

FICHAS DE INDICADORES

COLEGIOS

PROFESIONALES



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Participación,
Transparencia, Cooperación
y Calidad Democrática



XARXES
SANITÀRIES
SOLIDÀRIES

Multipliquem salut



SUBÍNDICE

Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH)



Indicador n⁰¹**Inclusión de formación sobre derechos humanos al personal laboral del colegio profesional.****SIGNIFICADO**

La inclusión en los colegios profesionales de una oferta formativa en el enfoque basado en derechos humanos (EBDH) supone la ampliación de las competencias del personal laboral del colegio profesional para su incorporación en su área profesional.

Naciones Unidas define el EBDH como *“un marco conceptual para el proceso del desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas de derechos humanos, y desde el punto de vista operacional está orientado a la protección de los mismos”*.

De acuerdo al Decreto 4/2002 del Gobierno Valenciano, son fines de los colegios profesionales los siguientes:

- La ordenación de la profesión, dentro del marco legal respectivo, en el ámbito de su competencia en beneficio tanto de la sociedad a la que sirven como de los intereses generales que les son propios.
- Vigilar el ejercicio de la profesión, facilitando el conocimiento y cumplimiento de todo tipo de disposiciones legales que afecten a cada una y haciendo cumplir la ética profesional y las normas deontológicas que le sean específicamente propias, así como velar por el adecuado nivel de calidad de las prestaciones profesionales de los y las colegiados/as; para ello se promoverá la formación y perfeccionamiento de éstos.
- La defensa de los intereses profesionales de los y las colegiados/as y la representación exclusiva del ejercicio de la profesión.

¹ Naciones Unidas, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, Nueva York, Ginebra, 2006, p. 15.

La inclusión de formación sobre el EBDH en el personal laboral del colegio profesional puede contribuir a su defensa, protección y garantía en el ámbito profesional correspondiente, tanto de las personas colegiadas como de los pacientes/usuarios, promoviendo la excelencia en el ejercicio de la profesión. Por otro lado, la ampliación del conocimiento sobre el EBDH puede contribuir a fortalecer la calidad democrática de la institución, al poner el foco en elementos como la participación democrática, la rendición de cuentas y la transparencia de información como pilares fundamentales de la misma.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de la inclusión de formación anual específica en derechos humanos en la oferta formativa anual que realice el colegio profesional para el personal laboral del colegio profesional. Se considerará tanto la formación externa como la interna.

2 Asignar la puntuación en función de:

- Si existe la formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral: 1.
- No, no existe formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación del colegio profesional
- Cursos realizados por el personal laboral del colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o2**Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal laboral y de las personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

La incorporación del EBDH implica que los colegios profesionales dispongan de mecanismos concretos y explícitos que denuncien las vulneraciones de derechos del personal laboral y de las personas colegiadas ante las Administraciones públicas del Estado (titulares de obligaciones).

En los ámbitos sanitario y social, algunos de los actos que vulneran la dignidad e integridad de las personas son: el acoso sexual, el acoso por identidad o expresión de género u orientación sexual, la discriminación por maternidad, actos de violencia física, discriminación por origen nacional, racial, étnico y/o cultural, entre otros.

El colegio profesional debe disponer de protocolos claros que especifiquen el procedimiento a seguir (solicitud de intervención, aceptación a trámite de la solicitud, procedimiento de revisión médica si procede, presentación de pruebas o testigos, apertura de expediente sancionador o de información reservada, etc.), el área designada como responsable (por ejemplo, el servicio de igualdad, o servicio de RRHH), para acompañar a las personas denunciantes ante las Administraciones Públicas correspondientes. Estos protocolos deben existir y estar integrados en la estructura organizativa formal del Colegio Profesional.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de protocolos de actuación específicos para la denuncia de casos de acoso laboral, acoso sexual y contra el racismo y la xenofobia.

2 Con respecto a la existencia de protocolos concretos denuncia de la vulneración de derechos

- Sí existen protocolos contra el acoso laboral: 0,34.
- Sí, existen protocolos contra el acoso sexual: 0,33.
- Sí, existen protocolos contra el racismo y la xenofobia: 0,33.

3 Obtener el valor del indicador sumando la puntuación obtenida en el apartado 2.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Existencia de protocolos contra el acoso laboral.
- Existencia de protocolos concretos contra el acoso sexual.
- Existencia de protocolos contra el racismo y la xenofobia.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº3**Publicaciones anuales relacionadas con el derecho a la salud y otros derechos humanos en el ámbito de actuación de los colegios profesionales.****SIGNIFICADO**

Uno de los pilares fundamentales del enfoque basado en derechos es la generalización y socialización de la información, como forma de afrontar al “poder visible” y facilitar la incidencia.

La realización de publicaciones que recojan las demandas colectivas en materia de derecho a la salud y de otros derechos humanos, son herramientas clave para dar visibilidad a su vulneración en el ámbito público, y por tanto promover cambios en las políticas públicas y exigir respuestas a las demandas.

En otras ocasiones, la socialización sirve para construir visiones alternativas a la realidad, ya que el enfoque de derechos humanos cuestiona la forma predominante en la que se produce y comparte la información y el conocimiento por parte de titulares de obligaciones, como el Estado, los medios de comunicación o una parte de la población² con poder y privilegios. La finalidad es la de cambiar el sistema de valores y creencias que, con frecuencia, se encuentra en la base de los procesos sistemáticos de la vulneración de derechos. Comprender las causas estructurales de la vulneración de los derechos, así como el reconocimiento de una/o misma/o como titular de derechos u obligaciones, puede generar cambios profundos en la forma de afrontar las situaciones de vulnerabilidad hacia una mayor movilización social e incidencia política.

