



Comprometidos con la igualdad de género

«El respeto y la promoción de la diversidad y la promoción constante de la igualdad de oportunidades son objetivos fundamentales para el Despacho, a cuya consecución todos debemos contribuir».

Carlos Rueda, Socio Director

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

El Despacho tiene un firme compromiso con el pleno equilibrio de género y la retención del talento en las distintas fases de la carrera profesional y con respecto a todos los integrantes de la Firma. Para poder alcanzar nuestros objetivos, hemos dedicado un gran esfuerzo en el ejercicio 2017 en la renovación de nuestro Plan de Igualdad a cuatro años que comprende toda una serie de acciones y programas tendentes a fomentar la igualdad efectiva de oportunidades y evitar cualquier discriminación por razón de género u otra causa. Para ello, hemos realizado un proceso complejo que ha comprendido las siguientes acciones:

A. RENOVACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD, abriendo la convocatoria a todos los integrantes del Despacho. Una vez renovado, le hemos encomendado las siguientes funciones:

- Apoyar en la realización del diagnóstico de igualdad.
- Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Establecer un servicio de información y atención a todos los miembros de la Firma en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Elevar a los órganos de dirección propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones de la organización.
- Servir de canal de comunicación para todos, trasladando las cuestiones que se planteen en materia de igualdad.
- Ofrecer un servicio de sugerencias garantizando la confidencialidad.
- Establecer las acciones para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Revisar que todos los textos generados y contenido por el Despacho hagan un uso no sexista del lenguaje.

B. ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO COMPLETO, contando en el proceso con la participación de toda la firma, a través de cuestionarios y entrevistas a diferentes niveles organizativos, encuesta de clima laboral y focus group cumpliéndose así con el principio de «transversalidad» e implicación de todos los miembros de la organización.

C. CREACIÓN DE UN COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN que impulsa la implantación del Plan de Igualdad, realiza el seguimiento, evalúa los resultados y supervisa los indicadores que se han establecido para todas las medidas a fin de conseguir los objetivos fijados.

- D. REDACCIÓN DE UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD** que incluye compromisos específicos para la consecución de los siguientes objetivos:

Compromiso con la igualdad



1. Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH.
2. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder dentro de la empresa.
3. Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades difundiendo y fomentando el compromiso de GA_P, más allá de la firma (Plan de comunicación externa).

Condiciones de trabajo



4. Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles.
5. Mejorar el sistema de ordenación del tiempo.

Reclutamiento y selección



6. Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y reclutamiento.

Promoción y desarrollo profesional



7. Integrar el principio de igualdad de oportunidades en las promociones y desarrollo profesional.

Formación continua



8. Establecer una política de formación respetando la igualdad de oportunidades.
9. Desarrollar “acciones formativas”, facilitando el acceso en igualdad de oportunidades

Conciliación



10. Establecer una política de conciliación de la vida laboral, personal o familiar.
11. Integrar medidas de conciliación de vida laboral y personal o familiar.

Salud laboral



12. Vigilancia de la salud considerando la igualdad de oportunidades.

Prevención del acoso sexual



13. Protección frente al acoso sexual.

Sensibilización e igualdad



14. Integración de la igualdad de oportunidades en los sistemas de comunicación de la firma, internos y externos.
15. Ser un actor sensibilizador que fomente, dentro de la empresa y fuera de ella, la conciencia en cuanto a materia de igualdad de oportunidades.