



# **1<sup>ER</sup> PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

## **ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GEÓLOGOS**

### **2023-2026**

**Julio 2023**



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Marco legal</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Definiciones</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Principios que rigen un Plan de Igualdad</b> .....	<b>11</b>
<b>2. COMPROMISO DEL COLEGIO CON LA IGUALDAD</b> .....	<b>12</b>
<b>3. INFORME DE DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1 Objeto</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2 Datos disponibles</b> .....	<b>14</b>
<b>3.3 Análisis</b> .....	<b>15</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN</b> .....	<b>16</b>
<b>5. ÁREAS DE TRABAJO Y ACCIONES</b> .....	<b>16</b>
<b>6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>18</b>
<b>7. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>8. VIGENCIA DEL PLAN</b> .....	<b>18</b>
<b>9. FIRMA DEL PLAN</b> .....	<b>19</b>
<b>ANEXO: PLAN DE ACCIÓN</b> .....	<b>20</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

El Ilustre Colegio Oficial de Geólogos (en adelante Colegio de Geólogos) es una institución sin finalidad lucrativa creada para la defensa y apoyo de los intereses de los Geólogos, creada por Ley 73/1978 de 26 de diciembre, es una corporación de Derecho Público, amparada por Ley y reconocida por el Estado, con personalidad jurídica propia y capacidad plena para el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus fines.

Goza, a todos los efectos, del rango de preeminencia atribuidos a esta clase de entidades por la Ley de Colegios Profesionales, por lo que es la única corporación legitimada para elevar a los Poderes Públicos los problemas y aspiraciones de la profesión, asumiendo en tal sentido la representación del colectivo profesional.

Los Estatutos del Colegio de Geólogos fueron aprobados por el Real Decreto 1378/2001, de 7 de diciembre de 2001.

La incorporación al Colegio es requisito indispensable para el ejercicio de la profesión de Geólogo (art. 3.2 de Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales).

Para ejercer la profesión de Geólogo son requisitos indispensables:

- Estar en posesión del título de grado, licenciatura o doctorado en Ciencias Geológicas.
- Estar colegiado en el Ilustre Colegio Oficial de Geólogos.

Los fines esenciales del Colegio son la ordenación, en el ámbito de su competencia, de la actividad o ejercicio de la profesión de geólogo y la representación exclusiva y defensa de los intereses de la misma.

Otros fines específicos son el fomento de la solidaridad entre los geólogos, la gestión, a todos los niveles, el aumento cualitativo y cuantitativo de puestos de trabajo, así como evitar la competencia ilícita y el intrusismo en el campo de actividad de los geólogos.

Son funciones del Colegio entre otras:

- Servir con normas propias a los intereses de la colectividad.
- Representar y defender la profesión ante la Administración, Instituciones, Tribunales y particulares.
- Promover la dignificación social y económica de los colegiados, procurando la formación integral y el perfeccionamiento continuado de los mismos, ordenando el ejercicio de la profesión, de acuerdo con la ética y deontología profesional.
- Organizar actividades y servicios de interés colegial, sean de carácter profesional, formativo, cultural, asistencial, de previsión y otros análogos.
- Asesorar y defender a los colegiados, en el ejercicio de los derechos profesionales en sus relaciones con la Administración y las empresas.



- Adoptar las medidas conducentes a evitar el intrusismo profesional, denunciando y persiguiendo ante las administraciones públicas y tribunales de justicia en los casos conocidos por la Junta de Gobierno.
- Informar los proyectos de Ley y disposiciones legales que se refieran a funciones profesionales y ámbito de actuación del profesional de la geología.
- Participar en la elaboración de los Planes de Estudios de las distintas Facultades en relación con la profesión.
- Visar y supervisar los trabajos profesionales de las personas colegiadas.

El Colegio de Geólogos es miembro de Unión Profesional, asociación que aúna a las profesiones colegiadas en España, creada en 1980 con la vocación de defender los intereses comunes de las profesiones y la consecución coordinada de las funciones del interés social. Unión Profesional abarca los sectores jurídico, económico, sanitario, social, científico, docentes, arquitectura e ingenierías.