Socializar las experiencias exitosas relacionadas con procesos de exigencia y garantía del derecho a la salud y de otros derechos humanos, fomenta el conocimiento colectivo de las personas colegiadas y el trabajo en red.

² Masferrer, M., Orenga, J. y Palacios, A. (2018). *La aplicación del enfoque de género y basado en derechos humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo*. Guía práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de la página web del Colegio Profesional, la sección de noticias destacadas. Revisión de las publicaciones en materia de derechos humanos, incluyendo el derecho a la salud, y su reivindicación en los últimos 12 meses, en el ámbito de actuación de las entidades.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se han realizado publicaciones sobre derechos humanos, incluyendo el derecho a la salud y su reivindicación en el último año: 1
- NO, se han realizado publicaciones en derechos humanos, incluyendo el derecho a la salud y su reivindicación en el último año: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Catálogo de publicaciones (tanto físicas como digitales): Revistas, publicaciones de divulgación, guías, manuales o libros, capítulos de libro, etc.
- Página web del Colegio profesional. Sección de noticias.
- Redes sociales.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o4**Inclusión de formación sobre Derechos Humanos a los/las profesionales colegiados/as.****SIGNIFICADO**

“El EBDH está basado en valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos”³. En la definición de “derecho” se comprende todo el conjunto de derechos sociales, civiles, económicos y políticos⁴. Se consideran tanto los derechos reconocidos legalmente, como aquellos generados y/o reclamados por las luchas sociales y políticas.

Las y los colegiados, como titulares de responsabilidades en el ámbito de la salud pública, deben proteger el derecho a la salud, respetando y protegiendo los derechos humanos de todas las personas durante el ejercicio de su profesión. El EBDH comporta la necesidad de cambios para crear una nueva cultura de derecho, tanto a nivel colectivo como personal. Esta transformación requiere de un sentimiento de vinculación con la defensa de los derechos humanos, incluyendo nuevas visiones, valores y normas.

Uno de los fines de las corporaciones profesionales es ofrecer cursos de formación y perfeccionamiento profesional para las personas colegiadas en su ámbito profesional. La inclusión de una formación dirigida a profundizar en el enfoque basado en derechos humanos puede contribuir a fortalecer sus capacidades como titulares de responsabilidades en beneficio de la salud pública.

³ IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos consiste en obtener la puntuación del indicador sumando las puntuaciones obtenidas en los apartados a) y b). La cooperación al desarrollo-EBDH. Serie derechos humanos emergentes N° 8. P.24.

⁴ De acuerdo con los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar la oferta formativa del colegio profesional y revisar si incluye formación en derechos humanos dirigida a las personas colegiadas en los últimos doce meses. En caso de que los cursos ofertados no se encuentren disponibles en la página web, realizar una entrevista a la persona responsable de la formación en el Colegio Profesional.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en la oferta formativa del Colegio Profesional se incluyen formaciones sobre DDHH dirigidas a las personas colegiadas: 1.
- NO, en la oferta formativa del Colegio Profesional NO se incluyen formaciones sobre DDHH dirigidas a las personas colegiadas: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Oferta formativa del Colegio Profesional disponible en su página web.
- Entrevista a persona responsable de la formación que se oferta en el Colegio Profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°5**Inclusión de acciones que promuevan la participación y los derechos humanos en el ámbito socio-sanitario.****SIGNIFICADO**

Desde el EBDH, la participación puede ser entendida como el “proceso que posibilita una capacidad colectiva permanente para identificar y analizar problemas, formular y planificar visiones y soluciones, movilizar recursos e implementar acciones en todas las áreas necesarias del desarrollo humano sostenible, en el intento de las personas por ganar control sobre los procesos que condicionan sus vidas”.

Esta noción de participación supera las visiones instrumentales, para considerarla un fin en sí mismo, un derecho y un elemento transformador, capaz de enfrentar y convertir las relaciones desiguales de poder. La participación, además de un derecho, es esencial para que las acciones sean pertinentes y apropiadas, e impacten positivamente en la realidad que se desea transformar. En este sentido, el presente indicador trata de valorar si las personas colegiadas tienen la posibilidad de participar más allá de las comisiones técnicas y grupos de trabajo, que supone el grueso del trabajo técnico del colegio profesional. Por ejemplo, si existen convocatorias de ayudas de cooperación internacional, proyectos de atención social, o cualquier otro tipo de convocatoria de ayudas en el ámbito de los Colegios Profesionales, que promuevan la participación de las personas tituladas.

Por otro lado, la inclusión de acciones para la promoción de los derechos humanos en el ámbito de competencia del Colegio Profesional contribuye a visibilizar y sensibilizar acerca de su importancia. Además, estas acciones constituyen un elemento de educación no formal que fomenta el ejercicio de una ciudadanía global activa y crítica por parte de las personas colegiadas en temas de incidencia global en el ámbito local. Algunas acciones que los Colegios Oficiales pueden realizar para la promoción de los derechos humanos son:

- Realización de actividades culturales y/o de cooperación al desarrollo que promuevan los derechos humanos: exposiciones, talleres, charlas, cursos, representaciones, etc.

