

PLAN DE IGUALDAD *2021 - 2024*



COLEGIO PROFESIONAL DE
FISIOTERAPEUTAS
COMUNIDAD DE MADRID

Índice

Introducción	3
Presentación de la Entidad	5
Preparación del Plan de Igualdad	11
Fundamentos	11
Proceso de elaboración	12
Diagnóstico	13
Ámbito de aplicación y vigencia	17
Objetivos generales del Plan	17
Estructura del Plan	19
Objetivos específicos, acciones y medidas	21
Estructura de la Plantilla	21
Retribución	21
Selección	22
Promoción	22
Formación	23
Conciliación	23
Sexismo y acoso sexual	24
Cultura organizativa y clima laboral	26
Resumen de medidas	29
Seguimiento y evaluación	32
Comisión de Igualdad	32
Plan de Comunicación sobre Igualdad	33
Anexos	34

INTRODUCCIÓN

El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid (en adelante el Colegio) ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Prueba de ello es que, ya desde hace varios años, la Entidad ha estado implementando medidas de igualdad y conciliación, en la creencia de que la igualdad de oportunidades debe regir las bases de la gestión de una entidad socialmente responsable y debe estar en línea con sus estrategias generales y con las estrategias en materia de Responsabilidad Social.

Pero para entender el contenido del presente Plan hay que tener en cuenta que nuestra Entidad es un Colegio Profesional para la representación de los profesionales y sociedades del ámbito de la Fisioterapia, con una estructura de personal reducida y muy ajustada a su propósito y al servicio que debe prestar a las personas inscritas en el mismo y al resto de grupos de interés. A pesar de estas características, que pudieran parecer limitantes, consideramos que la Entidad tiene unas condiciones muy atractivas y las medidas de jornada y flexibilidad son bastante buenas en opinión objetiva de la plantilla según los resultados tanto de la encuesta general de clima laboral que viene haciéndose desde el año 2009, de la encuesta PostCOVID realizada en 2020, como los de la reciente encuesta sobre igualdad, realizada a la plantilla en 2021. Además, es importante señalar que, al ser un colegio profesional, nos aplican diversas leyes, que deben ser tenidas en cuenta por la Entidad, algunas específicas como la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, otras generales como la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio o la Ley 15/2007, de 3 de julio; de Defensa de la Competencia y otras por su condición de entidad pública como la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, etc. A pesar de que la legislación aplicable es amplia, el Colegio no ha recibido sanciones por incumplimientos legales de ningún tipo y es una Entidad solvente y prestigiosa en el ámbito colegial y fuera de él. Todo esto unido a nuestra flexibilidad y capacidad de adaptación y respuesta a los retos y cambios del entorno es una de las claves del éxito continuado y creciente de la Entidad.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, el Colegio, declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

El Colegio entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral, sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

En el año 2009 se realiza la primera encuesta de Clima Laboral a toda la plantilla, encuesta que se repite bianualmente hasta el año 2019 (a finales de este año 2021 se realizará la siguiente encuesta), con excelentes resultados. En 2017 se introdujo en la encuesta una pregunta sobre recomendación del Colegio como buen lugar para trabajar, también con muy buenos resultados.

Este documento conforma la primera edición del Plan de Igualdad del Colegio, pero el Colegio lleva una larga trayectoria de actividades y medidas relacionadas con la igualdad de género, desde hace varios

años. Entre las acciones y medidas realizadas más recientemente y las que se están llevando a cabo en este momento, en paralelo con este Plan de Igualdad, podemos citar de forma resumida las siguientes, que serán detalladas en el apartado de diagnóstico:

- La revisión de los Estatutos para la utilización de lenguaje inclusivo, así como para introducir la paridad en las candidaturas de forma obligatoria.
- La creación del Observatorio de Acoso y Hostigamiento, que presenta memorias anuales.
- Charlas en universidades para concienciar del problema que supone el Acoso y Hostigamiento en el ámbito sanitario y universitario.
- La participación en entregas de premios y congresos relacionados con la igualdad.
- La aplicación desde hace años de medidas para la conciliación familiar.
- La publicación de artículos dedicados a la mujer y la realización de acciones especiales en los Días Internacionales de la Mujer
- La nueva web, que ha sido revisada para que tenga lenguaje inclusivo, así como la redacción de la revista "30 Días de Fisioterapia".

Todas las medidas de Igualdad, además, han sido fundamentales en el proceso de obtención y de renovación del Sello de Excelencia 400+ de la European Foundation for Quality Management (EFQM) en los años 2016 y 2018 y en la concesión de la Marca Madrid Excelente desde el año 2016, en la que se ha ido incrementando la puntuación obtenida, gracias, entre otros aspectos a los temas de igualdad y responsabilidad social de la Entidad.

Además, el Colegio dispone de una Política de Calidad, incluida en el marco del antiguo Sistema de Calidad implementado hace años, de una Política Ambiental, de unos estatutos y de un Código Deontológico de la profesión y otro de Buen Gobierno, todos ellos publicados en la página web, que garantizan que la organización dispone de las herramientas para realizar las actuaciones necesarias para que la Entidad actúe de forma íntegra y responsable.

Con la base de este Plan mientras se ha estado elaborando, la Entidad ha seguido trabajando, realizándose algunos cambios y elaborando el nuevo Protocolo de actuación ante el acoso, y la carta de compromiso del Colegio con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La voluntad de contar con la participación de los RRHH en el diseño de medidas a implantar ha sido seña de identidad del Colegio durante todo su recorrido. De este modo, las medidas consensuadas son siempre ajustadas a la particularidad de las/os trabajadoras/os que integran la plantilla, dado que ésta varía con los años y las necesidades son cambiantes por lo que deben ser nuevamente concretadas, para responder a dichos cambios.

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El COLEGIO PROFESIONAL DE FISIOTERAPEUTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID es un Colegio Profesional para la representación de los profesionales y sociedades del ámbito de la Fisioterapia, tanto a nivel autonómico como a nivel nacional (a través del Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas de España), cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- A) Con respecto a la profesión: Ordenar, en el ámbito de su competencia, la actividad profesional de los colegiados, velando por la formación, la ética y la dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los usuarios.
- B) Con respecto a las instituciones: 1. La Representación y defensa de la profesión ante la Administración y otras instituciones y el ejercicio de las acciones que sean procedentes. 2. Colaborar con los poderes públicos mediante la realización de actividades relacionadas con sus fines, que le sean solicitadas o acuerdo por propia iniciativa. 3. Participar en materias propias de la profesión, tanto en los órganos consultivos de la Comunidad de Madrid como en los organismos interprofesionales.
- C) Con respecto a los colegiados: 1. Adoptar las medidas conducentes a evitar y perseguir el intrusismo profesional y la competencia desleal. 2. Procurar la armonía y colaboración entre los colegiados impidiendo la competencia desleal entre los mismos. 3. Intervenir, previa solicitud, en vías de conciliación o arbitraje en las cuestiones que se susciten entre los colegiados, o entre estos y sus pacientes.
- D) Con respecto a la formación: 1. Asegurar la representación de la Fisioterapia en los consejos sociales y patronatos universitarios. 2. Colaborar con las entidades de formación de los futuros titulados en la mejora de los estudios y en su preparación. 3. Organizar y promover actividades y servicios comunes de interés para los colegiados, de carácter profesional, formativo, cultural, asistencial, etc.

Para el desarrollo de sus actividades, cuenta con una sede en propiedad en la calle José Picón nº 9 de Madrid con 645 m² dividida en 2 plantas, en la que dispone de un aula con capacidad para 30-45 personas y un salón de actos para 80/90 personas, a la que hay que añadir un aula adicional, adquirida en 2016, que puede ser alquilada, además de utilizada para los cursos organizados por el Colegio.

