

# Informe

## Diagnóstico sobre la plantilla participante

Protocolo para la igualdad de las personas  
trabajadoras del Consejo General del  
Trabajo Social

 Consejo General  
del Trabajo Social



 Albelia  
CONSULTORA

ALBELIA CONSULTORA

20 septiembre-18 noviembre 2021.

Trabajo de campo:

Consulta auto aplicada telemáticamente en plataforma on-line Albelia Consultora

Del 6 al 28 de octubre de 2021

Análisis y elaboración de medidas:

Del 28 de octubre al 18 de noviembre de 2021 full-time

Diseño y maquetación:

Albelia Consultora

[www.infoalbelia.com](http://www.infoalbelia.com)

Diagnóstico realizado por encargo de:

CONSEJO GENERAL DE TRABAJO SOCIAL (Madrid)

Noviembre 2021

# Informe

## Diagnóstico sobre la plantilla participante

Protocolo para la igualdad de las personas  
trabajadoras del Consejo General del  
Trabajo Social



## PRESENTACIÓN

¡Hola!

Tienes ante ti un Informe que analiza, de manera descriptiva y exploratoria, a parte de la plantilla que conforma el Consejo General del Trabajo Social, concretamente:

- Integrantes de la Junta de Gobierno (12 personas).
- Personal técnico (5 personas)

En este diagnóstico se recoge, sobre todo, la situación y demandas relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres que han expresado las personas participantes. Con la finalidad de poder elaborar unas líneas de acción o ejes estratégicos para poner en marcha Protocolo para la Igualdad dirigido a la plantilla.

Los Protocolos para la Igualdad son documentos que vinculan internamente a las organizaciones, donde se fija un compromiso deontológico para desarrollar, impulsar y poner en marcha medidas para la igualdad que no se incardinan en un Plan de Igualdad formalizado y negociado. Por tanto, son documentos que no tienen un carácter legal obligatorio pero que visibilizan el compromiso de una organización y la sitúan con respecto a las políticas sociales de igualdad de oportunidades.

Presenciamos en la actualidad relatos que, en muy poco tiempo, laceran ese progreso argumentado que no hay necesidad de leyes de igualdad y de planes de igualdad al señalar que se vulnera el artículo 14 de la Constitución Española (es preciso recordar que las leyes se realizan para obtener resultados en la práctica. reconocer la igualdad ante la ley, es un paso necesario para poder trabajar en los obstáculos que impiden que, dicha igualdad reconocida, se materialice en la vida cotidiana. de poco sirve una norma declarativa que formalmente reconozca derechos si después tales derechos no pueden desplegarse) perjudicando a los hombres y beneficiando a las mujeres.

Desde el punto de vista técnico, este argumento profundiza en la desigualdad, al generar inconscientemente la creencia de que las mujeres, como grupo sociológico, están siendo beneficiadas injustamente por las leyes, dando a entender así implícitamente que no existen desigualdades sociales de partida.

La defensa de la igualdad no puede ser entendida sin considerar el consenso internacional, empíricamente contrastado, de la existencia y persistencia de factores sociales de desigualdad por razón de sexo que lastran las oportunidades. Las leyes responden a estas situaciones. La negación de las desigualdades sociales contribuye, por tanto, al refuerzo de estas. Hoy en día, las redes sociales tienen influencia en la conformación de opinión, es preciso recordar que las leyes de igualdad y sus instrumentos como los planes para la igualdad efectiva, tratan de corregir discriminaciones sociales de partida y que su foco son las discriminaciones persistentes y que éstas afectan no homogéneamente pero sí en mayor medida a las mujeres como “grupo social” precisamente por la conexión socioantropológica con normas, valores, estereotipos, expectativas sociales que solidificaron desigualdades de género por razón de sexo.

La “equidistancia” sobre la situación de mujeres y hombres hace que sea posible fijar la creencia de que la igualdad de oportunidades no es necesaria puesto que mujeres y hombres trabajan y se comportan igual, sin tener en cuenta el contexto social en el que mujeres y hombres desarrollan tales oportunidades. La equidistancia ignora el contexto que origina desiguales situaciones sociales que viven y pueden vivir mujeres y hombres y hace posible que, bajo una apariencia de igualdad, se mantengan las desigualdades por razón de sexo.

La Igualdad es un principio relacional y vinculante. Parte de una equivalencia en derechos y deberes sociales, que sin embargo se ve obstaculizada y se desequilibra en la práctica cotidiana por multiplicidad de factores de origen discriminatorio.

Dicho lo anterior, la Igualdad es entendida en este informe, como un principio relacional y vinculante. Parte de una equivalencia en derechos y deberes sociales, que sin embargo se ve obstaculizada y se desequilibra en la práctica cotidiana por multiplicidad de factores de origen discriminatorio que hacen complejo disponer de las mismas oportunidades, trato y consideración; así, la igualdad trasciende al aspecto meramente jurídico-normativo y se vincula con los lazos sociales -proceso de construcción cotidiana de relaciones- que establecen los grupos sociales entre sí. El conocimiento sobre tales “lazos” se construyen desde “bases de igualdad” o no lo hacen es lo que hace vinculante al principio de igualdad y sus herramientas.

Este Informe tiene por objeto visibilizar tales “lazos” (dinámicas de igualdad/desigualdad) en el Consejo General Comprobar la existencia (o no) de brechas, sesgos y diferenciales de género de la plantilla participante para poder sugerir líneas de acción a través de un [Protocolo para la Igualdad](#). Se parte de la circunstancia de que el sector del Trabajo Social se caracteriza por estar altamente feminizado, no sin cierta complejidad en la aplicación del “enfoque de género” que lleva, en algunos casos, a pensar que por estar feminizado no necesita políticas de igualdad y que *“destinar proyectos o recursos a mujeres con dificultades sociales, de por sí, es trabajo con enfoque de género”* (Tobias Olarte, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en trabajo social: debilidades y fortalezas. *ehquidad international welfare policies and social work journal* n° 10 / july 2018).

Un sector profesional feminizado no implica necesariamente que sea un sector comprometido con la igualdad. “Aterrizar” sobre el terreno es lo que va a permitir conocer la profundidad de la cultura de igualdad en una institución.

Por ello, desde el Trabajo Social, la igualdad sirve como marco interpretativo pues ayuda a comprender el significado que adquiere el contexto sociológico en la construcción de los problemas sociales que afectan a la vida de las mujeres y hombres, pero sobre todo para visibilizar que un sector feminizado no necesariamente implica que sea un sector comprometido con la igualdad. En los sectores profesionales altamente feminizados se tiende a decir que dichas brechas no concurren o no proceden o que si hay más mujeres no es posible la infrarrepresentación femenina en puestos directivos, o el acoso o las dificultades para poder conciliar.

Es preciso “aterrizar” sobre el terreno para comprobarlo y valorar si hay similitud o disimilitud con respecto al principio de igualdad, valorar qué información disponen, en este caso, las personas participantes para poder elaborar un Protocolo de Igualdad, qué tipo de conocimiento tienen sobre su propia organización y confrontar finalmente si existen o no “brechas” entre mujeres y hombres, por pocos

que estos últimos sean. Esta es la finalidad de este trabajo, que debe ser interpretado como una buena práctica en materia de Igualdad por parte del Consejo General del Trabajo Social.

Finalmente, el presente documento forma parte de los acuerdos iniciales entre Iniciativas CSE y el Consejo General y posteriormente derivado el trabajo a Albelia Consultora para su realización, en septiembre de 2021.

Albelia Consultora es una microempresa familiar con 25 años de trayectoria, que desarrolla diferentes proyectos sociales con la mirada puesta en la igualdad de oportunidades.

En consecuencia, este trabajo ha sido elaborado por Albelia Consultora para el Consejo General del Trabajo Social en el marco del proceso de elaboración de su [Protocolo para la Igualdad](#).

Albelia Consultora  
[www.infoalbelia.com](http://www.infoalbelia.com)



En Ávila, 18 de noviembre de 2021

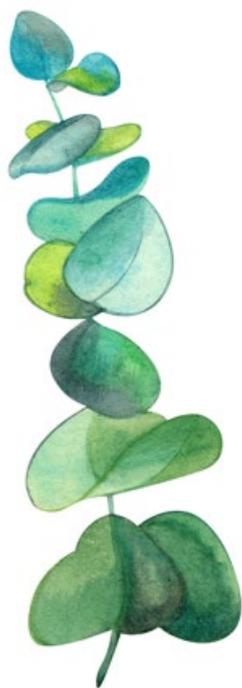


# ÍNDICE

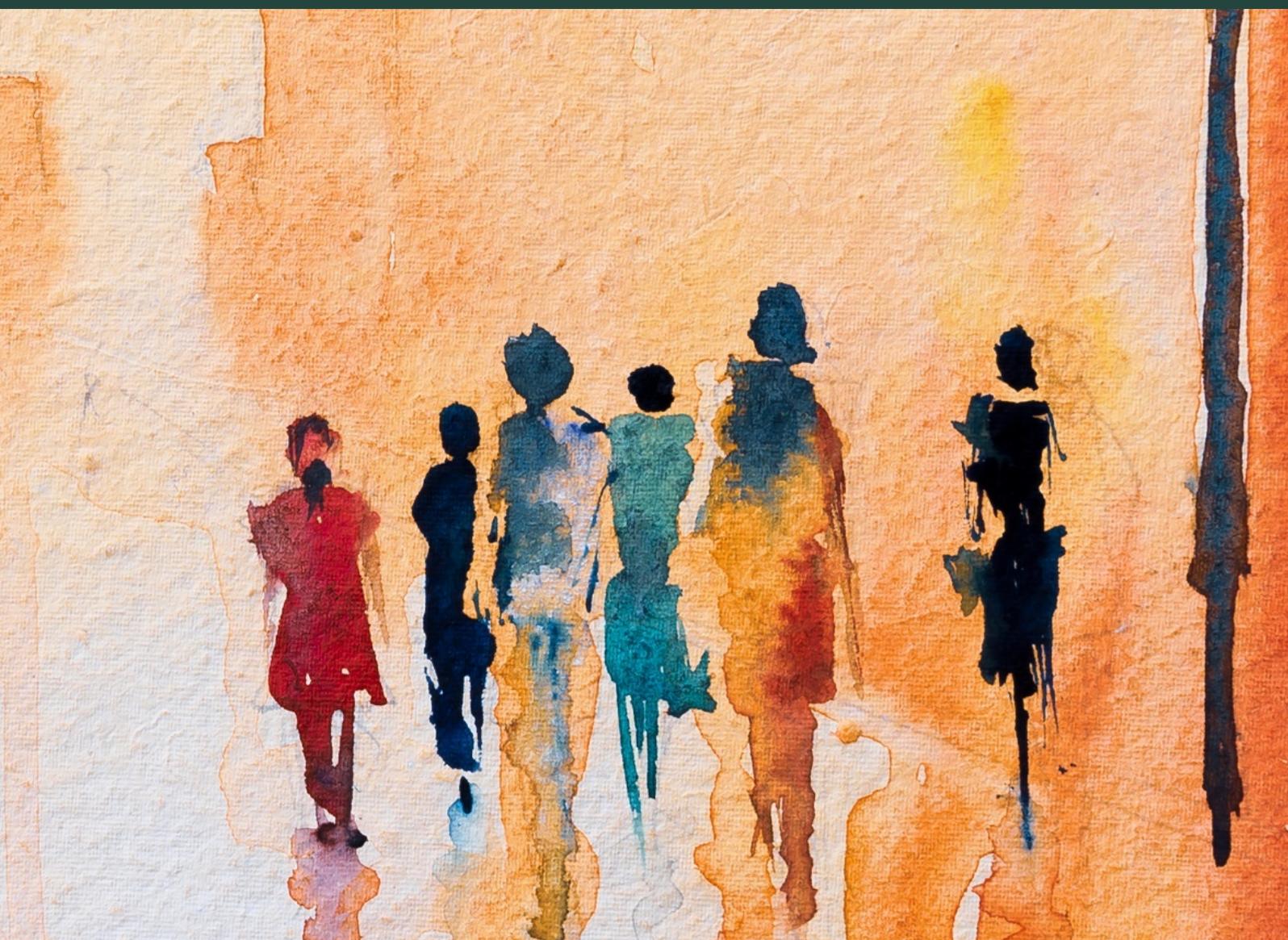
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
Metodología	18
<b>O.-Sobre el Consejo General del Trabajo Social</b>	<b>24</b>
<b>O.1. El Consejo General del Trabajo Social</b>	<b>24</b>
O.1.1.-Misión, visión, valores del Consejo General del Trabajo Social.	26
<b>O.2. Personas colegiadas</b>	<b>27</b>
<b>O.3.- Presupuestos</b>	<b>29</b>
<b>PRIMERA PARTE. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA. BASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD</b>	<b>31</b>
<b>1.- Lo que dice la plantilla participante</b>	<b>32</b>
<b>1.1.-Situación laboral</b>	<b>33</b>
1.1.1. Clasificación general de la plantilla participante del Consejo General del Trabajo Social	33
a. Distribución por sexo.	33
b. Estructura por edades.	33
c. Cualificación profesional.	35
d.-Tiempo en el cargo que actualmente ocupan	37
e.-Los puestos que ocupan y los de responsabilidad	40
f.- Personas con discapacidad	47
1.1.2. Proceso de contratación y selección	48
<b>1.2.-Condiciones laborales</b>	<b>50</b>
1.2.1. Presencia de mujeres en los puestos directivos	50
1.2.2. Análisis retributivo	56
1.2.3. Acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.	65
a.-Acoso laboral.	65
b.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo.	67
1.2.4. Relación laboral de la plantilla participante con el Consejo General del Trabajo Social	71
a.- Relación laboral.	71
b.-Jornada laboral y turnos	73
c.- Movilidad interna laboral: la promoción profesional	76
1.2.5. Salud laboral	79
a.- Accidentes laborales	79
b.-Las bajas laborales por enfermedad	79
c.-Protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	80
d-El estrés laboral	82
e.- Autocuidado de la salud	89
f.- Salud laboral de las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia	89
1.2. 6. Plan de formación	91
a.-Cursos de formación realizados por la plantilla participante.	91
1.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	93
a.-Compatibilidad de la jornada laboral y la conciliación de la vida personal/laboral	93
b.-Medidas que a la plantilla le parecen prioritarias para impulsar la conciliación de la vida persona/familiar y laboral	97



1.2.8 Derechos, clima laboral y cultura de igualdad	99
a.-Clima laboral y cultura organizacional	99
a.1.) Percepción del clima laboral de la plantilla participante	100
a.2.-Factores que influyen en el clima laboral	105
Factor 1 existencia de áreas de descanso y esparcimiento para la plantilla.	105
Factor 2 equipo de apoyo de autocuidado de la salud física y emocional para la plantilla.	105
Factor 3 discriminación laboral por razón de sexo	106
b.-Derechos	109
b.1.-Conocimiento de los derechos laborales en materia de conciliación de la vida persona/familiar y laboral	109
b.2.-Conocimiento de los derechos laborales en materia de violencia de género	118
b.3.-Conocimiento de los derechos laborales en materia de teletrabajo	118
c.-. Cultura de igualdad	124
c1). Percepción sobre el tipo de cultura organizativa y directiva del Consejo General del Trabajo Social	124
c2). Percepción sobre la necesidad de formación en materia de igualdad en el Consejo General del Trabajo Social	128
c3). Percepción sobre la cultura de igualdad del Consejo General del Trabajo Social	133
c4.-.Procedimientos para la igualdad	139
c.4.1. Imágenes y lenguaje inclusivo y no discriminatorio:	142
c.4.2.-Protocolo o guía para incorporar la perspectiva de igualdad en el trabajo diario del Consejo General del Trabajo Social	143
<b>2- Lo que propone la plantilla participante</b>	<b>145</b>
2.1.- Propuestas de la plantilla participante para elaborar un Protocolo para la igualdad.	146
2.1.1.-Participación en la realización de propuestas.	146
2.1.2.-Opinión de la plantilla respecto de las discriminaciones por sexo	146
2.1.3.-Relación de propuestas.	149
a.-Verbalizaciones sobre igualdad y demandas expresadas por las personas trabajadoras participantes.	149
b.- Propuestas concretas mencionadas por las personas trabajadoras participantes	158
<b>SEGUNDA PARTE: EL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD.</b>	<b>159</b>
1.-Protocolo para la igualdad. Líneas de acción y propuestas de actuación	160
a.-Estructura	161
b.-Ejes estratégicos del Protocolo de Igualdad resultantes	162
Eje 0. Estructuras de igualdad	163
Eje 1.-Procesos de selección y contratación.	164
Eje 2: Condiciones laborales	165
Eje 3: Formación a la plantilla	168
Eje 4: Prevención de la violencia de género: acoso sexual y por razón de sexo.	169
Eje 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral	170
c.-Ámbito de aplicación del protocolo de igualdad, funciones y comisión de seguimiento.	171
Anexo para seguir trabajando	175



# Introducción





# INTRODUCCIÓN

«Para poder analizar, por tanto, para comprender la realidad  
y tomar conciencia sobre ella  
es necesario nombrarla adecuadamente,  
pues esta existe, según se la nombre»  
(Albelia Consultora, 2014)

La palabra orienta la mirada, influye en nuestra percepción de la realidad y condiciona el pensamiento y nuestra visión del mundo. Es por ello por lo que establecer un lenguaje común evita ambiguos conceptuales y fija el rumbo hacia el cual se orientan las intervenciones sociales.

UN PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD, como conjunto de medidas que dan formalidad a un compromiso interno por la igualdad entre mujeres y hombres, sirve para visibilizar dicho compromiso de empresa con el principio de igualdad como una buena práctica laboral y empresarial.

Debe saberse que los Protocolos de Igualdad no solucionan todos los problemas que se detecten, pero ayudan a generar una dinámica de trabajo que favorece una “cultura interna de igualdad”.<sup>(2)</sup>

Por tanto:

**UN PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD NO ES** un Plan de Igualdad<sup>(3)</sup>. Son documentos con líneas de acción que visibilizan la Responsabilidad Social de una empresa con el principio de Igualdad entre mujeres y hombres entendida como buena práctica laboral y empresarial cuando la empresa o entidad no tiene obligación legal de hacer un Plan de Igualdad.



Los protocolos de igualdad de las organizaciones van dirigidos a su comunidad laboral.

(2) Se entiende como “cultura” a “lo perteneciente” a una organización que la caracteriza. Si la organización utiliza de manera ordinaria un lenguaje no discriminatorio o no lo hace eso sería un ejemplo de “cultura interna” en un caso favorable a la igualdad y en el otro deficiente con la igualdad.

(3) Un “Protocolo de Igualdad” tiene la misma o equivalente estructura que un Plan e igualdad, fijar las líneas de acción esenciales o ejes estratégicos y las medidas que, previo diagnóstico, se han detectado o sugerido como mejoras. Al no tener carácter obligatorio no es vinculante como lo son los Planes de Igualdad obligatorios.

Desde el ámbito laboral la similitud de las condiciones de trabajo se entiende para toda “comunidad laboral” como punto de partida. La “comunidad laboral” está compuesta por las personas que integran las estructuras del Consejo General del Trabajo Social en sus diferentes órganos:

- Junta de Gobierno
- Comisión Deontológica
- Comisión Técnica
- Revista
- Presidencias de los Colegios profesionales representadas en la Asamblea general.

Suponen un total de, al menos, 76 personas. El Informe y en consecuencia las líneas de acción resultantes se circunscriben a las personas que conforman la Junta de Gobierno actual y en especial, al equipo técnico; por lo tanto, no analiza a toda la “comunidad laboral” pero Junta de Gobierno y personal técnico son consideradas como “informantes clave” al ser personas con capacidad de gestión y directivas que representan territorialmente al resto de Consejos y Colegios profesionales del Trabajo Social.



Como es sabido, el Derecho del Trabajo busca alcanzar la igualdad entre las personas trabajadoras en función de tres pilares:

- Igualdad de oportunidades.
- Igualdad de trato o en el trato.
- Igualdad de pago por el desempeño de trabajos equivalentes o de igual valor.

En el contexto de este trabajo se entiende por:

● **Igualdad de oportunidades** al derecho de la plantilla a ser capacitada (formación), a poder promocionarse (ascensos, mejoras en sus condiciones laborales) a tener un contrato, a poder formarse sin que el sexo constituya una barrera.

● **Igualdad de trato** al derecho, en especial de las mujeres, a ser tratadas con respeto, a estar libres de acoso laboral sexual, al derecho de la plantilla a no ser discriminada por edad, maternidad, situación civil o familiar... sin que el sexo constituya una barrera.

● **Igualdad de pago** se refiere al derecho de las mujeres a ser remuneradas con la misma cantidad que los hombres cuando desempeñen funciones equivalentes (trabajos similares bajos las mismas condiciones contractuales cuando produzcan la misma cantidad y calidad del trabajo-es decir, igual valor-).

Como es sabido para poder incorporar la igualdad es en una organización es preciso que las personas responsables de los recursos humanos del Consejo general y del ámbito directivo conozcan y se familiaricen el **CONCEPTO DE GÉNERO** como categoría analítica.

En este punto se considera necesario hacer alguna precisión.

Aunque las personas nos movemos constantemente entre lo individual y las expectativas sociales esperadas el género no debe ser entendido como una identidad individual<sup>(4)</sup> sino como una categoría social y estructurante de análisis de las realidades en las que viven hombres y mujeres entendidos estos como **grupos sociales**, con sus diversidades y diferencias; por tanto hace referencia a las características psicosociológicas (rasgos, normas, roles esperados, motivaciones y conductas) que se asignan diferencialmente a partir de su sexo (con independencia de cómo conciben y vivan su “identidad”) en una cultura concreta en un tiempo concreto.

(4) La identidad es una percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma, es decir es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y vive. Una mujer no es mujer de la misma manera que todas las demás mujeres, como un hombre no es hombre de la misma manera que todos los demás hombres. En consecuencia, desde la perspectiva de la identidad subjetiva se pueden manifestar tantos tipos de feminidades y masculinidades como hombres y mujeres haya en el mundo; por ello el concepto cultural de género no se entiende como una identidad subjetiva del ser individual sino como una categoría social y estructurante de análisis de las realidades en las que viven hombres y mujeres.

En la línea de Rosenstreich («Gender Mainstreaming, für wen?») es un proceso interactivo que ocurre en una historia y en una geografía determinadas y que tiene ciertas consecuencias para varones y mujeres en cuanto a las jerarquías que se establecen. Desde este punto de vista, el género “no es algo que se es” sino a lo que se te adscribe como grupo social.

Su importancia radica en que el género como categoría de análisis de la realidad social y como categoría social interpretativa y constructo histórico ha permitido a lo largo del tiempo comprender cómo son y cómo evolucionan las desigualdades sociales por razón de sexo, ha permitido conocer de qué manera han afectado a las mujeres como grupo sociológico, cómo evolucionan dichas desigualdades, cómo cambian las realidades que-- transversal e interseccionalmente-- afectan a mujeres y a hombres y/o cómo se legitiman dichas desigualdades. Por ello es uno de los conceptos más relevantes de las ciencias sociales.

(5) Doing Gender, de Candace West; Don H. Zimmerman, en Gender and Society, Vol. 1, No. 2. (jun., 1987).

La propuesta de Candace West y Don Zimmerman <sup>(5)</sup> sobre la idea de “doing gender” -- algo que las personas hacen -- es particularmente interesante para las culturas organizativas. Si lo que hacen refuerza estructuras de desigualdad hay que modificar la “cultura organizacional de género”, si por el contrario lo que hacen las personas refuerza y consolida la igualdad y genera avances (impactos positivos para la organización, para las personas, para la sociedad en materia de igualdad) entonces es preciso reforzar y mantener dicha “cultura”.

(6) Toda cultura está sujeta a procesos dinámicos que se modifican a través de las interacciones sociales y el tiempo. La construcción cultural del género no es estática sino sensible a los cambios culturales. Lagarde afirma que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros, basada en la propia cultura, siendo parte de su visión del mundo, de su historia.

Desde un punto de vista dinámico <sup>(6)</sup> el género afecta a las formas de relación entre hombres y mujeres, influyendo en sus oportunidades y decisiones. A partir de esta consideración los diagnósticos sociales permiten determinar dónde están los sesgos y diferenciales entre mujeres y hombres que puedan ser atribuibles al género, y también constará los cambios.

- Por ejemplo, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres no obedece a dinámicas objetivas sino a subjetivas de género (OIT, 2019).

- Por ejemplo, los problemas que en mayor medida narran las mujeres trabajadoras están relacionados con la desigual conciliación de la vida personal y laboral y familiar, afectando a sus decisiones profesionales en mayor medida que a los hombres trabajadores, que las expresan en menor medida como “problema”.



En este trabajo se entiende por “PERSONA TRABAJADORA” a toda aquella persona que tenga una relación laboral con el Consejo General del Trabajo Social, sea con contrato laboral (personal contratado ad hoc) o por voluntariado (personal que ejerce su profesión fuera del Consejo pero que realiza, por nombramiento, funciones de gestión y directivas dentro de su estructura); sin embargo por las características del trabajo, se amplía a aquellas que tienen representación en el Consejo General, cargos con dedicación voluntaria, aunque su trabajo lo desempeñe en otra institución (Universidad).



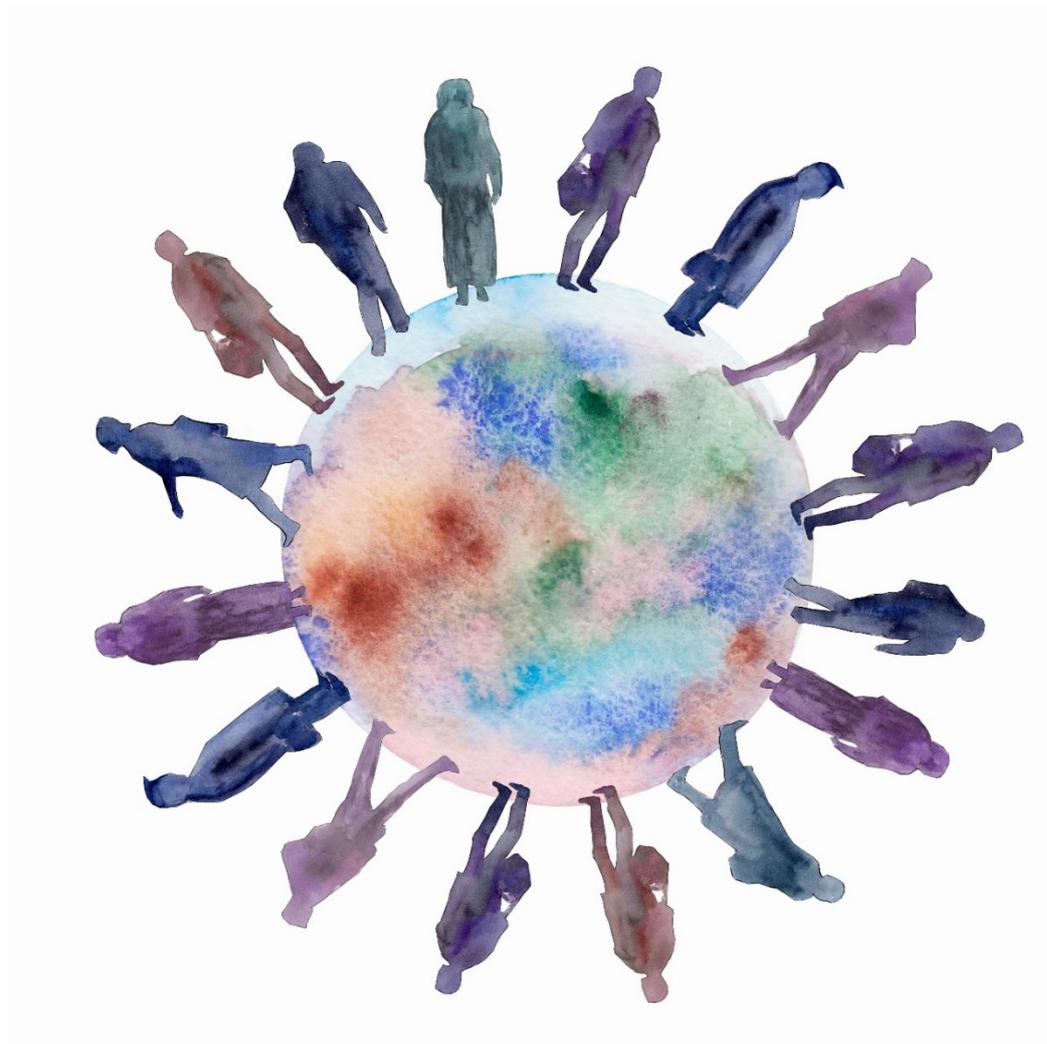
Aunque el Diagnóstico se realiza para realizar un protocolo ha seguido la estructura temática del RD 901/2020 de 14 de octubre y sus contenidos:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Retribuciones. Masa salarial de la plantilla, análisis de las retribuciones por sexo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha estructurado este trabajo siguiendo estos epígrafes, aunque no necesariamente en este orden.



A continuación, sigue la Metodología. →→→



## METODOLOGÍA

LA FINALIDAD DE ESTE INFORME es describir y explorar las valoraciones de la plantilla participante, en calidad de informantes clave con relación a variables relacionadas con la igualdad a partir de la temática sugerida por la normativa <sup>(7)</sup> para poder establecer unas líneas de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres formalizadas en un Protocolo de Igualdad para las personas trabajadoras del Consejo General del Trabajo Social.

De este modo, basándose en los datos aportados, se dispone de información sobre *cómo es* la plantilla participante del Consejo General, *qué valoraciones hace* en materia de igualdad y *de qué información* disponen, en *qué grado conoce o desconoce* los

(7) Art.46 de la Ley de Igualdad, con las modificaciones del 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 y artículo 7 del RD901/ 2020.

*derechos laborales conoce y qué* exponen en materia de conciliación corresponsable, por tanto, y en general, qué potenciales necesidades se deducen que puedan ser trabajadas desde medidas de igualdad.

Permite orientar estrategias (líneas de acción) para introducir el principio de igualdad en sus dinámicas laborales (mejoras para la plantilla) y comunicativas.

Para llevar a cabo este Informe Diagnóstico, así como el Protocolo para la Igualdad resultante se ha empleado una metodología **cuantitativa mixta** que ha utilizado y analizado datos procedentes de fuentes primarias y administrativas obtenidas mediante distintas técnicas que seguidamente se describen.



**FUENTES PRIMARIAS.** Cuestionario auto aplicado a la plantilla que voluntariamente quiso participar de la Junta de Gobierno y Consejo General-Central. Base inicial: 17 personas.

Se considera en este trabajo como **informantes clave** a las personas participantes, por sus puestos y funciones dentro de la estructura del Consejo General del Trabajo Social. Se diseñó el cuestionario para poder ser completado de manera on-line desde móvil, ordenador o Tablet, con preguntas cerradas y abiertas y recogen respuestas de hecho como relación laboral, jornadas, salario y de opinión para conocer expectativas, creencias y/o preferencias, por ejemplo, qué tipo de medidas para la igualdad o de conciliación de la vida personal y laboral estiman más adecuadas.

Un cuestionario auto administrado es un instrumento de investigación especialmente útil para aplicarse en personas con dificultad para reunirlos. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, cuando se quiere obtener en poco tiempo información de interés para el objetivo finalista de elaborar, en este caso, unas líneas de acción en materia de igualdad.

Se han utilizado diferentes tipos de variables:

- Nominales dicotómicas como el sexo o preguntas “Si/No”.
- Ordinales como la edad, el salario, la relación laboral...

Constó de 64 preguntas simples y múltiples y abiertas para conocer el “estado” de la plantilla participante con respecto a la igualdad. Estuvo operativo 22 días, desde el 6 de octubre de 2021 al 28 de octubre de 2021. En total tuvo 19 visitas, se recibieron 14 respuestas de las cuales fueron válidas y completas 12 y 2 incompletas “sin terminar”. Han respondido 9 mujeres (64%) y 5 hombres (36%).



### FUENTES ADMINISTRATIVAS.

•Solicitud de datos necesarios complementarios al cuestionario, concretamente datos sobre el registro salarial obligatorio, para proceder con su análisis. Se aporta con fecha 28 de septiembre de 2021 el registro salarial de la Junta de Gobierno.

•Análisis documental, localización, lectura, análisis de información y datos pertinentes procedentes de Memorias Anuales de 2018, 2019 y 2020 del Consejo General de Trabajo Social publicadas y accesibles en la web corporativa; Memorias Económicas de 2019 y 2020; búsqueda web de documentación vinculada con la igualdad de los Consejos territoriales de:

1. Andalucía y sus provincias
2. Extremadura y sus provincias
3. Castilla y León y sus provincias
4. Galicia y sus provincias
5. Asturias
6. Cantabria
7. País Vasco y sus provincias
8. Navarra
9. Aragón y sus provincias
10. Cataluña y sus provincias
11. Valencia y sus provincias
12. Murcia
13. Castilla La Mancha y sus provincias
14. Ceuta
15. Melilla
16. Canarias
17. Islas Baleares



### LO QUE METODOLÓGICAMENTE NO PUEDE APORTAR ESTE INFORME

Sabemos que cada Colegio Profesional fija su propia estrategia de igualdad.

Por ejemplo, en el Plan Estratégico de Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga para los años 2019-2021, establece como objetivo “Fomentar la transversalidad de la perspectiva de género en la intervención profesional y en la actividad del Colegio Profesional” a través de tres medidas: realizar actividades desde la Comisión de Igualdad, realizar acciones formativas y elaborar un protocolo sobre igualdad.

Es conveniente recordar que no es objeto de este trabajo ni compendiar ni analizar las propuestas de cada Colegio Profesional para elaborar un Marco General de Actuación Común en materia de Igualdad, un trabajo de análisis diferente al de elaboración de un

Protocolo de Igualdad para las personas trabajadoras del Consejo General del Trabajo Social. Metodológicamente debe tenerse en cuenta además que, al no haberse realizado ese Informe sobre el conjunto de las plantillas que componen las distintas Juntas de Gobierno de las Comunidades Autónomas y los Colegios Profesionales de sus provincias, sino sobre las personas que componen los órganos de gobierno centrales, sus opiniones y valoraciones no pueden ser extrapolables al conjunto de las delegaciones, por lo que si se quieren considerar las líneas de acción resultantes como *hoja de ruta a los 36 colegios Oficiales* deben ser consideradas como “orientaciones” que se incorporan al final de este trabajo, ya que no se puede perder la perspectiva de que la finalidad del diagnóstico efectuado es sugerir propuestas de actuación que van dirigidas a las personas trabajadoras de los órganos del Consejo General para mejorar dinámicas laborales igualitarias internas.

Este Informe no analiza a la totalidad de la plantilla del Consejo General, de sus diferentes Colegios profesionales y órganos territoriales. Se circunscribe a la Junta de Gobierno y personal técnico participante.

Por tanto, en este trabajo se ha consultado a “informantes clave” representados en órganos de gestión y dirección del Consejo General del Trabajo Social (Junta de Gobierno Central y Equipo técnico asociado), por tanto, este Informe no analiza la percepción en materia de Igualdad de toda la plantilla que compone el Consejo General territorialmente, por tanto, no conoce las propuestas de las personas que componen el resto de las Juntas de Gobierno Regionales y sus provincias ni de los sindicatos que pudieran estar representado a las mismas dentro del Consejo General. Para conocer los diferenciales de género con mayor amplitud se requeriría un análisis sobre la totalidad de la plantilla de las 36 delegaciones del Consejo General del Trabajo Social.

En consecuencia, este Informe no puede tomar las valoraciones y opiniones de las personas participantes como generalizables de las diferentes realidades de cada región en las que intervienen los Colegios Profesionales del Trabajo Social, pero sí considera las opiniones y valoraciones de las personas consultadas y participantes como voces legitimadas, relevantes y parcialmente concluyentes al representar al resto de Colegios. La Junta de Gobierno participante representa al resto de Colegios Territoriales, por lo que sus voces son relevantes y legitimadas. Concretamente cada miembro de la Junta de Gobierno es enlace de los siguientes Colegios:

- Colegios Jaén, Almería, Granada y Málaga.
- Colegios de Valencia, Castellón, Alicante y Murcia.
- Colegios Castilla La Mancha, Cáceres y Santa Cruz de Tenerife.
- Colegios de Ávila, Soria, Badajoz y Madrid.
- Colegios de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y Navarra.
- Colegio de Madrid, Asturias y Las Palmas.
- Colegios de Baleares, Catalunya y Aragón.

- Colegios de Burgos, Palencia, Salamanca- Zamora y Valladolid-Segovia.
- Colegio de Galicia, Cantabria, La Rioja y León.
- Colegios de Córdoba, Cádiz, Huelva y Sevilla.

## LO QUE ESTE INFORME METODOLÓGICAMENTE APORTA

Este informe sirve de para elaborar recomendaciones y sugerencias de actuación, organizadas en líneas de acción o ejes estratégicos en materia de igualdad que permitan mejorar la cultura interna de igualdad de la organización (Consejo General del Trabajo Social) y mejorar las condiciones laborales de la plantilla desde perspectivas igualitarias:

Sirve también, y no menos importante, para conocer cuál es la vivencia, pero sobre todo la información que tienen las mujeres y hombres que han respondido al cuestionario autoadministrado sobre derechos sociales en materia de igualdad y su implantación protocolaria dentro de su organización, para posibilitar especialmente la articulación de mejoras de puertas adentro como praxis ejemplarizantes de puertas afuera. Esto es doblemente determinante ya que:

- Al ser informantes clave su posición, conocimiento y valoraciones respecto del principio de igualdad serán decisivas para poder emprender las actuaciones que derivadas de esta exploración.

El alcance de este diagnóstico se circunscribe al análisis de una foto fija de la situación actual (octubre-noviembre de 2021) no entrando a valorar futuros cambios de personal en la composición de las estructuras consultadas que pudieran tener visiones, valores diferentes a los expresados en este momento por las personas participantes. Las dos principales dimensiones de análisis de este diagnóstico son:

•**SITUACIÓN LABORAL:** Referida a las características generales de la plantilla participante: por sexo, edad, antigüedad, formación, titulación, cargos que ocupan, discapacidad...

•**CONDICIONES LABORALES:** Referidas a jornada, turnos, conciliación y corresponsabilidad, promoción interna, acoso sexual, salarios, formación, promoción profesional, turnos, salud laboral, violencia de género, clima y cultura organizativa, cultura de igualdad...

Este Informe aporta su utilidad para:

- Conocer las vivencias e información que tienen las personas participantes en materia de igualdad.
- Posibilitar la introducción de mejoras.
- Tomar decisiones sobre qué medidas de las resultantes son pertinentes introducir.

Todo ello organizado en el marco de un Protocolo de Igualdad.



(8) Validez de contenido: cuando se abarcan todos los aspectos pertinentes que se están estudiando. En este caso se ha seguido las disposiciones para elaborar diagnósticos establecidas en la legislación actualmente vigente.