- Realización de mesas redondas, tertulias, charlas, jornadas, etc. Sobre alguno o todos los derechos humanos, incluyendo el derecho a la salud, dentro del ámbito competencial del Colegio profesional, dirigido a las personas colegiadas.
- Campañas de sensibilización con respecto a alguno o todos los derechos humanos en el ámbito profesional del Colegio Profesional, incluyendo impresión de materiales con motivo de la defensa del derecho a la salud u otros derechos humanos.
- Convocatorias de ayudas relacionadas con la acción social, la cooperación internacional, la educación para la ciudadanía global, etc. en las que las personas colegiadas puedan participar activamente.
- Comisiones de grupos de trabajo técnico en áreas relacionadas con los derechos humanos, como, por ejemplo, comisiones de cooperación internacional, comisiones de acción social, etc.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia, en página web o redes sociales, de acciones realizadas por el Colegio Profesional en los últimos 12 meses que contribuyan a la promoción del derecho a la salud y los derechos humanos en el ámbito de la carrera profesional. También se puede realizar una consulta a la persona responsable de la formación del colegio profesional. Las acciones incluyen convocatorias de ayudas o subvenciones o creación de grupos de trabajo (comisiones), tal y como se explica en el apartado de significado. Con el fin de acotar, revisar las últimas 6 publicaciones relacionadas con los derechos humanos realizadas en página web o redes sociales.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se han realizado acciones de promoción de los derechos humanos en el último año: 1.
- NO, no se han realizado acciones de promoción de los derechos humanos en el último año: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Ver página web del Colegio Profesional o consultar a una persona responsable de la administración o algún área relacionada sobre la existencia de acciones de promoción del derecho a la salud y los DDHH en el ámbito de actuación de los Colegios Profesionales.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº6

Rendición de cuentas de los resultados anuales de la entidad.**SIGNIFICADO**

La **rendición de cuentas** es un concepto que se encuentra íntimamente relacionado con la participación, el poder y la ciudadanía, y es uno de los tres elementos que conforman la *accountability*. La *accountability* es un término que hace referencia a la necesidad de hacer que las y los actores sean responsables de sus acciones, como pieza central de las relaciones entre todas las partes implicadas⁵. La *accountability* está constituida por: la rendición de cuentas (esta ficha), la transparencia y la capacidad de dar respuesta o receptividad. La **transparencia**, hace referencia al acceso democrático de la información relevante de la gestión pública por parte de la ciudadanía⁶, mientras que la **receptividad** es la capacidad de Titulares de obligaciones de dar respuesta a las exigencias de la ciudadanía acerca de sus derechos.

La **rendición de cuentas** se refiere a la relación donde A rinde cuentas a B, o donde A puede sufrir sanciones si su conducta no cumple con las expectativas de B. De esta definición se deducen las dos dimensiones que componen la rendición de cuentas: la *answerability* referida a la obligación de justificar y dar información sobre las acciones; y la *enforceability*, que hace alusión a la capacidad de exigir o hacer cumplir la rendición de cuentas, incluyendo la posibilidad de mecanismos de corrección y penalización.

Los colegios profesionales son entidades singulares debido a su doble **naturaleza pública y privada**. Como corporaciones de derecho público de base privada, desarrollan funciones públicas relacionadas con garantizar que el ejercicio de las profesiones colegiadas se lleva a cabo en el marco de unas normas, que aseguran la eficacia y la responsabilidad en su ejercicio. Por otro lado, como entidades privadas, tienen la misión de defender los intereses legítimos de la profesión y sus miembros.

⁵ Peris, B., Acebillo, B. y Calabuig, C. (2008). La agenda 21 local como instrumento para la gobernanza democrática local. Avances de investigación (21), Madrid, Fundación Carolina y Centro de estudios de América Latina y la Cooperación Internacional. Pg. 62.

⁶ Retolaza, I. (2003). El municipio somos todos: gobernanza participativa y transparencia municipal. Programa de desarrollo integral interdisciplinario y médicos mundi. Pg 69, 71

En tanto que titulares de responsabilidades y como corporaciones que desempeñan funciones públicas, es importante que los Colegios Profesionales sean transparentes y rindan cuentas a la ciudadanía. Los Colegios Profesionales se encuentran parcialmente sometidos a la Ley de 9/2013 de 9 de diciembre de Transparencia, derecho de acceso a la información pública y buen gobierno, debiendo asegurar el derecho a acceso a la información pública y cumpliendo con sus obligaciones de “publicidad activa”. Con respecto a la obligación de rendición de cuentas, la jurisprudencia del Tribunal Supremo determina que los Colegios Profesionales tienen autonomía financiera, y que sus finanzas no se controlan ni por la Intervención General del Estado ni por el Tribunal de Cuentas⁷.

Por tanto, realizar una auditoría externa de las cuentas anuales, es un indicador de que la gestión de los recursos económicos del Colegio Profesional es correcta y de que no existe ningún tipo de fraude ni malversación económica en la entidad.