Unión Profesional es fruto del compromiso de las profesiones con el impulso y defensa de la cultura y los valores profesionales en la sociedad. Por ello, promueve la consideración de los colegios profesionales como garantía institucional de la buena práctica profesional establecida en el artículo 36 de la Constitución Española.

Como elementos clave compartidos con los que se trabaja están:

- Defender un modelo colegial moderno, sujeto al control universal deontológico y disciplinario y basado en la excelencia profesional.
- Promover la profesionalización de la dirección y gestión de las organizaciones colegiales.
- Impulsar la cultura y los valores del profesionalismo en la sociedad.

Unión Profesional tiene constituida una Comisión de Igualdad que realiza análisis periódicos y promueve actividades destinadas a mejorar la igualdad de género en todas las instituciones y dentro del colectivo profesional al que representa.

El Colegio de Geólogos forma parte de la [Federación Europea de Geólogos](#), organización profesional fundada en 1980 que representa a los profesionales de geociencias de toda Europa. Sus objetivos principales son contribuir a un uso más seguro y sostenible del entorno natural, proteger e informar al público, y promover una explotación más responsable de los recursos naturales. Las directrices para lograr estos objetivos son la promoción de la excelencia en la aplicación de la geología y la creación de conciencia pública sobre la importancia de las geociencias para la sociedad.

La Federación Europea de Geólogos estableció en su [código ético](#) la lucha contra el acoso y la discriminación indicando que “un ambiente de trabajo respetuoso y fructífero es fundamental para mantener un alto nivel de profesionalismo. Por lo tanto, la



discriminación o el acoso, ya sea sexual o de cualquier otro tipo, es inaceptable porque ofende la dignidad de las personas y menoscaba gravemente el clima de confianza esencial para el trabajo de todos los geólogos. Tales acciones deben denunciarse inmediatamente a las autoridades. Es poco profesional y poco ético tolerar cualquier tipo de discriminación o acoso o ignorar las denuncias de acoso de colegas o personal...".

Otras entidades internacionales con las que el Colegio colabora han emitido comunicados a los que se ha sumado, como la [declaración sobre el acoso en las geociencias](#) del Instituto Americano de Geociencias o la [Tolerancia Cero contra el acoso y la discriminación](#) de la Asociación Internacional para la Promoción de la Geoética

El Colegio de Geólogos está comprometido de diversas formas con la igualdad de género, participando en proyectos internacionales y nacionales en los que se desarrollan iniciativas dirigidas al fomento de las geociencias entre las mujeres adolescentes (proyecto europeo [ENGIE](#)); a una mayor participación de las mujeres en proyectos geocientíficos; al mejor desarrollo profesional de las mujeres que quieran ejercer en este ámbito de las geociencias.

La Agenda 2030 de Naciones Unidas supone una hoja de ruta a seguir en la que el Colegio de Geólogos, junto con toda Unión Profesional, se implica trabajando en diversos ODS. A los efectos del Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.



De dichos objetivos se ha prestado una especial atención en la elaboración del Plan de Igualdad a los siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.



- Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

En 2021 el Colegio de Geólogos firmó acuerdo con el Colegio General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (CGCGSE) y la Asociación Profesional Nacional de Especialistas en Género, Igualdad, Acoso y Violencia de Género (APREGEN), con el objetivo de implantar un protocolo para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

### **1.1. Marco legal**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. Citamos los más importantes.

- La Unión Europea recoge la igualdad entre los géneros como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.
- La Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impidan conseguirla. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán



dirigirse a la elaboración de un Plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad.
- 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, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá al menos las siguientes materias:
  - a) Cultura organizativa.
  - b) Procesos de selección y contratación.
  - c) Clasificación profesional.
  - d) Formación.
  - e) Promociones.
  - f) Condiciones de trabajo.
  - g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - h) Infrarrepresentación femenina.
  - i) Retribuciones.
  - j) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores (ET).

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para



hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Por tanto, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en las políticas de recursos humanos de esta organización, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y, más allá de la gestión de los recursos humanos propios del Colegio de Geólogos, es importante que el colectivo de profesionales a quienes da servicio, perciba a una institución moderna que trabaja por la igualdad real.

Este Plan de Igualdad del Colegio de Geólogos tiene como fin dar cumplimiento a los requisitos legales tomando como referencia las citadas normativas.

## **1.2. Definiciones**

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.**

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones





sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

#### Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, 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.

#### Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



### Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



### 1.3 Principios a aplicar en este Plan de Igualdad

**Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todo el personal en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas en el avance de la igualdad real.

**Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho: “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

**Principio del diálogo social** como base de implementación del sistema sobre una igualdad participada. Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.

**Principio de prohibición del acoso sexual.** Supone Tolerancia Cero a cualquier actuación que incumpla el art. 10 de la Constitución que reconoce el derecho a la dignidad de toda persona, y que la Ley Orgánica 3/2007 reconoce, tratándose de cualquier comportamiento, verbal o físico, 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.

**Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.** Supone Tolerancia Cero a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en la que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.

**Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo, que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, 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. Se velará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.

## **2. COMPROMISO DEL COLEGIO CON LA IGUALDAD.**

La Junta de Gobierno del Colegio de Geólogos quiere hacer público su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como muestra de garantía para su cumplimiento. Y se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad, en los términos y bajo los principios contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020.

La elaboración y aplicación de dicho Plan es iniciativa de la Junta de Gobierno del Colegio de Geólogos, si bien éste es objeto de audiencia a todo el colectivo de personas de la plantilla y colegiadas.

Es compromiso fundamental del Colegio de Geólogos la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales y en las decisiones que afectan a la atención y servicio al colectivo, tanto de su personal de plantilla laboral como de las personas colegiadas.

Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una institución colegial como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

El Código deontológico actualmente en vigor ya incluye en su art. 2 las obligaciones éticas y deontológicas de quien vaya a ejercer profesionalmente la geología. Entre los principios éticos básicos están la responsabilidad social, la dignidad personal y la igualdad.

En su art. 3 el Código deontológico establece el compromiso con la sociedad, debiendo proteger, preservar y respetar el bienestar de la sociedad y los derechos fundamentales de la ciudadanía.

En lo que afecta a la relación entre los propios profesionales de la geología, el art. 9 del Código deontológico especifica (punto 10) que quien ejerza profesionalmente la geología “tratará con dignidad y respeto a todas las personas con las que tenga vínculo profesional, al margen de su condición sexual, sin menosprecio hacia las mujeres y sin emplear el acoso como forma de presión para conseguir determinadas prebendas”.

La aplicación del Código Deontológico y la vigilancia continuada en su cumplimiento suponen la función más relevante de las que ejerce el Colegio de Geólogos, existiendo las debidas garantías de independencia, neutralidad y justicia en los casos de apertura de expediente que deban realizarse. Toda persona que se colegie debe conocerlo y firmar su adhesión al mismo.



El Colegio de Geólogos velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Colegio, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, el Colegio asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, toda persona que forme parte de los órganos de representación del Colegio está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la institución, cualquier vulneración de este principio que se pudiera conocer.

Las conductas de acoso por razón de sexo o sexual, serán debidamente prevenidas detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

Es deseo de la Junta de Gobierno del Colegio poder contar con el apoyo de los profesionales a quienes sirve, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo en la mejora del clima colegial, no solo en lo que afecta al desarrollo laboral de su plantilla, sino también en la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el colectivo de profesionales, encabezados por las personas que ostentan cargos de representación. Se busca en todo caso la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad de la organización.

### **3. INFORME DE DIAGNÓSTICO.**

#### **3.1 Objeto**

El objetivo de este apartado es analizar la situación del Colegio de geólogos en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la legislación vigente.

Se trata de dejar constancia del estado actual de la organización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera detallada, si bien no como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para la identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas (que actualmente constituyen este Plan de Igualdad) y, por tanto, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Se



recuerda que el objetivo del Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se analizan la estructura organizativa y cultura del colectivo, así como las características de la plantilla, los procesos de selección y contratación, lo relativo a clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, representación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta datos cuantitativos y cualitativos.

Este ejercicio de diagnóstico ha sido realizado entre los meses de mayo, junio y parte de julio de 2023. Los datos cuantitativos reflejados en este informe corresponden a fecha 30 de junio de 2023.