Validez aparente: cuando una encuesta o consulta o entrevista contiene las preguntas adecuadas para responder a los interrogantes que se pretenden conocer, con independencia de si las respuestas pueden o no dilucidar algunos interrogantes.

Validez de la conclusión: referido al conjunto de datos obtenidos que permitan extraer conclusiones más generales. Como se ha señalado al ser una muestra concreta de informantes clave no se pueden extrapolar conclusiones generalistas sobre sus valoraciones; sin embargo, la validez parcial se obtiene en tanto que uno, son informantes clave, que representan al conjunto de Colegios Territoriales y dos, la tasa de respuesta de las 17 personas informantes clave ha sido del 82%.

Finalmente, considerando estos aspectos debe tenerse en cuenta que las opiniones, valoraciones y las medidas resultantes no tienen validez estadística de constructo y de conclusión generalistas, pero sí tiene<sup>(8)</sup>:

- validez de contenido, sirve al equipo directivo y técnico, que ha encargado el proyecto, para obtener información sobre puntos débiles, zonas de sombra en materia de igualdad y establecer unas líneas maestras de acción en materia de igualdad necesarias para impulsar este principio, comenzando desde arriba, para posteriormente irlo desarrollando hacia abajo.

- validez aparente, sirve para mejorar las líneas de trabajo y procesos de información, formación, conocimiento en materia de igualdad, formalizando un futuro Protocolo para la Igualdad de la Junta de Gobierno.

- validez de conclusión parcial en la medida en que las personas participantes tienen legitimidad para con el resto de los Colegios Territoriales, para proponer líneas maestras orientadoras en materia de igualdad.

La diversidad de datos obtenidos, apoyados en tablas e histogramas, hace posible que la información pueda organizarse en dos grandes bloques:

#### 0.- Descripción sobre el Consejo General de Trabajo Social

PRIMERA PARTE: ANÁLISIS DE LA PLANTILLA. Bases para elaborar un Protocolo para la Igualdad.

- 1.- Lo que dice la plantilla participante sobre igualdad.
- 2.- Lo que propone la plantilla participante.

SEGUNDA PARTE: EL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD.

- 1.- Principales recomendaciones a partir de la información analizada. Propuesta de Protocolo de Igualdad.



A continuación, siguen los resultados obtenidos. → → →



## 0.- SOBRE EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

### 0.1. EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

El Consejo General de Trabajo social es una organización sin ánimo de lucro de derecho público con personalidad jurídica propia, con más de 35 años de trayectoria. Tiene una Red colegial de 36 colegios profesionales. Su presidenta general es Emiliana Vicente González. desde que el 15 de diciembre de 2018 fuera nombrada la nueva Junta de Gobierno del Consejo General del Trabajo Social, formada en torno a su candidatura.

Personas que componen cada estructura:

• **Junta de Gobierno:** La Junta de Gobierno está formada por personas que representan a gran parte de la estructura territorial de los Colegios. La estructura de la **Junta de Gobierno** actual son 15 personas:

De esta estructura global, participan en este Informe: la Junta de Gobierno, compuesta en el momento de elaboración de 10 personas y 5 personas técnicas.

- Presidenta.
- Dos vicepresidentes ( primero y segundo)
- Secretaria general.
- Tesorero.
- 7 vocales (7 mujeres, 3 hombres).

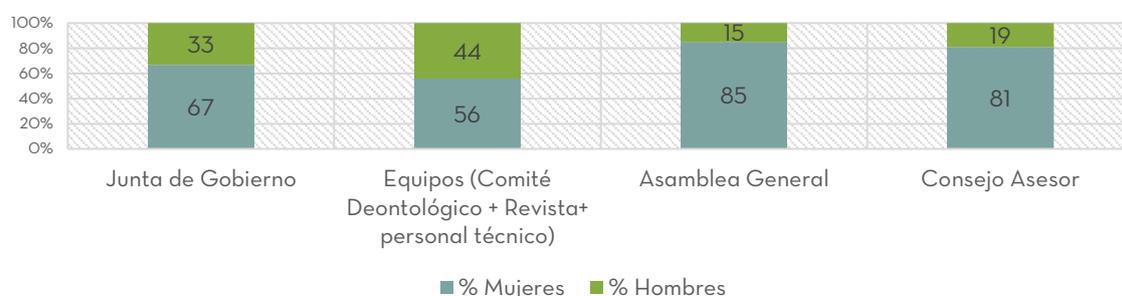
• **Los equipos:** lo conforman en el momento de elaborar este trabajo 18 personas (10 mujeres y 8 hombres).

- Equipo técnico: 5 personas (2 hombres y 3 mujeres)
- Comisión Deontológica: 5 personas (2 hombres y 3 mujeres)
- Revista Servicios Sociales y Política Social: 8 personas (4 mujeres y 4 hombres)

• **Asamblea general:** hace referencia a las presidencias de los Colegios Oficiales del Trabajo Social. En 2020 eran 47 personas (7 hombres y 40 mujeres)

• **Consejo Asesor del Consejo General del Trabajo Social:** hace referencia a personas de diferentes Colegios Profesionales Territoriales que, de manera voluntaria, asesoran al CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL de manera externa en diferentes asuntos. Que actúan como personas expertas que dan valor por sus ideas, conocimientos y experiencia a actos o documentos relativos al Trabajo social. Lo componen 34 personas: 29 mujeres y 7 hombres.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN CADA ESTRUCTURA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de datos obtenidos en la web corporativa <https://www.cgtrabajosocial.es>

EVOLUCIÓN POR SEXO DE LAS PERSONAS CON RESPONSABILIDADES EN EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL Y COMPOSICIÓN DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL EN EL AÑO 2020(\*). VARIACIONES, PORCENTAJE DE MUJERES Y NIVEL DE FEMINIZACIÓN.

	Relación de presidentes/as Asamblea General					Junta de Gobierno				
	MUJ	HOMB	TT	% Muj	Representación	MUJ	HOMB	TT	% Muj	Representación
2018	27	12	39	69%	Feminización media-alta	7	4	11	64%	Feminización media
2019	34	8	42	81%	Feminización alta	8	4	12	67%	Feminización media-alta
2020	40	7	47	85%	Feminización muy alta	8	4	12	67%	Feminización media-alta
Variación	+48%	-42%	+21%			+14%	=	+9%		

	AÑO 2020				
	MUJ	HOMB	TOT	% Muj	Representación
Junta de Gobierno	8	4	12	67%	Feminización media-alta
Comisión deontológica	3	2	5	60%	Paridad 60/40
Revista	4	4	8	50%	Paridad completa 50/50
Equipo técnico	3	2	5	60%	Paridad 60/40
Presidencias de la Asamblea General	40	7	47	85%	Feminización muy alta
Consejo Asesor	29	7	36	81%	Feminización muy alta

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información obtenida en las Memorias Anuales de Actividades 2018, 2019 y 2020 del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. Noviembre 2021. (\*) Nota: Algunas personas están formando parte de diferentes órganos al mismo tiempo, por ello no es sumatorio.



### 0.1.1.-MISIÓN, VISIÓN, VALORES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

**Misión del Consejo General del Trabajo Social:** Conforme al Estatuto de su profesión, “el Trabajo Social es la disciplina de la que se deriva la actividad profesional de los Trabajadores Sociales/Asistentes Sociales, que tiene por objeto promover el cambio social, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad del pueblo para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales”.

**Valores del Consejo General del Trabajo Social:** Cumplimiento deontológico, respecto de los derechos fundamentales y libertades públicas, integridad, honestidad, transparencia, calidez (trato amable) y respeto. Desde 2020, feminismo.

**Visión del Consejo General del Trabajo Social:** Imagen que la entidad transmite y quiere transmitir a futuro; su proyección.



## 0.2.PERSONAS COLEGIADAS

El número de personas colegiadas ha aumentado progresivamente en los últimos 21 años (+109%), con un ligero descenso en el año 2015 del 7% con respecto al anterior.

Aunque en las dos últimas memorias se recoge el porcentaje global por sexo de personas colegiadas (14% hombres y 86% mujeres) en la web <https://www.cgtrabajosocial.es/cifras> no se desagregada por sexo esta información en gráfico de evolución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 20 que los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán:

1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

**RECOMENDACIÓN 1:**  
Desagregar en la web pública de “cifras y datos” del portal de transparencia <https://www.cgtrabajosocial.es/portaldetransparencia> la información por sexo: evolución del número de personas trabajadoras sociales colegiadas; número de mujeres; número de hombres.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS SOCIALES COLEGIADAS CONJUNTO NACIONAL.

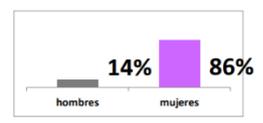


Fuente: <https://www.cgtrabajosocial.es/cifras>

•La desagregación de datos se refiere a “la separación de la información recabada en unidades más pequeñas para dilucidar las tendencias y los patrones subyacentes”; la desagregación por sexo cobra importancia porque de esta manera se pueden conocer tendencias, aumenta el conocimiento sobre una situación y permite valorar comparativamente si avanzamos o retrocedemos en materia de igualdad.

**RECOMENDACIÓN 2:**  
 Modificar “género” por “sexo” cuando se trate de exponer datos estadísticos.

Gráfico borrador avance: Porcentaje de personas colegiadas según género (\*)



(\*) Porcentajes calculados con la información con la que actualmente contamos las personas colegiadas en el Censo del Consejo General del Trabajo Social.

**ARGUMENTACIÓN:** En Estadística Social, salvo que exista a futuro alguna normativa o directriz de reclasificación de esta variable diferente a la actual, los datos se desagregan con la variable sexo. Al sexo se le considera una variable nominal. Como se ha explicado brevemente en la introducción las estadísticas no pueden expresarse según el género sentido, ya que habría tantas clasificaciones como personas en el mundo (¿cuántos géneros diferentes habría que contabilizar?) y tampoco considerar el género como una variable estadística nominal porque no lo es ya que el género es una categoría social interpretativa y estratificante de la realidad; en consecuencia las desagregaciones de datos se realizan por sexo y los análisis pertinentes se realizan considerando diferentes perspectivas, entre ellas la perspectiva de igualdad. El sexo como variable nominal y materializante permite saber cómo evolucionan las desigualdades que atraviesan a mujeres y a hombres, con independencia del género sentido. El género, como categoría social, explicaría cómo se generan dinámicas de igualdad-desigualdad que afectan a cada sexo. A partir del dato (sexo) se puede desagregar nueva información aplicando la perspectiva interseccional que examina las realidades de mujeres y hombres en su diversidad (etnicidad, condición socioeconómica, orientación sexual, género sentido etc.) Esta perspectiva pone el acento en que las discriminaciones no son resultantes de aspectos esenciales individuales, sino resultante de las desigualdades sociales y cuando se “intersecta” el sexo, el género sentido, la clase social, la etnicidad, la edad, la pobreza...da cuenta del grado de desigualdad y de discriminaciones existentes en y entre diferentes grupos sociales: Así una mujer económicamente acomodada no tiene la misma realidad individual que una mujer en la pobreza, sin embargo, a ambas por su sexo les afectan situaciones sociales comunes, de desigualdad como por ejemplo, la violencia de género.

El sexo como variable nominal y materializante permite saber cómo evolucionan las desigualdades que atraviesan a mujeres y a hombres, con independencia del género sentido.

El género, como categoría social, explicaría cómo se generan dinámicas de igualdad-desigualdad que afectan a cada sexo.

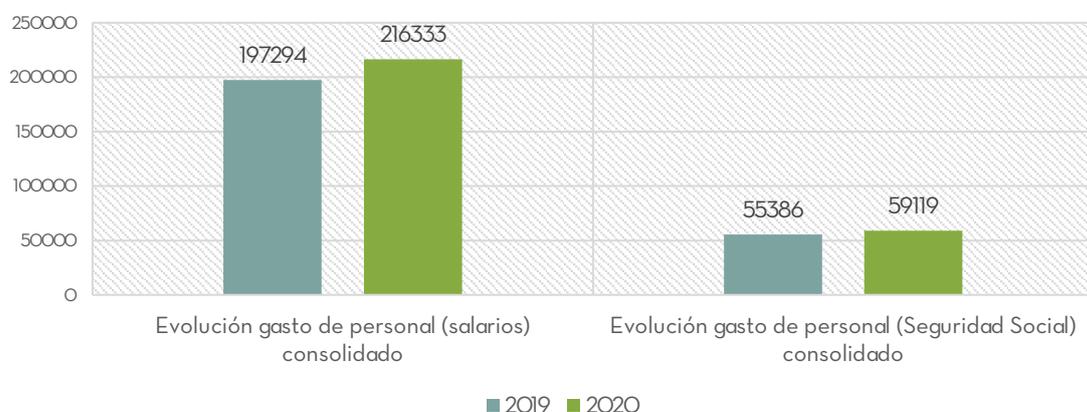
La componente de diversidad se analiza aplicando la perspectiva interseccional que examina las realidades de mujeres y hombres en su pluralidad.

### 0.3.- PRESUPUESTOS

El Consejo General de Trabajo social para el año 2021 tiene un presupuesto previsto de 730.400 euros; supone un 7% más que en 2020 (682.900 €uros) y un 9% más que en 2019 (664.800 €uros).

**LA PLANTILLA.** Los gastos de personal consolidados han aumentado en los dos últimos años, la masa salarial creció un 10% y las cuotas a la seguridad social a cargo del Consejo General del Trabajo Social un 7%. En 2020 el gasto total de personal supuso el 40% del presupuesto y en 2019 el 38%. Se desconoce la masa salarial global femenina y masculina.

#### EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL GASTO DE PERSONAL CONSOLIDADO DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL



Fuente: elaboración propia Albelia Consultora a partir de las Memorias económicas anuales de 2019 y 2020 del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

#### EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL GASTO DE PERSONAL CONSOLIDADO DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

	2019			2020		
	PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO CONSOLIDADO	DIFERENCIAL P/C	PRESUPUESTO PREVISTO	PRESUPUESTO CONSOLIDADO	DIFERENCIAL P/C
Nóminas del personal del Consejo General	205.000	197.294	-4%	211.500	216.333	+2%
Seguridad Social a cargo del Consejo General	57.500	55.386	-4%	59.300	59.119	=
<b>TOTAL GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>262.500</b>	<b>252.680</b>	<b>-4%</b>	<b>270.800</b>	<b>275.452</b>	<b>+2%</b>

Fuente: elaboración propia Albelia Consultora a partir de las Memorias económicas anuales de 2019 y 2020 del Consejo General del Trabajo Social.

**ARGUMENTACIÓN:** La desagregación de datos salariales por sexo de las nóminas del personal podría contribuir, como buena práctica, a visibilizar el compromiso por la igualdad salarial de sus personas trabajadoras del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

Como es sabido, el registro salarial obligatorio entró en vigor el 14 de abril de 2021. Implica la visualización de los resultados aritméticos de salariales por sexo y categorías profesionales, complementos salariales y extrasalariales. Sin embargo los detalles individuales salariales (nombres etc) serán siempre de carácter privado LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS.

**RECOMENDACIÓN 3:**

Desagregar en las memorias económicas anuales la masa salarial por sexo y categoría profesional. Elaborar y publicar en la intranet el registro salarial del conjunto de la plantilla del Consejo General del Trabajo Social.

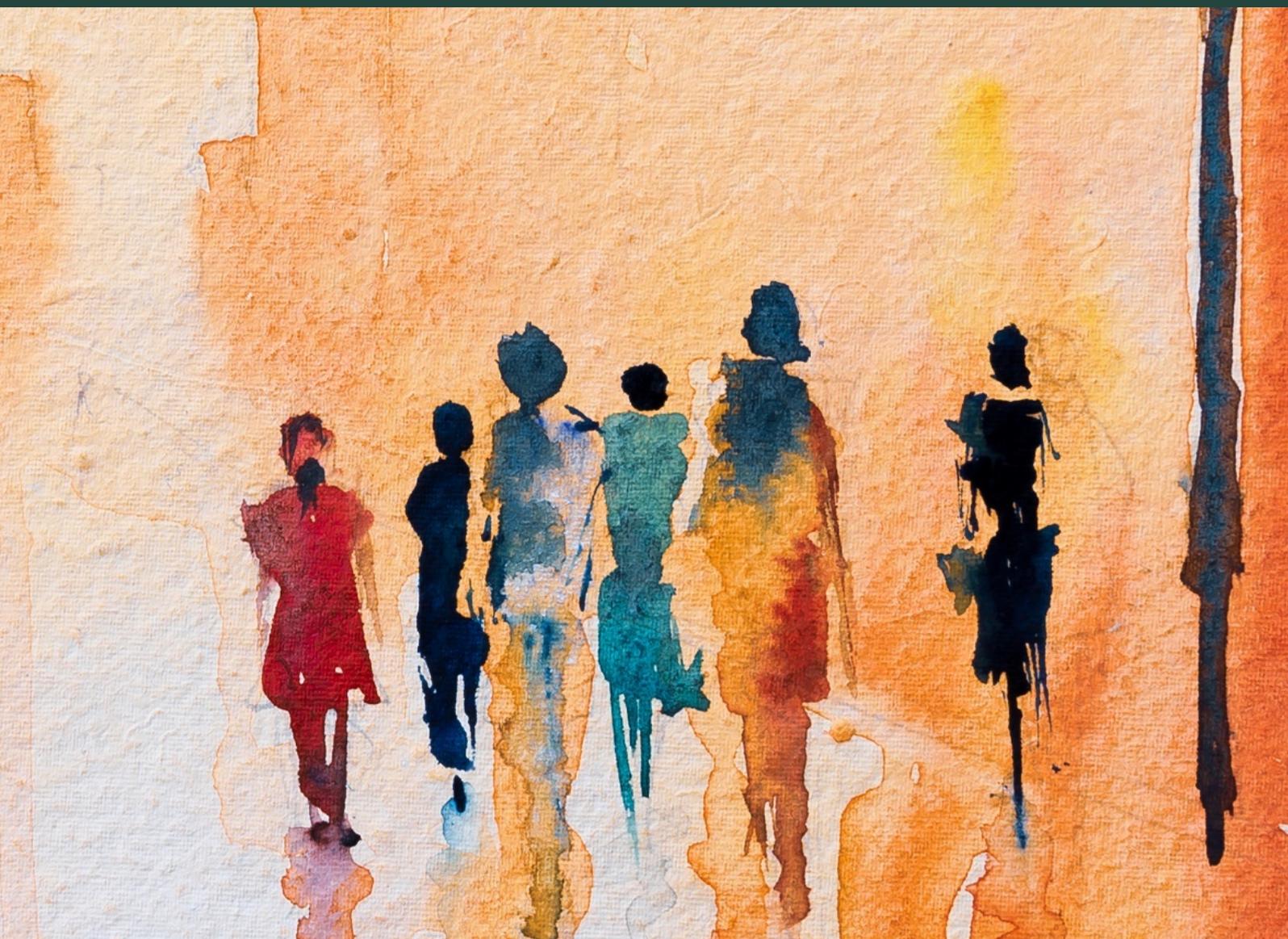
De esta manera es posible evaluar salario por trabajo equivalente.



A continuación sigue lo que la plantilla participante ha referido.

# Primera parte

Análisis de la plantilla. Bases para la elaboración de un Protocolo para la Igualdad





## I.- LO QUE DICE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

En este capítulo se analiza la:

- **SITUACIÓN LABORAL:** Referida a las características generales de la plantilla participante: por sexo, edad, antigüedad, titulación, cargos que ocupan, discapacidad...Se analiza en este epígrafe:

Clasificación profesional.  
Proceso de selección y contratación.

- **CONDICIONES LABORALES:** Referidas a la calidad del trabajo que incide en el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras, tales como las jornadas de trabajo hasta la salud laboral o la cultura interna de igualdad...Se analiza en este epígrafe no necesariamente en este orden:

Formación. Promoción profesional.  
Análisis de las retribuciones por sexo.  
Salud laboral.  
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.  
Infrarrepresentación femenina.  
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.  
Violencia de género.  
Cultura organizativa. Cultura de igualdad.

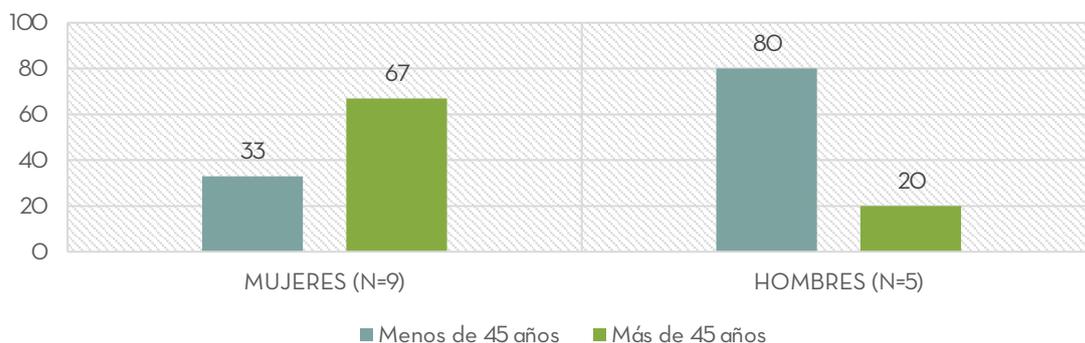
## II.- SITUACIÓN LABORAL

### 1.1.1. CLASIFICACIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

**A. DISTRIBUCIÓN POR SEXO.** El personal al que se dirigió la consulta está compuesto por 17 personas trabajadoras, de las cuales respondieron 14 (82%); de ellas el 64% son mujeres y el 36% son hombres.

**B. ESTRUCTURA POR EDADES.** La mitad de la plantilla participante es mayor de 45 años. Proporcionalmente ellas son más mayores que ellos: el 80% de los hombres tienen menos de 45 años por el 33% de mujeres están en la misma edad.

DISTRIBUCIÓN % DE MUJERES Y HOMBRES EN GRANDES GRUPOS DE EDAD.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE POR SEXO, SEGÚN SU GRUPO DE EDAD. CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL 2021. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
De 25 a 34 años	2	2	4	50%	22%	40%
De 35 a 44 años	1	2	3	33%	11%	40%
De 45 a 54 años	2	0	2	100%	22%	0%
Mayor de 54 años	4	1	5	80%	44%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

## SEXO Y EDAD DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE



ELLAS SON EL **64%**

DE ELLAS UN **44%** TIENE  
MÁS DE 54 AÑOS



ELLOS SON EL **36%**

DE ELLOS UN **20%** TIENE  
MÁS DE 54 AÑOS

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Dos de cada tres personas trabajadoras son mujeres.

Una de cada tres mujeres es menor de 45 años mientras lo son cuatro de cada cinco hombres.

Se aprecia una mayor juventud de los trabajadores y una mayor madurez de las trabajadoras: hay masculinización a mayor juventud y hay feminización a mayor edad.

**C. CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.** La plantilla participante tiene una cualificación profesional alta; el 100% tiene estudios superiores.

Las trabajadoras mencionan en mayor medida los estudios universitarios, mientras que los trabajadores mencionan, en mayor medida tener doctorados y másteres universitarios.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO ALCANZADO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	RESPUESTAS PLANTILLA				DISTRIBUCIÓN %	
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% Muj	HOMBRES	MUJERES
Universitarios	7	2	5	71%	40%	56%
Doctorado	2	1	1	50%	20%	11%
Máster Universitario	5	2	3	60%	40%	33%
TOTAL	14	5	9	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

## SEXO Y ESTUDIOS MENCIONADOS



EL **44%**

DE ELAS MENCIONAN TENER  
DOCTORADOS Y MÁSTERES



EL **60%**

DE ELLOS MENCIONAN TENER  
DOCTORADOS Y MÁSTERES.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Aunque entre quienes tienen doctorados y másteres, cuatro de cada siete son mujeres, ellas mencionan en mayor medida los estudios universitarios, mientras que más hombres mencionan haber realizado máster y doctorados. Los hombres tienden, por costumbre de “género” en mayor medida a “proyectarse”, a lanzarse dentro del estanque, mientras que las mujeres se suelen quedar “al borde del estanque”. El eje sobre el que pivota el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres suele girar en torno a una mayor auto invisibilidad del “talento”.

#### D.-TIEMPO EN EL CARGO QUE ACTUALMENTE OCUPAN

Las personas participantes llevan en general, menos de 5 años en el puesto que actualmente ocupan. Debido, en parte, a la reciente renovación de la Junta en 2018.

Ahora bien, ellas llevan proporcionalmente algo más de tiempo en los cargos de los órganos consultados (33%) que ellos (25%).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE POR SEXO, SEGÚN TIEMPO OCUPADO EN EL CARGO QUE ACTUALMENTE OCUPAN CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL 2021. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE			DISTRIBUCIÓN %		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Menos de 5 años	6	3	9	67%	67%	75%
De 5 a 9 años	0	0	0	0	0	0
Más de 10 años	3	1	4	75%	33%	25%
TOTAL	9	4	13	69%	100%	100%
No responde	0	1	1	0	.	.

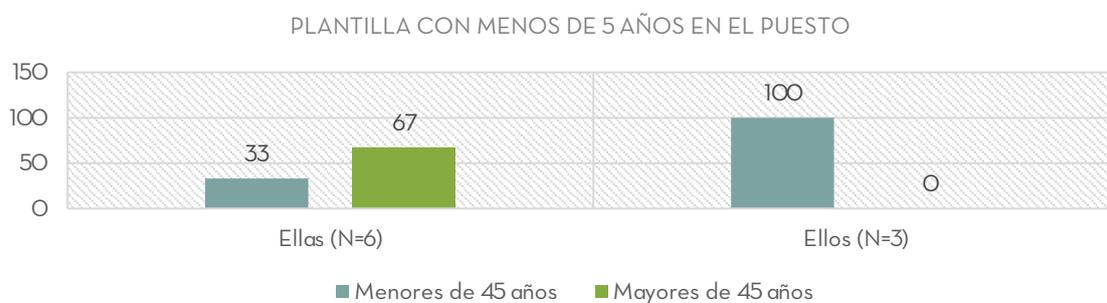
Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

Si consideramos los grupos de edad se aprecia que:

- Entre las mujeres hay más mayores de 54 años que jóvenes de 25 a 34 años que llevan en el cargo menos de 5 años; son las mujeres con edades intermedias, de 35 a 54 años las que llevan más de diez años en el puesto que actualmente ocupan.

- Entre los hombres hay más jóvenes de 25 a 34 años que llevan menos de 5 años en el puesto actual mientras que, cuando llevan más de 10 años, se sitúan en la cohorte etaria de 35 a 44 años.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD, OCUPANDO EL CARGO MENOS DE 5 AÑOS 2021.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PARTICIPANTES SEGÚN GRUPOS DE EDAD, POR TIEMPO OCUPADO EN EL CARGO QUE ACTUALMENTE OCUPAN CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL 2021. DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE		DISTRIBUCIÓN %	
	En el cargo menos de 5 años	En el cargo más de 10 años	En el cargo menos de 5 años	En el cargo más de 10 años
<b>MUJERES</b>				
De 25 a 34 años	2	0	33%	0
De 35 a 44 años	0	1	0	33%
De 45 a 54 años	0	2	0	67%
Mayor de 54 años	4	0	67%	0
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>HOMBRES</b>				
De 25 a 34 años	2	0	67%	0
De 35 a 44 años	1	1	33%	100%
De 45 a 54 años	0	0	0	0
Mayor de 54 años (No responde)	0	0	0	0
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

## SEXO Y TIEMPO EN EL CARGO QUE ACTUALMENTE OCUPAN



EL **67%**

DE ELLAS LLEVAN MENOS DE 5  
AÑOS EN EL PUESTO QUE  
ACTUALMENTE OCUPAN



EL **67%** TIENE MÁS DE 54  
AÑOS



EL **60%**

DE ELLOS LLEVAN MENOS DE 5  
AÑOS EN EL PUESTO QUE  
ACTUALMENTE OCUPAN



EL **60%** TIENE ENTRE 25 Y  
34 AÑOS

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Cuando las mujeres llevan menos de 5 años en sus puestos de trabajo son sobre todo mayores de 54 años; cuando son hombres son más jóvenes de 25 a 34 años.

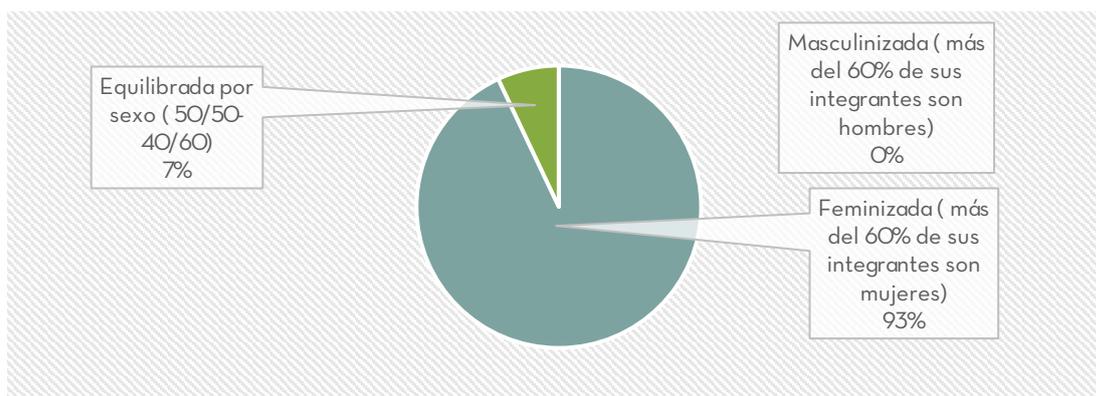
Se puede colegir, a partir de estos datos, que ellas necesitan más tiempo, más edad, para ocupar puestos renovados mientras que ellos los alcanzan más tempranamente, es decir, siendo más jóvenes.

## E.- LOS PUESTOS QUE OCUPAN Y LOS DE RESPONSABILIDAD

### Opinión de la plantilla sobre la feminización de la misma.

**PLANTILLA PARTICIPANTE.** Para diez de cada once (93%) de las personas participantes, la plantilla del Consejo General del Trabajo Social está feminizada (más del 60% de sus integrantes son mujeres). Así lo piensa el 100% de los hombres y el 89% de las mujeres. En efecto, en términos globales, lo está <sup>(véase página 25)</sup>

DISTRIBUCIÓN % DE LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTE SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LA PLANTILLA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

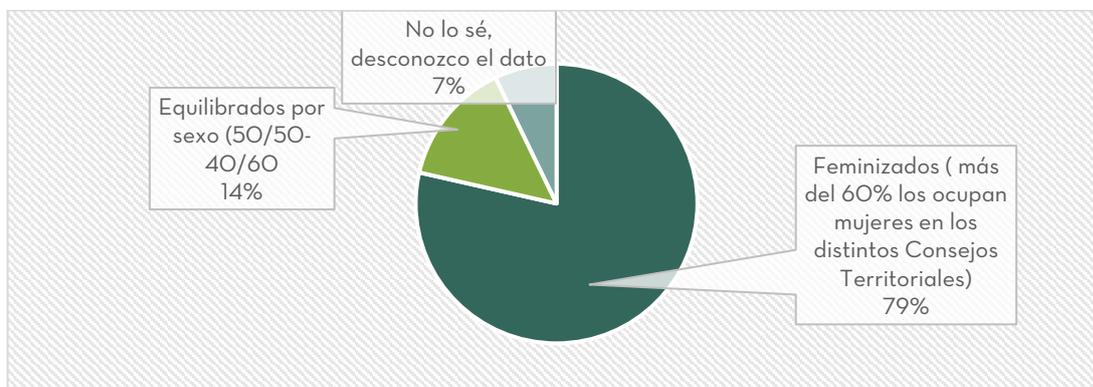


Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

### Opinión de la plantilla sobre la feminización de los puestos de responsabilidad.

**PLANTILLA PARTICIPANTE.** Cuatro de cada cinco personas participantes (79%) consideran que los puestos de responsabilidad en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL están feminizados. Así lo piensa el 100% de los hombres y el 67% de las mujeres.

DISTRIBUCIÓN % DE LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTE SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA OPINIÓN SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LA PLANTILLA Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA PARTICIPANTE			DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Feminizados ( más del 60% los ocupan mujeres en los distintos Consejos Territoriales)	8	5	13	89%	100%
Equilibrados por sexo (50/50-40/60)	1	0	1	11%	0%
Masculinizados (más del 60% los ocupan hombres en los distintos Consejos territoriales)	0	0	0	0%	0%
No lo sé, desconozco el dato	0	0	1	0%	0%
<b>TOTAL PARTICIPANTES</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA OPINIÓN SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA PARTICIPANTE			DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Feminizados (más del 60% los ocupan mujeres en los distintos Consejos Territoriales)	6	5	11	67%	100%
Equilibrados por sexo (50/50-40/60)	2	0	2	22%	0%
Masculinizados (más del 60% los ocupan hombres en los distintos Consejos territoriales)	0	0	0	0%	0%
No lo sé, desconozco el dato	1	0	1	11%	0%
<b>TOTAL PARTICIPANTES</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % COMPARADA PARA CADA SEXO DE LA OPINIÓN SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LOS PUESTOS EN GENERAL Y LOS DIRECTIVOS Y DE RESPONSABILIDAD.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

La opinión generalizada es la de la feminización de los puestos ocupados y los de responsabilidad, especialmente sentido para los hombres; las mujeres perciben más feminización de la plantilla, en general pero menos en los puestos directivos y de responsabilidad.

Seguidamente se analiza el grado de feminización o masculinización de dichos puestos.

### ESTRUCTURA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

Los puestos que ocupan: En 2020, las personas que componen el núcleo de la estructura del Consejo General del Trabajo Social, según los cargos conocidos publicados en la web, se excluye a la asamblea general territorial y se distribuyen de la siguiente manera:

#### JUNTA DE GOBIERNO

- Presidencia: mujer (100% ♀)
- Vicepresidencia primera: hombre (100% ♂)
- Vicepresidencia segunda: hombre (100% ♂)
- Secretaria general: mujer (100% ♀)
- Tesorería: hombre (100% ♂)
- Vocalías: 6 mujeres, 1 hombre

→ Los puestos de alta responsabilidad (presidencia, vicepresidencia, secretaria general y tesorería) están ocupados por:

- 60% hombres ♂
  - 40% mujeres ♀
- } Paridad 60/40

→ Los puestos de vocalías están ocupados por:

- 14% hombres ♂
  - 86% mujeres ♀
- } Alta feminización

#### COMISIÓN DEONTOLÓGICA

- Presidencia: hombre (100% ♂)
- Secretaria: mujer (100% ♀)
- Vocalías: 2 mujeres, 1 hombre.

→ Los puestos de alta responsabilidad (presidencia y secretaria) están ocupados por:

- 50% hombres ♂
  - 50% mujeres ♀
- } Paridad 50/50

→ Los puestos de vocalías están ocupados por:

- 33% hombres ♂
  - 67% mujeres ♀
- } Feminización media-alta

## REVISTA SERVICIOS SOCIALES Y POLÍTICA SOCIAL

- Dirección: hombre (100% ♂)
- Coordinación técnica: hombre (100% ♂)
- Consejo de redacción: 4 mujeres, 2 hombres.

→ Los puestos de mayor responsabilidad (Dirección y Coordinación) están ocupados por:

- 100% hombres ♂ } Masculinización completa

→ Los puestos técnicos del consejo de redacción están ocupados por:

- 33% hombres ♂
- 67% mujeres ♀ } Feminización media-alta

## EQUIPO TÉCNICO

- 3 mujeres (60% ♀), 2 hombres (40% ♂) } Paridad 60/40

Son responsable de las áreas de:

- Transferencia del conocimiento y buena praxis profesional: hombre.
- Internacional: mujer
- Formación: hombre.
- Comunicación y redes sociales: mujer.
- Coordinación del programa de actividades, Relaciones Institucionales, Eje de Políticas y Acción Social, Presidencia y Junta de Gobierno: mujer.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN PUESTO OCUPADO. CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.  
PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Puestos de Dirección y Gerencias	3	6	9	33%	17%	50%
Puestos técnicos	7	4	11	64%	39%	33%
Vocalías	8	2	10	80%	44%	17%
TOTAL	18	12	30	60%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

A partir de esta información:

- Ellas, sobre todo ocupan puestos de vocalías y técnicos.
- Ellos, sobre todo, puestos directivos.

## SEXO Y PUESTOS QUE OCUPAN

NÚCLEO (CENTRAL (ONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL  
JUNTA DE GOBIERNO + (OMISIÓN DEONTOLÓGICA + REVISTA + EQUIPO TÉCNICO)



EL 83%

DE ELLAS OCUPAN PUESTOS  
TÉCNICOS Y DE VOCALÍAS



EL 17%

DE ELLAS OCUPAN PUESTOS  
DIRECTIVOS O DE  
RESPONSABILIDAD (PRESIDENCIA,  
SECRETARÍAS GENERALES)



EL 50%

DE ELLOS OCUPAN PUESTOS  
TÉCNICOS Y DE VOCALÍAS



EL 50%

DE ELLOS OCUPAN PUESTOS  
DIRECTIVOS O DE  
RESPONSABILIDAD  
(VICEPRESIDENCIAS, TESORERÍA,  
PRESIDENCIAS Y COORDINACIÓN)

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Aunque la "plantilla" está feminizada, la distribución para cada sexo de los puestos que ocupan indicaría que ellas, sobre todo ocupan puestos de vocalías y técnicos y ellos, sobre todo, puestos directivos.

### Los puestos ocupados por la plantilla participante:

Del conjunto de la plantilla participante, el 71% no tiene un puesto de directivo de responsabilidad; y el 29% si lo tiene. Entre quien lo tienen el 75% son mujeres. En 2021, las personas participantes se distribuyen de la siguiente manera:

- Una de cada tres mujeres ocupa un puesto de dirección por uno de cada cinco hombres.
- Cuatro de cada siete mujeres ocupan un puesto técnico, por dos de cada cinco hombres.
- Una de cada nueve mujeres ocupa una vocalía, por uno de cada cinco hombres.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN PUESTO OCUPADO POR LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Puestos de Dirección y Gerencias	3	1	4	75%	33%	20%
Puestos técnicos	5	2	7	71%	56%	40%
Vocalías	1	1	2	50%	11%	20%
No responde		1	1	0%	0%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

A diferencia del análisis de los puestos en general, la plantilla participante está algo más feminizada en puestos directivos y de responsabilidad.

## SEXO Y PUESTOS QUE OCUPAN

### PLANTILLA PARTICIPANTE



EL **67%**

DE ELLAS OCUPAN PUESTOS  
TÉCNICOS Y VOCALÍAS



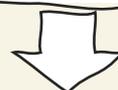
EL **33%**

DE ELLAS OCUPAN PUESTOS DE  
DIRECCIÓN Y GERENCIAS



EL **60%**

DE ELLOS OCUPAN PUESTOS  
TÉCNICOS Y VOCALÍAS



EL **20%**

DE ELLOS OCUPAN PUESTOS DE  
DIRECCIÓN Y GERENCIAS

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Entre la plantilla participante en este diagnóstico, una de cada tres mujeres ocupa un puesto directivo por uno de cada cinco hombres.