⁷ Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y Unión Profesional (2016). *Guía de transparencia y acceso a la información pública dirigida a los colegios y consejos de colegios profesionales y demás corporaciones de derecho público*. P. 22.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar en la página web del Colegio Profesional la publicación de informes de auditoría de las últimas cuentas anuales de la entidad por un organismo de control externo.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, las últimas cuentas anuales de la entidad están auditadas: 1
- No, las últimas cuentas anuales de la entidad no están auditadas: 0

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Página web de la entidad
- Cuentas anuales auditadas

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o7**Grado de apropiación del enfoque de derechos humanos por parte de las personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha n^o 4 **“Inclusión de formación sobre Derechos Humanos a los/as profesionales colegiados/as”**.

Este indicador plantea la necesidad de evaluar la formación sobre derechos humanos ofertada por parte del Colegio Profesional cuando ésta se encuentra incluida en su plan formativo. Se trata de valorar en qué medida las personas colegiadas que han finalizado los cursos se han apropiado del enfoque de derechos humanos tras la realización de la formación, desarrollando las competencias relacionadas con dicha formación (valores, actitudes y conocimientos). En caso de que esta formación no sea evaluada, no se puede medir el grado en que las personas colegiadas han desarrollado los conocimientos, valores y actitudes que se deducen de la competencia de *“identificación y defensa de los derechos humanos”*, dentro de su ámbito profesional.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una entrevista a la persona responsable de la formación del Colegio Profesional, para conocer si las y los profesionales colegiados han adquirido las competencias previstas en la formación sobre derechos humanos. Tener en cuenta que la competencia de DDHH puede formar parte de otra competencia, en tal caso evaluar la competencia de la que forma parte.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, las personas colegiadas han adoptado/desarrollado las competencias sobre defensa de los derechos humanos: 1
- No, las personas colegiadas no han desarrollado/adoptado suficientemente esta competencia, o bien no se ha realizado ningún curso al respecto: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consultar a la persona de referencia de la formación ofertada por el Colegio Profesional. Preguntarle acerca del desarrollo de las competencias de los y las profesionales colegiados que han realizado el curso relacionado con los derechos humanos.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [[0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque de género



Indicador nº8

Inclusión de formación sobre género en los planes formativos de los colegios profesionales.

SIGNIFICADO

La inclusión en los planes formativos de materias **relacionados con el enfoque de género** supone la ampliación de las competencias del personal laboral para su incorporación en todas sus tareas.

“Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc.”⁸

En estas fichas, consideramos que el género hace referencia a la feminidad y a la masculinidad. A las atribuciones que una sociedad y cultura concreta construyen, en un momento histórico particular, para las dos morfologías corporales aceptadas (sexo): mujer y hombre. Refiere a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignadas social y culturalmente a ambas identidades sexuales; y que se transmiten por complejos procesos de socialización. Estas características son opuestas, complementarias y herméticas; es decir, si tienes características de un polo, no puedes tenerlas del otro. Y se convierten en identidades normativas que dejan en los márgenes identidades disidentes o no normativas, como son las personas Trans y las personas Intersexuales; así como identidades propias de la orientación sexual como son las personas gays, lesbianas y bisexuales, frente a la heteronormatividad.

⁸ Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (2018). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid. Pg. 14.

Hace referencia también al poder y a la desigualdad. Por un lado, las atribuciones propias de la masculinidad son más valoradas socioculturalmente que las propias de la feminidad, generando una asimetría de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, laboral, familiar, económico, personal, cultural, etc.). Por otro lado, las identidades normativas reciben un mayor reconocimiento y poder que las identidades no normativas o disidentes.

De esta forma, **el Enfoque de Género se propone analizar la inequidad, la discriminación y las asimetrías de poder que se dan entre las diferentes identidades del sistema sexo/género.** Este enfoque, combinado con el EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos), analiza la realidad en términos de inequidades y desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en género vinculado a la tarea del colegio profesional. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con el género tal como se define en el apartado de significado.

2 Asignar la puntuación en función de:

- Si existe la formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral del colegio profesional: 1.
- No, no existe formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral del colegio profesional: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación para el personal laboral del colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o9**Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales.****SIGNIFICADO**

El enfoque de género **aplicado a los colegios profesionales supone que, en sus políticas laborales, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son igualdad de trato y no discriminación respecto al género y la diversidad.**

Además de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto al acceso a un determinado puesto laboral, disponer de una política de género también puede suponer la incorporación de medidas de discriminación positiva a mujeres en ámbitos profesionales masculinizados, y de discriminación positiva a hombres en ámbitos profesionales feminizados, en todas las categorías profesionales. Es decir, estamos haciendo referencia a la segregación horizontal, en caso de empate de calificación obtenida en la convocatoria y méritos profesionales considerados.

Otra posible medida a implantar puede ser la discriminación positiva de mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad o puestos de poder visible en el colegio profesional, cuando los aspirantes, hombres y mujeres, se encuentren en una situación análoga en cuanto a los méritos profesionales y académicos considerados. Es decir, estamos haciendo referencia a la segregación vertical.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar la última convocatoria de selección de personal. Revisar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación asociado a valorar positivamente a las mujeres y otras personas que viven situaciones de discriminación por razón de género (personas LGBTQ+).

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en la última convocatoria de selección de personal, se señala un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas en situación de discriminación por razón de género: 1.
- NO, no existe un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas en situación de discriminación por razón de género: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Última oferta de personal laboral en el colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°10**Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones del colegio profesional.****SIGNIFICADO**

Para analizar el grado de incorporación del enfoque de género en las comunicaciones tanto internas como externas, es importante prestar atención al lenguaje utilizado, el mensaje que se comunica y el uso de la imagen.