Las actividades del Colegio son supervisadas por la Junta de Gobierno que está formada por 14 personas, que tomaron posesión de sus cargos en el Colegio en el mes de octubre del año 2018 y cuyo mandato está previsto que finalice en octubre de 2022, una vez agotado su periodo de cuatro años. Las personas que ocupan los cargos se pueden ver en la página web del Colegio. Como se puede apreciar en el organigrama siguiente, existen dos niveles organizativos en el plano directivo. Los recursos humanos del Colegio están compuestos con una plantilla de personas comprometidas con la labor que desempeñan que se desglosa de la siguiente manera tal y como se aprecia en el organigrama:

- Un primer nivel compuesto por los órganos de decisión del Colegio, entre los que se encuentran la Asamblea General (todos los colegiados) y la Junta de Gobierno, que está formada por 14 personas: Decana, Vicedecano, Secretaria General, Vicesecretario, Tesorera, Vocales y Suplentes
- Un segundo nivel, formado por la Gerencia, que se apoya en el Responsable del Área Económica, encargado de la gestión y supervisión directa de los Servicios Generales

. El desglose de los RRHH es:

- 1 Secretaria General (perteneciente a la Junta de Gobierno)
- 1 Gerente, que junto con el anterior forman el Equipo de Dirección.
- 1 Responsable del Área Económica.
- 1 Responsable de Biblioteca
- 8 Administrativas/os.
- 1 Encargada de limpieza.

En el año 2017 se formuló la última versión de Misión, Visión y Valores del Colegio, que surge de una revisión de la versión anterior de 2013 y de la reflexión realizada tras la última evaluación EFQM y van a ser revisadas en 2021, para adaptarlas a la nueva filosofía del Modelo de Excelencia EFQM 2020.

Esta versión, actualmente en vigor, y pendiente de revisión, está alineada con sus fines, desarrollados en sus estatutos, y que se ha incluido en la página web, es la siguiente:

Propósito:

El Ilustre Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid es uno de los colegios profesionales sanitarios con más personas colegiadas del territorio nacional. Tiene vocación de servicio para la ciudadanía y es garante del crecimiento de la Fisioterapia en la Comunidad de Madrid, convirtiéndose en el eje de las necesidades y demandas de la profesión. Nuestros propósitos incluyen el ser agentes líderes, capaces de orientar y modificar comportamientos y actitudes tanto en la ciudadanía como en nuestros colegiados y colegiadas, a partir de desarrollar un entorno igualitario y motivador, que fomente el trabajo en equipo, la innovación y el desarrollo de la profesión, así como garantizar y salvaguardar una fisioterapia de calidad hacia la comunidad, una representación eficaz de los y las profesionales y ser motor de innovación de nuestro cuerpo de conocimiento.

Tanto por parte de su Junta de Gobierno como de las personas que trabajan en la Institución, destaca su visión integradora y de cooperación entre todas las personas intervinientes en la atención a la ciudadanía, en general, y a las personas colegiadas.

La calidad en los servicios que presta se convierte en el centro de su cultura corporativa, así como las actualizadas técnicas de gestión y el valor del capital humano de su plantilla laboral.

Para su consecución:

- Se presta atención a la ciudadanía de forma eficiente y accesible, con un modelo centrado en la excelencia en el trato, compromiso con las necesidades y expectativas de la población, garantizando la equidad, seguridad, la implicación y compromiso.
- Se orientan las acciones siempre a la obtención de los mejores resultados.
- Se cuenta con profesionales con alta cualificación y en continua formación, con gran capacidad de adaptación a los cambios e inquietud por la mejora, centrados en la efectividad en la atención, respetando la igualdad de oportunidades.
- Se trabaja para ser el centro de un ecosistema integrado con otros estamentos y proveedores de servicios, colegios profesionales, universidades, asociaciones de pacientes, etc.
- Institución comprometida con el Medio Ambiente y la sostenibilidad de nuestras actuaciones, así como buscamos la eficiencia en la gestión de los recursos.

Visión

El Colegio Profesional de Fisioterapeutas aspira a ser el referente real y reconocido de la profesión de la Fisioterapia, tanto dentro de la Comunidad de Madrid como fuera de ella; actuando como una organización:

1. Abierta e interactiva con: ciudadanos, asociaciones, universidades, administraciones públicas, proveedores, empleados y colegiados.
2. Comprometida y respetuosa tanto con las demandas sociales, individuales y colectivas como con su ecosistema.
3. Eficiente e innovadora en la gestión de sus bienes y recursos.
4. Excelente en la prestación de servicios.
5. Flexible y que se adapta a los cambios de manera rápida y eficiente
6. Que busca alianzas dentro y fuera de la Comunidad de Madrid para mejorar los productos y servicios proporcionados a sus clientes y para proyectar su imagen de organización excelente.

Valores

● *Equidad*

Compromiso a actuar asumiendo las diferencias existentes entre grupos sin importar su sexo, color, raza, religión, cultura y preferencias.

● *Compromiso*

Con la misión y visión del Colegio.

● *Transparencia*

Demostrar y dejar ver de forma clara y evidente.

● *Vocación de servicio*

Atender y ser útil a las necesidades individuales y colectivas.

● *Excelencia*

Esfuerzo continuo con el trabajo bien hecho, innovador y sostenible.

● *Coherencia*

En nuestro modo de actuación con la misión y visión del Colegio.

● *Confianza*

En las personas y su compromiso con la misión y visión del Colegio.

● *Reconocimiento*

De los aciertos y de los errores como camino para incentivar el compromiso con el Colegio y la mejora del mismo.

● *Colaboración*

Tanto interna, entre los miembros del Colegio, como hacia fuera, con organizaciones y entidades, nos permiten seguir mejorando y afianzando nuestra posición de liderazgo entre los colegios profesionales.

Además del propósito, visión y valores revisados en 2021 (que son una revisión de la última versión de la Misión, Visión y Valores del año 2017), existen unos fines definidos en el Colegio, que parten del contenido de los Estatutos del Colegio, en los que se sustenta la filosofía, los principios y las políticas de la Entidad y que proporcionan el soporte que une a toda la organización. Estos fines son los siguientes:

- Ordenación del ejercicio y representación exclusiva del mismo.
- Defensa de los derechos e intereses profesionales.
- Formación profesional permanente.
- Control deontológico y aplicación del régimen disciplinario en garantía de la sociedad.
- Promoción a nivel científico, cultural, económico y social.
- Colaboración en el funcionamiento y mejora de las distintas administraciones

En cuanto a la trayectoria del Colegio, la disciplina de Fisioterapia fue establecida como una especialización dentro de las enseñanzas de ATS desde el año 1957. Tiene, por tanto, una historia de más de 50 años como disciplina sanitaria. El 19 de abril de 1969 se crea la primera institución privada para representar a los fisioterapeutas: Asociación Española de Fisioterapeutas. Con la ley 2/1974 aparece la legislación estatal básica donde se considera oportuna y necesaria la creación de colegios profesionales que integren a los profesionales, con titulación suficiente, y que signifiquen un progreso en el ejercicio profesional y en el desarrollo de la sanidad en el ámbito de la Comunidad de Madrid. A partir del RD 2965/1980, del 12 de diciembre, las Enseñanzas de Fisioterapia desarrollaron unos planes de estudios propios, por lo que los Diplomados en Fisioterapia eran formados en una disciplina netamente independiente de la disciplina de la Diplomatura de Enfermería. El 14 de abril de 1997, se aprueba la Ley 10/1997, por la cual se crea el Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid. Esta ley se publica en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 23 de abril de ese mismo año. A partir de esa fecha, se da, legalmente, el primer paso para que en la Comunidad de Madrid el colectivo de fisioterapeutas tenga una corporación de derecho público. La Ley marca el plazo legal de seis meses para que se cree una Junta Gestora, encargada de convocar elecciones y cree unos estatutos que regulen el funcionamiento de la Institución.

En ese momento, de la delegación autonómica de la Asociación Española de Fisioterapeutas se nombra una Junta Gestora, la cual se constituyó el 14 de mayo del 1997. Presidiendo esa Junta Gestora se encontraba la actual colegiada nº 1, D^a Cecilia Conde Eterra. El 28 de mayo del 1997, se crea la primera Asamblea Constituyente la cual convoca elecciones para el mes de junio de ese mismo año. Se presentan dos candidaturas para cubrir todos los cargos que estipulan los primeros estatutos y tras la votación resulta ganadora la candidatura encabezada por la colegiada nº 18, D^a Ana Zarza Stuyck. Esta legislatura concluye el 28 de junio del 2001, tomando el relevo la representada por el colegiado D. Julián Suárez - Lledó Alemany. El mismo dimite el 27 de septiembre del 2001 y será en octubre del 2001 cuando la, hasta entonces vicedecana, D^a Gracia Vázquez Agudo, pase a ocupar el cargo de Decana, quien ostentará su representación hasta el mes de noviembre del 2003. El 27 de noviembre del 2003, se produce un nuevo relevo en la Junta de Gobierno tras ganar las elecciones, casi con la totalidad de la candidatura encabezada por el colegiado nº 257, D. Javier Sainz de Murieta Rodeyro. Su representación termina por sentencia judicial de fecha 15/03/06.