Ellos ocupan más vocalías y ambos ocupan sobre todo puestos técnicos, algo más las mujeres que los hombres.

## F.-PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La legislación vigente <sup>(REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013)</sup> establece que para empresas y entidades con capacidad de contratación con 50 o más personas empleadas tiene que reservar el 2% de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad. La estadística de “Vida Laboral de las personas con discapacidad (VLPD)” cuantifica el empleo de las personas con discapacidad: del conjunto de personas de 16 o más años que en 2019 tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, el 10% tenían una discapacidad reconocida (3.129.000 personas): el 60% hombres y el 40% mujeres.

Para poder establecer medidas correctoras que mejoren la contratación femenina de mujeres con discapacidades reconocidas es necesario conocer cuántas personas con discapacidad existen en una organización, con empleo en ella. Se pregunta a la plantilla participante si, en su caso, tienen o no discapacidad reconocida. El 100% de quienes responden expresan que no tienen discapacidad reconocida y sólo una persona decide no responder a esta cuestión.

## 1.1.2. PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

El artículo 23 del Código de Buen Gobierno aprobado en 2020, trata sobre igualdad y no discriminación. Se menciona que el Consejo General del Trabajo Social promoverá el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados/as, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus actuaciones. La selección de sus empleados/as estará basada en su competencia en el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en el perfil del puesto de trabajo. Todos los y las empleadas deberán participar activamente en los planes de formación que la institución pone a su disposición para actualizar los conocimientos necesarios para su mejora profesional. Además, se comprometa a promover la igualdad de oportunidades, evitando cualquier de discriminación, directa o indirecta, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición física, psíquica o social. Asimismo, se impulsará la conciliación de la vida familiar y profesional.

A la hora de contratar a personal para que trabaje en el Consejo General, los criterios de selección expuestos por las personas participantes son ...

- La capacidad para desempeñar las funciones
- Formación, experiencia y tratamos de que sea mujer, ya que en nuestra profesión hay más de un 80% de mujeres.
- Ser trabajador/a social.
- Se prioriza que sea una mujer, formada y preparada para las funciones que tiene que realizar.
- Conocimiento de la profesión y de los servicios sociales
- Capacidad de la persona acorde a los objetivos del consejo.
- Tener la Titulación de Trabajador/a Social y conocer la organización.

Generalmente, cuando la provisión de los puestos de trabajo se realiza mediante procesos abiertos en los que se cumplen los principios de mérito y capacidad, a priori mujeres y hombres pueden tener las mismas oportunidades de contratación; sin embargo:

- a) si no se incorpora la perspectiva de igualdad las mujeres suelen tener menos oportunidades por la existencia de discriminaciones indirectas que le afectan diferencialmente con respecto a sus

homólogos <sup>(8)</sup> ; se desconoce si existen mecanismos de corrección de discriminación indirecta en la Mesa de Contratación del Consejo General del Trabajo Social.

- b) De igual forma, en sectores altamente feminizados la Red DIE propone buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa. Acciones positivas o promocionales de igualdad y buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional. En este sentido aconseja “el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa, es uno de los objetivos que deben fijarse las políticas de igualdad en el ámbito empresarial. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa no sólo significa obtener un número equilibrado de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, sino también fomentar la presencia femenina en profesiones o puestos que tradicionalmente han sido ocupados de forma mayoritaria por hombres y el acceso de hombres a puestos que han venido desempeñando las mujeres”.

(8) La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) tipifica como infracción muy grave las discriminaciones en las que la empresa pueda incurrir, incluso desde antes de la contratación, ya que la mera difusión del anuncio en el que se buscan candidatos podrá ser considerado discriminatorio si establece condiciones favorables o adversas por motivos de sexo. Este sería el caso de un anuncio en el que se dijera, o se dedujera de forma más o menos explícita, que solo se admiten candidatos de sexo

#### RECOMENDACIÓN 4:

Incorporar junto a los criterios de mérito y capacidad el criterio de igualdad para evitar las discriminaciones indirectas en procesos de selección.

## 1.2.-CONDICIONES LABORALES

La normativa estatal sobre planes de igualdad empresariales va en consonancia con la Estrategia Europea para Igualdad de Género para el periodo 2020-2025 que consta de tres pilares centrales:

- reforzar la presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas.
- acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres; y
- intensificar la lucha contra la violencia y el acoso sexual.

Comenzamos por estos tres pilares.

### 1.2.1. PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS

**CONTEXTO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL:** Un aspecto que contempla la normativa referida a los planes de igualdad en las entidades públicas y privadas es valorar la infrarrepresentación femenina, tanto en la plantilla general, como en los puestos de toma de decisión.

En el caso que nos ocupa es necesario precisar que el sector del trabajo social es un sector marcadamente feminizado. Cinco de cada seis estudiantes de Trabajo Social son mujeres (2021) Y, por cada siete estudiantes que terminan los estudios de Trabajo Social, seis son mujeres (2020).

Esta dinámica obedece a una tendencia denominada “segregación ocupacional”: concentración desproporcionada de mujeres y de hombres en cierto tipo de ocupaciones, profesiones y estudios sobre la base de estereotipos sociolaborales e “inercias de género” (LAS BASES SOCIALES DE LA DESIGUALDAD, ALBELIA CONSULTORA, 2014).

PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS  
DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL ALUMNADO MATRICULADO Y EGRESADO EN LAS UNIVERSIDADES  
ESPAÑOLAS EN TRABAJO SOCIAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES. RATIO PARA CADA SEXO.

	PERSONAS MATRICULADAS EN TRABAJO SOCIAL. CONJUNTO NACIONAL.			PERSONAS EGRESADAS EN TRABAJO SOCIAL			RATIO MATRICULADAS/OS /EGRESADOS/AS	
	TOTL	MUJ	HOM	TOTL	MUJ	HOM	MUJ	HOM
Curso 2019-2020	21.487	17.827	3.659	3.971	3.357	614	19%	17%
Curso 2020-2021	22.582	18.813	3.769	.	.	.	.	.
DISTRIBUCIÓN % 2019-2020	100%	83%	17%	100%	85%	15%	.	.
DISTRIBUCIÓN % 2020-2021	100%	83%	17%	.	.	.	.	.
% Alumnado en Trabajo social sobre el Total de alumnado en el curso 2019-2020	1,7%	2,5%	0,6%	.	.	.	.	.
% Alumnado en Trabajo social sobre el Total de alumnado en el curso 2020-2021	1,7%	2,5%	0,6%	.	.	.	.	.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de datos de la estadística universitaria para el conjunto nacional del Ministerio de Universidades. Noviembre 2021.

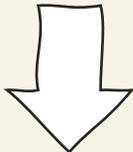
# ALUMNADO DEL TRABAJO SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

MATRICULACIONES CURSO 2020-2021

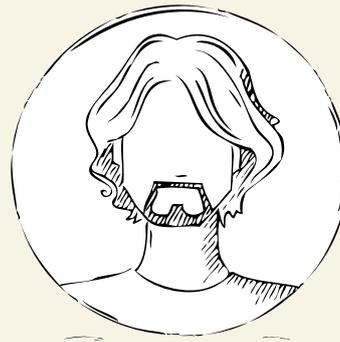


EL **83%**

DE LAS MATRICULACIONES EN TRABAJO SOCIAL SON DE MUJERES

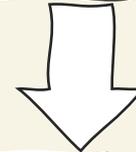


LAS MATRICULADAS EN TRABAJO SOCIAL SUPONEN EL 3% DEL TOTAL DE ALUMNADO MATRICULADO EN TODAS LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS



EL **17%**

DE LAS MATRICULACIONES EN TRABAJO SOCIAL SON DE HOMBRES



LOS MATRICULADOS EN TRABAJO SOCIAL SUPONEN EL 1% DEL TOTAL DE ALUMNADO MATRICULADO EN TODAS LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS

## DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Los estudiantes y egresados están infrarrepresentados en trabajo social

**ALTA FEMINIZACIÓN**

**CONTEXTO ESPECÍFICO DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL:** Los puestos de responsabilidad de la plantilla participante:

Como se ha señalado en el capítulo precedente, del conjunto de la plantilla participante, el 71% no tiene un puesto de directivo de responsabilidad; y el 29% si lo tiene. Entre quien lo tienen el 75% son mujeres: no hay infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad entre la plantilla participante.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN PUESTO OCUPADO POR LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Puestos de Dirección y Gerencias	3	1	4	75%	33%	20%
Puestos técnicos	5	2	7	71%	56%	40%
Vocalías	1	1	2	50%	11%	20%
No responde		1	1	0%	0%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

De igual forma, como se ha señalado en el capítulo precedente, se aprecian algunas situaciones a tener en consideración sobre la plantilla total del Consejo General del Trabajo Social (excluida la Asamblea General) (OBTENIDOS DE LA MEMORIA DE ACTIVIDADES 2020).

- **CONJUNTO DE LA PLANTILLA.** Como se ha visto, si consideramos los datos por sexo referidos al conjunto de personas que ocupan cargos en la Junta de Gobierno, Comisión Deontológica, Comisión técnica y Revista de Servicios Sociales y Política Social en general habría paridad 60/40, pero si analizamos a las mismas dentro de cada organismo apreciamos diferenciales por sexo:
  - Uno de cada tres puestos de responsabilidad (alta dirección (Presidencia), Gerencias, Coordinación, Secretaría General, Tesorería...) están ocupados por mujeres (masculinización media-alta).
  - Dos de cada tres puestos técnicos están ocupados por mujeres (feminización media-alta).
  - Cuatro de cada cinco puestos de vocalía están ocupados por mujeres (alta feminización).

En consecuencia, descontando a las personas que componen la Asamblea General, a pesar de ser un sector profesional altamente

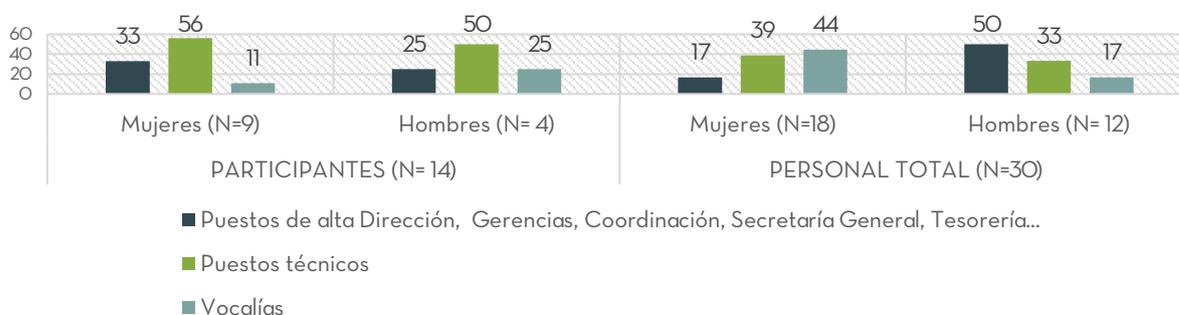
feminizado, para el conjunto de la plantilla, parece haber una infrarrepresentación femenina en puestos que requieren de alta dirección, coordinación de equipos, alta gestión tesorería...y una subrepresentación femenina en el resto de los puestos técnicos y vocalías en las estructuras “centrales” del Consejo General del Trabajo Social

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN TIPO DE PUESTO OCUPADO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO. COMPARATIVA CON EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA DE LAS ESTRUCTURAS CENTRALES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL (EXCEPTO ASAMBLEA GENERAL)

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN % (descontando a “no responden)	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJ	HOMB
Puestos de alta Dirección, Gerencias, Coordinación, Secretaría General, Tesorería...	3	1	4	75%	33%	25%
Puestos técnicos	5	2	7	71%	56%	50%
Vocalías	1	1	2	50%	11%	25%
No responde		1	1	0%	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	PLANTILLA JUNTA DE GOBIERNO + COMISIONES DEONTOLÓGICA, TÉCNICA, REVISTA) 2020				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJ	HOM
Puestos de alta Dirección, Gerencias, Coordinación, Secretaría General, Tesorería...	3	6	9	33%	17%	50%
Puestos técnicos	7	4	11	64%	39%	33%
Vocalías	8	2	10	80%	44%	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información de la Memoria de Actividades 2020 del Consejo General del Trabajo Social y “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DE LOS PUESTOS OCUPADOS. COMPARATIVA CON EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA DE LAS ESTRUCTURAS CENTRALES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL (EXCEPTO ASAMBLEA GENERAL)



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información de la Memoria de Actividades 2020 del Consejo General del Trabajo Social y “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## A.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN: LAS PRESIDENCIAS.

Considerando exclusivamente los puestos de alta dirección y, las Presidencias cuyo dato es posible construir a partir de la Memoria 2020, no hay infrarrepresentación femenina en puestos que requieren alta dirección (Presidencias).

- Cuatro de cada cinco puestos de alta dirección (Presidencias) están ocupados por mujeres.

### DISTRIBUCIÓN DE LAS PRESIDENCIAS (ALTA DIRECCIÓN) POR SEXO. % DE MUJERES.

	PLANTILLA ALTA DIRECCIÓN: PRESIDENCIA GENERAL + PRESIDENCIAS ASAMBLEA GENERAL (COLEGIOS PROFESIONALES) 2020			% Muj
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	
Puestos de alta Dirección + presidencia general.	43	13	56	77%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información de la Memoria de Actividades 2020 del Consejo General del Trabajo Social, noviembre 2021.

La opinión generalizada de la plantilla participante, como se vio anteriormente, es la de la feminización de los puestos de responsabilidad, sin embargo, hay algunas diferencias en la alta dirección:

- Si se trata de presidencias de la Asamblea General hay alta feminización
- si se trata de personas con puestos de responsabilidad en puestos de alta Dirección, Gerencias, Coordinación, Secretaría General, Tesorería... en los órganos de la Junta Directiva + Comisiones deontológica, técnica y Revista, hay infrarrepresentación.

### DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN PUESTO OCUPADO. CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, 2021

	PLANTILLA CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Puestos de Dirección y Gerencias	3	6	9	33%	17%	50%
Puestos técnicos	7	4	11	64%	39%	33%
Vocalías	8	2	10	80%	44%	17%
TOTAL	18	12	30	60%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General de Trabajo Social. Noviembre 2021.

## 1.2.2. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

El registro retributivo es un documento en el que se recogen los salarios de todas las personas trabajadoras que tengan una relación laboral con el Consejo General del Trabajo Social. Dicho registro debe estar desglosado por sexo, categorías profesionales y basado en una media aritmética y mediana <sup>(9)</sup>. En él se hacen constar todos los valores medios de los salarios de las personas trabajadoras de una entidad pública y/o empresa privada incluyendo los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Sirve para detectar la existencia o no de brecha salarial no justificada.

En esta línea el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece la creación de dicho registro salarial o registro retributivo, obligatorio para empresas y entidades públicas desde abril de 2021.

(9) Recogido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se modificó el art. 28.2 de nuestro Estatuto de los Trabajadores (ET), por el que señaló que: "La empresa está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor" y reforzado con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

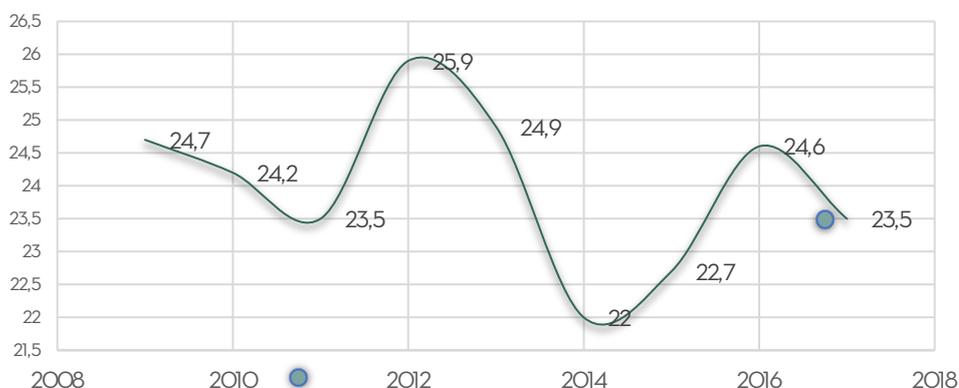
**CONTEXTO GENERAL:** Según el INE la brecha salarial por cómputo anual alcanza el 21,4% en 2021. Con datos algo más atrasados, la brecha salarial en el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales era del 24% en el conjunto nacional.

**BRECHAS SALARIALES SIN AJUSTAR.** Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

**BRECHAS SALARIALES AJUSTADAS.** Miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de las personas trabajadoras (nivel educativo, edad, experiencia, antigüedad etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (NO AJUSTADA A LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES) EN SALARIO POR HORA EN EL SECTOR DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

España: SECTOR DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES



Fuente: Salarios, ingresos, cohesión social. Instituto Nacional de Estadística.

## Conocimiento del Registro salarial, por sexo

La plantilla participante responde sobre su conocimiento de la existencia o no de un Registro salarial por sexo en el Consejo General del Trabajo Social.

- El 43% no sabe si existe o no existe un registro salarial por ocupaciones y sexo; entre quienes lo desconocen: el 67% son hombres.
- El 21% responde que no existe: el 67% son mujeres.
- El 36% responde que si existe: el 100% son mujeres.

### 5 RECOMENDACIÓN

Dar a conocer el Registro Salarial por ocupación y sexo (no nominal) y publicarlo en la intranet. Ampliarlo al resto de la plantilla.

CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Sabe si en el Consejo existe un registro salarial por sexo y ocupación, conforme determina la normativa?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Muj	Mujeres	Hombres
SI	5	0	5	100%	56%	0%
NO	2	1	3	67%	22%	20%
Realmente no lo sé	2	4	6	33%	22%	80%
Total	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Ellas están mejor informadas sobre la existencia de un registro salarial: cuatro de cada siete mujeres conocen la existencia de dicho registro.  
Cuatro de cada cinco hombres realmente no saben si existe o no.

## CONTEXTO ESPECÍFICO DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

### A.-MASA SALARIAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

Aunque se desconoce la masa salarial de la totalidad de personas trabajadoras, se conoce la masa salarial de la plantilla que compone la Junta Directiva y la Comisión técnica, a partir del Registro Retributivo facilitado. A falta de más datos que permitan determinar la existencia o no de brecha salarial en el Consejo General del Trabajo Social se analiza dicha masa salarial, correspondiente a siete personas: 5 mujeres y 2 hombres.

En primer lugar, se definen los dos grupos profesionales (puestos de trabajo):

- Puestos técnicos de gestión. Entre las funciones que desempeña un perfil de Técnico/a de Gestión son tareas de colaboración en las actividades administrativas de nivel superior, será el personal de apoyo de Jefaturas de Servicio o de Sección en la Administración o

de direcciones o gerencias intermedias en empresas. Se requiere, al menos, titulación de grado medio. La ganancia media para los hombres trabajadores es de 26.934,38 euros y para las mujeres trabajadoras de 21.682,02 euros (DATOS EES, INE, 2019)

Lo desempeñan: 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres. Es posible establecer una comparación por sexo.

•**Trabajadora social:** atiende las necesidades de la comunidad para crear soluciones que fomenten un bienestar general. Entrevista y asesora a individuos, grupos de personas, familias. · Evaluar la condición de vida y el entorno social en el que viven para ofrecer mejoras, orientar sobre recursos sociales etc.

Lo desempeña: 1 persona, mujer. No es posible establecer la comparación por sexo.

•**Dirección:** de entre ellos hay alta dirección y gerencias. Las gerencias definen a donde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, fija una serie de objetivo a los equipos...la alta dirección, generalmente encarnada en Presidencias, representa a la organización, planifica y coordina las estrategias y las operaciones de la empresa, entidad, toma decisiones y organiza las actividades de la compañía, de común acuerdo con la Junta Directiva. Directores y gerentes cobran de media 56.634,74 euros (DATOS EES, INE, 2019)

Lo desempeñan: 2 personas, todas mujeres. No es posible la comparación por sexo.

La masa salarial total de las siete personas es de 165.415,60 euros sin complementos y de 212.793,32 euros con complementos (la masa salarial total de 2020 en gasto de personal fue de 275.452 euros)

MASA SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES INDIVIDUALMENTE., SEGÚN GRUPO PROFESIONAL 2021.

Grupo Profesional CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL	Sexo	Salario base	Complementos Salariales	Total, Percepciones
PUESTO: ALTA DIRECCIÓN	Mujer	63.063		63.063
PUESTO: DIRECTIVO	Mujer	17.893	18.777	36.670
PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN	Hombre	16.765	7.137	23.901
PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN	Hombre	16.765	5.766	22.531
PUESTO TÉCNICO TRABAJADORA SOCIAL	Mujer	16.865	4.849	21.714
PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN	Mujer	17.300(*)	4.404	21.704
PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN	Mujer	16.765	6.446	23.210
Masa salarial TOTAL		165.416	47.378	212.793
Masa salarial MUJERES		131.886	34.475	166.361
Masa salarial HOMBRES		33.530	12.902	46.432

Fuente: Consejo General del Trabajo Social noviembre 2021. (\*) ESTE SALARIOS BASE ES MAYOR DEBIDO A QUE ES UN GRADO SUPERIOR DE ESTUDIOS.

Se analiza seguidamente la masa salarial por sexo que puede ser medida y comparada para determinar la existencia o no de brecha de género salarial, la del puesto técnico de gestión.

### MEDIA SALARIAL DEL PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN

Puesto trabajo equivalente: técnicos/as de gestión:

Masa salarial total: 67.594 sin complementos (salario base) y 91.346 euros (salario base + complementos salariales)

- De media las mujeres perciben 22.457 euros/año.
- De media los hombres perciben 23.216 euros/año.

Esta diferencia salarial se descompensa no en el salario base, sino en los complementos salariales que reciben; así:

- Ellas perciben 5.425 euros/año de complemento salarial
- Ellos perciben 6.451 euros/año de complemento salarial.

Se desconoce el motivo de la diferencia en los complementos salariales (si por antigüedad, jornada laboral, etc), se habla así de

**Brecha salarial no ajustada:** Brecha salarial de género anual no ajustada del 3,4% desfavorable a las mujeres.

### MEDIANA SALARIAL DEL PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN

**Individual:** La mediana es de 22.870 euros/año (con complementos). Las diferencias individuales reflejan disparidad salarial, pero no necesariamente intergénero.

DIFERENCIA SALARIAL CON RESPECTO A LA MEDIANA DE MUJERES Y HOMBRES INDIVIDUALMENTE.

	Salario base + complementos salariales	Diferencia respecto de la mediana
Hombre 1	23.901	+5
Mujer 1	23.210	+1%
MEDIANA	22.870	0
Hombre 2	22.531	-1%
Mujer 2	21.704	-5%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información aportada por el Consejo General del Trabajo Social, noviembre 2021.

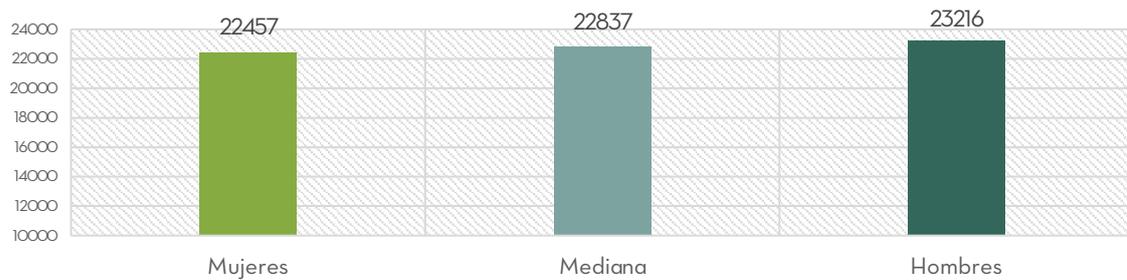
**Agrupada por sexo:** Si consideramos a hombres y mujeres, agrupadamente, los valores salariales medios con respecto a la mediana si marcan un pequeño diferencial de género a puesto de trabajo equivalente (técnico/a de gestión) igual que con la media, del 3,4%.

DIFERENCIA SALARIAL AGRUPADA POR SEXO CON RESPECTO A LA MEDIANA

	Salario medio base + complementos salariales	Diferencia respecto de la mediana	Brecha salarial no ajustada
Mujeres	22.457	-2%	
Mediana	22.837	0	3,4%
Hombres	23.216	+2%	

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información aportada por el Consejo General del Trabajo Social, noviembre 2021.

DIFERENCIA SALARIAL AGRUPADA DEL PERSONAL CON PUESTO TÉCNICO DE GESTIÓN, POR SEXO, CON RESPECTO A LA MEDIANA.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de información aportada por el Consejo General del Trabajo Social, noviembre 2021.

**6 RECOMENDACIÓN**

Convendrá examinar más detenidamente esta leve disparidad salarial por sexo justificando los motivos por los cuales hay una leve desviación a puesto de trabajo equivalente (técnico de gestión) en los complementos salariales.

# DIFERENCIA SALARIAL NO AJUSTADA POR SEXO EN PUESTO DE TRABAJO EQUIVALENTE

PUESTO: TÉCNICO/A DE GESTIÓN



ELLAS GANAN DE MEDIA (CON  
COMPLEMENTOS SALARIALES  
INCLUIDOS):

22.457 EUROS/AÑO



ELLOS GANAN DE MEDIA (CON  
COMPLEMENTOS SALARIALES  
INCLUIDOS):

23.216 EUROS/AÑO

DIFERENCIA SALARIAL NO AJUSTADA DEL:

3,4%

DIFERENCIAL DE GÉNERO:

A puesto de trabajo equivalente "técnico/a de gestión" tanto la mediana salarial como la media salarial por sexo, indica un diferencial del 3,4%.

### Opinión de la plantilla sobre el salario percibido:

El 36% de las personas participantes, cuatro de cada once, han preferido no contestar a la pregunta de si la retribución percibida se ajusta al puesto que desempeña.

→ El 43% no está conforme con su salario.

→ El 21% si lo está.

**7 RECOMENDACIÓN:**

Comprobar los motivos por los cuales hay alta disconformidad salarial.

- Sólo entre quienes responden a esta cuestión hay la misma disconformidad (67%) entre las mujeres y entre hombres con el salario percibido.

#### PERCEPCIÓN SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES PARTICIPANTES.

¿Considera que la retribución económica percibida por el puesto de trabajo y funciones que realiza es la adecuada?	PLANTILLA PARTICIPANTE			DISTRIBUCIÓN % AGRUPADA	
	AMBOS	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
SI	3 (21%)	2	1	33%	33%
NO	6 (43%)	4	2	67%	67%
Subtotal	9	6	3	100%	100%
Prefiero no contestar	5 (36%)	3	2		
TOTAL, PARTICIPANTES	14 (100%)	9	5		

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

- Sin embargo, si consideramos la totalidad de las respuestas obtenidas:
  - Dos puntos porcentuales más de mujeres expresan estar conformes con el salario que de hombres.
  - Cuatro puntos porcentuales más de mujeres expresan estar disconformes.
  - Siete puntos porcentuales más de hombres no se posicionan a este respecto que de mujeres.

#### PERCEPCIÓN SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES PARTICIPANTES. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL NO AGRUPADA.

¿Considera que la retribución económica percibida por el puesto de trabajo y funciones que realiza es la adecuada?



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## OPINIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE CON RESPECTO AL SALARIO PERCIBIDO

EL **43%** DE LA PLANTILLA NO ESTÁ CONFORME CON EL SALARIO PERCIBIDO POR EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES PROFESIONALES.



EL **44%** DE ELLAS NO ESTÁ CONFORME CON SU SALARIO:

EL **40%** DE ELLOS NO ESTÁ CONFORME CON SU SALARIO.

EL **22%** DE ELLAS ESTÁ CONFORME CON SU SALARIO:

EL **20%** DE ELLOS ESTÁ CONFORME CON SU SALARIO:

EL **33%** DE ELLAS PREFERE NO CONTESTAR

EL **40%** DE ELLOS PREFERE NO CONTESTAR

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Considerando el conjunto de estas respuestas, ellas están más disconformes, ellos prefieren en mayor medida no pronunciarse al respecto.

## La Valoración del Puesto de Trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo permite corregir discrepancias en los salarios, “es el procedimiento mediante el cual se intenta determinar y comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea dentro de una empresa y, a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a esas tareas”; dicho de otra forma, establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona que lo ocupe. ([https://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaSVPT/Guia\\_Uso\\_Hrrta\\_SVPT.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaSVPT/Guia_Uso_Hrrta_SVPT.pdf))

La plantilla participante responde sobre su conocimiento de la existencia o no de una VPT sobre los puestos de trabajo del Consejo General del Trabajo Social.

**8 RECOMENDACIÓN**  
Dar a conocer la VPT y publicarlo en la intranet.

- El 50% desconoce si se ha realizado o no una VPT: entre quienes lo desconocen: el 57% son hombres.
- El 29% responde que no se ha realizado: el 75% son mujeres.
- El 21% responde que si se ha realizado: el 100% son mujeres.

CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA VPT. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Sabe si en el Consejo General del Trabajo Social ha realizado una VPT (Valoración de Puestos de Trabajo) por sexo y trabajo equivalente?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Muj	Mujeres	Hombres
SI	3	0	3	100%	33%	0%
NO	3	1	4	75%	33%	20%
Realmente no lo sé	3	4	7	43%	33%	80%
Total	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Una de cada tres mujeres conoce que el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL tiene realizada una VPT.  
Cuatro de cada cinco hombres realmente desconocen si está hecha la VPT o no lo

### 1.2.3. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

**A.-ACOSO LABORAL.** El acoso laboral se refiere a toda conducta persistente ejercida sobre una persona trabajadora por parte de una persona de rango superior inmediato o mediato, un compañero/a de trabajo encaminada a infundir miedo, intimidación, inseguridad, angustia, a causar perjuicio personal y laboral. «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud» (Ley Orgánica 5/2010). Son conductas consideradas como “acoso laboral” las siguientes:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

El Consejo General del Trabajo Social se comprometió en diciembre de 2020 mediante un Código de Buen Gobierno (<https://www.cgtrabajosocial.es/buengobierno>) a desarrollar un protocolo de acoso laboral y a rechazar cualquier manifestación de violencia:

Artículo 24. Violencia y acoso. El Consejo General del Trabajo Social rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral, así como cualquier otra conducta ofensiva o abusiva que pueda generar un entorno intimidatorio

hacia los derechos de las personas. Comprometiéndose a desarrollar el correspondiente protocolo de acoso laboral.

A fecha de cierre de este trabajo dicho protocolo aún no se ha formalizado.

## Conocimiento de la plantilla participante sobre la existencia de un protocolo contra el acoso laboral en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

**PLANTILLA PARTICIPANTE.** Un 50% de la plantilla participante no sabe si existe o no un protocolo contra el acoso laboral: un 57% de mujeres lo desconoce y un 43% de hombres. Para cada sexo:

- Más trabajadoras mencionan que dicho protocolo no existe (67% de ellas por el 40% de ellos).
- Más trabajadores mencionan no conocer si existe o no (el 60% de ellos por el 33% de ellas)

**9 RECOMENDACIÓN:**  
Realizar el protocolo comprometido e informar a la plantilla sobre su existencia.

Elas están mejor informadas sobre su inexistencia.

### CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN PROTOCOLO SOBRE ACOSO LABORAL

¿Sabe si existe un protocolo contra acoso laboral en el Consejo General del Trabajo Social?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	AMBOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
SI	1	1	0	100%	11%	0%
NO	6	4	2	67%	67%	40%
Realmente, no lo sé	7	4	3	57%	33%	60%
<b>TOTAL, PARTICIPANTES</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Elas están mejor informadas sobre la inexistencia de un protocolo contra el acoso laboral.

## B.-ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

### Acoso sexual.

El acoso sexual se refiere a toda conducta persistente, verbal o física, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este delito se encuentra regulado en el artículo 184 del Código Penal. El Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran este acoso como una infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora. Todas las empresas o entidades con independencia de su tamaño tienen la obligación legal de dar cauce a las denuncias o reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual. Hay intencionalidad sexual.

El acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias más amplias, por ejemplo, no tiene porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

Se considera acoso sexual a:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc....) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos.
- ...

Se considera acoso por razón de sexo:

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- No promocionar a alguien por su sexo.

- Impedir o dificultar el desarrollo de la profesión, por sexo, por ejemplo, privando a las mujeres de medios o recursos de los que ya disponen los hombres.
- No homologar vestimenta adecuada.
- Valorar el aspecto físico, la forma de vestir.
- Dar un trato desfavorable a las mujeres, por su embarazo.
- No ofrecer horas extras u oportunidades de desarrollo profesional por sexo.
- Hacer demérito por sexo.
- Realizar descalificaciones públicas hacia las mujeres.
- ....

### Casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

**PLANTILLA PARTICIPANTE:** Dos de cada tres personas participantes (64%) no sabe si han existido o no casos de acoso sexual o por razón de sexo en el Consejo General del Trabajo Social. Lo desconocen más hombres que mujeres.

Sin embargo, entre quienes tienen un conocimiento concreto:

- Ni hombres ni mujeres responden que haya habido casos de acoso sexual.
- No han conocido casos de acoso sexual y por razón de sexo, el 100% de las mujeres. Esto no quiere decir que no se hayan producido, sino que ellas, en el tiempo que llevan en el Consejo General del Trabajo Social no han conocido casos concretos.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DEL CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA O NO DE CASOS SOBRE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA EXISTENCIA CONOCIDA O NO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Conoce si existen o han existido situaciones de acoso laboral por razón de sexo y acoso sexual dentro de las relaciones laborales de la plantilla que compone el Consejo General de Trabajo Social?		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Muj
SE PRONUNCIAN 36%	SI, ha habido casos de acoso sexual	0	0	0	0%
	No he conocido casos (desde que estoy en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL)	0	5	5	100%
DESCONOCEN SI SE HAN PRODUCIDO O NO SE HAN PRODUCIDO CASOS 64%	No lo sé	5	4	9	44%
	Total	5	9	14	64%
DISTRIBUCIÓN %		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	.
	SI, ha habido casos de acoso sexual	0	0	0	.
	No he conocido casos (desde que estoy en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL)	0	56%	36%	.
	No lo sé	100%	44%	64%	.
	Total	100%	100%	100%	.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Ellas se pronuncian en mayor medida que ellos, especialmente a la hora de determinar que no han conocido casos de acosos sexual o por razón de sexo desde que están en el Consejo General del Trabajo Social.

Sin embargo, ellos, en mayor medida desconocen si ha habido o no ha habido casos de acosos sexual.

## Conocimiento de la plantilla participante sobre la existencia o no de un Protocolo sobre acoso sexual:

Al igual que en el caso anterior (acoso laboral) la mitad de las personas participantes desconocen si existe o no un protocolo contra el acoso sexual en el Consejo General del Trabajo Social. Los hombres lo desconocen en mayor medida (60%) que las mujeres (33%).

De ellas, dos de cada tres mujeres, menciona que dicho Protocolo no existe.

A fecha de cierre de esta Informe dicho protocolo no se ha formalizado, si bien desde redes sociales el Consejo General del Trabajo Social ha difundido el pasado 19 de octubre el Protocolo general del Instituto de las Mujeres

[https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)

Los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

### CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN PROTOCOLO SOBRE ACOSO SEXUAL

¿Sabe si existe un protocolo contra acoso sexual en el Consejo General del Trabajo Social?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN % AGRUPADA	
	AMBOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
SI	1	1	0	100%	11%	0%
NO	6	4	2		67%	40%
Realmente, no lo sé	7	4	3		33%	60%
<b>TOTAL, PARTICIPANTES</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

#### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Elas parecen estar mejor informadas sobre la inexistencia de un protocolo contra el acoso sexual.

#### 10 RECOMENDACIÓN

Realizar el protocolo e informar a la plantilla sobre su existencia.

Vistos estos tres primeros aspectos, a continuación, se analizan otras líneas de trabajo referidas a las condiciones laborales.

## 1.2.4. RELACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

**A.- RELACIÓN LABORAL.** El 64% de las personas participantes tienen una relación laboral con el Consejo General del Trabajo Social; de ellas, el 78% son mujeres y el 22% son hombres.

Entre quienes tienen una relación laboral (9):

- El 78% tienen un contrato laboral fijo: lo tienen el 56% de las mujeres y el 40% de los hombres;
- El 22% tienen un contrato laboral temporal, siendo todas mujeres.

RELACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA POR SEXO, SEGÚN TIPO DE RELACIÓN LABORAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJ	MUJ	HOM
Contrato laboral FIJO	7	5	2	71%	56%	40%
Contrato laboral TEMPORAL (*)	2	2	0	100%	22%	0%
No tengo relación laboral con el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL (p.e., el trabajo remunerado se desempeña en otra institución: - universidad, etc.)	3	2	1	67%	22%	20%
No responden	2	0	2	0%	0%	40%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021. (\*) Uno de ellos regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

## RELACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL **64%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE TIENE UNA RELACIÓN LABORAL (CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL).



EL **78%** SON MUJERES:

EL **22%** SON HOMBRES

EL **78%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE (CON RELACIÓN LABORAL (CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL TIENE UN CONTRATO

LO TIENE EL **56%** DE LAS MUJERES:

LO TIENE EL **40%** DE LOS HOMBRES

EL **22%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE (CON RELACIÓN LABORAL (CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL TIENE UN CONTRATO

LO TIENE EL **100%** DE LAS MUJERES:

LO TIENE EL **0%** DE LOS HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Ellas tienen en mayor medida una relación laboral con el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL con más contratos fijos, sin embargo, la temporalidad es 100% femenina.

## B.-JORNADA LABORAL Y TURNOS

No ha habido respuestas de jornada a tiempo parcial.

La jornada laboral habitual de la plantilla participante es a tiempo completo.

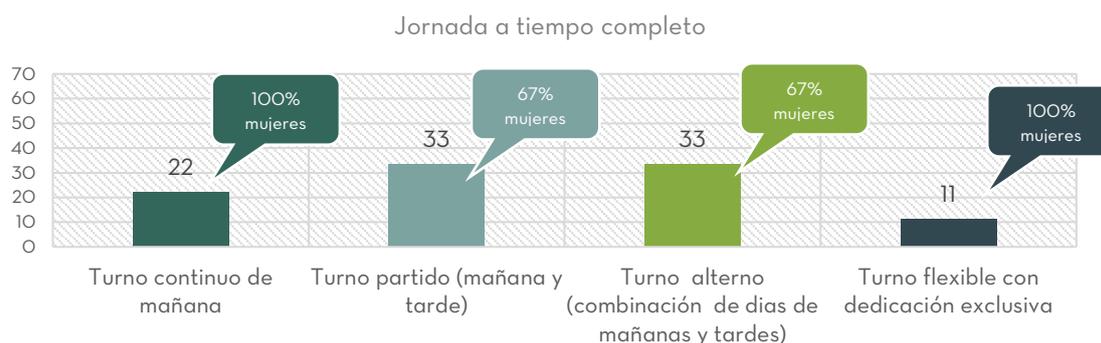
- Entre las jornadas a tiempo completo no hay jornada de turno de tarde, pero hay jornadas con turnos alternos y partidos que incluyen el horario de tarde, estas jornadas las tienen en similar proporción mujeres y hombres. Generalmente estos turnos son los que presentan mayores dificultades para la conciliación de la vida personal/laboral.

