

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL  
ICABIZKAIA**

**SEGUIMIENTO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD A 31/12/2021**

El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizkaia que se implementó desde el año 2020 y cuya culminación tendrá lugar en el año 2024, ha seguido desarrollándose durante el año 2021 procediendo a realizar diversas sesiones de coordinación y ejecutándose las diferentes medidas para su aplicación.

La Comisión para el seguimiento y aplicación del I Plan de Igualdad de nuestro Colegio de la Abogacía se ha desarrollado con la intervención y el control de cuatro miembros pertenecientes a diversos órganos del ICABizkaia:

.Doña Mila Dunabeitia Azula.- Representante del colectivo de las/los trabajadoras/es que conforman el ICABizkaia.

.Doña Gema Escapa García.-Abogada del ICABizkaia.

.D. Alberto Seco Escartin. Gerente del ICABizkaia.

.Doña Patricia Bárcena García. Abogada del ICABizkaia. Diputada 1ª y Vicedecana de la Junta de Gobierno del ICABizkaia.

Durante este año 2021 se han llevado a término once reuniones de carácter mensual, al efecto de realizar el seguimiento y aplicación de las medidas dispuestas en este 1er Plan de Igualdad y que se corresponden con las que se detallan seguidamente:

.- 11 de enero de 2021.

.-1 de febrero de 2021.

.-1 de marzo de 2021.

.-12 de abril de 2021.

.-3 de mayo de 2021.

.-7 de junio de 2021.

.-5 de julio de 2021.

.-6 de septiembre de 2021.

.-4 de octubre de 2021.

.-13 de diciembre de 2021.

Durante el año 2021, hemos tratado de ahondar y cuidar los principios generales que dieron lugar al I Plan de Igualdad, procediendo a su seguimiento y control.

Entre las actividades realizadas, se ha procedido a la participación en diversos foros, encuentros y grupos de estudio procediendo a organizar jornadas formativas al efecto de poder implementar y dar visibilidad al I Plan dentro del Colectivo de la Abogacía.

Se han llevado a cabo diversas acciones durante este año 2021 como la implementación de forma continúa del uso no sexista en el lenguaje y su uso inclusivo.

Recordemos que este Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Abogacía de Bizkaia está encaminado a identificar las posibles situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres dentro del colectivo y poder ofrecer un diagnóstico que permita realizar acciones, concretas al efecto de poder corregir o cambiar esas desigualdades que pudiesen existir en el devenir del día a día.

El objetivo es el favorecimiento de la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres en todos sus procesos de gestión así como en su organización procediendo a eliminar cualquier discriminación que por razón de sexo pudiera existir.

A lo largo de este año 2021, se ha llevado a cabo la implementación y aplicación de diversas medidas que pasamos a detallar seguidamente, unas de carácter general y que resultan del seguimiento y control que se han de desarrollar en los cuatro años en los que se ha de ejecutar el Plan y otras que han sido específicas de este ejercicio 2021.

Procedemos a señalar las de carácter general, entre las que se encuentran su seguimiento y aplicación que ha sido llevado a término por los diferentes agentes que señalamos:

.-El seguimiento y la elaboración del Programa Operativo Anual. Realizado por la Junta de Gobierno.

.-La memoria de evaluación del Plan Operativo. Realizado por la Comisión de igualdad junto a la Junta de Gobierno.

.-La Difusión interna y externa de todas las noticias e iniciativas en materia de igualdad de mujeres y hombres dándoles un tratamiento informativo y formativo. Realizado por la Gerencia y el Equipo de comunicación.

.-La elaboración de recogida y análisis de datos desagregados según sexo y su posterior difusión en la EPJ, entre los Responsables de las Comisiones, Grupos de Estudios y Servicios administrativos Colegiales. Ha sido llevado a término por la Junta de Gobierno y las Comisiones de Grupos de Estudio.

.-Favorecimiento de la mejora de las jornadas parciales entre las personas trabajadoras y el estudio de la posibilidad de desarrollar servicios con jornadas completas. Elaborado por Gerencia

.-Fomento de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Elaborado por la Junta de Gobierno y Gerencia.

.-Búsqueda de manera especial de candidatos masculinos para cubrir puestos de personal administrativo. Elaborado por la Junta de Gobierno y Gerencia.