En el mes de septiembre se vuelven a convocar elecciones y resulta ser reelegido con un renovado equipo D. Javier Sainz de Murieta Rodeyro quien representó a nuestra Institución hasta el 7 de octubre del 2010, fecha en la cual toma posesión como nuevo Decano D. Carlos Valiente Sigüero para una nueva

legislatura, tras ganar las elecciones en el proceso electoral convocado el 2 de octubre del 2010. El 25 de septiembre del 2014, tras la convocatoria de un nuevo proceso electoral, toma posesión como nuevo Decano D. Jose Antonio Martín Urrialde para una nueva legislatura durante los años 2014 – 2018.

El 25 de abril del 2017 tuvo lugar la presentación del libro “Historia de la Fisioterapia Madrileña”, libro editado por la Institución colegial. Si desea consultar dicho libro puede hacerlo a través de la Plataforma del Conocimiento Compartido en la sección de Biblioteca.

El 24 de octubre del 2018, tras la convocatoria de elecciones el 6 de octubre de 2018, toma posesión como Decana Dña. Aurora Araújo Narvárez que afrontará la nueva legislatura durante los años 2018-2022.

En cuanto a premios y certificaciones, el Colegio comenzó su viaje a través de la calidad y la excelencia con el diseño e implementación de un Sistema de Calidad según ISO 9001, que empezó a definirse en el año 2006 y fue certificado a finales de ese mismo año. El Sistema de Gestión de la Calidad estuvo certificado hasta 2016, pero a pesar de no mantener su certificación, se ha ido revisando y renovando periódicamente hasta el día de hoy, incorporando nuevos elementos vinculados con los modelos de excelencia y constituyendo la base del Sistema de gestión del Colegio. El Colegio continuó su viaje hacia la Excelencia mediante la implantación de los requisitos del Modelo de Excelencia a partir de finales del año 2008 y que concluyó con la obtención del Sello de Compromiso con la Excelencia en el año 2009. Desde el primer contacto con el Modelo, se empiezan a desarrollar acciones y planes enfocados a la progresiva implantación de sus requisitos, realizando una primera autoevaluación en enero del año 2009 en la que se alcanza una puntuación por encima de los 300 puntos. A partir de ese momento, la implantación del Modelo de Excelencia se ha ido desarrollando de forma gradual en la organización y, simultáneamente, con la actualización y mejora del Sistema de Calidad, incluyendo la adaptación a la nueva ISO 9001:2008, llevó a cabo nuevas autoevaluaciones a finales de los años 2011 y 2013, en la que la Entidad alcanzó de nuevo un nivel de Excelencia por encima de los 300 puntos que avala su rápida adopción y el compromiso real con los requisitos del Modelo. En 2012 obtuvo el reconocimiento a sus esfuerzos mediante la concesión del Sello de Excelencia 300+, que renovó en 2014. En 2016 obtuvo el Sello 400+ dentro del Reconocimiento a la Excelencia, que renovó en 2018 y que pretende renovar de nuevo en 2021, para proseguir con su camino ascendente en la senda de la excelencia y seguir siendo un referente para los colegios profesionales. Asimismo, se consiguió la concesión de la Marca Madrid Excelente en el año 2016 y se ha ido renovando cada año, incrementando el nivel de Excelencia del Colegio, así como la puntuación obtenida.

Además, en 2013 el Colegio se adhirió al Pacto Mundial de Sostenibilidad Empresarial de Naciones Unidas como parte de su plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y comenzó a elaborar Memorias RSC y certificar por un tercero que las memorias elaboradas y la Entidad cumplen con los criterios de RSC que establece la Global Reporting Initiative (GRI), promoviendo de este modo también la transparencia del Colegio.

Finalmente, en 2020 obtuvo el Identificativo Garantía.Madrid, concedido por la Fundación Madrid por la Competitividad por las medidas adoptadas, por el compromiso extraordinario demostrado y por la actividad solidaria ejercida en la prevención y minimización de los riesgos provocados por el COVID-19.

Adicionalmente, la Entidad ha recibido premios y menciones, tanto a la propia Institución como a los trabajos realizados.

El Colegio ha demostrado, en los últimos años, una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, el Colegio declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

El Colegio entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

PREPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundamentos

La Constitución española, en su **artículo 14**, indica que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El **artículo 9.2** señala, por otra parte, 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 todos los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social”.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta Ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, asimismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2). Asimismo, en el año 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, que ha introducido modificaciones en la Ley de Igualdad, que afectan a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y que entrarán en vigor de forma progresiva.

Es, pues, por un lado, el cumplimiento de la primera exigencia y el interés del Colegio por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, la filosofía de un más allá de lo que exige la normativa vigente, ya que el tamaño del Colegio está lejos del exigido para la obligatoriedad de un plan, el que motiva y explica la elaboración del nuevo Plan de Igualdad del Colegio.

Para facilitar la labor de diagnóstico de la situación, y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, el Colegio ha contado con la empresa QUALIA INNOVACIÓN Y GESTIÓN, que ha asistido y asesorado al Colegio durante el proceso de análisis de la información y de elaboración, así como en la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

La representación esquemática de la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad del Colegio es el siguiente:



Proceso de elaboración

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real del Colegio en materia de género, mediante la recopilación de información a través de encuestas y de diversas reuniones con el personal de la Entidad, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado áreas susceptibles de ser mejoradas en aspectos relacionados, directa e indirectamente, con la igualdad de oportunidades.

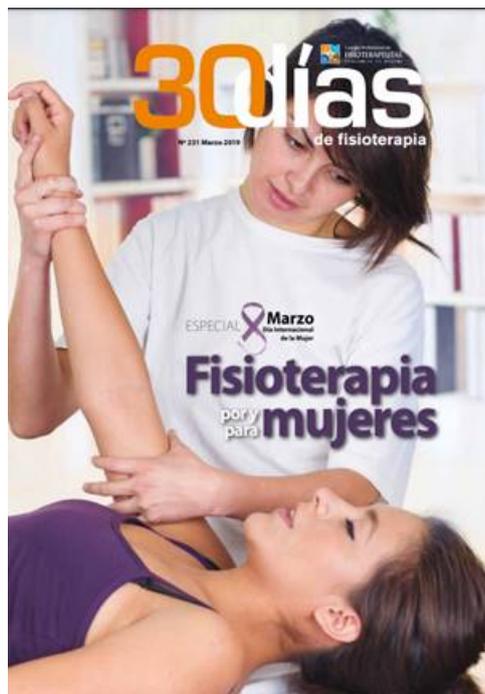
Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del Colegio. Así, se ha incidido expresamente en la **estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.**

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el Colegio.

- El Colegio participó en la entrega de premios del Observatorio Español contra le LGBTFOBIA- Colegas Confederación Española, a los Premios Rainbow 2019, galardón que se otorga a personalidades, organismos e instituciones que han demostrado su incansable lucha por los derechos de la comunidad LGTB.
- El Colegio lleva aplicando, desde hace años, medidas para la conciliación familiar, facilitando las mismas en todo momento.
- Asimismo, ha venido participando en las ediciones del Congreso de Por y Para las mujeres, organizado conjuntamente con el Colegio Profesional de Farmacéuticos y de Odontólogos.



- Se han dedicado artículos y publicaciones especiales dedicados a la mujer



- Se ha cambiado el color del logo en nuestras RRSS en temas relacionados con la mujer, por el Día Internacional de la Mujer:



- Y se hacen acciones especiales en los Días Internacionales de la Mujer



8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El Colegio reivindica una mayor presencia de la mujer fisioterapeuta en la gestión

La Institución colegial destaca la importancia de la formación en alta gestión y lamenta la ausencia de programas específicos en los grados universitarios sanitarios. Aunque en el ámbito público la contratación de mujeres es superior, en el sector privado la situación favorece a los hombres.