Con respecto al mensaje, es importante evitar el androcentrismo tanto en los contenidos como en las referencias, utilizando las siguientes pautas⁹:

- Quién cuenta la historia. Visibilizar a las mujeres trabajadoras, lideresas y activistas como protagonistas del cambio.
- Poner en valor las experiencias de las mujeres, como creadoras de conocimiento, y utilizar fuentes y referencias de mujeres expertas para validar los contenidos.
- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Es importante recoger los testimonios y las historias de mujeres en roles activos de lucha, liderazgo o protagonistas de cambio en el ámbito público, deconstruyendo estereotipos basados en la pasividad, el victimismo y la fragilidad, por ejemplo. Así como en los roles tradicionales asignados a las mujeres/hombres en los distintos espacios (privado/público). También es importante visibilizar la diversidad en relación con las identidades sexuales y de género, poniendo en el centro a las personas protagonistas de sus historias.

⁹ Farmamundi (2021). *Pautas para la incorporación efectiva del enfoque de género en las comunicaciones de Farmamundi*. Guía de estilo CVONGD (2019). Disponible en: <https://www.cvongd.org/va/noticias/actualitat-de-la-coordinadora/manual-de-estilo-de-la-cvongd/>

Con respecto al uso de la imagen, es especialmente importante¹⁰:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las mujeres. Evitar victimizar a las mujeres o representarlas en roles estereotipados (madres, esposas, etc.), poniendo en valor su diversidad (cuerpos, etnias, edades...).
- Hacer un trato paritario de la categoría de las participaciones de hombres y mujeres: Mostrar a las mujeres en profesiones, posiciones y cargos de poder y relevancia social en igualdad con respecto a los hombres. Evitar la ausencia de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de hombres y mujeres en la web (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).
- Evitar el uso de iconos de connotación masculina como genéricos, sino potenciar el empleo de iconos que visibilicen ambos géneros o con sentido neutro o simbólico.

Adicionalmente, desde el equipo promotor, consideramos importante hacer un esfuerzo por visibilizar como agentes activas del cambio a personas con identidades disidentes del sistema sexo/género, como son las personas LGTBQ+.

¹⁰ Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones del colegio profesional de los últimos seis (6) meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones en redes sociales y/o página web.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas, visibilizan y representan a mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas: 1.
- No, no se visibilizan y representan a mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas en al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales
- Publicaciones en página web

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o11**Inclusión de formación sobre género en la oferta formativa a las personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

Incluir la formación en género en el plan formativo que oferta el colegio profesional significa crear los espacios y las oportunidades para favorecer procesos de toma de conciencia y empoderamiento. Estas formaciones tienen el propósito de desmontar estereotipos de género, visibilizar y poner en valor el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, promover cambios en el ejercicio de los roles productivos, reproductivos y comunitarios tradicionales, así como reflexionar en torno a otras creencias sobre el género, desde la base del respeto a los derechos humanos.

Es importante que estas oportunidades de formación sean accesibles tanto a personas que experimentan discriminación y/o viven en situación de desigualdad por razón de género, como a las personas en situación de privilegio, pues todas las personas tienen que reflexionar críticamente sobre las estructuras de poder a las que pertenecen en relación con el lugar que ocupan, y actuar en favor de la equidad. Esto significa también, que la ciudadanía sea consciente de que no todas las personas tienen las oportunidades para ejercer sus derechos, ni la vulneración de derechos tiene el mismo impacto en todas las personas.

La inclusión de formación en igualdad de género, prevención de violencia de género y reconocimiento de las diversidades sexuales es fundamental para el avance en la igualdad desde el reconocimiento de la diversidad. Además, esta formación supone la base para reforzar las capacidades de titulares de responsabilidades- profesionales colegiados-en el avance en el cumplimiento de los derechos humanos para todas las personas.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la inclusión de formación en género en la oferta formativa del colegio profesional de los últimos 12 meses.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en la oferta formativa del colegio profesional se incluyen formaciones sobre igualdad de género, incluyendo la prevención de la violencia de género, las diversidades sexuales o formaciones específicas de cada colegio profesional hacia personas colegiadas: 1.
- No, en la oferta formativa del colegio profesional no se incluyen formaciones sobre igualdad de género hacia personas colegiadas: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Oferta formativa del colegio profesional en los últimos 12 meses.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o12**Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario.****SIGNIFICADO**

“Ninguna acción es neutral al género”¹¹. Partiendo de esta base, debemos considerar el impacto de todo tipo de acciones en la vida de las personas según su género y el disfrute de sus derechos. De esta forma, para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género y de las desigualdades que sufren las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario, la agenda cultural y social de los colegios profesionales puede contribuir a visibilizar y denunciar las desigualdades que sufren estas personas.

Algunas acciones que pueden incluirse en la agenda en relación con el género son: declaraciones, posicionamientos, conferencias en congresos o encuentros de médicos, etc. Un ejemplo de acción es el Diagnóstico de Género en la Profesión Médica¹², accesible en la página web del Colegio de Médicos. Este diagnóstico pretende conocer las desigualdades de género en el ámbito de la profesión médica. Otras posibles acciones pueden ser declaraciones o actos por el día internacional de la mujer, investigaciones en el ámbito de la salud realizadas con enfoque de género, etc.