### 3.2 Datos disponibles

**A) La plantilla de personal laboral** fija del Colegio de Geólogos actualmente se compone de un total de 6 personas (3 hombres y 3 mujeres). Dentro de la organización las 6 personas contratadas trabajan de forma independiente, recibiendo sus salarios en función de la antigüedad y responsabilidades asignadas. De esas 6 personas, 3 personas ejercen con titulación superior (2 hombres y una mujer). Las otras 3 personas realizan tareas de secretaría y gestión financiera, siendo 2 mujeres y 1 hombre.

En cuanto a las retribuciones se aprecia diferencia siendo la variable fundamental la antigüedad. Una de las 6 personas de la plantilla supera los 30 años de antigüedad en la entidad y tiene mayor retribución que el resto de personas, de las cuales 3 son de reciente contratación (en los últimos dos años).

El Colegio de Geólogos dispone de un procedimiento que debe seguirse a la hora de efectuar cualquier contratación y que elimina la posibilidad de sesgos ligados a género durante la ejecución de un proceso de este tipo. La Secretaría Técnica ha sido ejercida por mujeres desde su creación como puesto de apoyo para la revisión de documentación técnica a validar en los procesos de aseguramiento o visado profesional.

**B) La Junta de Gobierno** está formada por un total de 16 personas, de las cuales 11 son hombre y 5 mujeres. El porcentaje de mujeres en la Junta de Gobierno es por lo tanto de un 31,25 %.

A esta Junta se añaden los presidentes de las delegaciones de Aragón, Asturias, Cataluña y País Vasco, siendo todos ellos hombres.

Además, las 4 delegaciones oficiales del ICOG disponen de un total de 22 cargos de representación, de los cuales 4 son ejercidos por mujeres:

5 cargos en Aragón (1 mujer)

5 cargos en Asturias (1 mujer)



7 cargos en Cataluña (2 mujeres)  
5 cargos en País Vasco (2 mujeres)

En lo que se refiere a las personas que ejercen tareas de delegación en diversas zonas del territorio, actualmente se dispone de un total de 8 cargos de representación, siendo nombradas un total de 3 mujeres para dichos cargos.

Tomando el total de cargos de representación del ICOG, el porcentaje de mujeres es de un 25 % (14 mujeres en un total de 56 cargos).

Atendiendo a los porcentajes dentro del colectivo de personas colegiadas que se indican a continuación, la ratio de mujeres existente en la Junta de Gobierno del ICOG sería acorde a el porcentaje total de mujeres colegiadas.

Se está trabajando para incorporar a un mayor número de mujeres en la Junta de Gobierno, si bien suele haber menor disposición a ello con respecto a los hombres. Se trata de cargos no retribuidos, salvo los gastos en los que se hubiera incurrido y dietas como incentivación por la realización de determinadas tareas.

**C)** En cuanto a la composición del **colectivo de personas colegiadas** en su totalidad, tiene la siguiente distribución:

Total de personas colegiadas: 2244  
Mujeres colegiadas: 611 (27,3 %)  
Hombres colegiados: 1633 (72,7 %)

Las calificaciones académicas de las mujeres en su etapa universitaria con respecto a las de los hombres no están disponibles, si bien esta variable no se considera que tenga efecto a la hora de plantearse un trabajo profesional.

### 3.3 Análisis

En lo que se refiere a la plantilla del Colegio de Geólogos, resulta pequeña y no se aprecian diferencias que deban su origen a cuestiones ligadas al género, sino que responden a la antigüedad en su contratación. Se dispone de normativa interna que permite asegurar que el sesgo por razón de género no se produzca a la hora de efectuar contrataciones laborales.

El Colegio de Geólogos no tiene una actividad o política definida para incorporar a un mayor número de mujeres en los cargos de dirección, lo cual debe ser tenido en cuenta.

Sí ha incorporado en su página web una pestaña sobre temas de [IGUALDAD](#), y en Memoria Anual un apartado sobre "Igualdad de género" para visibilizar la información, ya sea estadística o sobre proyectos que se realizan en esta materia.



El Colegio de Geólogos participa en el proyecto europeo [ENGIE](#) que tiene como objetivo aumentar el interés de las adolescentes para estudiar Geociencias, Geología y Geingenierías, y así mejorar el equilibrio de género en los campos de estas disciplinas.