[Ver más](#) ▶

- Se realizó la grabación de un vídeo sobre el papel de la mujer en Fisioterapia: Fisioterapia y mujeres - Día Internacional de la Mujer - YouTube
- Se ha participado repetidamente en actividades focalizando el papel de la mujer



Notici@s
 Colegio Profesional de FISIOTERAPEUTAS
 COMUNIDAD DE MADRID

jueves, 14 de febrero de 2019

[HEMEROTECA](#)
 [ÚLTIMA EDICIÓN](#)
 [SUSCRIPCIÓN alta/baja](#)

[Accede a nuestra web de FORMACIÓN PARA FISIOTERAPEUTAS](#)
 App para iOS y Android en tu móvil o tablet

ACTUALIDAD

11 DE FEBRERO

El CPFCM celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Con motivo de la conmemoración, llevó a cabo una campaña en sus redes sociales, en las que difundió una entrevista con la fisioterapeuta investigadora Patricia Martín Casas, así como algunas de las frases más célebres de grandes figuras femeninas de la Ciencia.


 "Un científico cree en ideas, no en personas"
 María Curie

La brecha de género en los sectores de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM) persiste desde hace años en todo el mundo. A pesar de que la participación de las mujeres en las carreras de grado superior ha aumentado enormemente, estas todavía se encuentran insuficientemente representadas en estos campos.

La Ciencia y la igualdad de género son vitales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos en la Agenda 2030. En los últimos 15 años, la comunidad internacional ha hecho un gran esfuerzo inspirando y promoviendo la participación de las mujeres y las niñas en la Ciencia. Sin embargo, ellas se siguen encontrando con barreras que les impiden participar plenamente en esta disciplina. De hecho, en la actualidad, menos del 30 por ciento de los investigadores en todo el mundo son mujeres.

Con el fin de lograr el acceso y la participación plena y equitativa en la Ciencia para las mujeres y las niñas, y además para lograr la igualdad de género y su empoderamiento, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió proclamar el 11 de febrero como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid (CPFCM) se sumó, el pasado lunes, a esta celebración, y llevó a cabo una campaña en sus redes sociales, en las que difundió una entrevista con la fisioterapeuta investigadora Patricia Martín Casas, así como algunas de las frases más célebres de grandes figuras femeninas en la historia de la Ciencia, entre otras Hipatia, Virginia Satir o Margaret Mead.

Podéis ver el vídeo con la [entrevista a la fisioterapeuta Patricia Casas pinchando en este enlace \(Abre nueva ventana\)](#).

[Enviar a un amigo](#)
[Imprimir noticia](#)

© Copyright Cfiomadm

- Colaboramos con el INE para dar estadísticas de la Institución, que incluyen estadísticas de género, que sirven luego para sacarlas a nivel España y formar parte de aquellas estadísticas por profesiones sanitarias

- La nueva web ha sido diseñada para que tenga lenguaje inclusivo también.
- En 2019 se llevó a cabo una revisión salarial para que no hubiera diferencias entre trabajadoras/es. Igual jornada y nivel, mismo salario.
- Hay un equilibrio entre asesores hombres y asesores mujeres, dentro de las actividades del Colegio.
- La Defensora de la Ciudadanía es mujer y el Defensor de la/del Colegiada/o hombre.
- Se ha establecido y formalizado el registro salarial medio de la plantilla del Colegio.
- Realización de un estudio con respecto a la representación femenina en el Consejo General de Colegios de Fisioterapia de España (CGCFE) y en los propios colegios profesionales, del que nos hicimos eco en los medios de comunicación colegiales.

Investigación en Fisioterapia

Análisis de la representación profesional en Fisioterapia desde una perspectiva de género

Hace algunos meses, distintos colegios protestaron en diferentes canales, llegando incluso a tener representación en medios generalistas, por la poca representación femenina en cartels de congresos en cursos y congresos de Fisioterapia. Esta es una queja recurrente en la profesión. Con motivo de este 8 de marzo, desde la Junta de Gobierno de este Instituto hemos querido realizar un pequeño análisis de los datos de presencia de las mujeres en la Fisioterapia española.

Hoy en día la profesión cuenta con una mayoría de mujeres, lo que equivale a un 65,87 por ciento según los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre profesiones. Estos datos nos sitúan en otro nivel diferente. Así, las mujeres representan el 50,38 por ciento de los cargos electivos de las Juntas de Gobierno de los Colegios de Fisioterapeutas de España. Este dato, que podemos considerar que es un ideal de paridad, se ha conseguido a lo largo de la representación.

Si acercamos todavía más los datos de la representación de las mujeres en las Juntas de Gobierno de los 17 Colegios, la representación si que también ha ido en aumento. Esta situación de equilibrio se mantiene todavía en el resto de los datos de la Asamblea General del Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas de España, en la que las mujeres representan un 40,32 por ciento. Hasta aquí podemos decir que ambos sexos cuentan con una representación acorde a unos estándares de paridad. No obstante, conviene profundizar en algunos aspectos.

En una radiografía completa de la profesión, ya que estos son los datos reales de análisis que se pueden hacer, también tenemos en cuenta la Junta Permanente de la Asociación Española de Fisioterapeutas (la que las mujeres ocupan el 62,20% de los cargos) o de la Confederación Nacional de Decanos de Facultades de Fisioterapia, formada desde hace unos meses por una mujer. Por supuesto, damos un vistazo global, la representación femenina actual del Consejo de los Decanos es de un 44 por ciento y un 40 por ciento en el pasado.

La paridad, objetivo de nuestra legislación laboral, es pues un camino que a la luz de los datos, todavía ha de recorrerse en nuestra profesión. Resulta, al menos, llamativo como una mayoría de mujeres que forman parte de nuestra profesión se convierten en un número minoritario a la hora de representarla.

Los datos presentados son:

Tres colegios profesionales no alcanzan en su porcentaje de mujeres en su Junta de Gobierno, y de 17 no alcanzan su cuota en la composición de las Comisiones Permanentes de Equipamiento. Un último análisis, en la línea de lo anterior nos podría llevar a valorar la representación de las compañeras tanto en el Comité Ejecutivo del Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas de España, a calcular el porcentaje de mujeres que ostentan el cargo de decano o de presidente de sus respectivos Colegios Autónomos. En estos casos, la presencia de mujeres es de un 22,22 por ciento en el Comité Ejecutivo, y de un 37,68 por ciento cuando hablamos de decanos presentes en sus respectivos colegios, más allá de su porcentaje de mujeres presentes en la profesión, sino de una situación de paridad (objetiva y funcional).

Colgios con CP con más de un 35% de mujeres n=8

Colgios con CP con más de un 25% de mujeres n=9

	Mujeres	Hombres
Asamblea General	65,87%	34,13%
Comisiones Permanentes	43,90%	56,10%
Consejo General	40,32%	59,68%
Consejo Ejecutivo CGCFE	22,22%	77,78%
Decanos/Presidentes Colegios	37,65%	62,35%

Desglose gráfico de la representación institucional actual del colectivo de Fisioterapeutas: con una perspectiva de género.

- Se está realizando la difusión del nuevo Plan de Igualdad del Colegio, así como del protocolo de acoso elaborado en el boletín del Colegio.

El Colegio elabora su Plan de Igualdad

Para la tarde congresos por fomentar la igualdad de género se organizados entre mujeres y hombres, el Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, también, para explicar, hacer reflexionar sobre la situación actual de discriminación por razón de género.

¿Por qué? El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de género, ha elaborado un Plan de Igualdad que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la actividad profesional del Colegio.

¿Qué acciones se van a llevar a cabo? El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, a través de este Plan de Igualdad, se compromete a adoptar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de igualdad de género en el Colegio.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la igualdad de género.
- Realizar acciones formativas dirigidas a la igualdad de género.
- Realizar acciones de conciliación de la vida profesional y familiar.
- Realizar acciones de promoción de la igualdad de género.

¿Qué acciones se van a llevar a cabo? El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, a través de este Plan de Igualdad, se compromete a adoptar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de igualdad de género en el Colegio.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la igualdad de género.
- Realizar acciones formativas dirigidas a la igualdad de género.
- Realizar acciones de conciliación de la vida profesional y familiar.
- Realizar acciones de promoción de la igualdad de género.

Observatorio de Acoso y Hostigamiento

El Observatorio de Acoso y Hostigamiento del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, tiene como objetivo principal detectar, prevenir y actuar frente a los casos de acoso y hostigamiento que se produzcan en el ámbito de la actividad profesional del Colegio.