DISTRIBUCIÓN % DE LA JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE Y PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % DE LA JORNADA LABORAL A TIEMPO COMPLETO, SEGÚN TIPO DE TURNO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE Y PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA TURNO.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA POR SEXO, SEGÚN TIPO DE JORNADA Y TURNOS. PORCENTAJE DE MUJERES

	PLANTILLA PARTICIPANTE			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Muj
Jornada a tiempo completo	9	7	2	78%
Turno continuo de mañana	2	2	0	100%
Turno partido (mañana y tarde)	3	2	1	67%
Turno alterno (combinación de días de mañana y tarde) (*)	3	2	1	67%
Turno flexible con dedicación exclusiva	1	1	0	100%
No responden	2	0	2	0%
No tiene relación laboral con el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL	3	2	1	67%
TOTAL, PARTICIPANTES	14	9	5	64%
PARTICIPANTES CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL	9	78%	22%	
	Con jornada completa: 100%			

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021. (\*) Jornada alterna significa que hay días entre semana que trabajan por la mañana, otros por la tarde, sin tener días fijados de trabajo y las tareas se realizan en turnos diferentes y sucesivos.

**Turnos de trabajo según los puestos que actualmente ocupan.** Por puestos ocupados se aprecian ligeras diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores.

PLANTILLA PARTICIPANTE

TRABAJADORAS SOCIALES	PERSONAL TÉCNICO	PUESTOS DIRECTIVOS
El 100% Trabajadoras Sociales tiene el turno continuo de mañana.	Discontinuidad y jornada partida.  Lo tiene el 100% de técnicas que han participado y el 100% de técnicos que han participado.	Más mujeres en Jornada partida Y flexibilidad con dedicación exclusiva

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL 100% DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE (CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL TIENE JORNADA COMPLETA



EL 78% SON MUJERES:

EL 22% SON HOMBRES



EL 29% DE LAS MUJERES TIENE TURNO CONTINUO DE MAÑANA

SON TRABAJADORAS SOCIALES

NINGÚN PARTICIPANTE MENCIONA TENER TURNO CONTINUO DE MAÑANA

EL 57% DE LAS MUJERES TIENEN TURNOS PARTIDOS Y/O COMBINACIÓN DE DÍAS ALTERNOS DE MAÑANAS Y TARDES.

SON PERSONAL TÉCNICO

EL 100% DE LOS HOMBRES TIENEN TURNOS PARTIDOS Y/O COMBINACIÓN DE DÍAS ALTERNOS DE MAÑANAS Y TARDES.

EL 14% DE LAS MUJERES TIENE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN TURNO FLEXIBLE.

ES PERSONAL DIRECTIVO (PRESIDENCIA)

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Ellos tienen en mayor medida turnos laborales partidos y combinados, especialmente el personal técnico (de gestión, revista...). El turno continuo de mañana es femenino ocupado por trabajadoras sociales.

## C.-MOVILIDAD INTERNA LABORAL: LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

La movilidad interna hace referencia a la posibilidad laboral que ofrece el Consejo General del Trabajo Social a las personas trabajadoras de cambiar de puesto de trabajo dentro del propio Consejo. Existen dos modalidades:

- La **movilidad lateral u horizontal**: la persona trabajadora cambia de puesto de trabajo, pero mantiene su jerarquía (cargo, rango). La persona trabajadora en esta movilidad no asciende.
- La **movilidad ascendente o vertical**: Se le suele llamar promoción. Hay un cambio de puesto a un nivel jerárquico superior. La persona trabajadora asciende.

Plantilla participante.

**MOVILIDAD LATERAL U HORIZONTAL**: No se ha constatado.

**MOVILIDAD VERTICAL**: Sólo entre quienes tienen relación laboral y responden a la pregunta sobre si han ascendido de puesto de trabajo desde que trabaja en el Consejo General del Trabajo Social:

- un 78% responde que “no ha ascendido” (el 86% son mujeres)
- El 22% responde que “sí” lo ha hecho: han sido 2 personas, lo han hecho por igual, una mujer y un hombre (50%).

La distribución porcentual para cada sexo por separado reflejaría que:

- El 14% del total de las mujeres han ascendido.
- El 50% del total de hombres han ascendido.

PROMOCIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA POR SEXO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

Desde que trabaja en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL ¿ha ascendido laboralmente?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
SI	1	1	2	50%	11%	20%
NO	6	1	7	86%	67%	20%
No procede (no tiene relación laboral con el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL)	2	1	3	67%	22%	20%
No contesta	0	2	2	0%	0%	40%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## MOVILIDAD LABORAL VERTICAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL **78%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE (CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL "NO HA ASCENDIDO" DESDE QUE TRABAJA EN EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



EL **86%** SON MUJERES:

EL **14%** SON HOMBRES

ENTRE EL **22%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE (CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL QUE "SI" HA ASCENDIDO.

EL **50%** SON MUJERES:

EL **50%** SON HOMBRES

SIN EMBARGO, DEL CONJUNTO DE MUJERES Y DEL CONJUNTO DE HOMBRES (CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

EL **14%** DEL TOTAL DE LAS MUJERES HAN ASCENDIDO

EL **50%** DEL TOTAL DE LOS HOMBRES HAN ASCENDIDO

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Aunque han ascendido dos personas, un hombre y una mujer, con los datos disponibles para cada sexo, ellas han ascendido en menor proporción que ellos.

**ASCENSOS SEGÚN LA EDAD:** Si analizamos los ascensos por grupos de edad de las personas participantes con relación laboral con el Consejo General del Trabajo Social observamos que:

- La mujer que ascendió, su ascenso se produjo cuando ésta tenía entre 45 a 54 años mientras que
- en el caso del hombre ha ascendido mucho más joven, entre 25 a 34 años.

PROMOCIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA POR SEXO, SEGÚN SU EDAD. SÓLO PARTICIPANTES CON RELACIÓN LABORAL CON EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.

MUJERES CON RELACIÓN LABORAL			
Desde que trabaja en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL ¿ha ascendido laboralmente?	SI	NO	TOTAL, MUJERES PARTICIPANTES
De 25 a 34 años	0	2	2
De 35 a 44 años	0	1	1
De 45 a 54 años	1	1	2
Más de 54 años	0	2	2
Total	1	6	7

HOMBRES CON RELACIÓN LABORAL			
	SI	NO	TOTAL, HOMBRES PARTICIPANTES
De 25 a 34 años	0	1	1
De 35 a 44 años	1	0	1
De 45 a 54 años	0	0	0
Más de 54 años	0	0	0
Total	1	1	2

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Se podría apreciar, con los datos disponibles y con la reserva necesaria, que ellas necesitan más edad, por tanto, más tiempo profesional, que ellos para ascender profesionalmente.

## 1.2.5.-SALUD LABORAL

Las condiciones de trabajo pueden afectar de manera diferencial a las mujeres con respecto a los hombres y a la inversa, de varias formas: dependiendo del tipo de trabajo y funciones que desarrollen y de la “carga” de las responsabilidades domésticas. Estas condiciones divergentes afectan a la salud laboral y la seguridad en el trabajo. Las encuestas sobre salud laboral con perspectiva de género concluyen que el dolor de espalda, el estrés, las molestias musculares en cuello y hombros y el cansancio general son los problemas de salud más comunes relacionados con el trabajo en ambos sexos, sin embargo los hombres tienen más probabilidades de sufrir más accidentes laborales físicos que las mujeres y las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud vinculados con el estrés laboral y están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo).

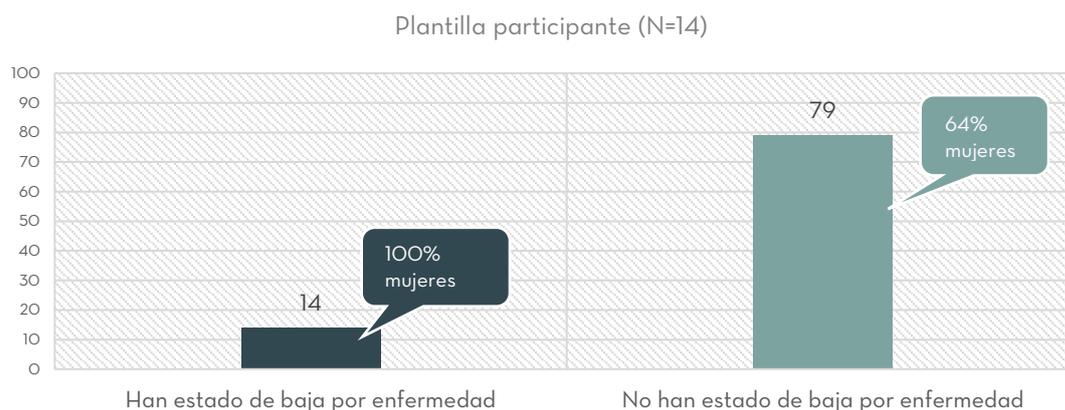
### A.- Accidentes laborales

Ninguna persona participante ha tenido accidentes laborales ni en itinere ni en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.

### B.-Las bajas laborales por enfermedad

Una de cada siete (14%) personas participantes en la consulta ha estado de baja por enfermedad en los últimos 12 meses y lo ha hecho por más de un mes. De ellas, el 100% son mujeres mayores de 45 años.

DISTRIBUCIÓN % DE LAS BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD DE LA PLANTILLA, SEGÚN LAS HAYAN TENIDO O NO, Y PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD DE LA PLANTILLA, SEGÚN LAS HAYAN TENIDO O NO, PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ
Ningún día	7	4	11	64%
Más de un mes	2	0	2	100%
No responden	0	1	1	100%
TOTAL, PARTICIPANTES	9	5	14	64%
% participantes de baja por enfermedad	22%	0%	14%	.
% participantes sin baja por enfermedad	78%	80%	79%	.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### C.-Protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Cuatro de cada siete (57%) personas participantes en la consulta desconocen si en el Consejo General del Trabajo Social existe un protocolo de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta la perspectiva de género en el análisis de los riesgos. Este aspecto es más desconocido para los hombres, el 80% de ellos menciona desconocerlo que, entre las mujeres, 44%.

**11 RECOMENDACIÓN.**  
Se aconseja dar a conocer dicho protocolo al conjunto de la plantilla.

Sin embargo, son las mujeres que expresan que dicho protocolo existe, así lo afirma el 33% de ellas.

DISTRIBUCIÓN DE L CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA, SOBRE LA EXISTENCIA DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO

	PLANTILLA PARTICIPANTE			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ
¿Sabe si existe un protocolo de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta la "perspectiva de género"?				
Existe	3	0	3	100%
No existe	2	1	3	67%
Realmente, no lo sé	4	4	8	50%
TOTAL	9	5	14	64%
	DISTRIBUCIÓN %			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
Existe	33%	0%	21%	
No existe	22%	20%	21%	
Realmente, no lo sé	44%	80%	57%	
TOTAL	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## SALUD LABORAL VERTICAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL **79%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE NO HA TENIDO NINGUNA BAJA LABORAL POR ENFERMEDAD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES.



EL **64%** SON MUJERES:

EL **36%** SON HOMBRES

ENTRE EL **14%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE HA TENIDO BAJA POR ENFERMEDAD DE MÁS DE UN MES.

EL **100%** SON MUJERES:

EL **0%** SON HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Dos de cada tres personas que no han tenido baja laboral por enfermedad son mujeres; sin embargo, la totalidad de las bajas laborales por enfermedad en los últimos 12 meses han sido de mujeres mayores de 45 años.

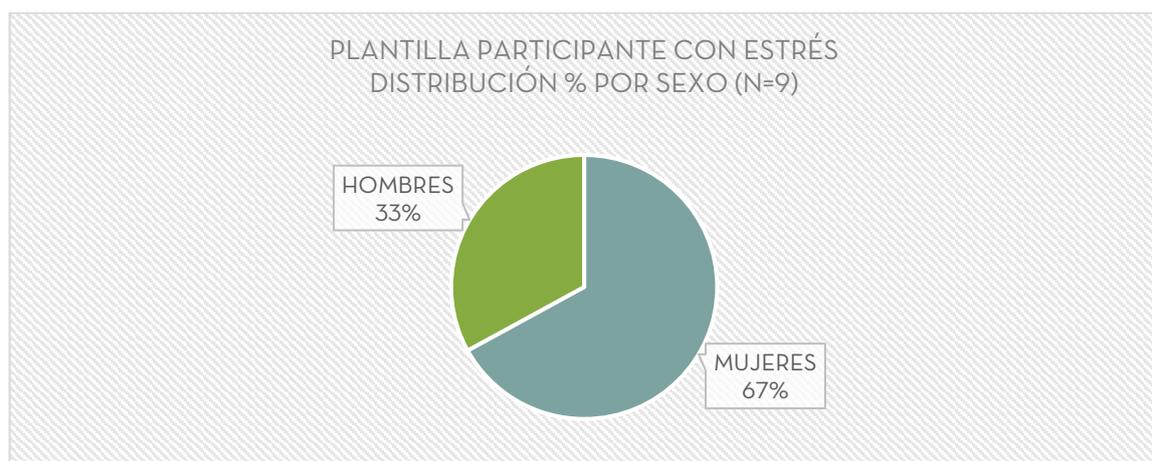
## D.-El estrés laboral

El Trabajo social es un oficio que se ha definido como un “punto de encuentro” con otras profesiones sociales (psicología, medicina, educación social...) que pretende evitar el tratamiento fragmentado de los problemas sociales que afectan a las personas y aportando una mirada integral de la realidad de la persona.

Por ello, en el Trabajo Social hay exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo y del ritmo de trabajo, hay exigencias emocionales, hay sobrecarga laboral que deriva en estrés; sin embargo, también hay factores que ayudan a evitar ese desgaste como son la calidad del liderazgo, el apoyo social de compañeros y compañeras, el sentimiento de grupo, la claridad de rol, el reconocimiento.

Según Eurostat el estrés laboral conlleva un alto riesgo psicosocial que siempre ha estado presente en el trabajo que en la actualidad “está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales” siendo el segundo problema de salud “más frecuente entre las personas trabajadoras después de los trastornos musculoesqueléticos”. El estrés surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, hay una baja recompensa por el trabajo (por ejemplo, en reconocimiento, en salario...). De igual forma, un alto nivel de apoyo social en el trabajo disminuye el impacto del estrés en la salud de las personas trabajadoras, mientras un nivel bajo de apoyo lo aumenta.

**PLANTILLA PARTICIPANTE:** Dos de cada tres personas participantes (64%) ha tenido estrés, ya sea un poco o bastante. De ella lo han tenido más mujeres que hombres.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Para cada sexo:

- Del conjunto de mujeres: Un 67% de las trabajadoras han expresado tener estrés laboral, sea poco o bastante.
- Del conjunto de hombres: Un 60% de los trabajadores han expresado tener estrés laboral, sea poco o bastante.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN HAYAN TENIDO ESTRÉS LABORAL O NO.

¿Ha tenido o tiene actualmente estrés laboral?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Si, bastante	3	2	5	60%	33,3%	40%
Si, un poco	3	1	4	75%	33,3%	20%
No, no tengo	3	1	4	75%	33,3%	20%
No responde	0	1	1	0%	0%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%
% Tienen estrés	67%	60%	%64	.	.	.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Este estrés lo tienen, sobre todo:

- La plantilla que ocupa puestos directivos (56%); de ella:
  - el 60% son mujeres que expresan tener estrés laboral
  - el 40% de hombres tienen o han tenido estrés laboral.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE CON ESTRÉS LABORAL SEGÚN OCUPE O NO UN PUESTO DIRECTIVO.

	PLANTILLA CON ESTRÉS LABORAL			
	Mujeres	Hombres	Total, tienen estrés laboral	% Muj
Puestos directivos	3	2	5	60%
Puestos técnicos/trabajadoras sociales	3	0	3	100%
No responde sobre el puesto que desempeña	0	1	1	100%
TOTAL, tienen estrés	6	3	9	67%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## ESTRÉS LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL **64%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE HA TENIDO TIENE ESTRÉS LABORAL EN LA ACTUALIDAD. DE ELLA:



EL **67%** SON MUJERES:

EL **33%** SON HOMBRES

DEL TOTAL DE MUJERES Y DEL TOTAL DE HOMBRES SE APRECIA QUE:

EL **67%** DEL CONJUNTO DE MUJERES TIENEN ESTRÉS

EL **60%** DEL CONJUNTO DE HOMBRES TIENEN ESTRÉS

EL **56%** DE QUIENES HAN TENIDO O TIENEN ACTUALMENTE ESTRÉS LABORAL OCUPAN PUESTOS DIRECTIVOS.



EL **60%** SON MUJERES/

EL **40%** SON HOMBRES



### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Más mujeres que hombres mencionan haber tenido o tener actualmente estrés laboral.

## Desencadenantes de estrés laboral

La salud laboral se vincula con el tipo de exposición o riesgos no sólo corporales (traumatismos, lesiones propias de oficios y profesiones más físicas) no sólo tóxicos (oficios con exposición a agentes químicos) sino también a aspectos psicosociales, lo que corrientemente se denomina “la carga mental”.

Existen predictores de estrés que se vinculan con factores laborales, como son las preocupaciones por el trabajo fuera del tiempo laboral y extralaborales como son las preocupaciones derivadas de la vida familiar /personal dentro del tiempo laboral.

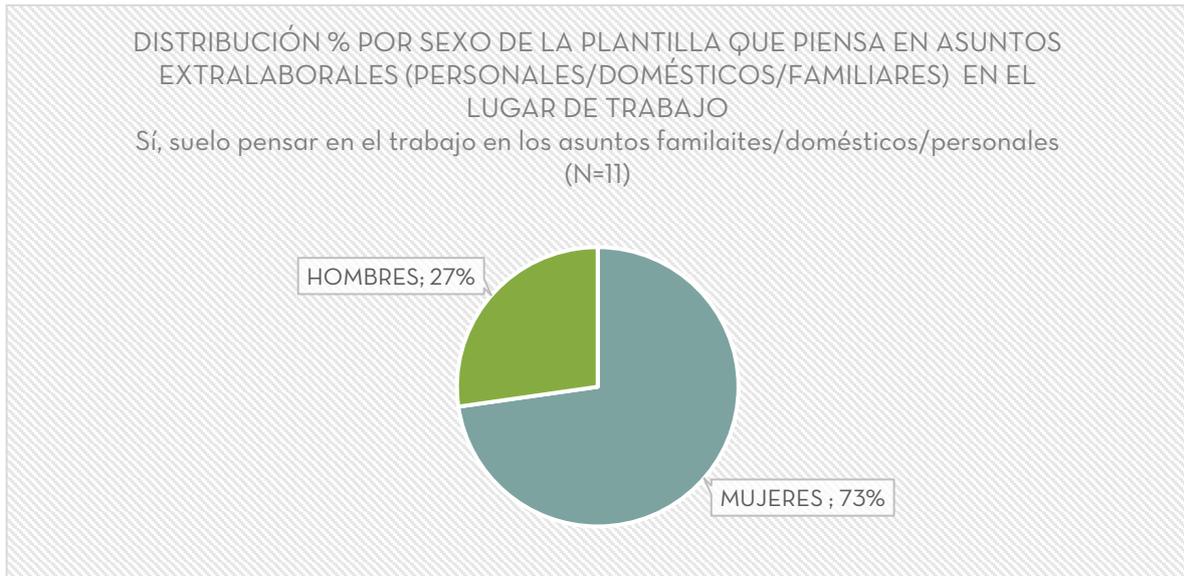
Conforme a diferentes estudios a lo largo del tiempo un factor estresor es la falta de corresponsabilidad familiar ya que genera sobre las mujeres un total de 90 horas de trabajo semanal remunerado y no remunerado, mientras que en los hombres la carga semanal de trabajo es de aproximadamente 60 horas; ante ello, el estrés en mujeres es determinado por la interacción entre las condiciones presentes en el trabajo y en el hogar, mientras que en los hombres las principales fuentes de estrés son producto de las condiciones mediadas en el ambiente laboral<sup>(10)</sup>

Como se ha señalado un indicador de posible estrés laboral es cuando las personas “piensan” frecuentemente en asuntos laborales en casa y personales mientras están trabajando

**Estrés por asuntos extralaborales (personales, familiares) en el tiempo laboral:** Cuatro de cada cinco personas de la plantilla participante (78%) cuando está en el lugar de trabajo piensa en sus asuntos personales/familiares, así lo piensa:

- El 73% de mujeres (bastantes veces + a veces)
- El 27% de hombres (bastantes veces + a veces)

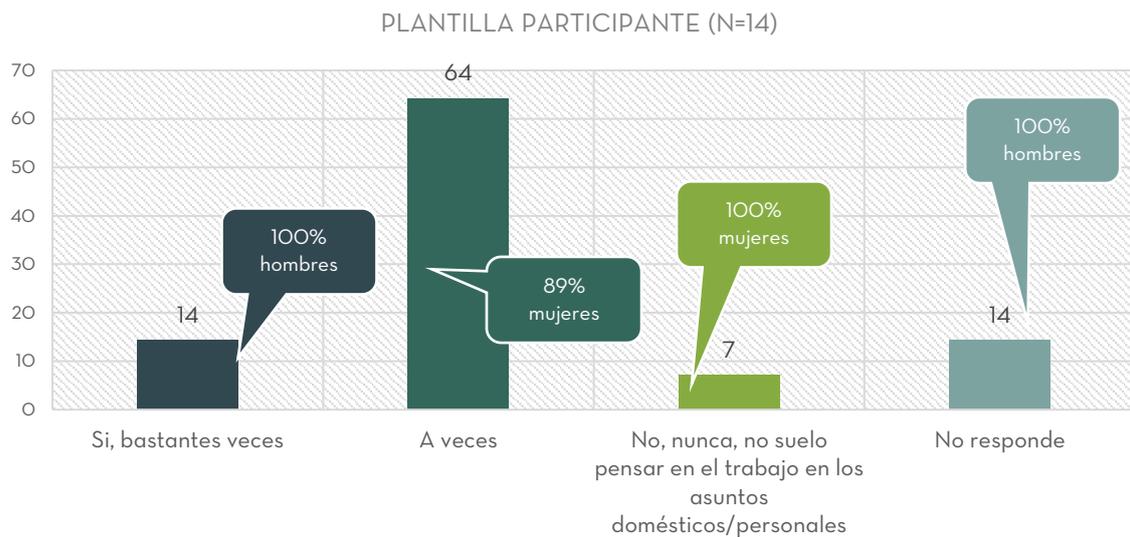
(10) Straub, 2008, “Health Psychology. A Biopsychosocial Approach”. Nueva York y Catalina Romero, 2008) “Las Diferencias de Género en el nivel de exposición a Riesgos Psicosociales entre Trabajadores/as de la Comunidad Autónoma de Madrid”. Revista De Psicología y Psicopedagogía.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Desagregando el “grado” de intensidad con la que piensan en asuntos personales, en el lugar de trabajo, son sobre todo los hombres los que lo piensan de manera más frecuente y las mujeres de manera menos frecuente.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN FRECUENCIA EN LA QUE PIENSA EN SUS ASUNTOS PERSONALES/DOMÉSTICOS/FAMILIARES CUANDO ESTÁ EN EL TRABAJO.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN FRECUENCIA EN LA QUE PIENSA EN SUS ASUNTOS PERSONALES/FAMILIARES CUANDO ESTÁ EN EL TRABAJO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL TOTAL Y PARA CADA SEXO:

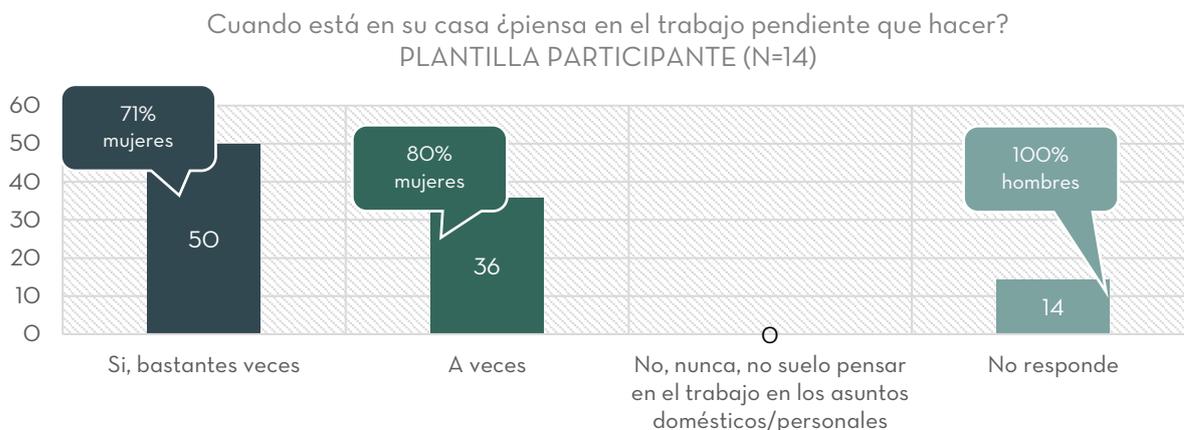
Cuando está en el trabajo, ¿piensa habitualmente en sus asuntos personales/familiares/domésticos?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA PARTICIPANTE
Si, bastantes veces	0	2	2	0%	0%	40%	14%
A veces	8	1	9	89%	89%	20%	64%
No, nunca, no suelo pensar en el trabajo en los asuntos familiares/personales	1	0	1	100%	11%	0%	7%
No responde	0	2	2	0%	0%	40%	14%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**Estrés por asuntos laborales en el tiempo personal:** Con respecto a cuando están en su casa todas las personas participantes (100%) mencionan pensar en sus asuntos laborales pendientes de hacer en sus casas. Del conjunto de participantes:

- Entre quienes piensan bastantes veces en los asuntos laborales pendientes de hacer, cinco de cada siete son mujeres.
- Entre quienes piensan "a veces" en los asuntos del trabajo pendientes de hacer cuando están en su casa, cuatro de cada cinco son mujeres.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN FRECUENCIA EN LA QUE PIENSA EN SUS ASUNTOS LABORALES PENDIENTES DE HACER CUANDO ESTÁ EN SU CASA.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN FRECUENCIA EN LA QUE PIENSA EN SUS ASUNTOS LABORALES CUANDO ESTÁ EN SU CASA. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL TOTAL Y PARA CADA SEXO:

¿Cuándo está en su casa ¿piensa en el trabajo pendiente que hacer?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA PARTICIPANTE
Si, bastantes veces	5	2	7	71%	56%	40%	50%
A veces	4	1	5	80%	44%	20%	36%
No, nunca, no suelo pensar en casa en los asuntos laborales.	0	0	0	0%	0%	0%	0%
No responde	0	2	2	0%	0%	40%	14%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Más hombres que mujeres expresan pensar en los asuntos personales en el lugar del trabajo.

Más mujeres que hombres expresan pensar en el trabajo pendiente de hacer cuando están en sus casas.

## E.- Autocuidado de la salud

Cuatro de cada siete personas trabajadoras (57%) desconocen si en el Consejo General del Trabajo Social existe un equipo de apoyo para el autocuidado de la salud física y emocional para las personas trabajadoras.

Lo desconocen en proporción similar hombres (60% de ellos) que mujeres (56% de ellas).

Sin embargo, el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL dispone de un Equipo de apoyo para el autocuidado de la salud física y emocional para las personas trabajadoras que lo componen <sup>(CONFORME EXPRESA LA PRESIDENCIA)</sup>

### 12 RECOMENDACIÓN

Dar a conocer la existencia del Equipo de apoyo para el autocuidado de la salud física y emocional para las personas trabajadoras, a la plantilla del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN EQUIPO DE APOYO PARA EL AUTOCUIDADO DE LA SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Sabe si existe un equipo de apoyo en el Consejo General para el autocuidado de la salud física y emocional para las personas trabajadoras que lo componen?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Muj	Hombres	Mujeres
SI	0	1	1	100%	0%	11%
No	2	3	5	60%	40%	33%
Lo desconozco	3	5	8	63%	60%	56%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## F.- Salud laboral de las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia

Grado de conocimiento sobre salud laboral de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia

**PUESTOS O ACTIVIDADES PELIGROSAS.** Cuatro de cada siete personas trabajadoras (57%) desconoce si existe un catálogo de puestos y/o actividades laborales que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. El desconocimiento es similar en ellos (60% de los trabajadores lo desconoce) que en ellas (56% de las trabajadoras lo desconoce).

Entre quienes dan una respuesta informada:

- de manera afirmativa, no lo hace ninguna persona.
- en sentido negativo son más las trabajadoras (33% de ellas) que los trabajadores (20%) que indican que dicho catálogo no existe en el Consejo General.

### 13 RECOMENDACIÓN

Elaborar un catálogo de puestos y/o actividades laborales que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, debido, además, a la alta feminización del Trabajo Social y del Consejo General del Trabajo Social:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS Y/O ACTIVIDADES LABORALES QUE PUEDAN SUPONER UN RIESGO PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Sabe si existe en el Consejo General de Trabajo Social un catálogo de puestos y/o actividades laborales que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Muj	Hombres	Mujeres
SI	0	0	0	0%	0%	0%
NO	1	3	4	75%	20%	33%
No lo sé	3	5	8	63%	60%	56%
No procede	1	1	2	50%	20%	11%
TOTAL	5	9	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN.** Un 43% de la plantilla menciona la existencia de medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en el Consejo General del Trabajo Social El grado de desconocimiento (no lo sé) es especialmente intenso entre los hombres.

Entre quienes dan una respuesta informada:

- de manera afirmativa, lo hacen las mujeres (67% de ellas) y,
- en sentido negativo son más las trabajadoras (22% de ellas) que los trabajadores (20%) que indican que no se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en el Consejo General del Trabajo Social.

**14 RECOMENDACIÓN**

Dar a conocer a la plantilla la existencia de las medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, a través de alguna guía, catálogo, publicación...

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN CONOCIMIENTO DE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PROTEGER LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

¿Conoce si se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?	PLANTILLA PARTICIPANTE			DISTRIBUCIÓN %		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Muj	Hombres	Mujeres
Si	0	6	6	100%	0%	67%
No	1	2	3	67%	20%	22%
Realmente, no lo sé.	4	1	5	20%	80%	11%
TOTAL	5	9	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## 1.2.6.- PLAN DE FORMACIÓN

### A.-Cursos de formación realizados por la plantilla participante.

Cinco de cada siete personas trabajadoras participantes en la consulta (71%) ha realizado cursos de formación en los últimos dos años. De ellas, el 80% son mujeres.

Hombres y mujeres que han realizado formación lo han hecho:

- en mayor medida ellas fuera del horario laboral (50%) y
- ellos dentro del horario laboral (50%).

Las mujeres han preferido formarse a través del Consejo General del Trabajo Social y los hombres a través de la universidad y empresas privadas.

**15 RECOMENDACIÓN**  
Impulsar que la formación vinculada al desempeño, actualización, reciclaje profesional para que se realice dentro del horario laboral, como medida facilitadora de la conciliación y valorar la motivación para formarse, por sexo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN HAYA O NO PARTICIPADO EN CURSOS DE FORMACIÓN, SEGÚN HORARIO Y ORGANIZACIÓN QUE LES FORMÓ. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	Mujeres	Hombres
¿Ha participado en alguna acción formativa relacionada con sus funciones laborales en los dos últimos años?						
Si	8	2	10	80%	89%	40%
No	1	2	3	33%	11%	40%
No responde	0	1	1	0%	0%	20%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
HAN REALIZADO ACCIONES FORMATIVAS						
Dentro del horario laboral	3	1	4	75%	38%	50%
Fuera del horario laboral	4	0	4	100%	50%	0%
No responde	1	1	2	50%	13%	50%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
ESTUVO ORGANIZADA POR:						
EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL	4	0	4	100%	50%	0%
Sindicatos	0	0	0	0%	0%	0%
Universidad	0	1	1	0%	0%	50%
Empresas	0	1	1	0%	0%	50%
Administración Pública (Ministerios, Admon.Local)	1	0	1	100%	13%	0%
Colegio Profesional TS específico	2	0	2	100%	25%	0%
Otro(*)	1	0	1	100%	13%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021. (\*) Congreso.

## FORMACIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

EL **71%** DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE HA REALIZADO CURSOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON SU TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS. DE ELLA:



EL **80%** SON MUJERES:

EL **20%** SON HOMBRES

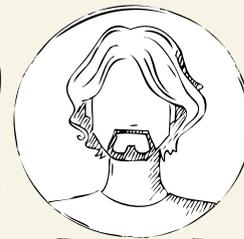
### HORARIO DE REALIZACIÓN DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN

EL **50%** DE LAS MUJERES  
LOS HAN REALIZADO FUERA DEL  
HORARIO LABORAL

EL **50%** DE LOS HOMBRES  
LOS HAN REALIZADO DENTRO DEL  
HORARIO LABORAL



→ ELLAS HAN PREFERIDO FORMARSE EN EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL (75%); ELLOS EN UNIVERSIDAD O EMPRESAS EXTERNAS



### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Las mujeres han sido más activas que los hombres en realizar acciones formativas. Pero ellas las realizan fuera del horario laboral en mayor medida.

## 1.2.7.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Cualquier sistema organizacional establece procesos de retroalimentación (*feedbacks*) con la plantilla que regulan o detectan la necesidad de establecer cambios para adecuarse a demandas de igualdad. Una de ellas es la conciliación corresponsable que en el ámbito laboral es especialmente significativa.

Por ejemplo, si no se considera a las familias de las personas trabajadoras del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL como un *stakeholders* (partes interesadas) es decir, si no se atiende a la situación familiar, no se podrá, por ejemplo, realizar una promoción laboral y ascensos igualitarios dentro de las estructuras del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. De ahí que este capítulo sea uno de los más demandados por las plantillas.

### A.-COMPATIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/LABORAL

CONCILIACIÓN Y JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE: Entre la plantilla participante que responde a esta cuestión, cinco de cada seis personas trabajadoras (82%) menciona que su jornada laboral es “compatible” con su vida personal/familiar, de las cuales:

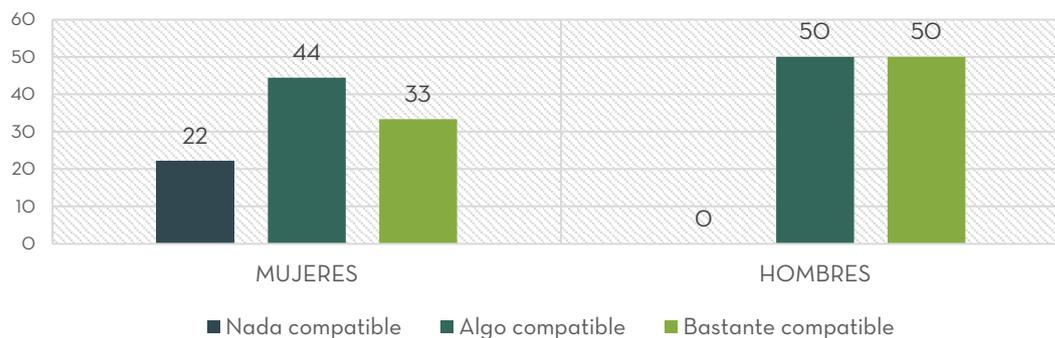
- 78% son mujeres.
- 22% son hombres.

Sin embargo, del 18% de personas trabajadoras que mencionan que su jornada no es “nada compatible” con su vida personal,

- el 100% son mujeres.

Las mujeres mencionan en mayor medida que su jornada es “bastante compatible” (33%) que los hombres (50%)

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DE LA COMPATIBILIDAD/INCOMPATIBILIDAD DE SU JORNADA LABORAL CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/LABORAL



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN COMPATIBILIDAD DE SU JORNADA LABORAL CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

		PLANTILLA PARTICIPANTE			
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj
NO ES COMPATIBLE (14%)	Nada compatible	2	0	2	100%
	Algo compatible	4	1	5	80%
ES COMPATIBLE (65%)	Bastante compatible	3	1	4	75%
	No responden	0	3	3	0%
TOTAL PLANTILLA		9	5	14	64%
		SÓLO ENTRE QUIENES RESPONDEN			
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj
NO ES COMPATIBLE (18%)	Nada compatible	2	0	2	100%
	Algo compatible	4	1	5	80%
ES COMPATIBLE (82%)	Bastante compatible	3	1	4	75%
	TOTAL, RESPONDEN	9	2	11	82%
		DISTRIBUCIÓN %			
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
	Nada compatible	22%	0%	18%	
	Algo compatible	44%	50%	45%	
	Bastante compatible	33%	50%	36%	
TOTAL RESPONDEN		100%	100%	100%	

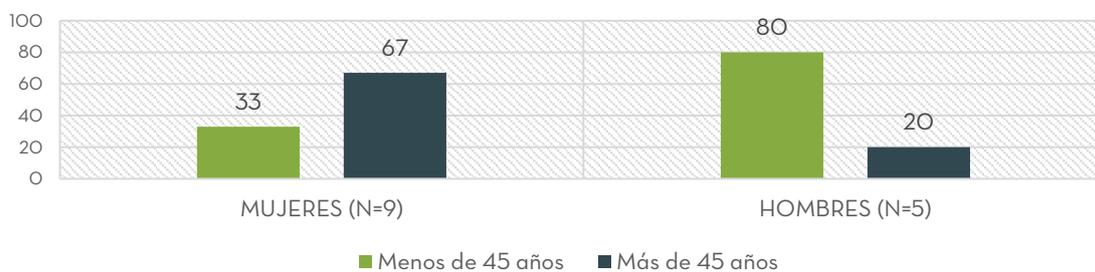
Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**SEGÚN LA EDAD DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE:** La edad es un factor influyente para la conciliación de la vida personal y laboral; la cohorte de menos de 45 años suele coincidir con los cuidados de menores de 15 años, mientras que la mayor de 45 años suele ser coincidente con el inicio de los cuidados de personas mayores, especialmente intenso para las mujeres por encima de los 50 años de edad, en especial cuando son personas dependientes <sup>(1)</sup>

(1) “Los nuevos cuidadores”, Antonio Abellán, Alba Ayala y Julio Pérez, CSIC, Cchs, Rogelio Pujol, Ine, Gerdt Sundström Y Universidad de Jönköping, 2018.

Como se vio en los capítulos precedentes la plantilla participante del Consejo General del Trabajo Social es madura para las mujeres y joven para los hombres.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD.