Este indicador trata de determinar el compromiso del colegio profesional con la igualdad, la visibilidad de las mujeres y las personas de identidades sexuales disidentes y sus reivindicaciones en la agenda del colegio profesional.

¹¹ AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 44.

¹² https://www.cgcom.es/observatorio_genero_profesion

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de las acciones realizadas y promovidas en los últimos seis (6) meses, por el colegio profesional relacionados con la inclusión en la agenda de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+. En las acciones a valorar se incluye la existencia de comisiones de trabajo relacionadas con la igualdad de género, convocatorias de ayudas y otras acciones relacionadas con la igualdad (charlas, conferencias, jornadas, etc.).

2 Asignar el valor correspondiente. El colegio profesional:

- Sí, el colegio oficial ha promovido, en los últimos seis meses, acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y exigencia de los derechos de las personas LGTBIQ+: 1.
- No, el colegio oficial no ha promovido en los últimos seis meses, acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y exigencia de los derechos de las personas LGTBIQ+: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta persona responsable del colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº13**Grado de apropiación del enfoque de género por parte de personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha nº 11. Inclusión de formación sobre género en la oferta formativa a las personas colegiadas. La formación en género debe contribuir a reducir las desigualdades que viven las mujeres y las personas LGTBIQ+ por razón de género.

Esto se encuentra íntimamente relacionado con dos procesos paralelos. Por un lado, con el fortalecimiento de las capacidades de titulares de derechos (TDD)- personas atendidas por las y los profesionales sociosanitarios- que viven vulneraciones por razón de género, como son las mujeres y personas LGTBIQ+, para ejercer y reclamar la igualdad en la garantía de sus derechos. Y, por otro lado, con la creación de espacios que den la oportunidad a los hombres de analizar y reflexionar críticamente la posición que ocupan en la estructura heteropatriarcal, de manera que puedan desarrollar capacidades para participar activamente en la reivindicación de la igualdad de género en la garantía de derechos.

Por su parte, titulares de responsabilidades, como las y los profesionales colegiados, también necesitan fortalecer sus capacidades para respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres y las personas LGTBIQ+, en el desarrollo de su tarea profesional. Es en este segundo caso en el que nos centramos en esta ficha.

Este indicador evalúa en qué medida las personas colegiadas que han recibido una formación en igualdad de género, prevención de la violencia de género o derechos de las personas LGTBIQ+ por parte del colegio profesional, han desarrollado las capacidades (actitudes, valores y conocimientos) relacionadas con esta formación.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Para valorar este indicador, se realizará una consulta a la persona responsable de formación del colegio profesional, para conocer si las y los profesionales colegiados han adquirido las competencias previstas en la formación sobre "Igualdad de género".

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, las personas colegiadas que han recibido formación en "igualdad de género" han adoptado/desarrollado competencias en género: 1
- No, las personas colegiadas que han recibido formación en "igualdad de género" no han adoptado/desarrollado competencias en género o bien no se ha realizado ningún curso al respecto: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta a la persona responsable de los planes de formación del colegio profesional.
- Oferta formativa del colegio profesional en los últimos 12 meses.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°14**Evaluación de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario.****SIGNIFICADO**

Este indicador se encuentra relacionado con el n° 12. Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario.

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones contempladas en el ámbito socio-sanitario contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de género. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que, desde un enfoque de género, reflejan relaciones de poder:

- **Protagonismo.** Históricamente, la masculinidad hegemónica se ha caracterizado por la tendencia de los hombres a colocarse simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, la feminidad hegemónica se ha caracterizado por ocupar posiciones no visibles (segundo plano). Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración por las diferentes sociedades y culturas. A su vez, las identidades de género no hegemónicas han sido relegadas a los márgenes, sin ningún protagonismo.
- **Espacio.** Desde la teoría del género, se ha analizado que existe una división sexual de los espacios, asociando los espacios privados (el hogar y otros espacios íntimos) a las mujeres y los espacios públicos (calle, instituciones, medios de comunicación, etc.) a los hombres.
- **Mensaje.** Hace referencia al lenguaje (si es inclusivo o excluyente) y a la perspectiva crítica del discurso en relación con el género (mensaje).

- Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a profesionales del ámbito socio-sanitario, o a las personas que atienden en el ámbito de su profesión, las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a titulares de obligaciones - Conselleria de Salud Universal y Salud Pública, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, etc.- se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable del mensaje, al considerarlo un aspecto clave. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una consulta a la/s persona/s responsables del área de administración o relacionadas, con el fin de evaluar las acciones de los últimos 6 meses que promuevan la igualdad de género. En caso de no haber realizado las acciones directamente, evaluar las jornadas, charlas o cualquier otra(s) acción(es) socio-cultural(es) organizada(s) por el colegio profesional. Con el fin de acotar, revisar las últimas seis (6) acciones relacionadas con la igualdad de género y la diversidad sexual realizadas en los últimos seis (6) meses:

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios referentes al mensaje:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 1.
- Menos del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones del evento o acción en redes sociales o página web del colegio profesional.
- Consulta a persona de referencia del área correspondiente.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque intercultural



Inclusión de formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral.