El Observatorio de Acoso y Hostigamiento del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid, se compromete a adoptar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de acoso y hostigamiento en el Colegio.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del acoso y hostigamiento.
- Realizar acciones formativas dirigidas a la prevención del acoso y hostigamiento.
- Realizar acciones de apoyo a las víctimas de acoso y hostigamiento.
- Realizar acciones de promoción de la igualdad de género.

- Se ha elaborado una campaña de apoyo al colectivo LGTBI para la semana del Orgullo que se va a desplegar en RRSS, con publicaciones diarias, en Instagram principalmente.



ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Entidad, en su centro de trabajo y se aplicarán también a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, el Colegio procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas, en materia de igualdad en el ámbito interno, fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la Entidad.

La Entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. El Colegio es la principal responsable de la ejecución del Plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la Entidad; no obstante, el Colegio puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando esta el 1 de junio de 2021, período durante el cual, el Colegio se compromete a realizar una revisión con carácter anual de su contenido y modificarlo, si es el caso. Transcurrido el plazo de 3 años el Plan será objeto de revisión o actualización completa de su contenido.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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 organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, el Colegio concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Colegio. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la Entidad.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, el Colegio pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, el Colegio declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las trabajadoras y trabajadores del Colegio se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Los Objetivos Generales de este Plan son los siguientes:

- Promover en el Colegio el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la Entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en el Colegio una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

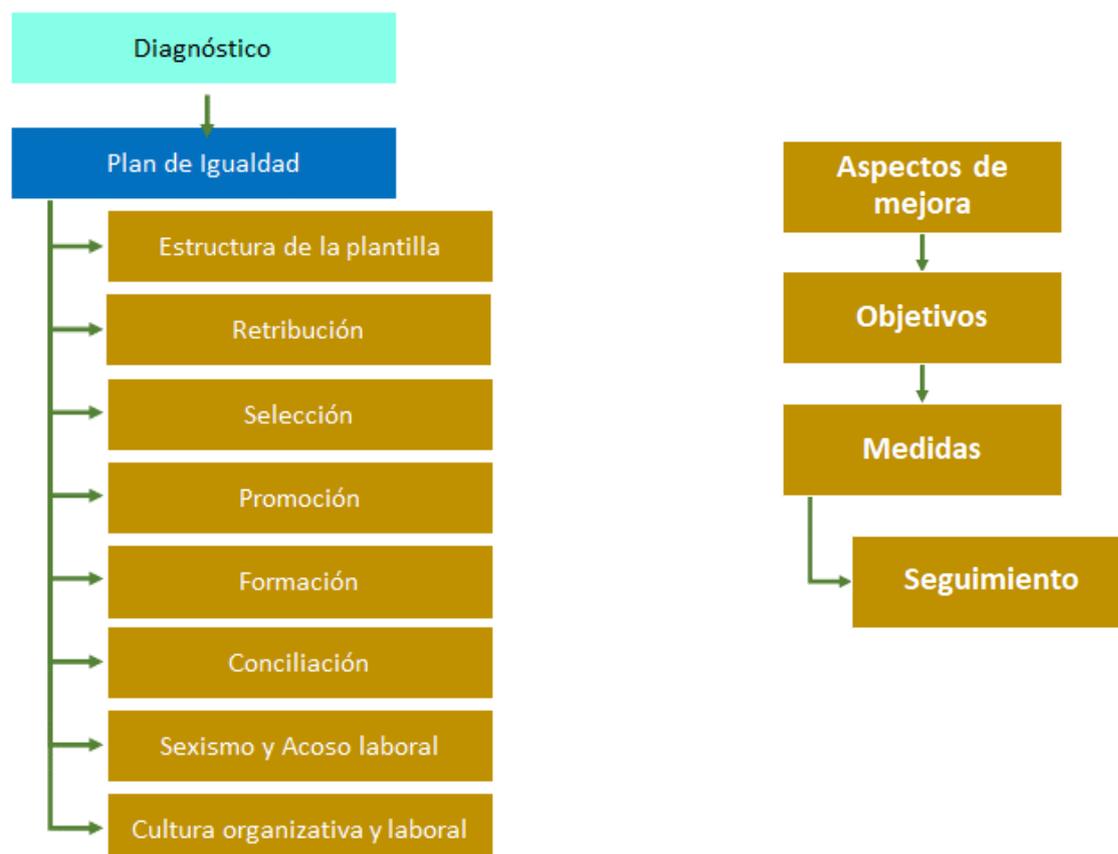
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Colegio.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la Entidad, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, el Colegio espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como generar un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo del Colegio para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y dar visibilidad a nuestro compromiso con la igualdad.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, **selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa**. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles del Colegio y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en el Colegio y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente Plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

Estructura de la Plantilla	Segregación ocupacional femenina
	Segregación vertical
Retribución	Retribución en la entidad
Selección	Acceso a la Entidad
	Proceso de Reclutamiento
Promoción	Criterios y sistema de promoción
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
	Oferta formativa
Conciliación	Flexibilidad jornada laboral
Sexismo y acoso sexual	Condiciones de trabajo
	Prevención del acoso
	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Valores y actitudes organizativas
	Responsabilidad Social

OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ACCIONES Y MEDIDAS

Estructura de la plantilla

Aspecto: Segregación ocupacional femenina

Objetivo específico: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se puede reproducir la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la Entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo, para la utilización de un lenguaje no sexista en la publicitación de los puestos	% puestos de trabajo revisados	100%	Comisión de Igualdad	Diciembre 2021

Aspecto: Segregación vertical

Objetivo específico: Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la Entidad, evitando discriminaciones en la asignación de jefaturas y puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Realizar acciones de formación y capacitación con el objeto de mejorar la cualificación de todas las mujeres con potencial	Realización de acciones de formación específicas	Acciones realizadas	Secretaría General	Diciembre 2023

Retribución

Aspecto: Retribución en la entidad

Objetivo específico: Garantizar que no existen brechas salariales para los mismos puestos, funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres dentro de la Entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Revisar con perspectiva de género la retribución en cada uno de los puestos de trabajo de la Entidad para verificar que no existen brechas salariales por cuestiones de género	% retribuciones en puestos de trabajo revisadas	100%	Secretaría General / Gerencia	Diciembre 2023

Selección

Aspecto: Acceso a la Entidad

Objetivo específico: Conseguir una mayor captación de candidaturas masculinas, no excluyendo a los hombres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la Entidad a los principios de la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
La Entidad, cuando realice solicitud de selección para cubrir un puesto utilizará criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo	% solicitudes con criterios objetivos y no discriminatorios	100%	Secretaría General / Gerencia	Diciembre 2022

Aspecto: Proceso de Reclutamiento

Objetivo específico: Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Continuar revisando la redacción e imagen de los anuncios para el reclutamiento de personal, teniendo en cuenta el enfoque de género	% de anuncios revisados	100%	Secretaría General / Gerencia	Diciembre 2023

Promoción

Aspecto: Criterios y sistema de promoción

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Tener en cuenta, en las posibles promociones dentro de la Entidad, todo lo referente a la garantía de igualdad de oportunidades de todo el personal y la no discriminación por cualquier motivo	Verificación de la igualdad de oportunidades en las promociones realizadas	% de promociones verificadas	Secretaría General / Gerencia	Junio 2024

Formación

Aspecto: Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivo específico: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la Entidad, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro del Colegio y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Continuar la formación y sensibilización a la plantilla incorporando la perspectiva de género	% de cursos realizados que incorporan la perspectiva de género	100%	Secretaría General / Gerencia	Junio 2024
Continuar la formación y sensibilización en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la Entidad	Número de cursos sobre igualdad impartidos a toda la plantilla	1 curso durante la vigencia del Plan	Secretaría General / Gerencia	Junio 2024

Aspecto: Oferta formativa

Objetivo específico: Facilitar, dentro de las posibilidades del Colegio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la Entidad, independientemente de su sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
La Entidad deberá diseñar, planificar y organizar la formación, de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la formación. Será también responsabilidad de la Entidad motivar e instar a las mujeres de la plantilla a la realización de cursos de formación	% medio de hombres y mujeres asistentes a cursos de formación	≥ 50% de mujeres	Secretaría General / Gerencia	Junio 2024
Fomento por parte de la Entidad de la asistencia a foros, congresos o mesas sectoriales dedicadas a igualdad o temas relacionados	Nº de congresos a los que el Colegio ha asistido	1 en los próximos 3 años	Junta de Gobierno / Secretaría General	Junio 2024