El porcentaje de mujeres que terminan los estudios superiores en geología (en torno al 50 %) es muy superior al porcentaje de colegiadas (27,2 %), lo cual puede deberse a diversas causas como, por ejemplo: (1) no alcanzan el ejercicio profesional en la misma ratio que los hombres; (2) desconocen las ventajas que les puede aportar la colegiación profesional, aunque no estén ejerciendo; (3) se implican menos en la defensa de intereses colectivos, etc.

Las posibles causas de que el colectivo femenino ejerciente sea bastante inferior al masculino atienden principalmente a factores sociales y culturales, y que requieren de cambios relevantes a todos los niveles. La actitud ante el emprendimiento, el acceso a facilidades o ayudas para el inicio de la carrera profesional, o la dificultad de conciliación para hacer compatibles su vida familiar y laboral son algunos factores a tener en cuenta. Máxime cuando durante el ejercicio profesional de la geología los viajes resultan en la mayor parte de los casos imprescindibles, y en muchas ocasiones la residencia laboral temporal se encuentra alejada de la residencia familiar.

El Colegio de Geólogos debe realizar un estudio detallado que permitiera conocer realmente los motivos de estas diferencias entre los resultados académicos (finalización de estudios de forma satisfactoria) y la posterior colegiación como integración en el colectivo profesional. Este análisis podría aplicarse a diversas entidades colegiales pudiendo ser liderado desde Unión Profesional.

#### **4. OBJETIVOS DEL PLAN.**

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Colegio, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotipados.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo y la eliminación de la brecha salarial de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y respetuoso con las personas.





## **ÁREAS DE TRABAJO Y ACCIONES**

Todas las acciones previstas para el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se recogen en el Plan de Acción (anexo).

A continuación, se enumeran las áreas de trabajo del Plan de Acción:

### **A) CULTURA ORGANIZATIVA**

- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados.
- Crear la figura de Agente de Igualdad y hacerla accesible a toda la plantilla.
- Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **B) PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- Incluir en las convocatorias de empleo de manera explícita el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación indirecta, en todo el proceso de selección, con especial atención a las entrevistas individuales.
- Incorporar mujeres en las áreas donde no tengan ningún tipo de representación.
- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados.

### **C) FORMACIÓN**

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Asegurar las posibilidades de formación de las personas en ejercicio de los derechos de conciliación.

### **PROMOCIÓN**

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.

### **D) CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES:**

- Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación.

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**



- Promocionar el uso de los derechos de conciliación legalmente establecidos y las medidas puestas en marcha voluntariamente por la empresa también entre los hombres, impulsando con ello un reparto de tareas y responsabilidades familiares más equilibrado entre hombres y mujeres.

#### RETRIBUCIONES

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor. Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

#### **E) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

- Asegurar la presencia femenina en aquellos puestos en que la mujer esté infrarrepresentada.

#### **F) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- Crear y aprobar un protocolo para la prevención, detección temprana y abordaje integral del acoso sexual por razón de sexo específico.
- Asegurar el conocimiento del protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y garantizar su eficacia.

### **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, el Colegio de Geólogos constituye formalmente, junto con la aprobación de este Plan de Igualdad 2023-2026, una Comisión paritaria de Igualdad formada por 2 personas de la Junta de Gobierno y 2 personas en representación de la plantilla laboral, buscando siempre que en la misma estén presentes ambos géneros.

Esta Comisión de Igualdad tiene entre sus funciones:

- Realizar un diagnóstico de forma continuada y revisar sus resultados con el fin de poder establecer un plan con las acciones que corresponda.
- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento, que se incorporará al Reglamento de Régimen Interior cuando sea aprobado por la Asamblea del Colegio.

## **7. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad se aplicará al Colegio de Geólogos, englobando al total de la plantilla y considerando el colectivo al que destina sus servicios.