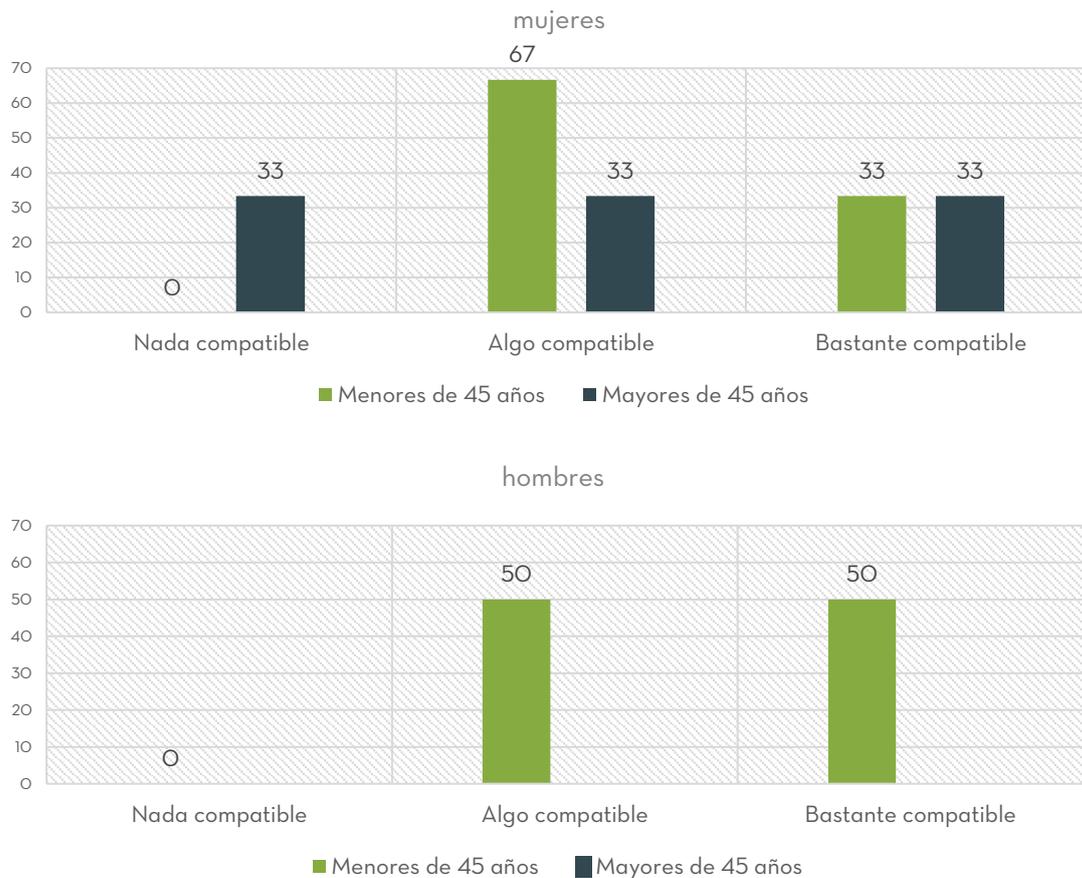


Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### Compatibilidad incompatibilidad de la jornada laboral con su vida personal/familiar según grandes grupos de edad.

Según grandes grupos de edad, las mujeres mayores de 45 años son quienes en mayor medida encuentran mayor incompatibilidad para conciliar.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DE LA COMPATIBILIDAD INCOMPATIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL CON SU VIDA PERSONAL/FAMILIAR SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA COMPATIBILIDAD INCOMPATIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL/FAMILIAR SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD, Y PARA CADA SEXO, DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE.

AMBOS	Nada compatible	Algo compatible	Bastante compatible	No responden	TOTAL
Menores de 45 años	0	3	2	2	7
Mayores de 45 años	2	2	2	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

MUJERES	Nada compatible	Algo compatible	Bastante compatible	TOTAL
Menores de 45 años	0	2	1	3
Mayores de 45 años	2	2	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

HOMBRES (No responden =3)	Nada compatible	Algo compatible	Bastante compatible	TOTAL
Menores de 45 años	0	1	1	2
Mayores de 45 años	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## B.- MEDIDAS QUE A LA PLANTILLA LE PARECEN PRIORITARIAS PARA IMPULSAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA/FAMILIAR Y LABORAL

Tanto para mujeres como para hombres un horario de entrada y salida flexible es la medida más mencionada, especialmente importante para los hombres.

Las mujeres diversifican algo más sus respuestas siendo la segunda medida más mencionada los cambios de turnos por cuidado familiar.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS MENCIONADAS POR LAS MUJERES	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS MENCIONADAS POR LOS HOMBRES
Un horario de entrada y salida flexible 56% de las respuestas Cambios de turnos por cuidado familiar 44% de las respuestas Extensión de permisos de maternidad/paternidad más allá de lo garantizado por Ley, 22% de las respuestas Servicio de Ludoteca, el 11% de las respuestas Ayuda económica para el cuidado de dependientes durante el horario laboral, el 11% de las respuestas	Un horario de entrada y salida flexible 100% de las respuestas.  Extensión de permisos de maternidad/paternidad más allá de lo garantizado por Ley, 20% de las respuestas.
Y USTED, EN CASO DE NECESITARLO ¿QUÉ MEDIDA SUGERIRÍA?	
MUJERES	HOMBRES
Teletrabajo Flexibilidad horaria real Medidas adaptadas a las necesidades de cada persona trabajadora	Ayudas en el desplazamiento en coche y para aparcamiento.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL



PARA EL  
**22%** DE LAS MUJERES, SU  
JORNADA LABORAL NO ES "NADA  
COMPATIBLE"

PARA EL  
**78%** DE LAS MUJERES, SU  
JORNADA LABORAL ES  
"COMPATIBLE"  
(44% ALGO COMPATIBLE  
33% BASTANTE COMPATIBLE)

ELLAS PREFIEREN  
LA FLEXIBILIDAD DE HORARIO  
(56% DE RESPUESTAS) Y LOS  
CAMBIOS DE TURNO POR CUIDADO  
FAMILIAR (44% DE RESPUESTAS)



PARA EL  
**0%** DE LOS HOMBRES, SU  
JORNADA LABORAL NO ES "NADA  
COMPATIBLE"

PARA EL  
**100%** DE LOS HOMBRES SU  
JORNADA LABORAL ES  
"COMPATIBLE"  
(50% ALGO COMPATIBLE  
50% BASTANTE COMPATIBLE)

ELLOS PREFIEREN  
LA FLEXIBILIDAD DE HORARIO  
(100% DE RESPUESTAS) Y LA  
EXTENSIÓN DE PERMISOS DE  
MATERNIDAD/PATERNIDAD MÁS  
ALLÁ DE LO GARANTIZADO POR  
LEY (20% DE RESPUESTAS)

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Las mujeres expresan mayor incompatibilidad de su jornada laboral con su vida personal. La flexibilidad de horario ha sido más mencionada por los trabajadores.

## 1.2.8. Derechos, clima laboral y cultura de igualdad

### A.- CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Un aspecto relevante de la cultura de una organización es generar un buen clima laboral interno <sup>(12)</sup>. Esto requiere, entre otros elementos, desde generar confianza en la plantilla, pasando por el respeto profesional, por utilizar lenguajes empáticos para establecer una comunicación fluida, hasta disponer de espacios comunes para el relax, luz natural, plantas, sin descuidar la calidad de las relaciones en el trato entre y hacia la plantilla en todos los niveles jerárquicos, la consulta interna con el resto de Juntas de los Colegios profesionales provinciales y regionales sobre medidas de importancia, como las de igualdad, para su desarrollo, la implementación de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, los apoyos psicoemocionales, la salud laboral y prevención de actitudes y comportamientos sexistas y/o discriminatorios <sup>(13)</sup>

(12) Un diagnóstico cultural es una sucesión de acciones cuya finalidad es descubrir los valores y principios básicos de una organización, el grado en que éstos son conocidos y compartidos por sus miembros y la congruencia que guardan con el comportamiento organizacional.

(13) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Público, En el artículo 14 recoge que los trabajadores tienen derecho: A la no discriminación (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Es sabido que el clima laboral es un componente más de la “salud” de una empresa o entidad pública, ya que un mal clima influye en el ambiente del trabajo en la plantilla ocasionando situaciones de conflicto, malestar, bajo rendimiento, bajas laborales por estrés.

El clima laboral depende de dos factores:

- los condicionados por las personas trabajadoras, por ejemplo, situaciones de acoso laboral y/o sexual o de discriminación, falta de compañerismo...y
- por las acciones de la propia empresa como, por ejemplo, ascender de manera arbitraria, modificar turnos sin preaviso, no arbitrar mecanismos de protección contra la discriminación, el acoso etc.

Todo ello afecta la relación y la calidad de trabajo directamente. Por el contrario, un buen clima laboral facilita las relaciones entre personas empleadas, la comunicación, el apoyo y repercute en una mejora de la calidad del trabajo y la productividad.

Aspectos que contribuyen a un buen clima laboral son por ejemplo desde disponer de salas de esparcimiento y relación entre las personas trabajadoras dentro de su horario laboral, donde poder descansar o charlar, disponer de equipos humanos que gestionen y atiendan el estrés laboral, el acoso sexual y laboral pasando por el conocimiento y fortalecimiento de los derechos laborales, por equipos directivos con capacidad para reconocer, motivar y estimular a su grupo de trabajo hasta crear ambientes amables de trabajo, con temperatura adecuada, colores y plantas, hasta una cultura organizativa sensible a las demandas de las personas trabajadoras y a la igualdad.

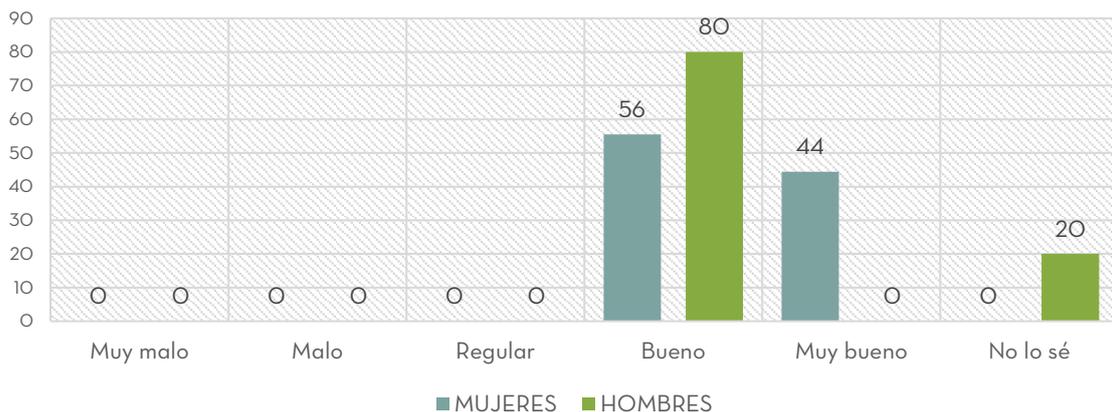
### A.1) Percepción del clima laboral de la plantilla participante

El 93% de las personas trabajadoras perciben que el clima laboral en el Consejo General del Trabajo Social es “bueno y muy bueno”. Así lo consideran:

- El 100% de las trabajadoras.
- El 80% de los trabajadores.

Por sexo se aprecia que ellos realizan una menor valoración positiva (100% menciona que el clima laboral es “bueno”) mientras que ellas lo valoran más positivamente (un 44% de mujeres lo valora como “muy bueno” un 56% como “bueno”)

DISTRIBUCIÓN % DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, SEGÚN SEXO.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, SEGÚN GRADO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO:

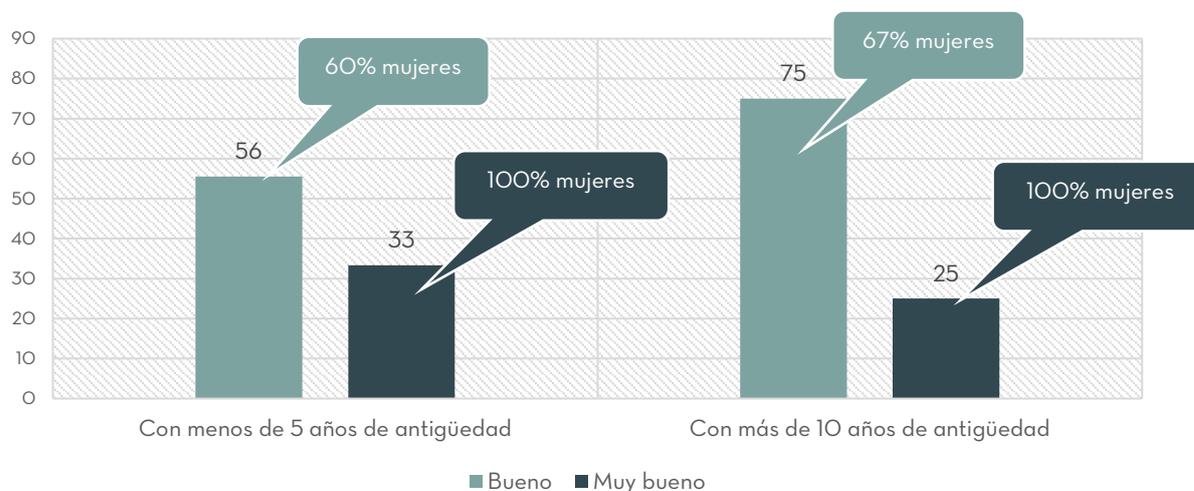
	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Muy malo	0	0	0	0%	0%	0%
Malo	0	0	0	0%	0%	0%
Regular	0	0	0	0%	0%	0%
Bueno	5	4	9	56%	56%	80%
Muy bueno	4	0	4	100%	44%	0%
No lo sé	0	1	1	100%	0%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**La antigüedad y el clima laboral:** el tiempo que se lleva trabajando en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL puede influir en las sensaciones que tiene cada persona trabajadora de su entorno laboral, por lo que la antigüedad en el puesto de trabajo es un factor de análisis del clima laboral. De esta manera se puede apreciar que en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL:

- Aunque la valoración del clima laboral es en general muy buena, a mayor antigüedad desciende la valoración más positiva.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO QUE ACTUALMENTE OCUPA LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Esta modificación del clima laboral según la antigüedad es producida por las mujeres; así:

Las mujeres:

- A mayor antigüedad desciende la valoración positiva del clima laboral

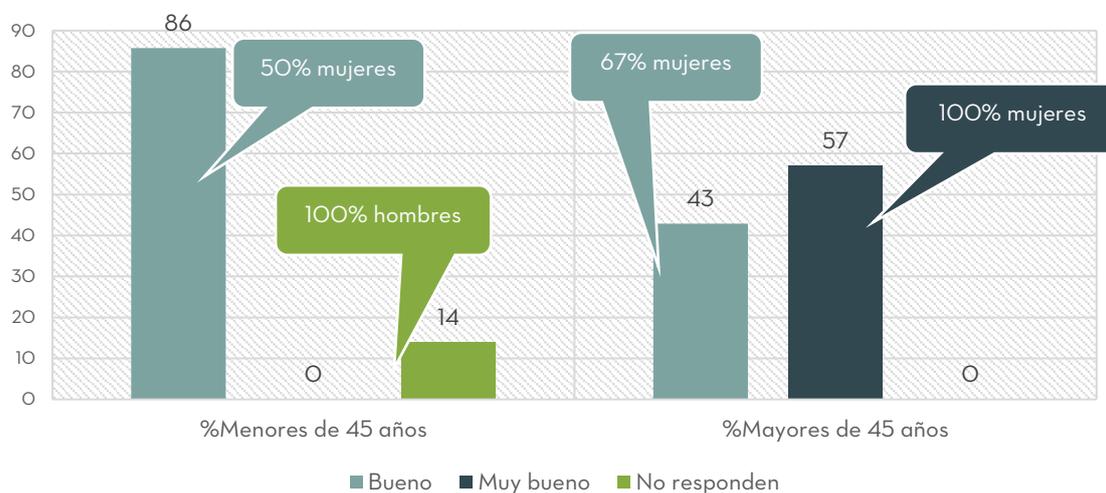
Los hombres:

- No modifican su percepción del clima laboral, según su antigüedad.

**La edad y el clima laboral:** la edad es también un factor subjetivo que puede influir en las sensaciones que tiene cada persona trabajadora de su entorno laboral. De esta manera se puede apreciar que en el Consejo General del Trabajo Social:

- Aunque la valoración del clima laboral es en general muy buena, a diferencia de la antigüedad en el puesto que actualmente ocupan, a mayor edad aumenta la valoración más positiva.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES EN CADA RESPUESTA:



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Sigue tabla con esta información.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO QUE ACTUALMENTE OCUPA LA PLANTILLA PARTICIPANTE Y SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD. DISTRIBUCIÓN PARA CADA SEXO.

MUJERES			
	Bueno	Muy bueno	TOTAL, MUJERES
<b>EDAD</b>			
Menores de 45 años	3	0	3
Mayores de 45 años	2	4	6
<b>TOTAL, MUJERES EDAD</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
%Menores de 45 años	100%	0%	100%
%Mayores de 45 años	33%	67%	100%
	Bueno	Muy bueno	TOTAL, MUJERES
<b>ANTIGÜEDAD</b>			
Con menos de 5 años de antigüedad	3	3	6
Con más de 10 años de antigüedad	2	1	3
<b>TOTAL, MUJERES ANTIGÜEDAD</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
%Con menos de 5 años de antigüedad	50%	50%	100%
%Con más de 10 años de antigüedad	67%	33%	100%
HOMBRES			
	Bueno	Muy bueno	TOTAL, HOMBRES
<b>EDAD</b>			
Menores de 45 años	3	0	3
Mayores de 45 años	1	0	1
No lo sé	1	0	0
<b>TOTAL, HOMBRES EDAD</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
%Menores de 45 años	100%	0%	100%
%Mayores de 45 años	100%	0%	100%
	Bueno	Muy bueno	TOTAL, HOMBRES
<b>ANTIGÜEDAD</b>			
Con menos de 5 años de antigüedad	2	0	2
Con más de 10 años de antigüedad	1	0	1
No responde	2	0	2
<b>TOTAL, HOMBRES ANTIGÜEDAD</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
%Con menos de 5 años de antigüedad	100%	0%	100%
%Con más de 10 años de antigüedad	100%	0%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## (LIMA LABORAL

PARA EL **93%** DE LA PLANTILLA ES (LIMA LABORAL ES "BUENO Y MUY BUENO" ( EL 7% NO RESPONDE A ESTA CUESTIÓN)



ASÍ LO CONSIDERA EL  
**100%** DE LAS MUJERES,

PARA ELLAS:

**56%** EL (LIMA LABORAL ES "BUENO"

**44%** E ES "MUY BUENO"

ELLAS MODIFICAN SU PERCEPCIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD Y EDAD. A MAYOR ANTIGÜEDAD DESCENDE LA VALORACIÓN MÁS POSITIVA A MENOR EDAD DESCENDE LA VALORACIÓN MÁS POSITIVA.



ASÍ LO CONSIDERA EL  
**80%** DE LOS HOMBRES

PARA ELLOS:

**100%** EL (LIMA LABORAL ES "BUENO"

NO MODIFICAN SU VALORACIÓN DEL (LIMA LABORAL SEGÚN EDAD Y ANTIGÜEDAD

Consejo General  
del Trabajo Social

Albelia  
CONSULTORA

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Las mujeres expresan una valoración del clima laboral más alta que los hombres. Sin embargo, en ellas factores como la antigüedad o la edad modifican esta percepción, que no se ve alterada en el caso de los hombres.

## A. 2.-Factores que influyen en el clima laboral

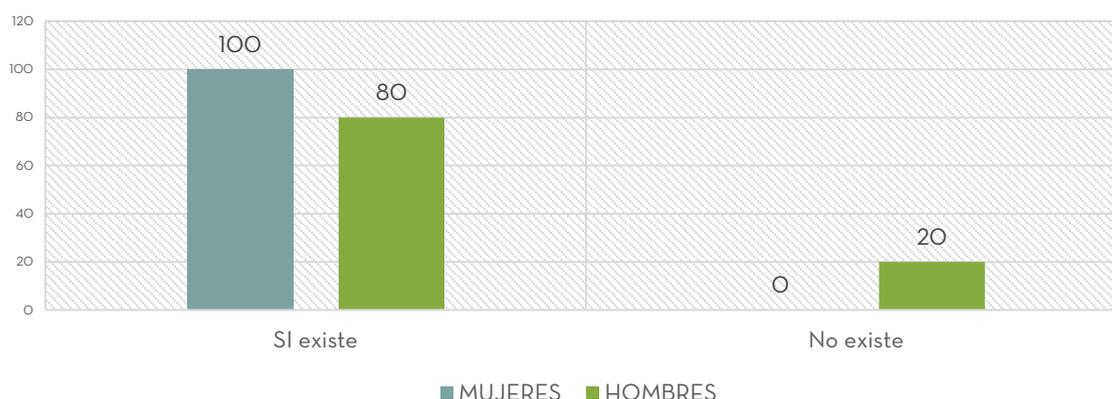
### Factor 1 Existencia de áreas de descanso y esparcimiento para la plantilla.

Para el 93% de la plantilla si existe en las dependencias del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL algún espacio de uso común para el descanso, para facilitar el contacto entre personas trabajadoras, para desconectar, para tomar un café, té, calentar comida.

Así lo expresa:

- El 100% de las mujeres
- El 80% de los hombres

DISTRIBUCIÓN PARA CADA SEXO DEL CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE ÁREAS DE DESCANSO Y ESPARCIMIENTO PARA LA PLANTILLA EN LAS DEPENDENCIAS DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

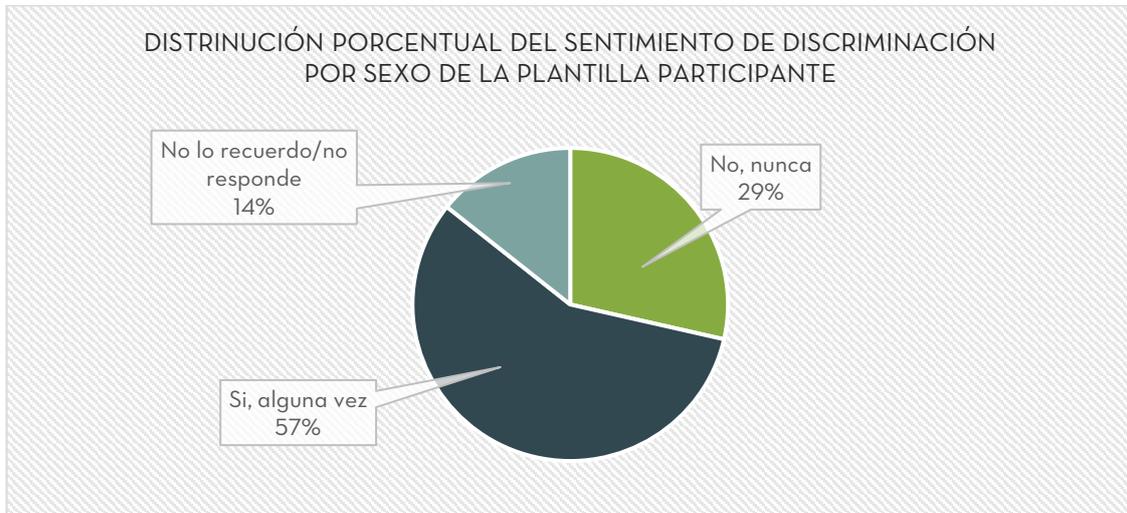
### Factor 2 Equipo de apoyo de autocuidado de la salud física y emocional para la plantilla.

Como se analizó en el capítulo correspondiente (salud) cuatro de cada siete personas trabajadoras (57%) desconocen si en el Consejo General del Trabajo Social existe un equipo de apoyo para el autocuidado de la salud física y emocional para las personas trabajadoras.

### Factor 3 Discriminación laboral por razón de sexo

Por discriminación laboral en el trabajo por razón de sexo se entiende una situación en la que una persona trabajadora se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente respecto de sus compañeros /as de trabajo por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

Más de la mitad de la plantilla participante, el 57% ha expresado que se ha sentido discriminada por razón de sexo en el trabajo en algún momento de su trayectoria profesional.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Este aspecto es señalado por las mujeres. Así:

- Entre quienes se han sentido discriminados/as alguna vez, el 100% son mujeres.
- Entre quienes nunca se han sentido discriminados/as por su sexo, laboralmente, el 11% son mujeres, el 60% son hombres.

Entre las mujeres:

- El 89% de las trabajadoras se ha sentido discriminada en el trabajo.
- Un 11% nunca se ha sentido discriminada.

Entre los hombres:

- El 0% de los trabajadores se ha sentido discriminado en el trabajo.
- Un 60% nunca se ha sentido discriminado.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DEL SENTIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

En su trayectoria profesional ¿se ha sentido alguna vez discriminada/o en el trabajo por razón de sexo?



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DEL SENTIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
No, nunca	1	3	4	25%	11%	60%
Si, alguna vez	8	0	8	100%	89%	0%
No lo recuerdo/no responde	0	2	2	0%	0%	40%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

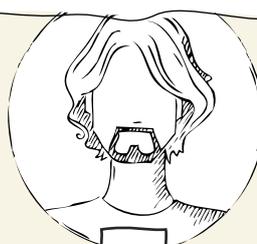
## FACTORES INFLUYENTES EN EL CLIMA LABORAL

FACTOR 1. EXISTENCIA DE ZONAS DE DESCANSO Y DE ESPARCIMIENTO PARA LA PLANTILLA.

EL 93% CONOCE LA EXISTENCIA DE DICHO ESPACIOS



EL 100% DE LAS MUJERES,



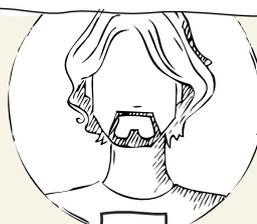
EL 80% DE LOS HOMBRES

FACTOR 3. SENTIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA PROFESIONAL

EL 57% DE LA PLANTILLA RECONOCE HABERSE SENTIDO "DISCRIMINADA/O" ALGUNA VEZ.



EL 100% DE LAS MUJERES,



EL 0% DE LOS HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

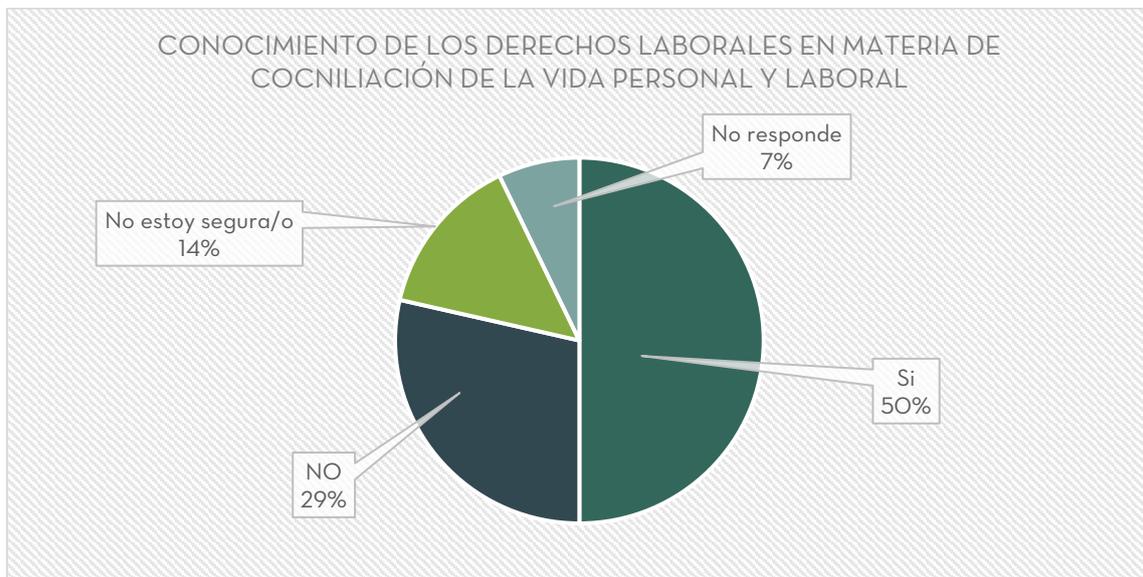
Las mujeres expresan un mayor sentimiento de discriminación que los hombres.

## B.-DERECHOS

### B.1.-CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA/FAMILIAR Y LABORAL

La mitad de la plantilla participante conoce sus derechos laborales en materia de conciliación corresponsable (conciliación de la vida personal/familiar/laboral):

- el 86% son mujeres y
- el 14% son hombres.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Entre las trabajadoras:

- Un 67% de ellas conoce sus derechos
- Un 33% de ellas no los conoce.

Entre los trabajadores:

- Un 20% de ellos conoce sus derechos
- Un 20% de ellos no los conoce.
- Un 40% no está seguro de si los conoce o no
- Un 20% no responde a esta cuestión.

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA/FAMILIAR Y LABORAL.

¿Conoce sus derechos laborales en materia de conciliación corresponsable (conciliación de la vida personal/familiar/laboral)?

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Si	6	1	7	86	67	20
NO	3	1	4	75	33	20
No estoy segura/o	0	2	2	0	0	40
No responde	0	1	1	0	0	20
TOTAL	9	5	14	64	100	100

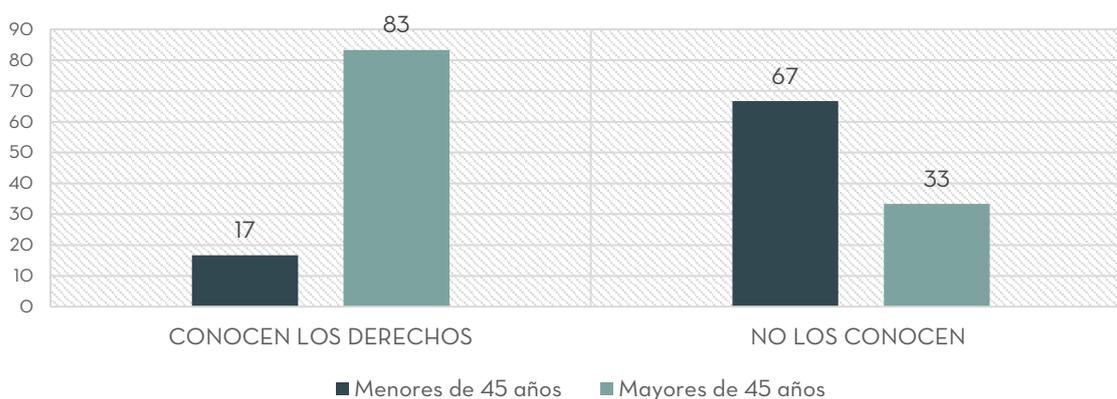
Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**Conocimiento de los derechos de conciliación según grandes grupos de edad.** Existe una brecha generacional en el conocimiento de los derechos laborales en materia de conciliación corresponsable apreciable en las mujeres, ya que entre los hombres no es posible la comparación generacional.

- A mayor edad de las mujeres, más conocimiento; a menor edad menos conocimiento de los derechos de conciliación.

DISTRIBUCIÓN POR GRANDES GRUPOS DE EDAD DEL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

MUJERES



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN POR GRANDES GRUPOS DE EDAD DEL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS  
LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL, POR SEXO.

	CONOCEN LOS DERECHOS		NO LOS CONOCEN O NO ESTÁN SEGUROS/AS DE CONOCERLOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menores de 45 años	1	1	2	3	7
Mayores de 45 años	5	0	1	0	6
TOTAL	6	1	3	3	13
MUJERES %	CONOCEN LOS DERECHOS	NO LOS CONOCEN			
Menores de 45 años	17%	67%			
Mayores de 45 años	83%	33%			

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



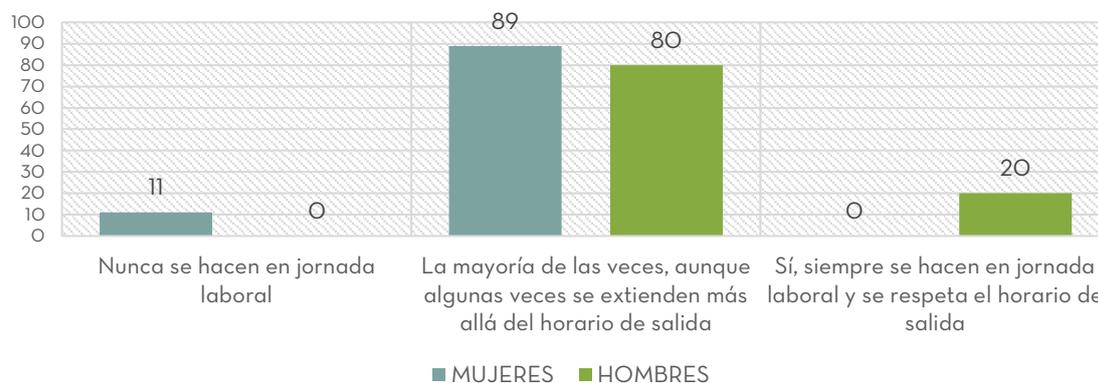
PRAXIS DE CONCILIACIÓN: Reuniones de trabajo y  
turnicidad.

Las reuniones de trabajo. Una de las cuestiones que en mayor medida dificultan organizar praxis conciliadoras es la extensión del horario laboral a causa de reuniones de trabajo. Para el 86% de la plantilla participante la mayoría de las veces las reuniones se hacen en jornada laboral pero algunas veces se extienden más allá del horario de salida. Esta opinión está más generalizada entre las mujeres, dos nueve de cada diez así lo piensa, mientras que para los hombres desciende a cuatro de cada cinco.

15 RECOMENDACIÓN

Ajustar las reuniones exclusivamente, al tiempo laboral.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXTENSIÓN DE LAS REUNIONES MÁS ALLÁ DEL HORARIO LABORAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXTENSIÓN DE LAS REUNIONES MÁS ALLÁ DEL HORARIO LABORAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral?	PLANTILLA PARTICIPANTE			TOTAL
	Nunca se hacen en jornada laboral	La mayoría de las veces, aunque algunas veces se extienden más allá del horario de salida	Sí, siempre se hacen en jornada laboral y se respeta el horario de salida	
MUJERES	1	8	0	9
HOMBRES	0	4	1	5
TOTAL	1	12	1	14
% Muj	100%	67%	0%	64%

	DISTRIBUCIÓN %			TOTAL
	Nunca se hacen en jornada laboral	La mayoría de las veces, aunque algunas veces se extienden más allá del horario de salida	Sí, siempre se hacen en jornada laboral y se respeta el horario de salida	
MUJERES	11%	89%	0%	100%
HOMBRES	0%	80%	20%	100%
TOTAL	7%	86%	7%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



**Turnicidad, los preavisos de cambio de turno.** Otra de las cuestiones que en mayor medida dificultan organizar praxis conciliadoras es la turnicidad de la plantilla, especialmente si esta no es avisada con antelación, el preaviso a la persona trabajadora cambio de turno es conforme al artículo 36.3. del Estatuto de los trabajadores de 15 días a la fecha de su efectividad.

**16 RECOMENDACIÓN**

Realizar siempre los preavisos de cambio de turno por necesidades del servicio.

Las personas más afectadas por la turnicidad son aquellas que tienen turnos partidos de mañana y tarde (jornada partida) y turnos alternos, unos días por la mañana, otros por la tarde, otros de mañana y tarde (jornada discontinua). En estos casos, el preaviso no siempre se produce con suficiente antelación, expresado tanto ellas (80%) como ellos (100%) que "a veces" se les comunica con antelación el cambio de turno.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE EL PREAVISO DEL CAMBIO DE TURNO, SEGÚN TIPO DE TURNO PARA CADA SEXO.

	PREAVISO DE CAMBIO DE TURNO			TOTAL, MUJERES QUE RESPONDEN
	SI	NO	A VECES	
<b>MUJERES</b>				
Turno alterno (ALGUNOS DÍAS POR LA MAÑANA Y OTROS POR LA TARDE O MAÑANA Y TARDE)	1	0	1	2
Turno partido (MAÑANA Y TARDE)	0	0	3	3
Turno continuo (DE MAÑANA)	0	0	0	0
<b>TOTAL, MUJERES</b>	1 (20%)	0 (0%)	4 (80%)	5 (100%)
<b>HOMBRES</b>				
Turno alterno (ALGUNOS DÍAS POR LA MAÑANA Y OTROS POR LA TARDE O MAÑANA Y TARDE)	0	0	1	1
Turno partido (MAÑANA Y TARDE)	0	0	1	1
Turno continuo (DE MAÑANA)	0	0	0	0
<b>TOTAL, HOMBRES</b>	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	2 (100%)

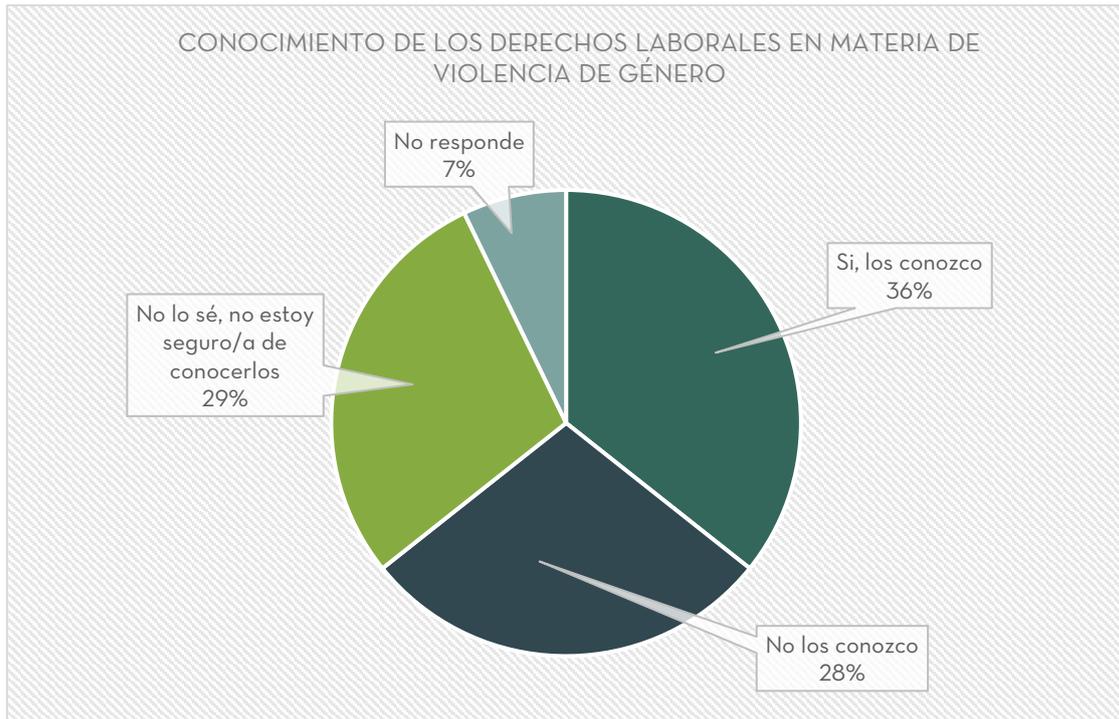
Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## B.2.-CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La legislación vigente establece una serie de derechos laborales para trabajadoras por cuenta propia, ajena y funcionarias. En el caso de las funcionarias públicas, sus derechos consisten en una reducción de jornada laboral, que conlleva reducción de la retribución en la misma proporción, una reordenación u organización del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto, excedencias. Para las trabajadoras laborales o contratadas se les aplica, el derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción, el derecho a la reordenación del puesto de trabajo, al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, que la Autoridad Judicial podrá prorrogar por períodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho, entre otras medidas.