Conciliación

Aspecto: Flexibilidad jornada laboral

Objetivo específico: Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la Entidad y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Mantener las medidas adoptadas de conciliación realizando valoración de su incidencia	% medidas de conciliación mantenidas durante la vigencia del Plan	100%	Junta de Gobierno / Secretaría General	Junio 2024
Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente	Nº de peticiones de reducción de jornada, para quienes tengan personas dependientes	No aplica	Junta de Gobierno / Secretaría General	Junio 2024
Volver a recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa	Nueva encuesta en 2022	Encuesta realizada	Comisión de Igualdad	Diciembre 2023

Sexismo y acoso sexual

Aspecto: Sensibilización sobre acoso

Objetivo específico: Conseguir que toda la Entidad asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Elaboración y divulgación interna y externa de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Junta de Gobierno para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual	Elaboración de declaración de principios realizada y comunicación y divulgación interna y externa	Declaración de principios realizada y divulgada y comunicada interna y externa	Junta de Gobierno	Diciembre 2021
Continuar la formación y sensibilización a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo,	% personal formado/ sensibilizado en materia de acoso	100%	Secretaría General / Gerencia	Diciembre 2023

independientemente del sexo de las empleadas y empleados				
----------------------------------------------------------	--	--	--	--

Aspecto: Protocolo de actuación

Objetivo específico: Velar para que exista dentro de la Entidad un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Elaborar el Protocolo de Acoso del Colegio, incluyendo los procedimientos de queja y la denuncia, de actuación y de medidas sancionadoras	Elaboración del nuevo protocolo de acoso	Protocolo elaborado	Comisión de Igualdad	Julio 2021
Comunicar y divulgar el Protocolo de Acoso del Colegio, incluyendo los procedimientos de queja y la denuncia, de actuación y de medidas sancionadoras	Divulgación del protocolo	Colocación en el Portal de Transparencia y envío al personal	Comisión de Igualdad	Septiembre 2021
Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo	Nº de incidencias de confidencialidad en los procesos de denuncia de acoso	0	Comisión de Igualdad	Junio 2024

Aspecto: Condiciones de trabajo

Objetivo específico: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Continuar evitando marcar o acentuar estereotipos por medio de la obligatoriedad de utilizar ropa distinta para mujeres y hombres (por ejemplo, que puedan elegir entre llevar falda o pantalón) y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas	Nº de incidencias en materia de igualdad por motivos externos de diferenciación	0	Comisión de Igualdad	Junio 2024

Analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia	Realización de análisis de riesgos específicos	Análisis de riesgos específicos realizado	Secretaría General / SPA	Junio 2024
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------	--------------------------	------------

Aspecto: Prevención del acoso

Objetivo específico: Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Continuar impartiendo formación específica a la Junta de Gobierno sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	% Junta de Gobierno asistentes a cursos de formación sobre acoso	100%	Junta de Gobierno	Junio 2024

Cultura organizativa y clima laboral

Aspecto: Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivo específico: Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Organizar nuevas sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la Entidad en las que se expliquen los porqués y los objetivos del Plan de Igualdad	% personal informado sobre el Plan de Igualdad	100%	Junta de Gobierno / Secretaría General	Diciembre 2021
Potenciación de los canales internos de información permanentes sobre la igualdad de oportunidades en la Entidad y creación de	Recuerdo de la existencia del canal de denuncias	Recuerdo de la existencia del canal de denuncias realizado	Secretaría General / Gerencia	Diciembre 2021

nuevos: boletín, canal de denuncias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla				
Designar una persona o grupo responsable del Plan en la Entidad. Entre sus funciones destacarían, fundamentalmente, la de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas, y recibir denuncias sobre tratos discriminatorios en la Entidad	Designación de Responsable del Plan	Responsable designado	Comisión de Igualdad	Septiembre 2021
Reflejar abierta y explícitamente el apoyo del Colegio a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad	Colocación de resumen del Plan de Igualdad en la página web y creación de carta de compromiso de la Entidad en materia de igualdad	Resumen del Plan de Igualdad y carta de compromiso subidos a la página web	Junta de Gobierno / Gerencia	Diciembre 2021

Aspecto: Valores y actitudes organizativas

Objetivo específico: Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la Entidad, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad	Realizar una nueva encuesta de igualdad a finales de 2022	Encuesta realizada	Comisión de Igualdad	Diciembre 2022

Aspecto: Lenguaje e imagen no sexista

Objetivo específico: Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Revisión de la utilización de lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos y en todas las vías de comunicación interna o externa como la página web, Intranet, correo electrónico, informes, etc.	Creación de directrices internas sobre lenguaje no sexista y comunicación realizada interna y externamente	Directrices sobre lenguaje no sexista realizada y divulgada a toda la Entidad y al exterior	Comisión de Igualdad	Diciembre 2021
Revisión del lenguaje inclusivo utilizado en toda la normativa propia	Normativa propia revisada	100%	Comisión de Igualdad	Diciembre 2022

Aspecto: Responsabilidad Social

Objetivo específico: Asumir la responsabilidad de la Entidad en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

MEDIDAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES	PLAZOS
Proyectar una imagen por la igualdad hacia los clientes, otras entidades y empresas y la sociedad en general	Colocación de resumen del Plan de Igualdad en la página web y creación de carta de compromiso de la Entidad en materia de igualdad	Resumen del Plan de Igualdad y carta de compromiso subidos a la página web	Junta de Gobierno / Gerencia	Diciembre 2021
Mantenimiento de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y asumir los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)	Mantenimiento de la adhesión al Pacto Mundial	Adhesión al Pacto Mundial mantenida	Gerencia	Junio 2024
Validación de la Memoria RSC por un tercero para acreditar el cumplimiento con los criterios de RSC que establece la Global Reporting Initiative (GRI) por parte del Colegio	Realización con éxito de la nueva validación externa	Validación conseguida	Gerencia	Diciembre 2022
Realización de acciones de sensibilización internas y a través de la web los días 8 de marzo (Día de la Mujer), 29 de junio (LGTBI) y 25 de noviembre (violencia de género)	Realización de acciones	Al menos 1 acción realizada al año	Junta de Gobierno / Comisión de Igualdad	Diciembre 2023

Resumen de medidas

Estructura de la Plantilla

- Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo, para la utilización de un lenguaje no sexista en la publicitación de los puestos.
- Realizar acciones de formación y capacitación con el objeto de mejorar la cualificación de todas las mujeres con potencial.
- Revisar con perspectiva de género la retribución en cada uno de los puestos de trabajo de la Entidad para verificar que no existen brechas salariales por cuestiones de género.

Selección

- La Entidad, cuando realice solicitud de selección para cubrir un puesto utilizará criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.
- Continuar revisando la redacción e imagen de los anuncios para el reclutamiento de personal, teniendo en cuenta el enfoque de género.

Promoción

- Tener en cuenta, en las posibles promociones dentro del Colegio, todo lo referente a la garantía de igualdad de oportunidades de todo el personal de la Entidad y la no discriminación por cualquier motivo.

Formación

- Continuar la formación y sensibilización a la plantilla incorporando la perspectiva de género
- Continuar la formación y sensibilización en temas de igualdad de género, tanto a mujeres como a hombres de la Entidad.
- Diseñar, planificar y organizar la formación, de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la formación, así como motivar e instar a las mujeres de la plantilla a la realización de cursos de formación.
- Fomento de la asistencia a foros, congresos o mesas sectoriales dedicadas a igualdad o temas relacionados

Conciliación

- Mantener las medidas adoptadas de conciliación realizando valoración de su incidencia.
- Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente.
- Volver a recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa.