SIGNIFICADO

La inclusión en el plan formativo de aspectos relacionados con la interculturalidad supone la ampliación de las competencias personales y profesionales del personal laboral para su incorporación en todas sus tareas.

La **Interculturalidad** hace referencia al conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de las culturas¹³ en relación de **intercambios recíprocos** provocados por la presencia en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes.

Consideramos, que es importante incluir el enfoque de interculturalidad en los enfoques de trabajo de los colegios profesionales porque habitamos sociedades plurales, y las acciones que emprendemos se realizan con y para personas con estas características. Su incorporación tiene un alcance ético y político porque reconoce las relaciones de poder y las desigualdades que se han generado históricamente y han fomentado la exclusión social de grupos humanos en razón a su origen nacional y étnico.

La diversidad cultural, es entendida como *“la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades”*, ha sido declarada patrimonio común de la humanidad, siendo necesario considerarla para la plena realización de los derechos humanos y el desarrollo humano¹⁴, así como una prioridad en el

¹³ *“El conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da a las personas la capacidad de reflexionar sobre sí mismos(as)”*. UNESCO (2018). Derechos Culturales y Derechos Humanos. Pg. 33. Por otra parte, esta concepción se ha complejizado en la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales; México, 1982, al señalar que *“es la cultura la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella la persona se expresa, toma conciencia de sí mismo(a), se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden.”*

¹⁴ El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como *“el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades”*. (AECID, 2020:13).

marco de los Estados democráticos para asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de las personas.

Es necesario, diferenciar algunos aspectos que conforman la identidad cultural, a tener en cuenta, en lo que respecta a la inclusión del enfoque intercultural. Se trata del origen nacional por un lado y el origen étnico/racial por el otro:

El origen nacional hace referencia al lazo jurídico y social que se tiene con el lugar de nacimiento de una persona, por consiguiente, la nacionalidad es un derecho fundamental consagrado en el artículo 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se rige según el Derecho Interno de los Estados y el Derecho Internacional, que puede otorgarse bien sea por ese nacimiento en un territorio, o por la adopción de otra nacionalidad. La Nacionalidad constituye un elemento fundamental para la seguridad del Individuo, ya que, además de conferir a la persona un cierto sentido de pertenencia e identidad, le otorga el derecho a disfrutar de la protección del Estado y le aporta un fundamento legal para el ejercicio de diversos derechos civiles y políticos. Convención de 1954 sobre el estatuto de los apátridas.

El origen étnico/racial, hace referencia a la “etnicidad” es decir, a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y un pasado común, así como de una lengua, símbolos y leyendas compartidos¹⁵.

No obstante, es importante señalar que, en el recorrido y evolución de los instrumentos internacionales para la lucha de todas las formas de discriminación, ha estado presente la discusión sobre el uso del término raza, y aunque se ha descartado la existencia de las razas humanas, debe entenderse su uso a la luz de la historia y de las relaciones sociales¹⁶. De hecho, se reconoce como distintas vertientes académicas, de los movimientos sociales, y de los grupos identitariamente identificados como diversos a nivel cultural, usan el término para poner en

¹⁵ Torres-Parodi, C., & Bolis, M. (2007). *Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad*. Revista Panamericana de Salud Pública, 22, 405-416.

¹⁶ “La inmensa mayoría de los expertos en la materia coincide en que, desde el punto de vista científico y antropológico, el concepto de que los seres humanos pueden dividirse y clasificarse definitivamente en distintas ‘razas’ carece de fundamento”. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Bellagio, Italia, del 24 al 28 de enero de 2000.

evidencia un hecho histórico con grandes consecuencias sociales, el racismo. **La raza o la racialización**, es usada como una categoría sociológica y no biológica, que denota las relaciones de poder entre los grupos de diferentes orígenes étnicos, y por ende, la discriminación¹⁷ derivada de dichas relaciones.

Entonces, podría señalarse que el origen nacional y el origen étnico/racial suelen ser coincidentes con la identificación que hace el sujeto con el grupo de referencia en el que ha nacido, pero que no siempre es congruente con un determinado territorio o dicha identificación es estática. **La identidad cultural** se refiere al grado de autoidentificación y pertenencia con un grupo determinado en el que la persona ha sido socializada¹⁸.

Incluir el enfoque intercultural en la formación al personal laboral permite “la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo”¹⁹.

¹⁷ *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, social o cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública”.* Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. 1965.

¹⁸ Pina, M. B., & Rodríguez, F. C. (2000). *Nuevas tendencias en la evaluación de programas de educación multicultural*. Revista de Investigación Educativa, 18(2), 463-479.

¹⁹ UNESCO (2013). *Textos fundamentales de la Convención de 2005 sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Francia. Pg. 7.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en interculturalidad vinculada a la tarea profesional. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con la interculturalidad, tal y como se define en el apartado de significado.

2 Asignar la puntuación en función de:

- Si existe la formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral de los colegios profesionales: 1.
- No, no existe formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral de los colegios profesionales: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Cursos realizados por el personal laboral.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº16

Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales.**SIGNIFICADO**

“La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto a la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su avance”²⁰.

El enfoque intercultural **aplicado a la práctica de la entidad supone que, en las políticas laborales de las organizaciones, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son: igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad e interacción positiva**²¹.