Cuatro de cada once miembros de la plantilla participante (36%) afirma conocer los derechos laborales en materia de violencia de género:

- el 100% son mujeres y
- el 0% son hombres.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Entre las trabajadoras:

- Cuatro de cada siete mujeres conocen sus derechos (56%)
- Un 33% de ellas no los conoce.
- Un 11% no está segura de si los conoce o no

Entre los trabajadores:

- Un 0% de ellos conoce sus derechos
- Un 20% de ellos no los conoce.
- Un 60% no está seguro de si los conoce o no
- Un 20% no responde a esta cuestión.

#### CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

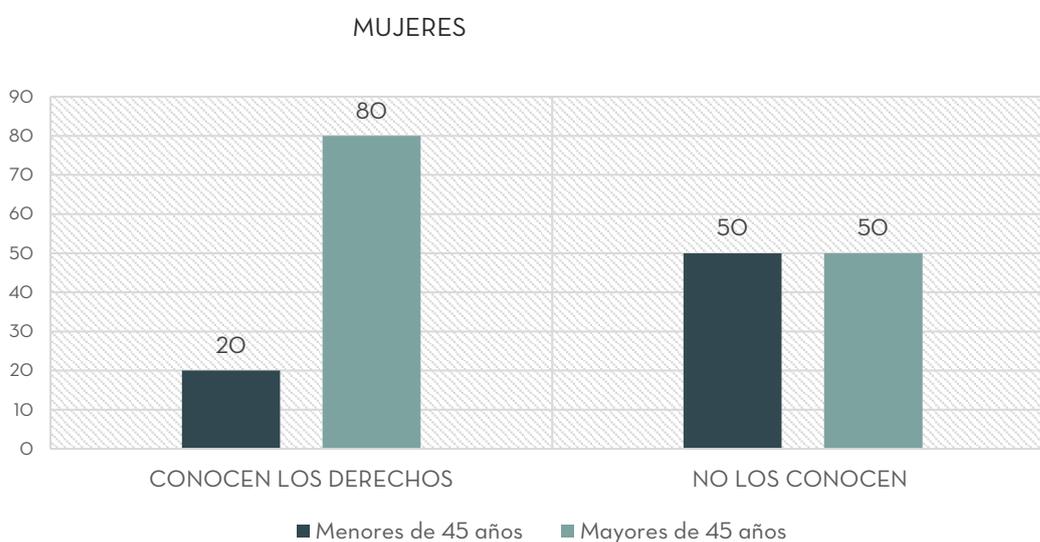
¿Conoce sus derechos laborales en caso de ser víctima de violencia de género?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Si, los conozco	5	0	5	100%	56%	0%
No los conozco	3	1	4	75%	33%	20%
No lo sé, no estoy seguro/a de conocerlos	1	3	4	25%	11%	60%
No responde	0	1	1	0%	0%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

**Conocimiento de los derechos en materia de violencia de género según grandes grupos de edad.** Al igual que con los derechos sobre conciliación corresponsable existe una brecha generacional en el conocimiento de los derechos laborales en materia de violencia de género apreciable en las mujeres, ya que entre los hombres no es posible la comparación generacional.

- A mayor edad de las mujeres, más conocimiento; a menor edad menos conocimiento de los derechos sobre violencia de género.

DISTRIBUCIÓN POR GRANDES GRUPOS DE EDAD DEL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN POR GRANDES GRUPOS DE EDAD DEL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR SEXO.

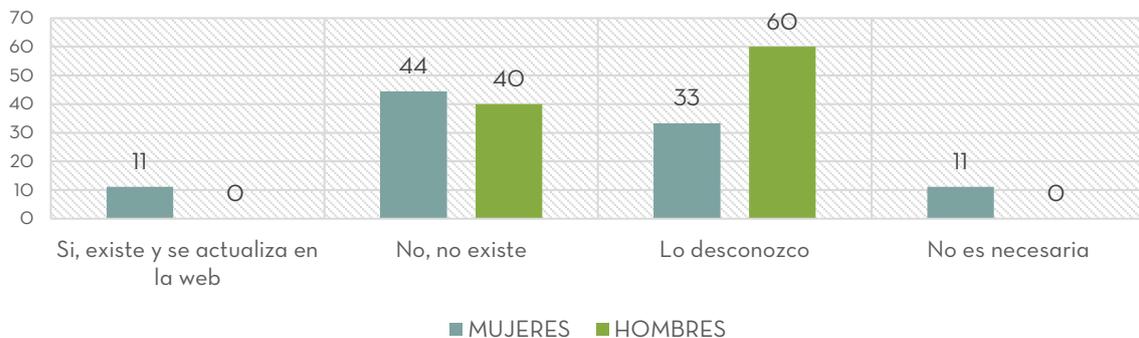
	CONOCEN LOS DERECHOS		NO LOS CONOCEN O NO ESTÁN SEGUROS/AS DE CONOCERLOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menores de 45 años	1	0	2	4	7
Mayores de 45 años	4	0	2	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
<b>MUJERES %</b>	<b>CONOCEN LOS DERECHOS</b>	<b>NO LOS CONOCEN</b>			
Menores de 45 años	20%	50%			
Mayores de 45 años	80%	50%			

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Conocimiento de la existencia (o no) de una guía informativa sobre derechos de igualdad de las personas trabajadoras y derechos laborales en caso de ser víctima de violencia de género, a disposición de toda persona trabajadora del Consejo General que lo necesite.

Tres de cada siete personas de la plantilla participante responden que no existe en el Consejo General del Trabajo Social una guía informativa sobre derechos en casos de ser víctima de violencia de género y de igualdad. De ellas, el 67% son mujeres y el 33% son hombres; en igual proporción desconocen si tal guía existe o no.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DEL CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UNA GUIA INFORMATIVA SOBRE DERECHOS DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DERECHOS LABORALES EN CASO DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE DERECHOS DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DERECHOS LABORALES EN CASO DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

¿Sabe si existe una guía informativa sobre derechos de igualdad de las personas trabajadoras y derechos laborales en caso de ser víctima de violencia de género, a disposición de toda persona trabajadora del Consejo que lo necesite?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Si, existe y se actualiza en la web	1	0	1	100%	11%	0%
No, no existe	4	2	6	67%	44%	40%
Lo desconozco	3	3	6	50%	33%	60%
No es necesaria	1	0	1	100%	11%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### B.3.-CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

La legislación vigente establece la ordenación del trabajo a distancia basado en el uso intensivo de herramientas tecnológicas; por teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada, descentralizada del lugar físico de trabajo y que usa dicha tecnología para su desarrollo o desempeño.

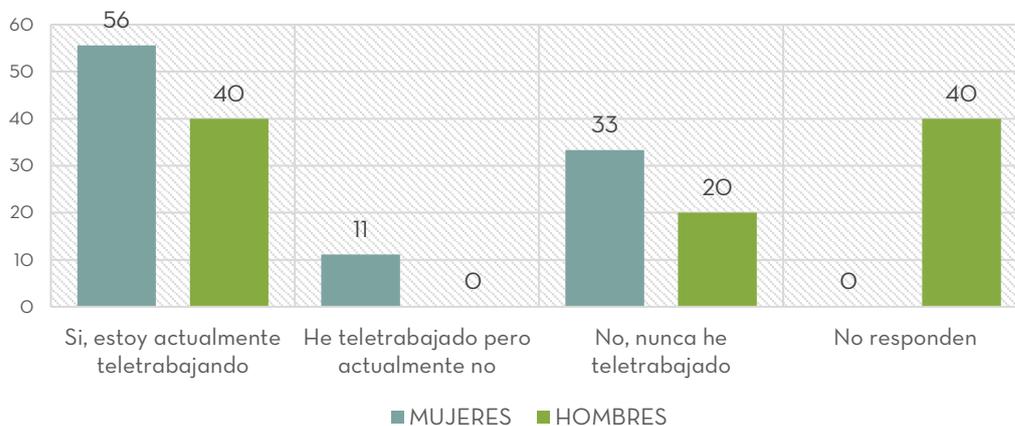
El trabajo a distancia está definido en el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa» y por teletrabajo se entiende el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Este trabajo tiene que ser pactado por todas las partes involucradas. Las empresas y entidades públicas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, y particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Incluye además los siguientes derechos:

- Derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a la promoción profesional.
- Derecho a la formación.
- Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral, es decir, derecho a la desconexión digital. No se puede exigir a las personas trabajadoras que haga tareas ni envíarle comunicaciones fuera de la jornada laboral.

Durante 2020 la expansión de la pandemia SARS-COV 2 generalizó el “teletrabajo” tanto para asegurar el mantenimiento de la actividad como evitar contagios de COVID-19. En este sentido, se solicita a la plantilla si están actualmente teletrabajando y si existen medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

El 50% de la plantilla participante está actualmente teletrabajando, el 71% son mujeres. Ellas están en mayor medida teletrabajando (56% de las mujeres) que ellos (40% de ellos).

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DE LA PLANTILLA SEGÚN TELETRABAJE O NO.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN TELETRABAJE O NO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Si, estoy actualmente teletrabajando	5	2	7	71%	56%	40%
He teletrabajado, pero actualmente no	1	0	1	100%	11%	0%
No, nunca he teletrabajado	3	1	4	75%	33%	20%
No responden	0	2	2	0%	0%	40%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## Conocimiento sobre medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Tanto entre quienes están actualmente teletrabajando como entre quienes no, el desconocimiento sobre los derechos a la desconexión digital es la respuesta habitual, sólo lo conoce el 14% de la plantilla participante y todas son mujeres.

Desagregando la información entre quienes teletrabajan en la actualidad y quienes no, se obtiene que;

- Del 50% de la plantilla que teletrabaja, en 29% conoce dichos derechos y el 71% no los conoce.
  - Entre quienes los conocen: el 100% son mujeres.
- Del 50% de la plantilla que no teletrabaja en la actualidad, nadie conoce los derechos a la desconexión digital.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE SEGÚN CONOCIMIENTO SOBRE DERECHOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL Y SEGÚN TELETRABAJE O NO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE			% Muj	DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		MUJERES	HOMBRES
Si, estoy actualmente teletrabajando	5	2	7	71%		
¿Sabe si existen medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?						
Si	2	0	2	100%	40%	0%
No	1	1	2	50%	20%	50%
No lo sé	2	1	3	67%	40%	50%
TOTAL, TELETRABAJAN	5	2	7	71%	100%	100%
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Ya no teletrabajo + nunca he teletrabajado	4	1	5	80%		
¿Sabe si existen medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?						
Si	0	0	0	0%	0%	0%
No	1	0	1	100%	25%	0%
No lo sé	3	1	4	75%	75%	100%
TOTAL, NO TELETRABAJAN	4	1	5	80%	100	100%
TODA LA PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
Si	2	0	2	100%	22%	0%
No	2	1	3	67%	22%	20%
No lo sé	5	2	7	71%	56%	40%
No responden	0	2	2	0%	0%	40%
TOTAL, PARTICIPANTES	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES 1/3

EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/LABORAL  
EL 50% DE LA PLANTILLA LOS CONOCE (Y EL 86% SON MUJERES)

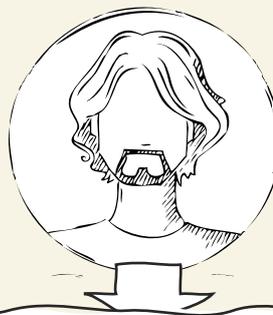


DEL CONJUNTO DE MUJERES:

EL **67%** CONOCE LOS DERECHOS

EL **33%** NO LOS CONOCE

EN ELLAS, A MAYOR EDAD MÁS  
CONOCIMIENTO DE DERECHOS A  
MENOS EDAD MENOR CONOCIMIENTO  
DE LOS DERECHOS.



DEL CONJUNTO DE HOMBRES:

UN **20%** CONOCE LOS DERECHOS

UN **60%** NO LOS CONOCE O NO  
ESTÁ SEGURO

UN **20%** NO RESPONDE A ESTA  
CUESTIÓN

EN ELLOS, NO SE HA PODIDO  
ESTABLECER BRECHA GENERACIONAL.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Las mujeres conocen en mayor medida los derechos laborales en materia de conciliación de la vida personal y laboral; sin embargo, en ellas existe una brecha generacional, a menor edad menos conocimiento de los derechos.

## CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES 2/3

EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO  
EL 36% DE LA PLANTILLA LOS CONOCE (Y EL 100% SON MUJERES)



DEL CONJUNTO DE MUJERES:  
EL **56%** CONOCE LOS DERECHOS  
EL **44%** NO LOS CONOCE O NO  
ESTÁ SEGURA

EN ELLAS, A MAYOR EDAD MÁS  
CONOCIMIENTO DE DERECHOS A  
MENOS EDAD MENOR CONOCIMIENTO  
DE LOS DERECHOS.



DEL CONJUNTO DE HOMBRES:  
UN **0%** CONOCE LOS DERECHOS  
UN **80%** NO LOS CONOCE O NO  
ESTÁ SEGURO  
UN **20%** NO RESPONDE A ESTA  
CUESTIÓN

EN ELLOS, NO SE HA PODIDO  
ESTABLECER BRECHA GENERACIONAL.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

El conocimiento de derechos en materia de violencia es bajo, sólo cuatro de cada once personas trabajadoras los conoce. Cuando se conocen, son las mujeres las que en mayor medida los conocen; sin embargo, en ellas hay una brecha generacional, al igual que con los derechos de conciliación, a menor edad, menos conocimiento de los derechos laborales en materia de violencia de género.

## CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES 3/3

EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL  
EL 14% DE LA PLANTILLA LOS CONOCE (Y EL 100% SON MUJERES)



DEL CONJUNTO DE MUJERES:  
EL **22%** CONOCE LOS DERECHOS  
EL **78%** NO LOS CONOCE O NO  
ESTÁ SEGURA

EN ELLAS, EL CONOCIMIENTO SOBRE  
DERECHOS DIGITALES ES MAYOR SI  
ESTÁN TELETRABAJANDO.  
SIN EMBARGO, EL DESCONOCIMIENTO  
DE DERECHOS ES ALTO



DEL CONJUNTO DE HOMBRES:  
UN **0%** CONOCE LOS DERECHOS  
UN **60%** NO LOS CONOCE O NO  
ESTÁ SEGURO  
UN **40%** NO RESPONDE A ESTA  
CUESTIÓN

EN ELLOS, NO HAY DIFERENCIA  
ENTRE QUIENES TELETRABAJAN Y  
QUIENES NO, EL DESCONOCIMIENTO  
DE DERECHOS ES ALTO.

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

El conocimiento de derechos en materia de desconexión digital es muy bajo, sólo una de cada siete personas trabajadoras los conoce. Cuando se conocen, son las mujeres las que en mayor medida los conocen.

## C.-CULTURA DE IGUALDAD

Como es sabido la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajo Social consensuó que el Trabajo Social debe ser entendido como agente activo de desarrollo social para el “fortalecimiento y la liberación de las personas” (FITS, MELBOURNE 2014), lo cual implica trabajar sobre las barreras que dificultan, limitan o impiden, en igualdad de condiciones los derechos sociales, desde dentro y hacia afuera. Para poder hacerlo, es necesario que las personas, trabajadoras sociales, puedan disponer de herramientas conceptuales sobre igualdad de oportunidades para su aplicación práctica y, por otra, que su estructura colegial apoye la perspectiva de igualdad como praxis y como teórica.

### C.1.- Percepción sobre el tipo de cultura organizativa y directiva del Consejo General del Trabajo Social

La cultura organizativa se considera uno de los factores que puede influir en el comportamiento y las actitudes de una plantilla, entendiendo la cultura como conjunto de significados, valores, creencias y expectativas compartidas por las personas que integran una organización.

Según Robbins y Judge <sup>(13)</sup> la cultura organizativa moldea las actitudes y el comportamiento del personal; sabemos que no existe un único modelo de cultura organizacional: hay cultura jerárquica, cultura horizontal, mixta, de desarrollo...La figura profesional “agente de igualdad” se considera clave para impulsar en las organizaciones una cultura organizativa que contemple la perspectiva de igualdad <sup>(14)</sup>.

Para Gutek, Graff y Tsui <sup>(15)</sup> se produce desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres las organizaciones cuando las decisiones en los procesos de selección, promoción, redistribución de tareas son tomadas sin considerar discriminaciones indirectas, cuando existe omisión del deber de atender casos de discriminación por razón de sexo o de acoso sexual, percepciones negativas de la plantilla en relación a la aplicación explícita o implícita de un conjunto de normas, orientaciones y directrices a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, una imagen externa de la organización en materia de igualdad (por ejemplo: en campañas publicitarias, anuncios, noticias, actos institucionales, ruedas de prensa) desequilibrada por sexo, desigualdad salarial, percepción de desequilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los departamentos y secciones, valoración negativa de las posibilidades de promoción o de desarrollo profesional sin hándicap de género como el de los cuidados, dificultades para la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, insensibilidad de género de quienes

(13) Comportamiento organizacional. S.Robbins y T. A. Judge, Universidad de San Diego y de Florida (EEUU) Pearson educación, México, 2009.

(14) Goodpaster, Kenneth E. y Matthews, John B. (1982). ¿Can a corporation have a conscience? Harvard Business Review

(15) Reactions to Perceived Sex Discrimination. Barbara A. Gutek, Aaron Groff Cohen, Anne Tsui. Reactions to Perceived Sex Discrimination. Human Relations. June 1, 1996

toman decisiones y de una falta de integración de la perspectiva de igualdad en la organización.

Se va a valorar ahora, la percepción de dicha cultura entre la plantilla participante.

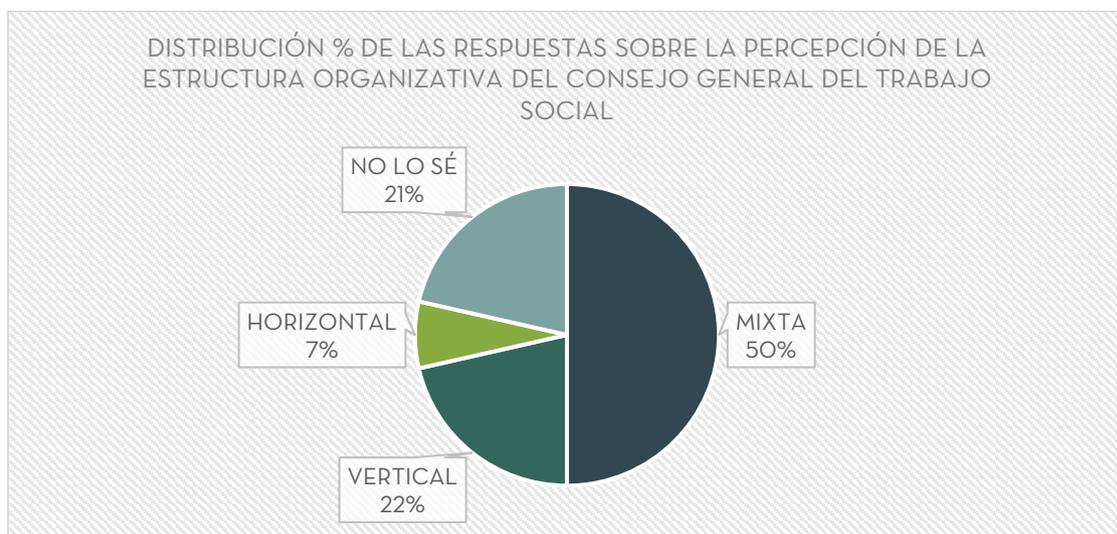
**Tipo de estructura organizativa percibida:** La mitad de la plantilla participante, 50% considera que la estructura organizativa del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL es "Mixta": una estructura donde las personas al mando coordinan las tareas con los equipos (horizontal), involucrando a la plantilla en las decisiones y en sus responsabilidades, pero motivando y empoderando. Así lo consideran:

- Un 57% de mujeres y un 43% de hombres.

Seguidamente, sigue una percepción de estructura vertical, tradicional, donde las personas al mando toman las decisiones y las trasladan a la plantilla, para su ejecución. Así lo cree el 22% de la plantilla participante, y de ella:

- El 67% son mujeres y el 33% son hombres.

En consecuencia, parece que la percepción de la estructura organizativa del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL oscila entre la cultura de dirección *empoderante* y participativa en las decisiones y responsabilidades y la cultura tradicional donde las personas al mando dictan las tareas y la plantilla ejecuta sin participación.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

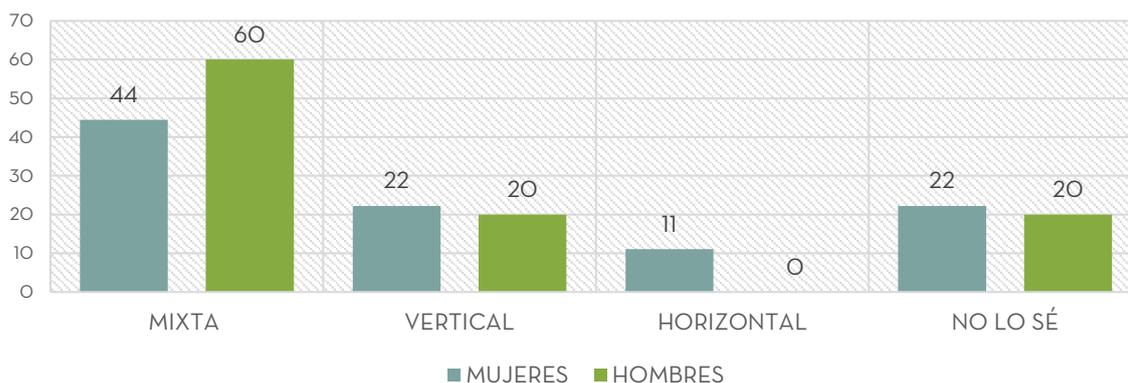
VERTICAL= as personas al mando toman las decisiones y las trasladan a la plantilla, para su ejecución.

HORIZONTAL= personas al mando coordinan las decisiones y las personas empleadas pueden tomar las decisiones operativas del día a día, generándose una coordinación entre la plantilla.

MIXTA= las personas al mando coordinan las decisiones (Horizontal) pero, involucrando a la plantilla en las decisiones y en sus responsabilidades, motivando y empoderando.

Hombres y mujeres expresan que es la estructura organizativa mixta la que caracteriza al Consejo General del Trabajo Social más los hombres que las mujeres; por el contrario, ellas expresan ligeramente más que la organización es de tipo vertical.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO, DE LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA QUE CARACTERIZA AL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN QUE TIENE LA PLANTILLA SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA QUE CARACTERIZA AL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Muj	MUJERES	HOMBRES
MIXTA	4	3	7	57%	44%	60%
VERTICAL	2	1	3	67%	22%	20%
HORIZONTAL	1	0	1	100%	11%	0%
NO LO SÉ	2	1	3	67%	22%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Una referencia de interés es la de comprobar dicha estructura según se tenga un puesto directivo o no; entre la plantilla participante no se han apreciado diferencias al respecto, es independiente a la ocupación de cargos de dirección.



## (CULTURA DE IGUALDAD 1/3

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL  
PARA EL 50% ES DE CARÁCTER "MIXTO" (HORIZONTAL EMPODERANTE)



ASÍ LO PIENSA:  
EL **44%** DE LAS MUJERES

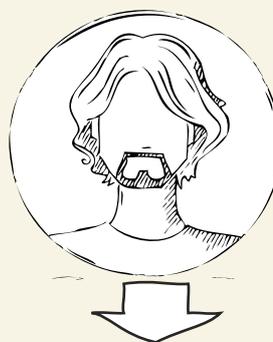


ASÍ LO PIENSA:  
EL **60%** DE LOS HOMBRES

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL  
PARA EL 22% ES DE CARÁCTER "VERTICAL"



ASÍ LO PIENSA:  
EL **22%** DE LAS MUJERES



ASÍ LO PIENSA:  
EL **20%** DE LOS HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

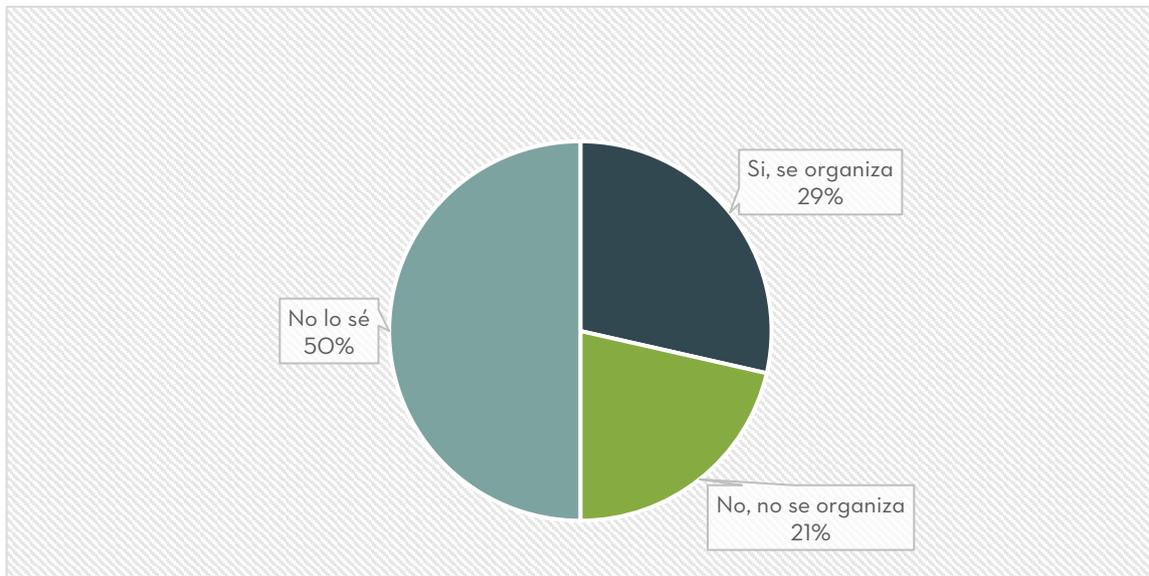
Los hombres perciben en mayor medida la estructura organizativa de carácter mixto del Consejo General del Trabajo Social, donde las personas al mando coordinan las decisiones, pero, involucrando a la plantilla en las decisiones y en sus responsabilidades, motivando y empoderando.

Elas perciben algo más la estructura vertical tradicional

## C.2.-. -Percepción sobre la necesidad de formación en materia de igualdad en el Consejo General del Trabajo Social

**Cursos de Formación a las personas trabajadoras en materia de igualdad.** Un 50% de la plantilla participante no sabe si el Consejo General del Trabajo Social organiza cursos de formación en materia de igualdad para la plantilla, al menos, uno al año; el 57% de quien lo desconoce son hombres y el 43% son mujeres.

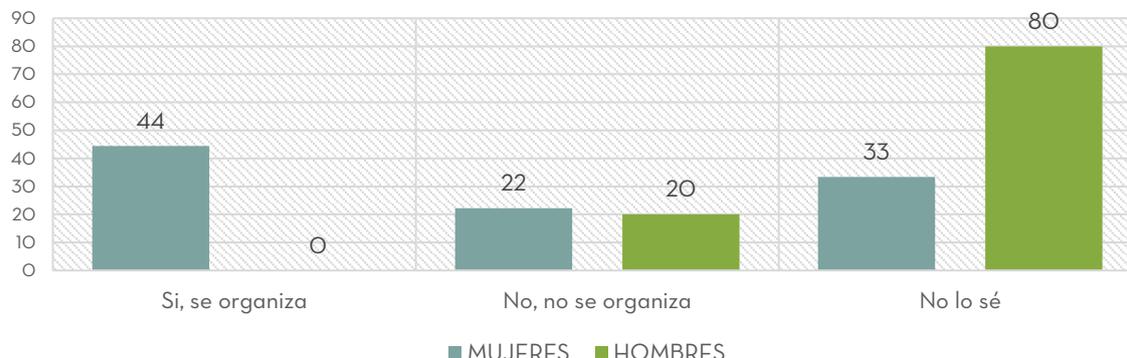
DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA SOBRE SI SE ORGANIZA, DE MANERA HABITUAL (AL MENOS UNO AL AÑO) POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA E INTERNOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMAN PARTE DEL MISMO, EN MATERIA DE IGUALDAD/PERSPECTIVA DE GÉNERO, TRANSVERSALIDAD



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Las mujeres están más informadas (44%) que los hombres (0%) sobre la existencia de cursos de igualdad organizados por el Consejo General del Trabajo Social.

DISTRIBUCIÓN % DEL CONOCIMIENTO DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI SE ORGANIZA, DE MANERA HABITUAL (AL MENOS UNO AL AÑO) POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA E INTERNOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMAN PARTE DEL MISMO, EN MATERIA DE IGUALDAD/PERSPECTIVA DE GÉNERO, TRANSVERSALIDAD.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN % DEL CONOCIMIENTO DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI SE ORGANIZA, DE MANERA HABITUAL (AL MENOS UNO AL AÑO) POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA E INTERNOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMAN PARTE DE ESTE, EN MATERIA DE IGUALDAD/PERSPECTIVA DE GÉNERO, TRANSVERSALIDAD. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

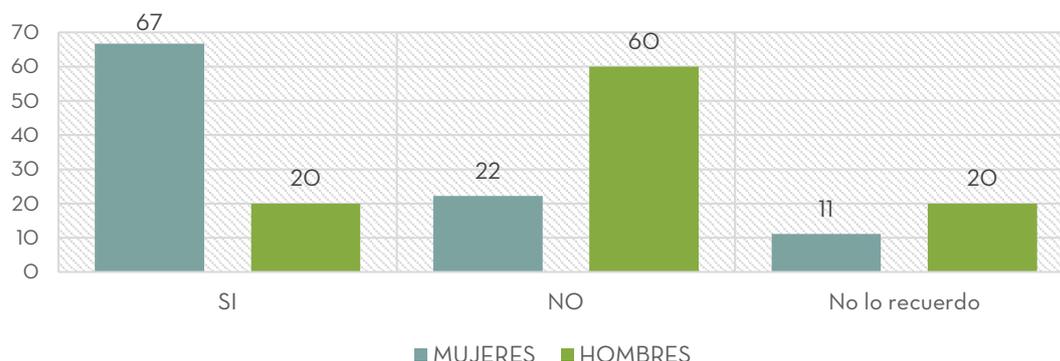
¿Sabe si se organiza, de manera habitual (al menos uno al año) por parte del Consejo General cursos de formación continua e internos para personas trabajadoras que forman parte del mismo, en materia de igualdad/perspectiva de género, transversalidad?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Si, se organiza	4	0	4	100%	44%	0%
No, no se organiza	2	1	3	67%	22%	20%
No lo sé	3	4	7	43%	33%	80%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



**Plantilla que se ha formado en igualdad.** La mitad de la plantilla menciona haber realizado en el último año, formación en materia de igualdad. De ella, el 86% son mujeres y el 14% son hombres; son las mujeres las que en mayor medida se han formado en igualdad, dos de cada tres lo han hecho en el último año, mientras que los hombres lo han hecho uno de cada cinco.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA SEGÚN HAYA O NO REALIZADO CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PERSPECTIVA DE GÉNERO.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

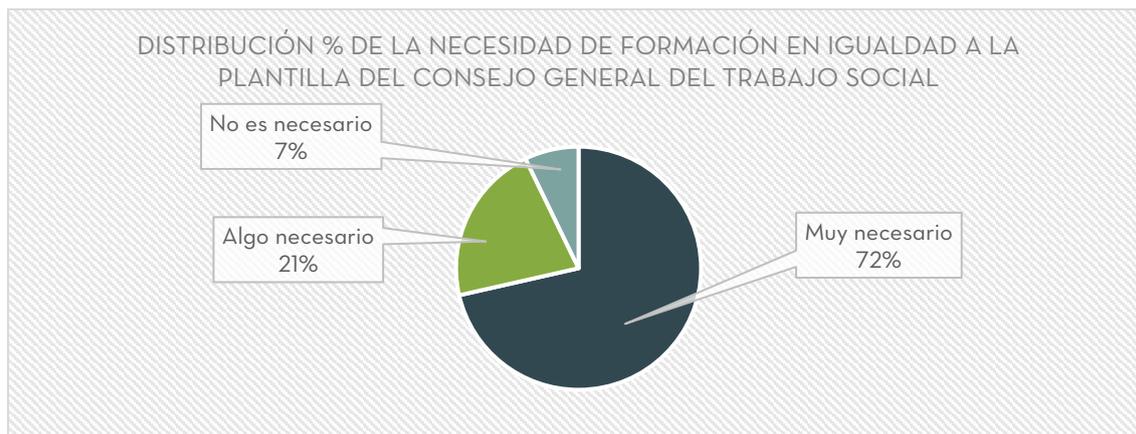
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN HAYA O NO REALIZADO CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PERSPECTIVA DE GÉNERO. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

¿Ha realizado alguna acción formativa en el último año sobre políticas de igualdad, igualdad de oportunidades, perspectiva de género...?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
SI	6	1	7	86%	67%	20%
NO	2	3	5	40%	22%	60%
No lo recuerdo	1	1	2	50%	11%	20%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



**Formación a las personas trabajadoras en materia de igualdad.** Un 72% de la plantilla participante considera que es muy necesario formar a las personas trabajadoras del Consejo General del Trabajo Social en material de igualdad; así lo piensan el 70% de las mujeres y el 30% de hombres.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Son las mujeres las que en mayor medida consideran que es necesario formarse en igualdad, cuatro de cada cinco mujeres así lo piensan, mientras que tres de cada cinco hombres consideran esta necesidad.

DISTRIBUCIÓN % DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

¿En qué grado considera necesario formar a las personas integrantes del Consejo en materia género, políticas de igualdad...?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
Muy necesario	7	3	10	70%	78%	60%
Algo necesario	1	2	3	33%	11%	40%
No es necesario	1	0	1	100%	11%	0%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



## CULTURA DE IGUALDAD 2/3

**CURSOS DE IGUALDAD DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL**  
EL 50% DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE NO SABE SI EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL ORGANIZA CURSOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA.



ASÍ LO PIENSA:

EL **33%** DE LAS MUJERES



ASÍ LO PIENSA:

EL **80%** DE LOS HOMBRES

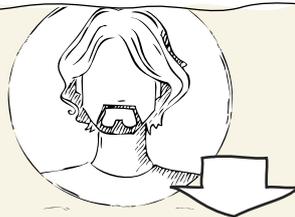
### FORMACIÓN EN IGUALDAD

EL 50% DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE MENCIONA HABER REALIZADO EN EL ÚLTIMO AÑO, ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.



SE HAN FORMADO EN IGUALDAD

EL **67%** DE LAS MUJERES



SE HAN FORMADO EN IGUALDAD

EL **20%** DE LOS HOMBRES

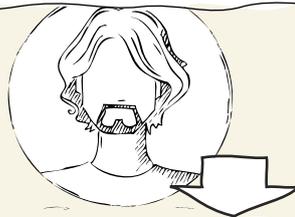
### FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN IGUALDAD

EL 72% DE LA PLANTILLA PARTICIPANTE CONSIDERA QUE ES "MUY NECESARIO" FORMAR A LA PLANTILLA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.



ASÍ LO CREE

EL **78%** DE LAS MUJERES



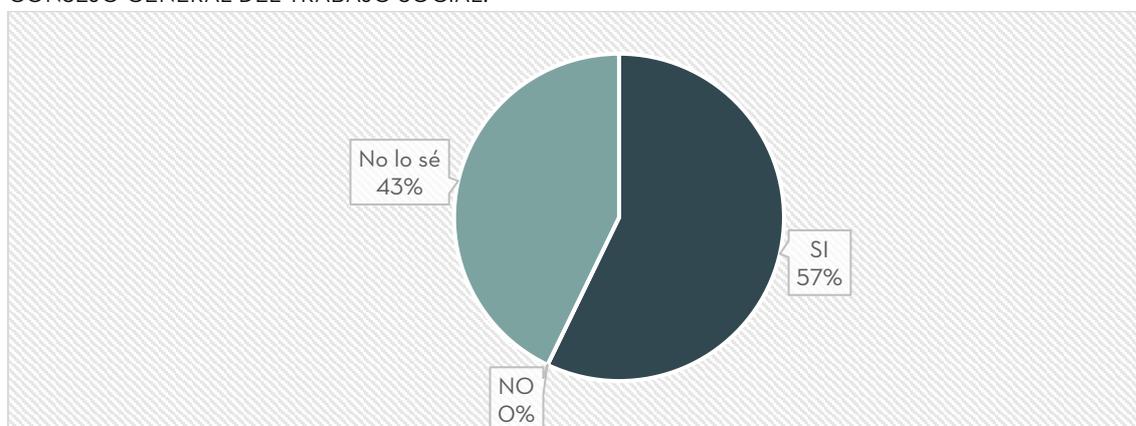
ASÍ LO CREE

EL **60%** DE LOS HOMBRES

### C.3.- -Percepción sobre la cultura de igualdad del Consejo General del Trabajo Social

**Incorporación de la cultura de igualdad en el Consejo General del Trabajo Social 1/2:** Un 43% de la plantilla participante no sabe si el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL incorpora la igualdad en su cultura organizativa (misión, referido a los objetivos, visión, referido al plan de trabajo, valores como la igualdad, diversidad, cooperación...) y, de manera equivalente lo desconocen mujeres (50%) y hombres (50%).

DISTRIBUCIÓN % DEL CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO QUE INCORPORA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Las mujeres están más informadas (67%) que los hombres (40%) sobre la existencia de un código deontológico que incorpore la igualdad entre mujeres y hombres como misión, visión y valores del Consejo General del Trabajo Social.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO ¿SABE SI EXISTE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO QUE INCORPORA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL?



