación de la vida personal y laboral.**

El ICAM promoverá el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida profesional y laboral, dando cumplimiento al compromiso contenido en el convenio colectivo sobre política de igualdad.

En el ámbito de la empresa se negociarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores/as del ICAM, atendiendo a las posibilidades de adaptación o flexibilización de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no puedan



valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

**Órgano Gestor:** Junta de Gobierno, Dirección General, RRHH, y el Comité de Empresa

**Plazo de realización:** Años 2018/2022

## 17. Comisión de seguimiento del Plan

### 17.1. Constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan

La función de la Comisión es la de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del presente Plan.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por las diputadas, trabajadores y miembros del comité de empresa del ICAM, y las representantes de las asociaciones de abogados y abogadas que han intervenido en la elaboración del Plan<sup>4</sup>.

Intervinientes en la elaboración del Plan:

Diputadas que componen la Comisión Delegada de Igualdad, Diversidad e Inclusión: D<sup>ª</sup>. Ángela Cerrillos Valledor (Presidenta de la Comisión Delegada y Diputada 2<sup>ª</sup> ICAM)- D<sup>ª</sup> Begoña Castro Jover (Vicedecana ICAM)- D<sup>ª</sup>. M<sup>ª</sup>. Dolores Fernández Campillo (Diputada 4<sup>ª</sup> ICAM)- y D<sup>ª</sup>. Mabel Zapata Cirugeda (Tesorera ICAM); Diputada 10<sup>ª</sup> del ICAM, D<sup>ª</sup>. Esther Montalvá Medina; D<sup>ª</sup>. Begoña Sainz de la Maza (Pta. Asoc. Española Mujeres Juristas); D<sup>ª</sup>. M<sup>ª</sup>. Ángeles Jaime de Pablo (Pta. Themis) D<sup>ª</sup>. Cristina Colom Vaquer (Themis); D<sup>ª</sup>. Covadonga Osoro Gil (Themis); D<sup>ª</sup>. Paloma Díaz Lorente (AJA); D<sup>ª</sup>. Carmen Sánchez Vidanes (ALA); D<sup>ª</sup>. María de Andrés Rodríguez (ALA); D<sup>ª</sup>. Silvia Beltrán Granell (ALA) D<sup>ª</sup>. Alba Pérez Ciudad (ALA); D<sup>ª</sup>. Cristina Rodríguez Toja (Pta. Sección Igualdad ICAM); D<sup>ª</sup>. Marta García Palacios (SSJJ); D<sup>ª</sup>. Rosa Doñate Artero (RRHH); D<sup>ª</sup>. Ruth de Miguel Sedano (RSA); D<sup>ª</sup>. Irene Lozano Letelier (Comunicación ICAM); D. Mariano Salinas García (UTJ); D. Javier Gea Córdoba (Pte. Comité Empresa); D. Oscar Arribas Gallardo (Comité Empresa); D. Laura Rivero García (Comité Empresa); D. Francisco Fernández Ortega (Honorarios).



---

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- El informe anual deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de cumplimiento de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles acciones futuras.

Inicialmente, durante el primer año, se establece una periodicidad de reuniones cada 6 meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que se consideren necesarias.

Madrid, 6 de febrero de 2019