A todos los efectos, se incluye tanto el centro de trabajo existente a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia de éste. Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que el Colegio de Geólogos pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

## **8. VIGENCIA DEL PLAN**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se realizarán el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con frecuencia anual, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

## **9. FIRMA DEL PLAN**

En Madrid, a 19 de julio de 2023, por las siguientes personas:

Manuel Regueiro González-Barros, presidente del Colegio de Geólogos

M. Nieves Sánchez Guitián, vicepresidenta 2ª del Colegio de Geólogos



**PLAN IGUALDAD ICOG 2023-2026**

**ANEXO – PLAN DE ACCIÓN**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>A) CULTURA ORGANIZATIVA:</b> - Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados típicos. - Crear la figura de responsable de Igualdad entre el personal de la plantilla. - Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Dar a conocer el Plan de Igualdad, con valores y compromiso en esta materia.	Nº de veces citado en comunicados, redes, conferencias, propuestas...	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Campaña de sensibilización del colegiado/a sobre esta materia.	Nº de comunicados, geoforos, artículos... sobre esta materia	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Mantenimiento del espacio IGUALDAD de la web.	Nº de artículos, información, actuaciones... publicadas en web	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Nombramiento de responsable de Igualdad en la plantilla del ICOG.	Designación por la Junta de Gobierno (sí/no)	2023	Comisión de Igualdad ICOG
	Incluir de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico, etc.	Nº de documentos que de manera explícita hagan referencia a la igualdad de oportunidades.	2023	Comisión de Igualdad ICOG
	Proporcionar información sobre el Plan de Igualdad a las nuevas colegiaciones.	Incluirlo dentro del proceso de alta (sí/no)	2023	Comisión de Igualdad ICOG



## PLAN IGUALDAD ICOG 2023-2026

### ANEXO – PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
	Elaboración de una encuesta sobre las acciones del Plan de Igualdad. La encuesta debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.	Realización de encuesta sobre el Plan de Igualdad a todas las personas colegiadas (sí/no).	2023	Comisión de Igualdad ICOG
<b>B) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:</b> - Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación indirecta, en todo proceso de selección.	Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada.	Inclusión/revisión en el texto de convocatorias de empleo para el ICOG en referencia a la igualdad de oportunidades (sí/no).	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Establecimiento de criterios (sí/no).	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
<b>C) FORMACIÓN:</b> - Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. -Asegurar las posibilidades de formación de las personas colegiadas en ejercicio de los derechos de conciliación.	Organizar talleres para dar a conocer la normativa existente en materia de Igualdad de género.	Nº de personas formadas	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Elaboración, en colaboración con Unión Profesional, de un documento que sirva como guía didáctica sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que ayude a evitar sesgos y estereotipos de género.	Creación y difusión de esta guía	Antes de fin de 2024	Comisión de Igualdad ICOG



**PLAN IGUALDAD ICOG 2023-2026**

**ANEXO – PLAN DE ACCIÓN**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes.	Nº de comunicaciones realizadas	2023-2024	Comisión de Igualdad ICOG
<b>D) CONDICIONES DE TRABAJO y RETRIBUCIONES:</b> -Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación. - Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.	Revisión de la normativa del ICOG en lo que se refiere a la conciliación del personal de la plantilla	Nº de necesidades detectadas y nº de medidas tomadas para afrontarlas	2023	Comisión de Igualdad ICOG
	Realizar análisis en el colectivo profesional que permita conocer si existe y en qué medida brecha salarial por razón de género.	Auditoría salarial realizada (sí/no)	2024	Comisión de Igualdad ICOG



**PLAN IGUALDAD ICOG 2023-2026**

**ANEXO – PLAN DE ACCIÓN**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>E) INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:</b> - Asegurar la presencia femenina en aquellos puestos en que la mujer este infrarrepresentada.	Priorización del sexo menos representado, en los procesos de selección y promoción interna, a igualdad de cualificación y experiencia de las candidaturas, hasta equilibrar el número de mujeres y hombres en aquellas categorías en que no lo están.	Nº de personas (h/m) por grupo profesional.	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG
	Modificación de normativa interna para que, en la presentación de candidaturas conjuntas para varios puestos de la Junta de Gobierno, establecidas en art. 51 de los Estatutos, se mantenga equilibrio de géneros.	Modificación del RRI	2024	Comisión de Igualdad ICOG
<b>F) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:</b> - Asegurar el conocimiento de la normativa existente sobre prevención de situaciones de acoso laboral y sexual y garantizar su eficacia.	Elaboración de un protocolo frente al acoso sexual en el ICOG.	Nueva normativa interna a desarrollar	2024	Comisión de Igualdad ICOG
	Difusión de comunicados internacionales suscritos en materia de prevención del acoso laboral y sexual.	Realización de campaña informativa sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad ICOG