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO QUE INCORPORA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO

¿Existe un código deontológico que incorpore la igualdad entre mujeres y hombres como misión, visión y valores del Consejo?	PLANTILLA PARTICIPANTE				DISTRIBUCIÓN %	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJ	MUJERES	HOMBRES
SI	6	2	8	75%	67%	40%
NO	0	0	0	0%	0%	0%
No lo sé	3	3	6	50%	33%	60%
TOTAL	9	5	14	64%	100%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



## Incorporación de la cultura de igualdad en el Consejo

**General del Trabajo Social 2/2:** A través del Código de Buen Gobierno se establece en el artículo 23 la Igualdad y no discriminación como parte de la cultura interna de igualdad del Consejo General del Trabajo Social; así, "promoverá el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados/as, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus actuaciones. La selección de sus empleados/as estará basada en su competencia en el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en el perfil del puesto de trabajo. Todos los y las empleadas deberán participar activamente en los planes de formación que la institución pone a su disposición para actualizar los conocimientos necesarios para su mejora profesional".

El Consejo General del Trabajo Social promoverá la igualdad de oportunidades, evitando cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición física, psíquica o social. Asimismo, se impulsará la conciliación de la vida familiar y profesional. En lo referido a actividades relacionadas con la igualdad en las memorias Anuales de Actividades de los años 2018, 2019 y 2020 se destaca lo siguiente:

### En 2018:

**Participación en Jornadas:** la secretaria general, Emiliana Vicente, participó en la Jornada "Trabajo Social y mujer: la mirada profesional" organizada por la Universidad Complutense de Madrid.

### Campaña 8 de marzo:

- Se elabora un Manifiesto 8 de marzo
- Se desarrolla la campaña: "Soy trabajadora social, feminista y..."  
En esta Campaña participaron 13 mujeres.

**Campaña 25 de noviembre:** Comunicado Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres

**Reuniones:** el 18 de septiembre Ana Lima y Emiliana Vicente se reunieron con la directora del Instituto de la mujer, Silvia Buavent y con la delegada del Gobierno para la Violencia de Género, Pilar Llop. Se ahondó en la figura del trabajo social en el ámbito de la igualdad y en concreto de la violencia de género.

**Transferencia de reconocimientos a mujeres:**

- Exposición de Mary Richmond. El Consejo General, con la colaboración de los Colegios Oficiales de Trabajo Social, acercó la figura de Mary E. Richmond a estudiantes y personas trabajadoras de Trabajo Social. Fue una exposición itinerante que fue presentada en el XIII Congreso Estatal y I Iberoamericano de Trabajo Social, celebrado en Mérida durante los días 19 al 21 de octubre.
- Reconcomiendo interno a Pepa Gómez Moya por su trabajo en adicciones y a Ana Lima por su nombramiento como secretaria de estado de servicios sociales.

**Valoración de la perspectiva de igualdad en proyectos locales:**

- En el marco del convenio entre el Consejo General y la Federación Española de Municipios y Provincias, llevó a cabo la valoración y evaluación de propuestas de la “Convocatoria de Ayudas 2018-2019 para actuaciones a desarrollar por los gobiernos locales asociados a la FEMP dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas locales, con especial incidencia en aquellas que favorezcan el liderazgo femenino, la creación, el reforzamiento y desarrollo de unidades y estructuras de igualdad municipales, el empoderamiento de las mujeres en el ámbito local y la puesta en marcha y/o desarrollo de planes de igualdad en el ámbito municipal”. **Premios:** El Consejo General del Trabajo Social recibe el reconocimiento contra la violencia de género de la secretaria de estado de igualdad por la campaña “Soy trabajadora social, feminista y...”

**En 2019:**

**Feminismo como praxis:**

Incorpora un eje específico de feminismo, para poder realizar estudios e Informes de “Impacto de Género” que progresivamente se irán implantando con la aprobación de Planes Integrales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las diversas Administraciones Públicas, Entidades y Empresas, como una posibilidad de proyección profesional al Trabajo Social y para poner en valor su compromiso en aplicar el

principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Campana 8 de marzo:

- El 6 de marzo el Consejo General presentó la campaña “Y esto también tiene que ver con el género” con motivo del Día Internacional de la Mujer- 8M, que se centró en la trata de mujeres con fines de explotación sexual.
- Campana por la igualdad de género en la Bolsa española con motivo del Día de la Mujer la secretaria general del Consejo General del Trabajo Social, María Isabel Sánchez García-Muro, participó en el toque de la campana por la igualdad de género organizado por la Red Española del Pacto Mundial. Este acto se enmarca dentro del movimiento internacional Ring the bell for Gender Equality.

#### Campana 25 de noviembre:

- Campana “Y esto también tiene que ver con el género” con motivo del Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres que se centró en la violencia sexual.

#### Comunicados y Manifiestos:

- Comunicado de apoyo y compromiso firme con todas las personas, especialmente con las trabajadoras sociales colegiadas, que trabajan para conseguir un mundo más igualitario y libre de la violencia hacia las mujeres.
- Adhesión al Manifiesto de la Cumbre Social y al Manifiesto #DóndeEstánEllas, promovido por el Parlamento Europeo, con el objetivo de aumentar la visibilidad de las mujeres en conferencias y debates.
- Adhesión el 10 de enero al llamamiento de las más de 100 organizaciones feministas para defender los derechos de las mujeres y las leyes que las protegen contra la violencia de género bajo el lema “Ni un paso atrás”.
- Comunicado sobre la violencia institucional por acción u omisión del estado no es reconocida. no hay una revisión oficial del sesgo de género en las resoluciones judiciales.

**Participación en Jornadas:** participación en la Jornada “Trabajo Social y mujer: la mirada profesional” organizada por la Universidad Complutense de Madrid. En jornada titulada ‘¿Qué hay detrás del techo de cristal?’ sobre el papel de las instituciones y los problemas que se encuentran las mujeres que aspiran a puestos de liderazgo (Parlamento europeo)

#### Transferencia de reconocimientos a mujeres:

Reconocimiento el 4 de octubre a M<sup>a</sup> Patrocinio Las Heras, por su libro “Trabajo y servicios sociales. Conocimiento y ética”

Premio estatal 2019 de Trabajo social a Ana Isabel Lima y Sandra sabatés.

#### Valoración de la perspectiva de igualdad en proyectos locales:

- En el marco del convenio entre el Consejo General y la Federación Española de Municipios y Provincias, llevó a cabo la valoración y evaluación de propuestas de la “Convocatoria de Ayudas 2018-2019 para actuaciones a desarrollar por los gobiernos locales asociados a la FEMP dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas locales, con especial incidencia en aquellas que favorezcan el liderazgo femenino, la creación, el reforzamiento y desarrollo de unidades y estructuras de igualdad municipales, el empoderamiento de las mujeres en el ámbito local y la puesta en marcha y/o desarrollo de planes de igualdad en el ámbito municipal”. Las expertas fueron: M<sup>a</sup> Isabel Sánchez García-Muro y Marta Cárdbaba.

#### En 2020:

**Feminismo como praxis:** En lo referido a actividades relacionadas con la igualdad en la Memoria de 2020 se refleja que “la perspectiva de género que aporta el feminismo se valora en los ámbitos institucionales, sociales y académicos y se plantea como método de análisis y propuesta en los procesos de transformación social, política y económica”.

**Cambios realizados:** Cambio de normas de citación y lenguaje inclusivo como parámetro de evaluación: el Consejo de Redacción de la revista recibió la petición de un grupo de colegiadas de diferentes colegios solicitó el cambio de la normativa APA y de la inclusión del lenguaje inclusivo en las publicaciones desarrolladas por el Consejo General del Trabajo Social.

Con respecto a sus intervenciones en materia de igualdad en 2020 destacan:

#### Transferencia de reconocimientos a mujeres:

Publicación del libro “Concepción Arenal: reformadora moral y social desde la compasión” de Francisco Idareta.

Acto de reconocimiento a las trabajadoras sociales. El valor del Trabajo Social: nuestra profesión, 17 de junio.

#### Colaboraciones:

- Colaboración en el estudio dirigido a analizar la situación de acoso sexual y por razón de sexo de profesionales del Trabajo Social. Dirigido por un grupo de investigadores/as de la

Universidad de Vigo, y que contó con la colaboración de varios colegios profesionales, el Consejo General invitó a participar en el estudio a nivel estatal sobre la evaluación de la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo de las/os profesionales del Trabajo Social.

#### Campana 8 de marzo:

- Visita al Parlamento europeo los días 2 y 3 de marzo una delegación del Consejo General ha asistido al Parlamento Europeo en Bruselas para tratar dos temas de la profesión del Trabajo Social: los derechos sociales y la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### Campana 25 de noviembre:

- Campana "Y esto también tiene que ver con el género" con motivo del Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres que se centró en la figura del maltratador.

#### Comunicados y Manifiestos:

8 De marzo y 25 de noviembre.

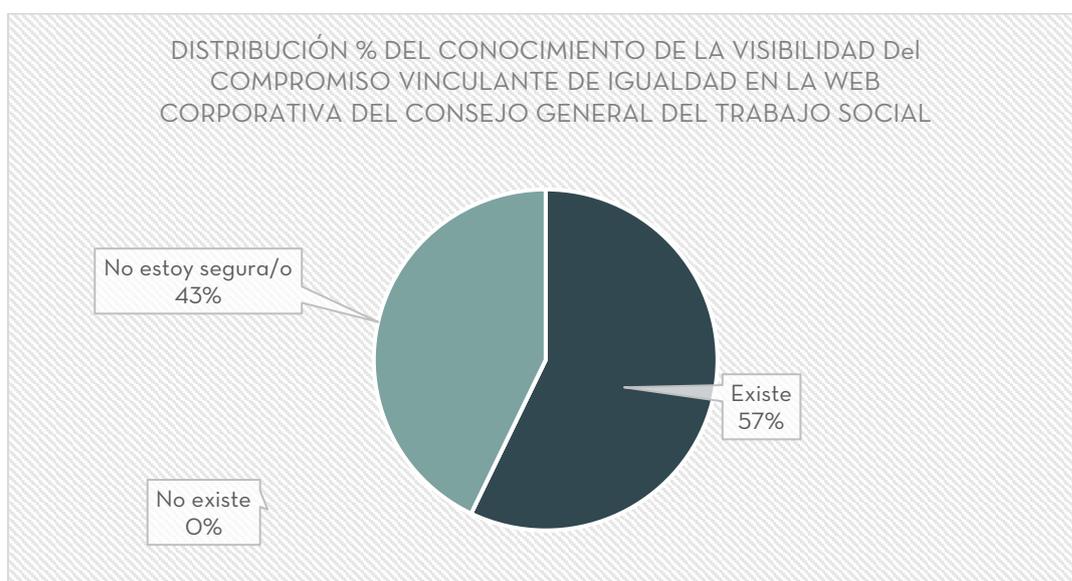
#### Otras actividades:

- Realización de un Decálogo en enero sobre el supuesto Síndrome de Alienación Parental (SAP) El Consejo General emite un Decálogo dando cumplimiento a lo solicitado en la Resolución Europea 2016/2575 (RSP) Apdo.11.
- El Consejo General participa en el I Encuentro Nacional de Mujeres Profesionales, el 4 de marzo (on line)
- El 11 de mayo publica el documento: "El Trabajo Social en violencia de género ante la situación del COVID-19"
- El 30 de junio de 2020 publica "Trabajo Social y los cuidados"



## C.4.- Procedimientos para la Igualdad.

Compromiso formal y por escrito, por parte del Consejo General en donde se exprese a la igualdad como un principio vinculante de actuación y visible en la página web. Cuatro de cada siete participantes (57%) menciona conocer la existencia en la web corporativa del Consejo General del Trabajo Social de un compromiso formal por escrito donde se expresa que la igualdad es un principio vinculante de su actuación, estando visible en su página web. De ellas, el 88% son mujeres y el 22% son hombres.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.



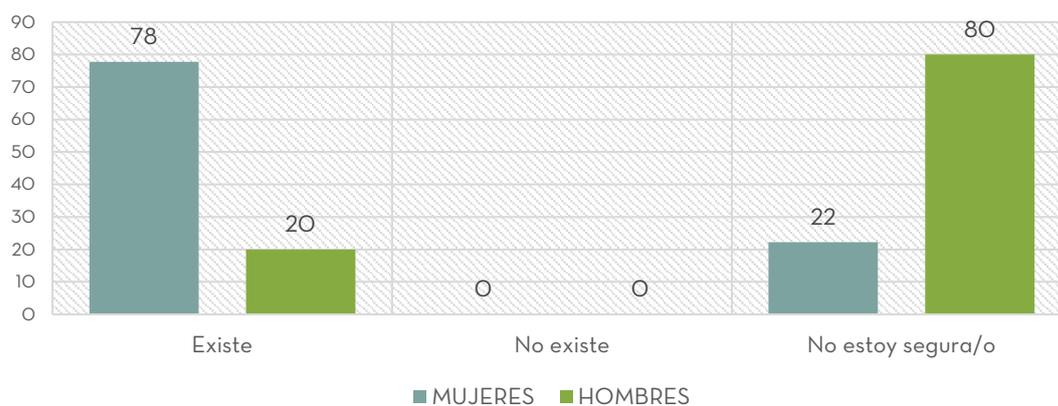
Se ha podido hallar en la web un documento de compromiso expreso sobre igualdad como principio vinculante de actuación, visible en la página web, [HTTPS://WWW.CGTRABAJOSOCIALES/ CODIGO\\_DEONTOLOGICO](https://www.cgtrabajosociales.es/codigo_deontologico) donde en el artículo 7, se menciona: "El Trabajo Social está fundado sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad y la igualdad (...) En ellos se basa la actuación profesional, por medio de la aceptación de los siguientes principios. Principios básicos: Igualdad. Cada persona posee los mismos derechos y deberes compatibles con sus peculiaridades y diferencias. Principios generales: Igualdad de oportunidades), de derechos, de equidad y de participación desde la

17  
**RECOMENDACIÓN:**  
Se aconseja visibilizar en mayor medida este compromiso, en la página web, especialmente abrir una "pestaña" donde se recoja la política de igualdad del Consejo General del Trabajo Social.

convicción de que cada persona tiene capacidades para una mayor calidad de vida”.

Son las mujeres las que están mejor informadas sobre el compromiso formal y por escrito de la igualdad como un principio vinculante de actuación y visible en la página web. Cuatro de cada cinco mujeres conocen su existencia y uno de cada cinco hombres.

DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO DEL CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN COMPROMISO FORMAL Y POR ESCRITO, POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL EN DONDE SE EXPRESE A LA IGUALDAD COMO UN PRINCIPIO VINCULANTE DE ACTUACIÓN Y VISIBLE EN LA PÁGINA WEB.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA DE LA EXISTENCIA DE UN COMPROMISO FORMAL Y POR ESCRITO, POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL EN DONDE SE EXPRESE A LA IGUALDAD COMO UN PRINCIPIO VINCULANTE DE ACTUACIÓN Y VISIBLE EN LA PÁGINA WEB. PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

PLANTILLA PARTICIPANTE				
	Existe	No existe	No estoy segura/o	TOTAL
MUJERES	7	0	2	9
HOMBRES	1	0	4	5
TOTAL	8	0	6	14
% Mujeres	88%	0%	33%	64%
DISTRIBUCIÓN %				
	Existe	No existe	No estoy segura/o	TOTAL
MUJERES	78%	0%	22%	100%
HOMBRES	20%	0%	80%	100%
TOTAL	57%	0%	43%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## (CULTURA DE IGUALDAD 3/3

UN 43% DE LA PLANTILLA NO SABE SI EL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL INCORPORA LA IGUALDAD EN SU CULTURA ORGANIZATIVA (MISIÓN, VISIÓN, VALORES). NO HAY DIFERENCIAS POR SEXO...

...PERO ...UN 57% CONOCE LA EXISTENCIA EN LA WEB CORPORATIVA DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO QUE INCORPORA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Lo conoce el  
EL 78% DE LAS MUJERES



Lo conoce el  
EL 20% DE LOS HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

Las mujeres conocen en mayor medida que los hombres la existencia de un documento formal y escrito, visible en la web que incorpore la igualdad entre mujeres y hombres como principio vinculante.

**C.4.1.-Imágenes y lenguaje inclusivo y no discriminatorio:** El conocimiento del uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del Consejo General del Trabajo Social (documentos internos, comunicación al resto de plantilla, página web, folletos informativos, informes y estudios, correos electrónicos...) es generalizado, el 86% de la plantilla afirma que se utiliza “siempre, como norma”; el 14% restante afirma que se utiliza “pero no siempre”.

El 100% de los hombres han expresado que el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio por sexo es utilizado siempre como norma, sin embargo, las mujeres lo han expresado en menor medida, ya que dos de cada nueve mencionaron que se utiliza, pero no siempre.

DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA DEL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE Y NO DISCRIMINATORIO EN LA ELABORACIÓN Y REDACCIÓN DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

	TOTAL	% TTL	MUJERES	HOMBRES	% MUJ
Sí, siempre	12	86%	7 (78%)	5 (100%)	58%
Sí, pero no siempre	2	14%	2 (22%)	0	100%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9 (100%)</b>	<b>5 (100%)</b>	<b>64%</b>

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

De manera general, a falta de un análisis más específico, POR EJEMPLO, de LA REVISTA DIGITAL [HTTPS://WWW.CGTRABAJOSOCIALES.ES/REVISTAS/ULTIMO\\_NUMERO](https://www.cgtrabajosociales.es/revistas/ultimo_numero), O DE DOCUMENTOS INTERNOS NO ACCESIBLES, en la página web corporativa, que es el escaparate mediático del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL asequible a la ciudadanía, no se aprecian elementos constitutivos de sexismo lingüístico.

Sexismo lingüístico cuando emite un mensaje que debido a las palabras escogidas o al modo de enhebrarlas resulta discriminatorio por razón de sexo; por ejemplo, cuando se abusa del masculino plural para aludir a mujeres y a hombres, produciendo ambigüedad en el mensaje.

Ejemplos:

**18 B RECOMENDACIÓN:**  
Se aconseja no abusar de la fórmula del desdoblamiento y utilizar sustantivos epicenos.

martes 1 de septiembre de 2020  
**Comunicado | Los y las trabajadoras sociales se forman y piden estar en las labores de rastreo en este nuevo pico de contagios por Covid-19**

viernes 7 de agosto de 2020  
**Comunicado | El Consejo General del Trabajo Social exige la contratación de los rastreadores y las rastreadoras del Covid-19**

En vez de “los rastreadore y las rastreadoras del COVID-19”, sustituir por: “El Consejo General del Trabajo Social exige la contratación de personas rastreadores de la COVID-19”

- Portada
- Colegiados
- El Colegio
- Ciudadanos

**18 A RECOMENDACIÓN:**  
Se crear una ÚNICA DIRECTRIZ para que en las páginas webs d ellos distintos colegios profesionales se utilice el mismo criterio de lenguaje incluyente.

- El Consejo
- Colegios
- Ciudadanía
- Buena praxis profesional

**C.4.2.-Protocolo o Guía para incorporar la perspectiva de igualdad en el trabajo diario del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL.** En primer lugar, señalar a importancia de no confundir “Protocolo” con “Plan de igualdad” ya que son herramientas diferentes. Una guía elabora contenidos pedagógicos y sirve como material para buscar orientaciones en materia de igualdad, sirve sobre todo como material para la sensibilización en cuestiones de género y para la reflexión, un protocolo sirve para orientar un trabajo sobre aspectos procedimentales, por ejemplo, cómo comunicar, cómo atender las necesidades de igualdad de las personas en una intervención social, cómo integrar la “mirada de género” en la planificación y gestión en el interior de una organización y los planes de igualdad, como se expresó en la introducción, son documentos con líneas de acción generales y medidas estructuradas concretas para corregir desigualdades detectadas o situaciones sobre las que se requiere atención, como por ejemplo “elaborar una guía orientativa para integrar la igualdad en el trabajo social”; un Plan es el compromiso que visiblemente asume una organización para avanzar o mejorar en igualdad entre mujeres y hombres, que es vinculante y en algunos casos, obligatorio.

Una guía es una herramienta pedagógica.

Un protocolo es una herramienta procedimental.

Un Plan de igualdad es una herramienta de política social, es el compromiso que visiblemente, asume una organización.

La plantilla participante desconoce si existe, o no, una guía o protocolo para introducir la perspectiva de igualdad en el trabajo diario del Consejo General del Trabajo Social. Así lo expresa más de la mitad de las personas participantes (57%); de ellas el 63% son mujeres y el 37% son hombres. Tanto mujeres (56% de ellas) como hombres (60% de ellos) desconocen esta cuestión en proporción equivalente,

DISTRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA PLANTILLA SOBRE LA EXISTENCIA O NO DE UN PROTOCOLO O GUÍA, REALIZADO POR EL CONSEJO, PARA QUE TRABAJADORAS/ES SOCIALES PUEDAN INCORPORAR EN SU TRABAJO DIARIO LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN % PARA CADA SEXO.

¿Sabe si existe un protocolo o guía, realizado por el Consejo, para que trabajadoras/es sociales puedan incorporar en su trabajo diario la perspectiva de igualdad?	PLANTILLA PARTICIPANTE			
	Existe	No existe	Realmente, no lo sé	TOTAL
MUJERES	1	3	5	9
HOMBRES	0	2	3	5
TOTAL	1	5	8	14
% Mujeres	100%	0%	63%	64%
DISTRIBUCIÓN %				
	Existe	No existe	Realmente, no lo sé	TOTAL
MUJERES	11%	33%	56%	100%
HOMBRES	0%	40%	60%	100%
TOTAL	7%	36%	57%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de “Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

## PROCEDIMIENTOS PARA LA IGUALDAD

### IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUYENTE

EL 86% DE LA PLANTILLA AFIRMA QUE SIEMPRE SE UTILIZA UN LENGUAJE INCLUYENTE NO DISCRIMINATORIO POR SEXO



ASÍ LO PIENSA:  
EL 78% DE LAS MUJERES



ASÍ LO PIENSA:  
EL 100% DE LOS HOMBRES

### GUÍAS Y PROTOCOLOS DE IGUALDAD

LA PLANTILLA PARTICIPANTE DESCONOCE SI EXISTE, O NO, UNA GUÍA O PROTOCOLO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DIARIO DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL. ASÍ LO EXPRESA MÁS DE LA MITAD DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES (57%)



ASÍ LO PIENSA:  
EL 56% DE LAS MUJERES



ASÍ LO PIENSA:  
EL 60% DE LOS HOMBRES

### DIFERENCIAL DE GÉNERO:

De manera equivalente desconocen mujeres y hombres si existe o no una guía o protocolo de actuación en materia de igualdad. Ellos expresan en mayor medida que siempre se utiliza un lenguaje e imágenes no discriminatorias por sexo; ellas también, pero en menor medida.



## 2- LO QUE PROPONE LA PLANTILLA PARTICIPANTE

En este capítulo se examinan la:

- Las opiniones de la plantilla respecto de la discriminación por sexo
- La relación de propuestas que realiza la plantilla para poder elaborar un Protocolo para la Igualdad.

## 2.1.- Propuestas de la plantilla participante para elaborar un Protocolo para la Igualdad.

### 2.1.1.- PARTICIPACIÓN EN LA REALIZACIÓN DE PROPUESTAS.

Cuatro de cada siete personas han participado aportando propuestas concretas que permiten elaborar un Protocolo para la Igualdad, conjuntamente con el análisis descriptivo anteriormente efectuado. De ellas, el 63% son mujeres y el 38% han sido hombres.

El porcentaje de participación ha sido proporcionalmente más alto entre los hombres que entre las mujeres.

PLANTILLA SEGÚN SU APORTACIÓN DE PROPUESTAS, PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN, SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE MUJERES.

	NO PARTICIPAN CON NINGUNA PROPUESTA	PARTICIPAN CON PROPUESTAS	TOTAL	Porcentaje de participación
Hombres	2	3	5	60%
Mujeres	3	5	9	56%
TOTAL	5	8	14	57%
% Mujeres	60%	63%	64%	.

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### 2.1.2.- OPINIÓN DE LA PLANTILLA RESPECTO DE LAS DISCRIMINACIONES POR SEXO

Según datos del Instituto Nacional de Estadística en España 1.946.600 personas de 16 y más edad se han sentido discriminadas por distintos motivos, de ellas el 61% son mujeres. Del conjunto de personas que se sienten discriminadas, 563.700 lo son por sexo. De ellas el 89% son mujeres.

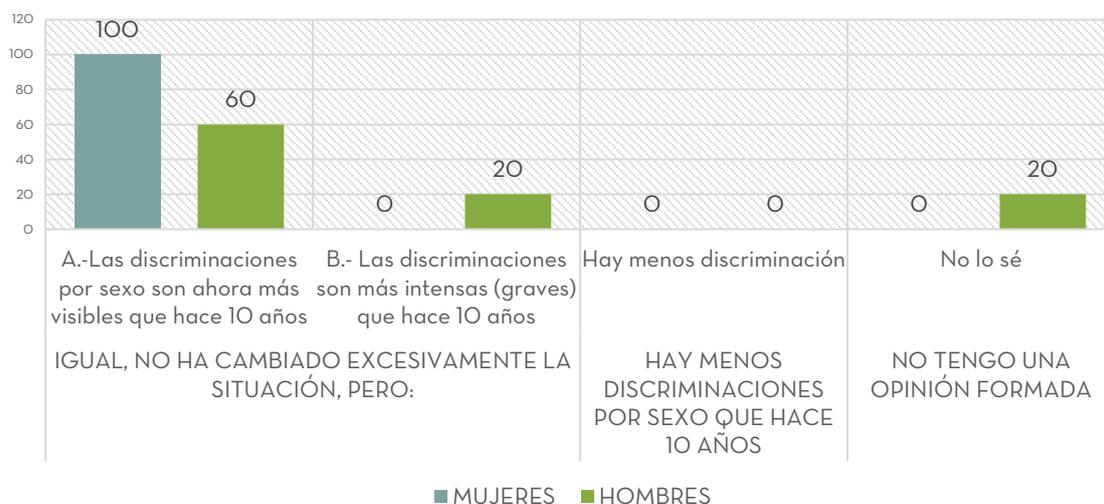
Hay una opinión generalizada en la plantilla sobre la importancia social de la igualdad entre mujeres y hombres para reducir discriminaciones persistentes: el 100% de las personas participantes así lo considera, sin distinción por sexo.

En la actualidad los hombres participantes expresan que la situación no se ha modificado con respecto a hace diez años, pero

consideran que son ahora más visibles que antes, así lo expresa el 60% de ellos y que son más intensas (graves) que hace diez años, así lo piensa un 20%.

De igual forma para las mujeres participantes las discriminaciones por sexo se dan y están igual que hace diez años, no ha cambiado excesivamente la situación, pero, para el 100% de ellas son ahora más visibles que hace diez años.

DISTRIBUCIÓN % DE LA PLANTILLA SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS DISCRIMINACIONES POR SEXO EN LA ACTUALIDAD.



Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS DISCRIMINACIONES POR SEXO EN LA ACTUALIDAD, DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

En retrospectiva y desde su experiencia profesional ¿considera que, en la actualidad, en la sociedad en la que vive, hay más discriminación hacia las mujeres que hace diez años?	IGUAL, NO HA CAMBIADO EXCESIVAMENTE LA SITUACIÓN, PERO:		HAY MENOS DISCRIMINACIONES POR SEXO QUE HACE 10 AÑOS	NO TENGO UNA OPINIÓN FORMADA	TOTAL
	A.-Las discriminaciones por sexo son ahora más visibles que hace 10 años	B.- Las discriminaciones son más intensas (graves) que hace 10 años	Hay menos discriminación	No lo sé	Participantes
MUJERES	9	0	0	0	9
HOMBRES	3	1	0	1	5
TOTAL	12	1	0	1	14
DISTRIBUCIÓN %					
MUJERES	100%	0%	0%	0%	100%
HOMBRES	60%	20%	0%	20%	100%
TOTAL	86%	7%	0%	7%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

Las discriminaciones indirectas por razón de sexo exponen una situación, conforme a normativa, en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Las discriminaciones indirectas son más difíciles de detectar. Estas discriminaciones sutiles se detectan a través de los efectos desfavorables sobre las mujeres, por ejemplo, si a igualdad curricular un puesto de trabajo se vincula a viajes o desplazamientos, aquellas personas, habitualmente más mujeres que hombres, con dificultades para conciliar, no podrán optar en igualdad de condiciones al ejercicio de dicho puesto de trabajo que sus homólogos masculinos.

Se pregunta a la plantilla sobre este efecto. De su respuesta se deduce que:

Un 78% de mujeres y un 60% de hombres participantes no consideran que aquellos puestos de trabajo que requieran viajes y desplazamientos se adapten mejor a perfiles masculinos, es decir, se deduce que esta discriminación indirecta por sexo tiende a desaparecer.

En Recursos Humanos cuando se identifican las responsabilidades familiares y domésticas como propias de las mujeres (fundamentado en estereotipos sociales de género) o aun cuando no se consideren así, pero las mujeres, como grupo social, las ejecuten mayoritariamente, el resultado es que no se asignan los puestos de acuerdo con las capacidades reales de las personas. Por ello identificar el contexto familiar de la persona trabajadora y promover actuaciones de conciliación acordes, compensan ese diferencial.

Un 22% de mujeres participantes considera que persiste tal discriminación y que dichos puestos están todavía más adaptados a perfiles masculinos, quienes habitualmente tienen un menor peso, como grupo social, en el desempeño de los cuidados familiares y domésticos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS DISCRIMINACIONES  
POR SEXO EN LA ACTUALIDAD, DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: puestos que requieren viajes y desplazamientos ¿se adaptan mejor a perfiles masculinos?

	No, en absoluto	Si	Realmente, no tengo opinión formada	
MUJERES	7	2	0	9
HOMBRES	3	0	2	5
TOTAL	10	2	2	14
	No, en absoluto	Si	Realmente, no tengo opinión formada	
MUJERES	78%	22%	0%	100%
HOMBRES	60%	0%	40%	100%
TOTAL	71%	14%	14%	100%

Fuente: elaboración propia, Albelia Consultora, a partir de "Consulta a participantes, Protocolo para la igualdad del Consejo General del Trabajo Social. Noviembre 2021.

### 2.1.3.-RELACIÓN DE PROPUESTAS.

#### A.-) VERBALIZACIONES SOBRE IGUALDAD y DEMANDAS EXPRESADAS POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARTICIPANTES.

Las preguntas abiertas aportan matices al diagnóstico en el sentido en que permiten pulsar en el detalle la opinión y la percepción sobre la igualdad de la plantilla, complementario al análisis objetivo de su situación y condiciones laborales. La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, pero si el contexto social del que parten, aspectos que son reconocidos y tratados en diferentes legislaciones de obligado cumplimiento sin embargo existen las percepciones subjetivas que pueden repercutir en el progreso o avance de la igualdad efectiva.

#### CONFUSIÓN DE TIPO PROCEDIMENTAL SOBRE LAS HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR LA "IGUALDAD" EN EL MARCO DE LAS ORGANIZACIONES

•Suele ser habitual que, a pesar de que los planes de igualdad llevan más de 25 años implementándose, se suela desenfocar, quizá por su obligatoriedad para las empresas de 50 y más personas trabajadoras, *para qué se hacen, por qué se hacen, para quienes se hacen*. Esta confusión procedimental suele llevar a dos cuestiones erróneas:

- pensar que un Plan de igualdad es un protocolo de actuación o una guía procedimental general, y no un conjunto de medidas comprometidas y vinculantes

a ejecutar, para avanzar en la igualdad laboral de la plantilla a la cual se dirige. Es por ello por lo que los planes de igualdad para las personas trabajadoras tienen como base principal un diagnóstico sobre la plantilla, para conocer las desigualdades laborales por razón de sexo que las propias personas trabajadoras verbalicen o se detecten mediante el análisis de su situación y condiciones laborales, así como el contexto en el que trabajan, si se trata de una cultura organizativa/directiva favorable a la igualdad o resistente. Los “Protocolos” también pueden basarse en dichos diagnósticos para ser más certeros.

- Confundir un Plan de igualdad laboral con un Plan de igualdad municipal, regional o estatal. Ambos planes tienen procedimientos similares sin embargo difieren en sus destinatarios/as y objetivos, en un caso orientan sobre la mejora de las condiciones laborales, desde una perspectiva igualitaria, de una plantilla en concreto y en el otro, trabajan las zonas de sombra que dificultan que la igualdad real entre mujeres y hombres se desarrolle entre la ciudadanía general a la que se dirige.

#### RESISTENCIAS A LA IGUALDAD

- Resistencia en reconocer que existe desigualdad social por razón de sexo.
- Resistencia en reconocer que existe desigualdad laboral por razón de sexo, incluso en sectores altamente feminizados. Muchos de ellos están más precarizados y las trabajadoras tienen peores condiciones laborales y a peores condiciones laborales, peor situación laboral implica peor situación para negociar, por ejemplo, medidas de igualdad. Por otra parte, el hecho de que en una empresa u organización haya un alto porcentaje de mujeres no es señal, en absoluto, de que la igualdad esté consolidada o alcanzada y, por tanto, se considere que, puesto que hay muchas mujeres, “no procede” la puesta en marcha de medidas aprobadas y/o negociadas en planes de igualdad. Mujeres y hombres no están exentos de dinámicas desigualitarias producto de estereotipos e inercias de género.
- Actitudes pasivas ante la implementación de políticas de igualdad.

La noción de resistencia a la igualdad (y la existencia del “espejismo de igualdad”) constituye uno de los más importantes desafíos en cuanto al comportamiento y cambio organizacional a la

hora de implementar políticas como los planes de igualdad. Conforme analizó el proyecto europeo FESTA como la oposición está asociada con las acciones o no acciones de las personas, generalmente se ha considerado que son ellas el núcleo del problema, sin embargo, a lo que las personas realmente se resisten puede no ser el cambio en sí hacia la igualdad, sino la posibilidad de perder estatus, y comodidad a algunos sectores sociales que hacen que se sientan inseguros ante los cambios hacia la igualdad entre mujeres y hombres y se resistan a los cambios, pero debe considerarse que las personas no son la única causa de resistencia al cambio (básicamente resistencia es oposición al cambio) y se debe evaluar la cultura en la que viven, y en especial el papel de las instituciones en la promoción de la igualdad y de manera especial si la organización en la que trabajan promueve de valores de igualdad y lo facilita.

Con respecto a la plantilla participante del Consejo General del Trabajo Social aporta propuestas de manera constructiva y propositiva para ofrecer soluciones a distintas problemáticas que se desarrollan en el ambiente laboral que viven.

La necesidad de mejorar la información hacia la plantilla y la comunicación en igualdad sería un aspecto a señalar, así como ampliar una mejor información sobre derechos laborales, la formación como demanda generalizada en materia de igualdad, la necesidad de establecer medidas concretas como la flexibilidad horaria, una mejor gestión del estrés, valorar los motivos por los cuales existe una diferencia salarial por sexo a trabajo equivalente, profundizar en este aspecto ampliando el campo de análisis, y mejorar la información hacia la plantilla sobre las cuestiones que les afectan, son cuestiones detectadas, entre otras.

El componente subjetivo se relaciona con las ideas, creencias, valoraciones las personas realizan a partir de la información que dispone y sus propios juicios sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

La Igualdad y las políticas de igualdad se prestan mucho más al debate opinativo que cualquier otra política o cualquier otro principio vinculante constitucional; estamos ante un asunto de primer orden: garantizar las mismas oportunidades corrigiendo las desigualdades de partida que, sin embargo, se percibe como algo negativo por un sector de la población o se minimiza como poco necesario al estar la igualdad formalmente reconocida en nuestro ordenamiento jurídico. El componente subjetivo se vincula con el conjunto de procesos cognitivos relacionados con la respuesta emocional hacia la igualdad entre mujeres y hombres; cualquier respuesta emocional no tiende a considerar la información empírica y evidencias que pueda comprometer su idea

preconcebida, así, se tiende a negar la existencia de desigualdad al señalar, por ejemplo, que las mujeres hoy trabajan en cualquier oficio, que la ley asegura sus derechos o que están en puestos de poder, esto hace posible la irrupción de creencias erróneas como que en la administración pública se sostenga que no existe “brecha salarial” <sup>(16)</sup> o que las promociones o accesos son a igualdad de mérito y capacidad, cuando sin el factor de corrección de discriminación indirecta (su aplicabilidad no exige la absoluta prohibición de la diferenciación de trato sino la proscripción de la discriminación por lo que puede entenderse que quiebra la igualdad cuando existe discriminación indirecta como un obstáculo desfavorecedor en mayor medida a un sexo sobre otro), no es realmente así.

A esta situación se la conoce como el “espejismo de la igualdad”, una creencia extendida de que, dado el incremento de los niveles educativos de la mujer, su inclusión en el mercado laboral de manera generalizada, avances igualitarios en los roles de género y la participación de las mujeres en la vida pública, la igualdad entre mujeres y hombres “ya ha debido cosechar los niveles aceptados”. Por ello cuando vemos a mujeres policía o en jardinería de obra o en puestos directivos y a hombres como educadores infantiles o auxiliares administrativos o trabajadores sociales pensamos que *la igualdad ya está lograda* puesto que hay personas de distinto sexo ocupando puestos de trabajo muy variados. Sin embargo, no es así. La segregación ocupacional es una realidad como lo es la vertical.

Una de las cuestiones que plantean las personas participantes es la sensación de “injusticia” ya que a pesar de estar en un sector feminizado consideran que los puestos directivos no están siendo ocupados por mujeres. Como se ha visto, en las edades más maduras hay mayores ascensos de mujeres que de hombres en su misma cohorte de edad y en edades más jóvenes los hombres ocupan antes puestos de responsabilidad. La plantilla participante está feminizada, pero analizando los distintos órganos por separado, los hay que son paritarios (60/40) están altamente masculinizados como altamente feminizados.

“Siempre ha habido presidentas en el Consejo y mayoría de mujeres en las juntas. Tendría que haber más mujeres por proporcionalidad en las presidencias de los Colegios Oficiales.” (Testimonio 1 Hombre, de 35 a 44 años)

“Impulsar la presencia de mujeres antes que los hombres tanto en la Coordinación como en la Junta Directiva. En la junta actual en la Directiva

(16) Las mujeres en la Administración pública cobran entre 1 y 1,5 euros menos por hora de trabajo que los hombres, siendo la brecha salarial más elevada entre el personal funcionario que es del 8,1%.

El sindicato CSIF ha identificado el grupo o escala con mayor diferencia salarial que es el grupo C1, con un 6,3%.

Fuente: CSIF y Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2020. Informe de situación de la mujer en la Administración General del Estado.

había de cinco personas, tres hombres y dos mujeres” (Testimonio 7, Mujer, de 34 a 44 años)

Como es sabido la igualdad no se circunscribe a una cuestión estrictamente numérica (paridad) sino a que mujeres y hombres en un mismo entorno laboral tengan las mismas oportunidades para poder promocionar, ascender, ser reconocido su trabajo, sin que la adscripción de género suponga un obstáculo o una barrera ya que, aunque la legislación reconozca los mismos derechos si el contexto laboral no tiene en cuenta la existencia de barreras aparece la sutil y no siempre visible discriminación indirecta.