Sexismo y acoso sexual

- Elaboración y divulgación interna y externa de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Junta de Gobierno para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Continuar la formación y sensibilización a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.
- Revisar y actualizar el Protocolo de Acoso del Colegio, incluyendo los procedimientos de queja y la denuncia, de actuación y de medidas sancionadoras
- Comunicar y divulgar el Protocolo de Acoso del Colegio, incluyendo los procedimientos de queja y la denuncia, de actuación y de medidas sancionadoras
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Continuar evitando marcar o acentuar estereotipos por medio de la obligatoriedad de utilizar ropa distinta para mujeres y hombres (por ejemplo, que puedan elegir entre llevar falda o pantalón) y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas
- Analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.
- Continuar impartiendo formación específica a la Junta de Gobierno sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cultura organizativa y clima laboral

- Organizar nuevas sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la Entidad en las que se expliquen los porqués y los objetivos del Plan de Igualdad
- Potenciación de los canales internos de información permanentes sobre la igualdad de oportunidades en la Entidad y creación de nuevos: boletín, canal de denuncias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Designar una persona o grupo responsable del Plan en la Entidad. Entre sus funciones destacarían, fundamentalmente, la de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas, y recibir denuncias sobre tratos discriminatorios en la Entidad.
- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo del Colegio a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad.
- Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad.
- Revisión de la utilización de lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos y en todas las vías de comunicación interna o externa como la página web, Intranet, correo electrónico, informes, etc.

- Proyectar una imagen por la igualdad hacia los clientes, otras entidades y empresas y la sociedad en general
- Mantenimiento de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y asumir los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
- Validación de la Memoria RSC por un tercero para acreditar el cumplimiento con los criterios de RSC que establece la Global Reporting Initiative (GRI) por parte del Colegio.
- Realización de acciones de sensibilización internas y a través de la web los días 8 de marzo (Día de la Mujer), 29 de junio (LGTBI) y 25 de noviembre (violencia de género).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello el Colegio evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas. En concreto, la Entidad evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la Entidad, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si estas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido:

Comisión de Igualdad

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, la Entidad ha designado una Comisión de Igualdad, formado por la decana, secretaria general, la gerente, una persona del Área de Administración y un asesor externo, que se reunirán anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, asumiendo las labores en materia de igualdad dentro del Colegio.

En dicha reunión, la Comisión analizará la información relativa a la aplicación en la Entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en el Colegio. Estos datos serán presentados a la Junta de Gobierno, una vez al año, para su estudio y aprobación de las medidas realizadas y de los logros alcanzados.

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan de Igualdad del Colegio, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento, recabando datos de las distintas medidas y acciones realizadas en los centros. Sus funciones serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la Entidad.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Plan de Comunicación sobre Igualdad

El objetivo del Plan de Comunicación sobre Igualdad es informar a las empleadas y empleados de las medidas del Plan de Igualdad. El Colegio, consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados. Los medios y soportes que se utilizarán serán los adecuados para hacer campañas de información y divulgación para la dimensión de la plantilla actual de la Entidad. Este Plan de comunicación sobre igualdad quedará incluido en el ámbito del Plan de Comunicación interna anual del Colegio.

ANEXO I

RESULTADOS DE LA ENCUESTA AL PERSONAL POST-COVID (2020)

TELETRABAJO En primer lugar, te pedimos que valores cómo ha sido tu experiencia de teletrabajo durante el periodo de teletrabajo en confinamiento comparándola con la situación anterior

Durante el teletrabajo en confinamiento

Durante el teletrabajo en confinamiento	En relación a antes de la pandemia		
	Mejor	Igual	Peor
He podido organizar adecuadamente mi tiempo de trabajo	14.3%	71.4%	14.3%
He podido controlar mis horas de dedicación al trabajo	28.6%	14.3%	57.1%
He contado con los medios e información suficientes para realizar mi trabajo		28.6%	71.4%
He podido comunicarme de manera satisfactoria con mis superiores y con mis compañeros/as de trabajo		71.4%	28.6%
He contado con el apoyo de mi supervisor/a o de mi jefe/a cuando lo he necesitado		100%	
He contado con el apoyo y ayuda de mis compañeros/as cuando lo he necesitado	28.6%	71.4%	
He podido expresar mis dudas y preocupaciones y me he sentido escuchado/a		85.7%	14.3%
Me he sentido motivado/a para desempeñar mi trabajo	14.3%	71.4%	14.3%
He podido conciliar mi trabajo con mi vida familiar/personal	28.6%	42.9%	28.6%
Siento que la empresa valora el esfuerzo que hemos realizado entre todos y todas	14.3%	42.9%	42.9%

Queremos saber, ahora, si la VUELTA AL TRABAJO te genera una especial preocupación (más allá de una preocupación general por la situación) por el riesgo de contagio frente al coronavirus.

¿Te inquieta o preocupa mucho que...	Sí	No
la empresa no sea un espacio seguro y protegido frente al coronavirus?	42.9%	57.1%
no puedas ir y volver del trabajo de forma segura sin riesgo de contagio?	85.7%	14.3%
la posible acumulación de gente (entrada y salida, espacios comunes) no se controle de forma segura?	57.1%	42.9%
no seas capaz de aplicar las medidas de prevención durante el desarrollo normal de tu actividad?	14.3%	85.7%
haya gente en la empresa que no cumpla responsablemente las medidas de seguridad frente al coronavirus?	14.3%	85.7%
el contacto con tus compañeros/as durante el trabajo no se pueda realizar de manera segura?	28.6%	71.4%
las relaciones con personal externo a la empresa no se lleven a cabo de manera segura?	28.6%	71.4%

También te preguntamos sobre si personalmente estás especialmente preocupado/a (más allá de una preocupación general por la situación) por los cambios que se puedan producir en tu trabajo tras el confinamiento.

Me inquieta o preocupa mucho si a la vuelta al trabajo...	Sí	No
cambiará sustancialmente la forma de realizar mi trabajo		100%
aumentará mi carga y/o tiempo de trabajo	42.9%	57.1%
mis condiciones salariales empeorarán o no mejorarán lo que tenía previsto	14.3%	85.7%
me cambiarán mis horarios, turnos y/o días de descanso	28.6%	71.4%
tendré que seguir haciendo tareas en teletrabajo	28.6%	71.4%
no seré capaz de desempeñar mi trabajo como antes		100%
la relación con los mandos será más complicada		100%
me será más difícil trabajar en equipo		100%
el riesgo de quedarme sin trabajo es mayor	28.6%	71.4%

Por último, queremos saber cómo te sientes emocionalmente tras el período de confinamiento:

En las últimas semanas, te has sentido	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Muy nervioso/a			71.4%		14.3%
Tan bajo/a de moral que nada podía animarte			14.3%		71.4%
Calmado/a y tranquilo/a		71.4%	14.3%		
Desanimado/a y triste			42.9%	28.6%	14.3%
Feliz		28.6%	57.1%		
Llena/o de vitalidad			57.1%	28.6%	
Con mucha energía			57.1%	28.6%	
Agotado/a	14.3%	28.6%	42.9%		
Cansado/a	14.3%	28.6%	42.9%		

En general, dirías que tu salud es	Señala 1
Excelente	28.6%
Muy buena	14.3%
Buena	14.3%
Regular	28.6%
Mala	

ANEXO II

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE IGUALDAD (2021)

RESULTADOS GLOBALES

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

TOTALES GLOBALES

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	11	4	5	20	73,33%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	19	0	1	20	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	20	0	0	20	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?	0	19	1	20	0,00%
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	15	4	1	20	78,95%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	12	6	2	20	66,67%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	2	14	4	20	12,50%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	14	2	4	20	87,50%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	9	7	4	20	56,25%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	12	7	1	20	63,16%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	2	11	7	20	15,38%
15. En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	11	7	2	20	61,11%

	Personal en la entidad	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	21	20	95,24%

RESULTADOS TOTALES DE MUJERES

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

TOTALES MUJERES

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la institución a la plantilla?	7	2	3	12	77,78%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	11	0	1	12	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	12	0	0	12	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?	0	11	1	12	0,00%
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	9	2	1	12	81,82%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	7	3	2	12	70,00%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	1	8	3	12	11,11%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	8	1	3	12	88,89%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	4	4	4	12	50,00%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	8	3	1	12	72,73%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	0	8	4	12	0,00%
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	8	3	1	12	72,73%

	Mujeres en la entidad	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	12	12	100,00%

RESULTADOS TOTALES DE HOMBRES

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

TOTALES HOMBRES

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la institución a la plantilla?	4	2	2	8	66,67%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	8	0	0	8	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	8	0	0	8	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?	0	8	0	8	0,00%
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	6	2	0	8	75,00%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	5	3	0	8	62,50%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	1	6	1	8	14,29%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	6	1	1	8	85,71%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	5	3	0	8	62,50%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	4	4	0	8	50,00%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	2	3	3	8	40,00%
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	3	4	1	8	42,86%