. Favorecimiento de las jornadas en las que las personas se acogen a las medidas de conciliación. Llevado a término por la Gerencia.

.-Realización de acciones de sensibilización en igualdad de mujeres y hombres y formación anual relacionada con la igualdad de mujeres y hombres adaptada al desempeño de cada nivel de puesto de trabajo y personal colaborador. Junta de Gobierno, Gerencia y la Escuela de Práctica Jurídica.

.-Conmemoración del día 8 de marzo- Día Internacional de las mujeres y el 25 de noviembre- Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres. Junta de Gobierno.

.- Recogida del análisis anual del dato de brecha general y por niveles si se diera su existencia. Gerencia.

.-Realización de formación anual relacionada con la igualdad de mujeres y hombres adaptada al desempeño de cada nivel de puesto de trabajo y personal colaborador. Junta de Gobierno, Gerencia y Escuela de Práctica Jurídica.

.- Revisión y vigilancia del uso no sexista del lenguaje e imágenes de documentos, web, redes sociales, etc... Responsable de Comunicación, EPJ y Gerencia.

.-Recogimiento de datos desagregados según el sexo de la participación en el Máster y Formación Continua y realización de un análisis de género y propuestas de mejora. EPJ

.- Acciones de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigida al alumnado. EPJ

.-Participación en la Subcomisión contra la Violencia de Género. CGAE (Consejo General de la Abogacía Española). Junta de Gobierno.

.-Participación en la Comisión Provincial de Coordinación de la Violencia de Género del CGPJ. Junta de Gobierno.

.-Participación en el Observatorio de la Abogacía en Riesgo. Junta de Gobierno.

.- Participación de las personas colegiadas en eventos que promueven el empoderamiento de las mujeres. Junta de Gobierno. Comisión de Cooperación para el Desarrollo y la Comisión De Igualdad.

Dentro de las acciones específicas llevadas a término en el ejercicio 2021 tenemos las siguientes:

.- Elaboración de una guía breve con claves a tener en cuenta a la hora de realizar selecciones y promociones con criterios de igualdad. Junta de Gobierno y Gerencia.

.-Elaboración de un catalogo con los derechos y medidas de conciliación corresponsable y el establecimiento de su difusión entre el personal laboral. Inclusión en el catalogo de los derechos y medidas para el cuidado de personas mayores y dependientes y promoción de su uso, incluyendo el procedimiento de su solicitud. Comisión de Igualdad.

.- Realización de un auto diagnóstico de la cultura organizacional igualitaria. Comisión de Igualdad.

.-Sensibilización e información a los trabajadores en situación de necesidad de cuidado de menores y personas mayores y dependientes a que se acojan a las medidas de conciliación en la misma medida que sus compañeras. Comisión de igualdad.

.- Realización de acciones para animar y promover a las mujeres colegiadas, para que se presenten a distintos cargos de responsabilidad, dirección de servicios, EPJ, cargos de Junta. Comisión de igualdad. Comisión de mujeres letradas.

.- Elaboración y Difusión de un protocolo para la atención al acoso sexual y por razón de sexo en el personal laboral y colaborador. Comisión de Igualdad.

.-Elaboración de una guía para un uso no sexista del lenguaje castellano y euskera entre el personal laboral, colaborador y entidades proveedoras de servicios de comunicación y otras. Comisión de Igualdad.

.- Elaboración y difusión de pautas sobre criterios de igualdad en el diseño, impartición y evaluación de la formación. EPJ.

.- Realización de formación para el profesorado de la EPJ sobre igualdad de mujeres y hombres. EPJ

.- Adaptación y difusión del protocolo para la prevención y atención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la Universidad de Deusto entre el alumnado y profesorado de la EPJ. EPJ

.-Comunicación a las empresas y personas proveedoras de servicios para el colegio el compromiso de la entidad con la igualdad de mujeres y hombres y la aprobación y puesta en marcha del I Plan y preguntar si estas empresas o personas también tiene plan o medias para promover la igualdad. Gerencia.

Las acciones expresadas anteriormente, han sido objeto de desarrollo, seguimiento e implementación durante este año 2021 por parte de los componentes de la Comisión de Igualdad con el beneplácito de la Junta de Gobierno y la EPJ del ICABizkaia.

En Bilbao a 8 de enero de 2022.