“Es necesaria más información y documentación necesaria que visibilice las situaciones de discriminación, y poderlas evidenciar.” (Testimonio 9, Mujer, mayor de 54 años)

A mayor edad hay menor “influencia” de los cuidados de menores de 15 años y más de personas mayores, por lo que, para las mujeres, especialmente cuidadoras a partir de los 50 años de personas mayores de sus familias hablan de que la necesidad de conciliación de la vida laboral y personal ha de hacerse extensiva a este tipo de cuidados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada persona trabajadora.

“Entender que la conciliación es un derecho de todo el personal” (Testimonio 7, mujer, de 35 a 44 años)

“Hay que desgeneralizar que conciliar es sólo para el cuidado de hijos/as”  
(Testimonio 9, mujer, mayor de 54 años)

“Hay que considerar las circunstancias personales de cada persona trabajadora”  
(Testimonio 14, mujer, mayor de 54 años)

“Ver las situaciones de manera individualizada”  
(Testimonio 5, hombre, mayor de 54 años)

“Tenemos que posibilitar la flexibilidad para realizar el autocuidado y el cuidado de su entorno. (teletrabajo, flexibilidad de horario, reducción de jornadas ...)”  
(Testimonio 11 mujer, mayor de 54 años)

“Afianzar el teletrabajo y otras ayudas como las de desplazamiento”  
(Testimonio 1, hombre, de 35 a 44 años)

Existen aún en el siglo XXI “hándicaps” en las mujeres de tener que demostrar que se es apta para el puesto que se ocupa, más allá de la igualdad de mérito y capacidad. Pero además, se une una brecha de invisibilidad en las profesiones especialmente en la “experticia” desigualitaria en la que se cuenta en mayor medida con hombres como expertos que con mujeres como expertas, acentuado durante la pandemia COVID-19 y que obedece a sesgos implícitos de género.

“Tendrían que impulsarse medidas para que las mujeres puedan escribir y generar conocimiento científico (puestos tomados por los hombres)”  
(Testimonio 1, hombre, de 35 a 44 años)

“Respetar las decisiones/palabras/discursos de las mujeres, y posibilitar la escucha de las mujeres en espacios públicos ya que a nivel general tenemos más dificultades que los varones”  
(Testimonio 11 mujer, mayor de 54 años)

Algo que también se menciona en el Consejo General del Trabajo Social:

“El Trabajo Social es una profesión feminizada (más del 80% son mujeres), en cambio cuando se piensa en la participación de personas expertas o de relevancia en las acciones del Consejo habitualmente se piensa, se sugiere y se potencia más la presencia de hombres. (Testimonio 8, Mujer, de 45 a 54 años)

Otra situación en el mundo del trabajo es la referida al acoso, sea laboral o por razón de sexo. El acoso atenta contra el principio de Igualdad y es especialmente grave por la “agravante de género” que subyace. Estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como son el Derecho a la Intimidad (art. 18.1 de la CE), el Derecho a la Dignidad (art. 10 CE) el Derecho de Igualdad (art. 14 CE); vulnera los derechos 4.2., 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 14,15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; para la víctima tiene graves efectos sobre la salud. Las personas participantes verbalizan sobre todo la necesidad de formación en esta materia y la creación y puesta en marcha de protocolos internos, no sólo trabajar de puertas afuera:

“Para prevenir situaciones de violencia de género, acosos sobre todo es formación y lectura de material especializado” (Testimonio 1, hombre, de 5 a 4 años)

“Crear protocolos y formación” (Testimonio 11, mujer, mayor 54 años)

“Para prevenir situaciones de violencia, acosos es preciso aprobar procedimientos por acuerdo del máximo órgano de representación, que en nuestro caso es la Asamblea. Implica un compromiso formal y por supuesto

hacerlo público, dar a conocer los derechos que amparan a cada persona en caso de sufrir acoso.” (Testimonio 6, mujer de 45 a 54 años)

“Que existan protocolos contra el acoso laboral y sexual y tanto junta de gobierno como el personal (interno y externo) se comprometan a cumplirlo”  
(Testimonio 8, mujer, de 25 a 34 años)

“Formación en materia de violencia de género, y que se integre en las acciones no solo externas, también internas” (Testimonio 7, mujer, de 35 a 44 años)

De puertas afuera se sugiere:

“Generar espacios informativos con discursos esclarecedores de las posibilidades y derechos de las mujeres y familiares en este ámbito” (Testimonio 8, mujer, mayor de 54 años)

Con respecto a la salud y clima laboral hacen referencia a la necesidad de mayor comunicación entre la plantilla reforzando el reconocimiento positivo del trabajo, especialmente en equipo:

“Es necesario que haya una mayor fluidez en la información de arriba a abajo  
(Testimonio 1, hombre, de 35 a 44 años)

“Debe producirse un clima de trabajo que sea de compañerismo y apoyo mutuo.” (Testimonio 4, hombre, de 35 a 44 años)

“Fomentar relaciones de buen trato entre los miembros del equipo” (Testimonio 9, mujer, mayor de 54 años)

“Debemos ser capaces de crear unas buenas relaciones de respeto y reconocimiento.” (Testimonio 14, mujer mayor de 54 años)

“Mejorar en el diálogo y la empatía de las obligaciones derivadas de los puestos de trabajo.” (Testimonio 1, hombre, de 35 a 44 años)

“Fomentar más el trabajo en equipo.” (Testimonio 11, mayor de 54 años)

La demanda de mejora salarial está también presente, por lo cual se considera necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo VPT.

“Urgente una mayor retribución y sobre todo una equiparación, llevamos años pidiendo un aumento salarial que equipare salarios tomando como referente el de trabajadoras sociales” (Testimonio 1, hombre, de 35 a 44 años)

"fundamental los salarios dignos" (Testimonio 10, mujer, mayor da 54 años)

"Los salarios no son adecuados con relación a las responsabilidades que se asumen" (Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

"Los salarios no están acordes a la capacidad y formación" (Testimonio 13, mujer, de 45 a 54 años)

Otro aspecto verbalizado se vincula con la dinámica organizativa interna y cultura de igualdad y los derechos laborales:

"Considero esencial respetar el tiempo de descanso del personal y la desconexión digital", (Testimonio 7, mujer, de 35 a 44 años)

"Generar dinámicas participativas, sin perder de vista la estructura mejora la organización del trabajo"-(Testimonio 5, hombre, mayor de 54 años)

"Hay que organizar el trabajo entre todos/as los/as trabajadores/as" (Testimonio 7, mujer, de 35 a 44 años)

"Establecer claramente funciones y competencias." (Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

"Para mí es importante que, siendo que la estructura depende de una Junta de Gobierno que puede cambiar, consolidar derechos laborales."-(Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

En este sentido se verbaliza la manera de consolidar tales derechos y se expresa la importancia no sólo de darlos a conocer sino de que se cumplan, arbitrando medidas como proponer a agentes externos, de fuera de la organización, que velen por su cumplimiento y el establecimiento de convenios laborales:

"Es necesario darlos a conocer (los derechos) y asegurar su cumplimiento mediante agentes externos."-(Testimonio 3, hombre de 35 a 44 años)

"Hay necesidad de establecer un convenio laboral, acuerdos con el personal y convenios; flexibilidad y compromiso por ambas partes." (Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

Con respecto a la cultura interna de igualdad señalan que ya se recoge en la misión, visión y valores del Consejo General del Trabajo Social:

"La voluntad política de las dirigentes de la organización y la formación en igualdad interna como requisitos fundamentales."-(Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

"El código deontológico establece como principio básico la igualdad en su artículo 7. El trabajo social es una profesión feminizada y todas sus políticas se incardinan en la consecución de la plena igualdad. El feminismo siempre está muy presente en todas las acciones que desarrolla el Consejo. En el Código existen preceptos que desarrollan estos valores."-(Testimonio 1, hombre, de 35 a 4 años)

"La cultura de igualdad queda reflejada en los valores que promueve el trabajo social, igualdad y justicia social. Y también públicamente en el programa de trabajo de la Junta de Gobierno, como eje estratégico."-(Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

Pero al mismo tiempo también se demanda una mayor formación de la plantilla en materia de igualdad, voluntad política de las dirigentes como impulso a la igualdad interna y no marcar las diferencias por sexo:

"Formación, formación y formación en igualdad (Testimonio 3 hombre, de 35 a 44 años y testimonio 7, mujer, de 35 a 44 años)

"Difusión de guías" (Testimonio 10, mujer, mayor de 54 años)

"Protocolizar actuaciones en igualdad." (Testimonio 6, mujer, de 45 a 54 años)

También se ha mencionado la conveniencia de no marcar diferencias por sexo, lo cual introduciría el debate interno en el Consejo General del Trabajo Social sobre la igualdad en las oportunidades, la diferencia, la desigualdad, la diversidad y la inclusión social.

"Que no se marquen diferencias" (Testimonio 5, hombre, mayor 54 años)

De puertas afuera, se considera importante visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres como una necesidad social:

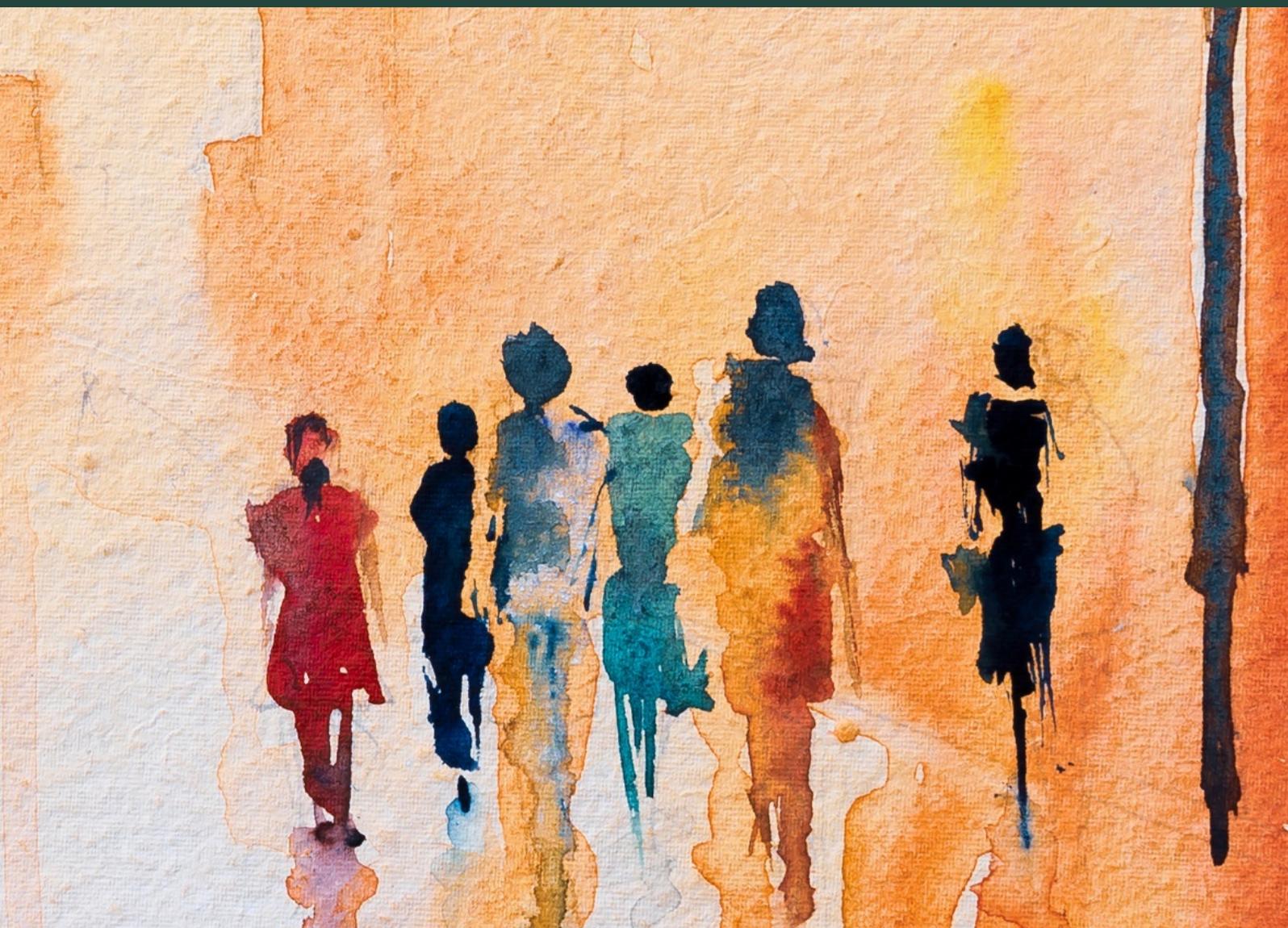
"Poner en valor en cada acción la necesaria igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad" (Testimonio 14, mujer, mayor de 54 años)

## B.-) PROPUESTAS CONCRETAS MENCIONADAS POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARTICIPANTES

1. Impulsar medidas para que las mujeres puedan escribir y genera conocimiento científico (puestos tomados por los hombres).
2. Fomentar la paridad en puestos.
3. Fomentar la promoción con paridad.
4. Integrar e incorporar la perspectiva de igualdad en el trabajo del Consejo General del Trabajo Social, realizar guías al respecto.
5. Avanzar en la guía de buen gobierno.
6. Desarrollar el empoderamiento de las mujeres, incorporar a mujeres feministas y si hubiera hombres también en el Consejo General del Trabajo Social.
7. Formación en igualdad, violencia de género, transversalidad de género.
8. Apoyar con medidas de conciliación a la plantilla.
9. Crear protocolos y guías generales y de actuación en materia de igualdad, derechos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo y darlos a conocer a la plantilla.
10. Aumentar los salarios.
11. Clarificar funciones y competencias de las personas trabajadoras.
12. Desarrollar el trabajo en equipo.
13. Reconocimiento a las personas trabajadoras por su trabajo.
14. Desarrollar un convenio colectivo.
15. Aumentar la transparencia interna.
16. Aumentar la comunicación interna entre la estructura directiva y la plantilla.
17. Un horario de entrada y salida flexible
18. Extensión de permisos de maternidad/paternidad más allá de lo garantizado por Ley.
19. Servicio de ludoteca.
20. Ayuda económica para el cuidado de dependientes durante el horario laboral,
21. Ayudas para aparcamiento.

# Segunda parte

El Protocolo para la igualdad.





# I- PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En este capítulo se exponen las líneas de acción (o ejes estratégicos), los objetivos y las propuestas de actuación resultantes del diagnóstico realizado.

## A.- ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD RESULTANTE.

Ejes estratégicos o líneas de acción para un Protocolo de acción interno para la igualdad de la plantilla del Consejo General del Trabajo Social.

A continuación, se estructura el documento resultante, que se desarrolla por medio de:

- 6 ejes estratégicos o líneas de acción que despliegan:
  - 8 objetivos generales que se desarrollan por medio de:
    - 54 actuaciones (surgidas/  
sugeridas/recomendables)

### ESTRUCTURA SURGIDA.

EJE ESTRATÉGICO O LÍNEA DE ACCIÓN↓	OBJETIVO GENERAL	NÚMERO DE PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.
Eje O. Estructuras de Igualdad	Objetivo general 1: Crear estructuras de Igualdad que velen por el desarrollo y cumplimiento de los compromisos que se asuman.	4
Eje 1.-Procesos de selección y contratación.	Objetivo general 2: mejorar y actualizar los procesos de selección y contratación del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, incorporando la perspectiva de igualdad.	6
	Objetivo general 3: Promover la igualdad salarial	3
	Objetivo general 4: Fomentar la salud laboral de la plantilla	3
Eje 2: Condiciones laborales	Objetivo general 5: Impulsar la cultura interna de igualdad en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL	PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA FOMENTAR LA CULTURA INTERNA DE IGUALDAD 10 PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA LIMITAR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EQUIVALENTE. 4
Eje 3: Formación a la plantilla	Objetivo general 6: Impulsar la formación en materia de igualdad, entre la plantilla	8
Eje 4: Prevención de la violencia de género: acoso sexual y por razón de sexo.	Objetivo general 7: Desarrollar protocolos y darlos a conocer entre la plantilla	5
Eje 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de Conciliación de la vida personal y laboral.	Objetivo general 8: Reorganizar efectivos laborales horarios, y extender los derechos laborales para facilitar la conciliación de la plantilla.	11
<b>6 ejes</b>	<b>8 objetivos</b>	<b>54</b>

## B.- EJES ESTRATÉGICOS DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD RESULTANTE.

Siguen a continuación la relación de propuestas estructuradas.

## Eje 0. Estructuras de Igualdad:

Objetivo general 1: Crear estructuras de Igualdad que velen por el desarrollo y cumplimiento de los compromisos que se asuman.

### PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

Organismo implicado: Junta de Gobierno.

1. Valorar a futuro dar el salto de Protocolo a Plan de Igualdad.
2. Crear y poner en marcha una Comisión de Seguimiento del Protocolo para la Igualdad para realizar el seguimiento de las medidas que finalmente se negocien y/o se aprueben (y que se sugieren seguidamente)
3. Crear una Unidad de Igualdad transversal en el Consejo General del Trabajo Social con capacidad para poder gestionar necesidades de igualdad de la plantilla.
4. Coordinarse con los Colegios Profesionales para conocer las medidas de igualdad que implementan, los Planes de Igualdad propios que tienen en marcha y establecer colaboraciones interterritoriales para el desarrollo de la igualdad en todos los Colegios Territoriales.

## Eje 1.-Procesos de selección y contratación.

Objetivo general 2: mejorar y actualizar los procesos de selección y contratación del Consejo General del Trabajo Social, incorporando la perspectiva de igualdad.

### PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y REGISTROS.

Organismo implicado: Área de Personal

1. Elaborar una relación de Personal actualizada, desagregada por sexo y grupos profesionales.
2. Elaborar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT). Definir los perfiles, funciones de cada puesto.
3. Ampliar y actualizar una base de datos salarial de toda la plantilla, desagregada por sexo distinguiendo entre salario bruto, salario neto, complementos salariales y extrasalariales y tipo de complemento salarial y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Analizar dicha base de datos de manera completa, para todos los grupos profesionales y en caso de detectar diferencias salariales por sexo a trabajo equivalente, arbitrar una auditoria salarial con fin de evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres e informar a la plantilla sobre las medidas correctoras que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad
4. En el Tribunal de Contratación introducir la perspectiva de género para realizar correcciones a posibles situaciones de discriminaciones indirectas.
5. Negociar un convenio colectivo laboral.
6. Finalizar la guía de buen gobierno.

## Eje 2: Condiciones laborales

### Objetivo general 3: Promover la igualdad salarial

#### PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Organismo implicado: Área de Personal:

1. Trabajar internamente la percepción de insuficiente remuneración por el trabajo que realizan, para ello, como se ha señalado, elaborar una VPT y difundirla entre la plantilla. Negociar el aumento y equiparación salarial con la plantilla.
2. Trabajar en la corrección o en su caso en la justificación de franjas salariales en complementos que derivan en brecha salarial de menor cuantía especialmente en las trabajadoras para puestos de trabajo equivalentes, para ello mejorar el registro salarial por sexo, ampliando campos como: La antigüedad. Las pagas extraordinarias. Los complementos del puesto de trabajo, tales como horas extras, turnos...primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo u otros.
3. . Justificar las diferencias salariales en los complementos e informar a la plantilla sobre su derecho a de acceso a la misma a través de la representación sindical ; en su caso, de no existir representación sindical, cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte del Consejo General del Trabajo Social no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

### Objetivo general 4: Fomentar la salud laboral de la plantilla

#### PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA FOMENTAR LA SALUD LABORAL DE LA PLANTILLA DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

Organismo implicado: Unidad de Igualdad

- 1) Atender las situaciones de estrés de la plantilla, por ejemplo, dando a conocer al equipo de autocuidado de la salud que se ha mencionado que existe, pero se desconoce, así como revisar el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- 2) Realizar un protocolo específico sobre los riesgos específicos de las mujeres gestantes y lactantes en el

desempeño de sus puestos de trabajo e informar sobre el derecho a la reducción de jornada consiste en la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral por lactancia de un bebé menor de 9 meses y del derecho a una hora de ausencia del hasta que cumplen 9 meses e informar sobre la corresponsabilidad en el cuidado del lactante a través del derecho a la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores o adoptantes o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

- 3) Mantener las medidas de protección frente a la COVID-19 como medidas permanentes (geles hidroalcohólicos, mascarillas al personal de limpieza de edificios...)

### Objetivo general 5: Impulsar la cultura interna de igualdad en el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

#### PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA FOMENTAR LA CULTURA INTERNA DE IGUALDAD

Organismo implicado: Junta de Gobierno y Unidad de Igualdad

1. Arbitrar un canal de comunicación fluido con la plantilla para mejorar la comunicación, la transparencia e información interna sobre los asuntos que les interesen. En su caso poner un buzón anónimo para recoger sugerencias de la plantilla en materia de igualdad.
2. Realizar campañas periódicas sobre Igualdad y derechos laborales dirigida a la plantilla.
3. Visibilizar en la web corporativa, a través de una pestaña específica el compromiso de igualdad interno del Consejo General del Trabajo Social (protocolos, guías...) y el externo (misión, visión valores) que visibilice el compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido extractar y dar a conocer el articulado de igualdad del código deontológico elaborando un díptico informativo.
4. Crear un organigrama claro de la estructura del Consejo General del Trabajo Social, donde se visibilice quien ocupa qué puestos, por sexo.
5. En las Memorias de actividades sustituir en los datos estadísticos la clasificación de género por la de sexo. Desagregar en mayor medida los datos por sexo, especialmente en las estadísticas de las personas colegiadas y en la estadística de presupuesto de gastos de personal.

6. Continuar utilizando un lenguaje e imágenes incluyentes, mejorando su uso con términos epicenos. Utilización de términos epicenos en la denominación de la clasificación profesional y en los comunicados en mayor medida que los desdoblamientos. Crear una Directriz única para todos los Colegios Profesionales sobre el uso del lenguaje.
7. Reforzar un liderazgo horizontal y empoderante de la plantilla estableciendo reuniones de equipo dinámicas participativas y colaborativas.
8. Continuar, de puertas a fuera, como compromiso social, valorando y reconociendo a personas por su contribución a la igualdad.
9. Continuar de puertas afuera conmemorando el 8 de marzo y el 25 de noviembre involucrando a la plantilla a participar en dichas conmemoraciones.
10. Compensar la experticia, para que haya un equilibrio de voces femeninas y masculinas, y no se recurra por costumbre o mayor visibilidad mediática a contar exclusivamente con nombres masculinos, en caso de infrarrepresentación, aumentar, en su caso, la presencia de voces femeninas, ampliar en la revista, la difusión de artículos escritos por mujeres especialistas.

**PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA LIMITAR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EQUIVALENTE.**

Organismo implicado: Junta de Gobierno y Área de personal.

1. Informar sobre los procedimientos de promoción interna de las personas trabajadoras de manera transparente.
2. Realizar campañas para eliminar los estereotipos o sesgos que puedan invisibilizar a capacidad y el talento de las mujeres.
3. En las futuras incorporaciones o promociones, valorar abrir oportunidades a mujeres y a hombres en diferentes puestos para evitar la concentración de mujeres y de hombres en determinados cargos o puestos de trabajo, sin que ello repercuta en la infrarrepresentación femenina en puestos de toma de decisiones presentes y futuros. Según la Disposición Adicional 1ª de la LO 3/2007 existirá presencia equilibrada cuando las personas del mismo sexo no representen menos del 40% ni más del 60%.
4. Realizar campañas para que, en un contexto feminizado, las mujeres se “animen” a ocupar cargos de responsabilidad disminuyendo el “suelo de cemento”.

### Eje 3: Formación a la plantilla

Objetivo general 6: Impulsar la formación en materia de igualdad, entre la plantilla

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA AMPLIAR LA FORMACIÓN DE LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD.

Organismo implicado: Junta de Gobierno y Unidad de Igualdad

1. Realizar talleres, cursos de formación continua en materia de igualdad a las personas que forman parte de todos los órganos de gobierno del Consejo General del Trabajo Social y personal técnico.
2. Poner en marcha acciones formativas específicas sobre derechos laborales en materia de conciliación de la vida personal y laboral.
3. Poner en marcha acciones formativas específicas sobre derechos laborales relacionados con la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de género.
4. Formar a los equipos técnicos y trabajadoras/es sociales en transversalidad.
5. Replanificar la oferta de formación del Consejo General del Trabajo Social para incorporar a más hombres en la misma.
6. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo de la plantilla para la asistencia a cursos de formación profesional en horario laboral para la mejora, reciclaje, actualización del desempeño de sus funcionales laborales.
7. Para facilitar la igualdad de oportunidades, establecer medidas para procurar la participación de las personas con su contrato suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, bajas laborales, teletrabajo en los cursos destinados a su reciclaje profesional, mejora de su empleabilidad o en materia de igualdad, derechos laborales de conciliación etc.
8. Ampliar la oferta de cursos de igualdad para la plantilla organizados por el propio Consejo General del Trabajo Social.

## Eje 4: Prevención de la violencia de género: acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo general 7: Desarrollar protocolos y darlos a conocer entre la plantilla

PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA FOMENTAR ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Organismo implicado: Junta de Gobierno y Unidad de Igualdad

1. Crear campañas que favorezcan un buen trato, un clima laboral amable, de compañerismo y apoyo en equipo, como factores de prevención de dinámicas laborales tóxicas que puedan derivar en acosos.
2. Crear y poner en marcha un Protocolo contra el acoso sexual, especialmente de protección de grupos vulnerables, por ejemplo, trabajadoras víctimas de violencia de género, personas con discapacidad...como buena práctica del Consejo General del Trabajo Social. La Ley Orgánica 3/2007 obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es decir, a llevar a cabo un protocolo de prevención y denuncia de este tipo de acoso.
3. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tiene en materia de violencia género, a través de circulares internas o difundir el protocolo realizado.
4. Ofrecer espacios de confianza e intimidad, anónimos, para que, en caso de existir algún caso de acoso laboral, la persona trabajadora pueda verbalizarlo y arbitrarse las medidas de derivación adecuadas.
5. En su caso, poner en marcha un Protocolo de prevención de agresiones a trabajadoras/es sociales en el marco del desempeño de su profesión.

## Eje 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de Conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo general 8: facilitar la reorganizar efectivos laborales horarios, y extender los derechos laborales para facilitar la conciliación de la plantilla.

### PROPUESTAS DE ACTUACIONES PARA FOMENTAR ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

Organismo implicado: Junta de Gobierno, área de personal y Unidad de Igualdad

1. Valorar la posibilidad de desarrollar un programa de teletrabajo que tenga en cuenta la perspectiva de igualdad dando a conocer el derecho a la desconexión digital y especialmente para evitar la dificultad para separar el trabajo de la familia y viceversa.
2. Estudiar la implementación de jornadas laborales para aquellas personas trabajadoras con mayores dificultades para conciliar su vida personal y laboral estableciendo, por ejemplo, tres días de teletrabajo y dos presenciales.
3. Normalizar la flexibilidad horaria o tender hacia ella.
4. Avisar con suficiente antelación del cambio de turnos de trabajo, evitar horarios rotatorios sin preaviso suficiente.
5. Cambiar la jornada laboral conforme a necesidades familiares, estudiando caso a caso, la situación de las personas trabajadoras que lo demanden.
6. Valorar la posibilidad de crear una ludoteca y establecer ayudas económicas para que, durante la jornada laboral, se puedan atender a las personas dependientes a cargo de las trabajadoras y trabajadores.
7. Valorar la eliminación de la jornada partida estableciendo jornadas continuas de mañana o de tarde.
8. Hacer una Guía sobre Derechos laborales en conciliación y recursos disponibles en el Consejo General del Trabajo Social para la plantilla.
9. Valorar la viabilidad de crear un fondo económico de ayudas específicas para personas con altas dificultades para conciliar. Considerar que la estructura de edad de la plantilla refleja que sobre todo hay mujeres en edades maduras con mayor probabilidad de cuidados de mayores dependientes.
10. Informar y poner en marcha el derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora que lo demande, fijado en convenio.
11. Analizar los salarios por sexo y equilibrarlos para evitar que una menor salarización de las mujeres, a igualdad de trabajo, repercuta en una mayor solicitud de excedencias de las mujeres por cuidados familiares, interrumpiendo así su carrera profesional

## C.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD, FUNCIONES Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

El ámbito de aplicación lo constituyen:

Las personas que conforman las estructuras del Consejo General del Trabajo Social de:

- Junta de Gobierno
- Asamblea General
- Equipos técnicos

### VIGENCIA

La vigencia de estas medidas comprende desde su aprobación por la Junta de gobierno de las medidas que hayan considerado pertinentes para emprender a lo largo, de al menos, su mandato.

## FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

Como se ha señalado se aconseja crear en el Consejo General del Trabajo Social.

Una Comisión de seguimiento del Protocolo para la Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas establecidas. La Comisión de seguimiento establecerá encuentros de coordinación con todos los órganos para la planificación, ejecución y seguimiento de las medidas. Elaborará el calendario de las actuaciones a desarrollar para su consideración en los presupuestos. Promocionará iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y medidas de conciliación. Elaborará, emitirá y elevará a la Junta de Gobierno informes de seguimiento e informará a la plantilla de sus resultados.

Una Unidad de Igualdad que dé apoyo a la plantilla en sus demandas de igualdad. Velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato. Asesorará, desde la perspectiva de género, a otras áreas, departamentos, servicios en consonancia con el principio de transversalidad. Revisará los informes de impacto de género que pudieran elaborarse, especialmente los relativos a la plantilla, al acceso al empleo público y a la promoción profesional.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD.

### SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS SUSCRITOS:

La Comisión de Seguimiento realizará:

- Un informe anual de seguimiento que valore la ejecución llevada a cabo en el año y sus resultados.
- Un informe final que podrá externalizar.

Para lo cual creará un sistema de indicadores de desempeño para medir el desenvolvimiento y logros del Consejo General del Trabajo Social a favor de la igualdad laboral de su plantilla:

#### Indicadores de gestión

Cuantitativos:

- Eficacia
- Idoneidad

Cualitativos

- Observancia de la eficiencia.

#### Indicadores estratégicos

Logros: incidencia en la plantilla.

Descripción de resultados.

La finalidad del sistema de seguimiento es:

1. Conocer el grado de ejecución de cada una de los objetivos y los obstáculos que vayan surgiendo de forma que permitan introducir criterios de flexibilidad y corrección que se precisen antes de que finalice la vigencia del Protocolo Protocolo.
2. Detectar posibles situaciones discriminatorias entre la plantilla.
3. Aportar información que permita disminuir los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva del personal del Consejo General del Trabajo Social.

(Modelo)  
**FIRMAS Y PARTES**  
**SUSCRIPTORAS**  
del Protocolo de Igualdad

**PARTES SUSCRIPTORAS DEL PROTOCOLO**

►► El presente documento es el resultado de la consulta a la plantilla participante y análisis documental de memorias del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL que dio lugar a un informe diagnóstico.

►► Las propuestas sugeridas y resultantes fueron consensuadas y aprobadas por la Junta de Gobierno en la sesión celebrada con fecha de -----

**FIRMA DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS**

Por la Presidencia del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL

Nombre y fecha:

Por las Vicepresidencias

Nombre y fecha:

Por las personas del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL  
técnicas/os especialistas en igualdad.

Resto de cargos de la Junta de Gobierno

RATIFICA

Por la secretaria de la Junta de Gobierno del CONSEJO GENERAL DEL  
TRABAJO SOCIAL  
Nombre y fecha

## Anexo 1 para seguir trabajando: otras iniciativas de igualdad llevadas a cabo por Colegios Territoriales.

Como se ha indicado el objeto de este trabajo no es analizar ni compendiar lo que en los Consejos y Colegios Profesionales territoriales realizan en materia de igualdad, tanto de puertas afuera (participación en actos, congresos, conmemoraciones, presentaciones...) como de puertas adentro (formación de su plantilla, elaboración de diagnósticos sociales para elaborar sus propios planes de igualdad, constitución de “Comités de Igualdad” o realización de guías y protocolos que ayudan a las personas trabajadoras a realizar su trabajo). Sin embargo, es especialmente interesante analizar estos aspectos, dejando abierta esta posibilidad.

A modo de “píldora” se señalan algunas iniciativas llevadas a cabo en materia de igualdad:

**CÓRDOBA:** En 2020 realizaron 21 cursos y talleres entre ellos de igualdad de oportunidades para sus equipos, así como camisetas y notas de prensa para conmemorar el 8 de marzo. Crean un “Grupo de Trabajo” sobre Violencia de Género, un Comité de Buenas Prácticas y humanización en la atención a víctimas de violencia de género. También elaboraron un Protocolo Integral de Protección para víctimas de violencia de género.

**CÁDIZ:** Realizan un curso sobre violencia de género para sus equipos, conmemoran el 25 de noviembre y el 8 de marzo, participaron en el seminario de Transversalidad de género para el Grado de Trabajo social y en diferentes Jornadas sobre igualdad salarial.

**SEVILLA:** Participan en el Observatorio Municipal contra la violencia de Género.

**ALICANTE:** Asistieron a 8 actividades de diverso calado para conmemorar el 8 de marzo.

**ÁVILA:** Realizaron formación en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

**SALAMANCA:** Realizaron un Plan formativo para su plantilla, con 23 ofertas entre las que el tema de la Igualdad/mujer estaba entre las tres primeras preferencias. Realizaron dos cursos sobre

violencia de género y una primera edición de cursos on line sobre igualdad y violencia de género.

**VALLADOLID:** Colaborar con la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León en distintos actos, especialmente en convenios de formación sobre “violencia Cero” y formación para la Igualdad.

**NAVARRA:** Elaboraron un protocolo contra las agresiones que reciben las trabajadoras/es sociales. Y formaron en atención a víctimas de violencia de género.

**CÁCERES:** Elaboraron un Manual para la prevención de las agresiones a trabajadoras/es sociales.

**BADAJOS:** Conmemoran el 8 de marzo y participaron en la Campaña de Derechos sociales por la Dignidad y por la igualdad real entre mujeres y hombres, elaboran un video de apoyo para el 25 de noviembre y declaraciones institucionales.

**GALICIA:** Tienen una Comisión de Igualdad constituida como órgano consultivo. Asisten a cursos de otras entidades, especialmente en violencia de género y colaboran con otros Colegios profesionales, como el de Psicología.

Finalmente, especial interés tiene:

**MÁLAGA.** Asisten y conmemoran el 8 de marzo y el 25 de noviembre, realizan charlas, congresos, cursos de formación especializada en violencia de género para sus equipos; pero, lo más destacado y vinculado con este trabajo es:

- Tienen creada la Comisión Negociadora para realizar un diagnóstico sobre su plantilla para elaborar su propio Plan de Igualdad.

Es precisamente esta cuestión la que resultaría de interés: Conocer en cuántos Colegios Profesionales se está elaborando un Plan de Igualdad (formalmente constituido con Comisión Negociadora), en cuantos no, en cuantos habría interés de formalizarlo y qué medidas han resultado y/o se están implementando. Todo ello daría una amplísima composición de lugar a la Junta directiva sobre qué se está haciendo desde los Consejos Territoriales en materia de Igualdad, pero no tanto de puertas afuera sino de puertas adentro, medidas para sus propias plantillas, en conexión con el análisis efectuado en este trabajo sobre la plantilla participante.

Anexo 2 para seguir  
trabajando: hoja de  
ruta resumen.

## Hoja de Ruta para la Junta General

FORMALIZAR el Protocolo para la Igualdad

RECOMENDAR a todos los COLEGIOS:

*Crear Unidades de Igualdad (o Comisiones de Igualdad) en el CGTS*

*Crear una Instrucción común sobre el uso del  
lenguaje incluyente*

*Visibilizar en las webs el compromiso con la Igualdad  
entre mujeres y hombres del Consejo General.*

*Armonizar, si es posible, las Memorias de gestión, de  
actividades y presupuestos, para que se pueda crear  
un sistema de indicadores comparable*

*Crear una Instrucción común sobre la necesidad de  
desagregar los datos por sexo en las Memorias.*

*Valorar la viabilidad de realizar planes de igualdad territoriales  
promovidos por la Asamblea General.*

JUNTA DE GOBIERNO y equipo técnico participante.

*Valorar en equipo las medidas resultantes del Diagnóstico efectuado  
para ponerlas en marcha y corregir las situaciones encontradas  
que requieren atención ( promoción profesional, equiparación  
salarial, conciliación, flexibilidad laboral, teletrabajo, mayor  
información sobre derechos laborales, preavisos de turnicidad,  
prevención del estrés laboral, mayor comunicación interna,  
trabajo en equipo, refuerzo de liderazgos empoderantes, paridad,  
introducción de mecanismos correctores de discriminación  
indirecta, realización de guías o protocolos sobre acoso, etc)*

## Ficha técnica

EMPRESA:  ENTIDAD PRIVADA: Asociación Consejo General del Trabajo Social

FECHAS DE REALIZACIÓN: 20 de septiembre 2021/ 18 de noviembre 2021 full-time.  
FECHA DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO: del 6 al 28 de octubre 2021  
FECHA DE REALIZACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD RESULTANTE: 28 de octubre 2021/ 18 de noviembre 2021 full-time.

Nombre o Razón Social	Consejo General del Trabajo Social			
Forma Jurídica	Organización colegial privada			
Actividad	Desarrollo, difusión y defensa de la profesión de Trabajadoras/es Sociales			
Provincia	Madrid			
Municipio	Madrid			
Servicio que contrata y promueve	Junta de Gobierno			
Página web	<a href="https://www.cgtrabajosocial.es">https://www.cgtrabajosocial.es</a>			
Procedencia de datos e información para el Diagnóstico	Cuestionario a la plantilla. Revisión web corporativa. Análisis de Memorias de Actividades del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL, 2018.2019 y 2020. Análisis de memorias de Presupuesto del CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL 2018-2020 Análisis y consulta de Memorias de Colegios profesionales, 2020 Base de datos salarial aportada por el CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL			
Fecha de finalización del informe	18 de noviembre de 2021			
Diagnóstico realizado por	Comisión Negociadora/Comisión de Igualdad	<input checked="" type="checkbox"/> No procede	Consultora externa	<input checked="" type="checkbox"/>
Componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad	No se ha constituido	No procede		
Protocolo realizado por	La entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Consultora externa (www.infoalbelia.com)	<input checked="" type="checkbox"/>
Negociado o consensado por	Comisión Negociadora/Comisión de Igualdad	No procede		
	Junta de Gobierno	<input checked="" type="checkbox"/>		

Este Diagnóstico sobre la plantilla participante del  
CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL y el Protocolo  
para la Igualdad resultante se terminó de realizar el 18  
de noviembre de 2021.

Albelia Consultora   
  
[www.infoalbelia.com](http://www.infoalbelia.com)

18 de noviembre de 2021  
Para el Consejo General del Trabajo Social.

 Consejo General  
del Trabajo Social

¡Muchas gracias!





Consejo General  
del Trabajo Social