	Hombres en la entidad	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	9	8	88,89%

RESULTADOS TOTALES DE JUNTA DE GOBIERNO

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

TOTALES JUNTA DE GOBIERNO

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	5	3	4	12	62,50%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	12	0	0	12	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	12	0	0	12	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?	0	12	0	12	0,00%
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	11	1	0	12	91,67%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	9	2	1	12	81,82%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	2	10	0	12	16,67%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	11	0	1	12	100,00%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	9	2	1	12	81,82%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	6	6	0	12	50,00%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	2	6	4	12	25,00%
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	7	4	1	12	63,64%

	Personal en Junta de Gobierno	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	13	12	92,31%

RESULTADOS DE MUJERES DE JUNTA DE GOBIERNO

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

MUJERES JUNTA DE GOBIERNO

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	2	1	2	5	40,00%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	5			5	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	5			5	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?		5		5	
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	5			5	100,00%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	4		1	5	80,00%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	1	4		5	20,00%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	5			5	100,00%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	4		1	5	80,00%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	3	2		5	60,00%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?		4	1	5	
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	4	1		5	80,00%

	Mujeres en Junta de Gobierno	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	5	5	100,00%

RESULTADOS DE HOMBRES DE JUNTA DE GOBIERNO

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

HOMBRES JUNTA DE GOBIERNO

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	3	2	2	7	42,86%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	7			7	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	7			7	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?		7		7	
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	6	1		7	85,71%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	5	2		7	71,43%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	1	6		7	14,29%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	6		1	7	85,71%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	5	2		7	71,43%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	3	4		7	42,86%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	2	2	3	7	28,57%
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	3	3	1	7	42,86%

Hombres en Junta de Gobierno	Total encuestas cumplimentadas	%
8	7	87,50%

Grado de Respuesta

RESULTADOS TOTALES DE PLANTILLA

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

TOTALES PLANTILLA

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	6	1	1	8	85,71%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	7	0	1	8	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	8	0	0	8	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?	0	7	1	8	0,00%
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	4	3	1	8	57,14%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	3	4	1	8	42,86%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?	0	4	4	8	0,00%
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	3	2	3	8	60,00%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	0	5	3	8	0,00%
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	6	1	1	8	85,71%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?	0	5	3	8	0,00%
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	4	3	1	8	57,14%

	Personal en plantilla	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	8	8	100,00%

RESULTADOS TOTALES DE MUJERES EN PLANTILLA

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

MUJERES PLANTILLA

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	5	1	1	7	71,43%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	6		1	7	85,71%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	7			7	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?		6	1	7	
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?	4	2	1	7	57,14%
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?	3	3	1	7	42,86%
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?		4	3	7	
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?	3	1	3	7	42,86%
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?		4	3	7	
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	5	1	1	7	71,43%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?		4	3	7	
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?	4	2	1	7	57,14%

	Mujeres en plantilla	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	7	7	100,00%

RESULTADOS TOTALES DE HOMBRES EN PLANTILLA

RESULTADOS DE ENCUESTA DE IGUALDAD

HOMBRES PLANTILLA

Año: 2021

PREGUNTAS

	SI	NO	Ns / Nc	Cantidades	% (SI)
1.¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones/instrucciones de la Institución a la plantilla?	1			1	100,00%
2.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de la Institución?	1			1	100,00%
3.¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?	1			1	100,00%
4.¿Crees que existen diferencias salariales por razón de sexo?		1		1	
5.¿Se favorece la conciliación de la vida personal familiar y laboral?		1		1	
6.¿Conoces las medidas de conciliación que se aplican en el Colegio?		1		1	
8.¿Conoces alguna situación, en la que haya habido dificultades para solicitar las medidas de conciliación, o para ser concedidas?			1	1	
10.¿Crees necesario llevar a cabo desde la empresa, medidas que impulsen la corresponsabilidad familiar?		1		1	
11.¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?		1		1	
12.¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte, en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?	1			1	100,00%
14.¿Sabes si en la Institución se analiza la salud laboral y prevención de riesgos en función del sexo?		1		1	
15.En tu opinión, ¿es necesario un plan de igualdad en el Colegio?		1		1	

	Hombres en plantilla	Total encuestas cumplimentadas	%
Grado de Respuesta	1	1	100,00%

ANEXO III

ENCUESTA PERSONAL 2020

Recursos Humanos

	1	2	3	4	5		
Opinión comparativa con otros centros de trabajo			2		4	4,33	
Grado de recomendación para trabajar en el Colegio			1	3	2	4,17	4,25

Reconocimiento y Dirección

GERENTE

	1	2	3	4	5		
Conoce bien mi trabajo			1	2	3	4,33	
Es accesible cuando se ha de comunicar con ella				1	5	4,83	
Me ayuda cuando lo necesito				1	5	4,83	
Me exige de forma razonable			2	3	1	3,83	
Delega y da confianza		1	1	1	3	4,00	
Conoce el desarrollo de la actividad laboral colegial					6	5,00	
Da buen ejemplo					6	5,00	
Motiva al equipo para mejorar sus habilidades y conocimientos		1	2	1	2	3,67	
Toma decisiones de forma eficaz			1	2	3	4,33	
Informa sobre la puesta en marcha y desarrollo de nuevos proyectos		1	3		2	3,50	4,33

SECRETARIA GENERAL

	1	2	3	4	5	
Conoce bien mi trabajo		2	3		1	3,00
Es accesible cuando se ha de comunicar con ella			1	1	4	4,50
Me ayuda cuando lo necesito				2	4	4,67
Me exige de forma razonable			3	2	1	3,67
Delega y da confianza			3	2	1	3,67
Conoce el desarrollo de la actividad laboral colegial			4	1	1	3,50
Da buen ejemplo			1	1	4	4,50
Motiva al equipo para mejorar sus habilidades y conocimientos		2	2	1	1	3,17
Toma decisiones de forma eficaz			2	2	2	4,00
Informa sobre la puesta en marcha y desarrollo de nuevos proyectos		2	3	1		2,83
						3,75

Relación con la Alta Dirección (miembros Junta de Gobierno)

	1	2	3	4	5	
Accesibilidad de la alta Dirección para comunicarse con ellos		1	2	2	1	3,50
Liderazgo de la alta Dirección (instrucciones claras sobre tus tareas)		2	2	2		3,00
Relación con la alta Dirección del Colegio		1	4	1		3,00
Resolución de problemas por parte de la alta Dirección			3	2	1	3,67
¿Crees que conocen el trabajo que ejecutas y reconocen el mismo?	1	2	2	1		2,50
¿Tienen en cuenta las sugerencias, propuestas, etc. de mejora que el personal propone?		1	1	3	1	1,17
Implican al personal en nuevos proyectos		1	4	1		4,67
						3,07

Relaciones entorno

	1	2	3	4	5	
La relación con los compañeros es			1	1	4	4,50
La designación de tareas de los trabajadores	1		2	2	1	3,33
La ayuda de los compañeros en caso de necesitarla			2		4	4,33

Los equipos de trabajo para desarrollar el trabajo diario (ordenadores, fotocopiadoras, impresoras,...)		2	2	2	4,00
Las condiciones ambientales (climatización, espacio,...)	1	1	2	2	3,83
La información de la que se dispone para la realización del trabajo y los sistemas existentes (servidor, archivos de documentación, email,...)		3	2	1	3,67
El nivel de conocimiento y entendimiento de la Misión y Visión del Colegio		3	1	2	3,83
El grado de asunción por parte del personal de los Valores del Colegio		2	3	1	3,83
					3,92

Valora la información recibida sobre los riesgos laborales concernientes a tu puesto de trabajo.

	1	2	3	4	5	
¿He sido formado/a en la descripción de los posibles riesgos laborales inherentes a mi puesto?				1	5	4,83
¿He sido formado/a en la prevención de posibles accidentes en mi lugar de trabajo?			1		5	4,67
¿Conozco los protocolos a activar en caso de accidente de trabajo?			1	2	3	4,33
						4,61

Otras cuestiones

	1	2	3	4	5	
Jornada laboral que realizo			1	1	4	4,50
Formación recibida	1		4		1	3,00
Salario		2	1	2	1	3,33
Beneficios sociales			1	3	2	1,50
Conciliación vida familiar			3		3	4,00
						3,27

3,89