- Igualdad de trato y no discriminación: en el proceso de evaluación de las personas que postulan a un determinado puesto de trabajo, se debe consagrar el principio de igualdad de trato y no discriminación, independientemente del origen nacional, étnico/racial y/o cultural y de las características religiosas, políticas, económicas y de la edad de la persona.
- Respeto a la diversidad: se complementa con el principio de igualdad, y se basa en el reconocimiento de la identidad cultural y el respeto a la dignidad de todas las personas participantes del proceso de selección.
- Interacción positiva: se trata de entender la diversidad como un factor de fortalecimiento organizacional, fomentando la creación de equipos interculturales donde todas las personas aportan distintas visiones y capacidades complementarias, produciendo un factor multiplicador positivo.

²⁰ Artículo 4 de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Accesible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/culturaldiversity.aspx>. Accedido el 10/05/2021.

²¹ Maza (2020). *Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación general Universidad de la Laguna. España.

Se trata de un indicador en el que, indirectamente, se mide el grado de coherencia de la organización: del mismo modo que se puede aplicar el enfoque intercultural en las intervenciones socio-sanitarias se debe aplicar a la política de contratación laboral de los colegios profesionales. Ya que permite revertir las relaciones de poder, cuestionado qué persona es considerada sujeto (papel activo) u objeto (papel pasivo) de las intervenciones, así como, de reconocer las capacidades de las personas culturalmente diversas para emprender trabajos dentro de las organizaciones colegiales, disminuyendo así la brecha y exclusión laboral que viven ciertos grupos.

Se evalúa si existe una política de igualdad de trato y no discriminación en las oportunidades laborales que permita la incorporación de personal laboral de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica²² de la organización.

²² Para entender lo que es una cultura hegemónica es necesario saber que *"La hegemonía es la articulación y justificación de intereses particulares que son presentados y aceptados como intereses generales. Así, la hegemonía es la conjunción del poder material con la difusión de una imagen sobre el orden mundial y la presencia de instituciones que administran dicho orden"* Delgado, D. L. (2018) En consecuencia, la cultura como organización social se convierte en un campo de disputa, en el que los intereses, sistemas de valores y creencias del grupo étnico/racial mayoritario en un territorio se imponen a otros y a las demás culturas. Así se generan culturas hegemónicas y culturas subordinadas.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar la última convocatoria de selección de personal. Revisar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación asociado a valorar positivamente a personas de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la mayoría racial.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en la última convocatoria de selección de personal, se señala un criterio de valoración positiva hacia las personas de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la mayoría racial: 1.
- No, no existe un criterio de valoración positiva hacia las personas de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la mayoría racial: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Última oferta de personal laboral en el colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones del Colegio Profesional.

SIGNIFICADO

En las comunicaciones de la entidad, el mensaje que se comunica y el uso de la imagen deben tener incorporado un enfoque intercultural. **Uno de los objetivos de la comunicación intercultural²³ es el de desmitificar los estereotipos y las ideas preconcebidas -prejuicios²⁴ -que se tienen sobre otras culturas y personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, siendo conscientes de que nuestro conocimiento e interpretación de otros sistemas culturales parte de una posición etnocéntrica²⁵ y hegemónica de nuestra cultura.**

Además, la comunicación intercultural debe visibilizar y valorar positivamente la diversidad cultural, fomentando el diálogo intercultural²⁶ para avanzar hacia una

²³ La comunicación intercultural puede definirse como aquella que va “más allá de los prejuicios, los estereotipos y las discrepancias de las culturas de origen, y exige un esfuerzo permanente para relacionarse de una manera positiva y creativa para ir construyendo modos posibles de relacionarnos en condiciones de igualdad”. Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General Universidad de la Laguna. España. Pg. 27.

²⁴ Los estereotipos los entendemos como “las creencias sociales de un grupo de personas que tienen cualidades en común como la pertenencia a determinados grupos o categorías sociales» y de acuerdo con Luengo y Blázquez (2004), los estereotipos son imágenes simplificadas sobre personas o grupos que son compartidas por un gran número de personas. Estos estereotipos son descripciones que se realizan sin tener ningún tipo de contacto o conocimiento acerca de estos grupos y, además, están basados en distintas características humanas, como la procedencia social, ideología, opción religiosa, género, edad, grupo étnico, formativo, etc. Éstos, ya sean positivos o negativos, juegan un importante papel en las relaciones sociales con los demás, sobre todo en las personas que desconocemos, al encasillarlas en un grupo y en función de dicho grupo les atribuiremos un determinado rol en las relaciones sociales. A su vez, Malgesini y Giménez (2000) entienden que el estereotipo es el paso previo al prejuicio, que a su vez antecede a la discriminación”. Esteban, P. G., & Ibáñez, P. I. (2013). ¿Cómo se transmiten los estereotipos culturales y sexistas a través de las imágenes de las TIC en los libros de texto?. Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica, 31(1), 109-125.

²⁵ El etnocentrismo puede ser definido como “un ensimismamiento a nivel cultural que dificultaría gravemente la apertura de una comunidad hacia otras personas por el mero hecho de pertenecer a una cultura diferente. A menudo se traduce en una actitud, más o menos manifiesta, respaldada o no por tesis de tipo filosófico o teórico, de menosprecio hacia otras culturas, o dicho de otro modo, una actitud en virtud de la cual una persona o comunidad estima su propia cultura como superior a las demás” Altarejos, F., & Moya-García-Montoto, A. (2003). Del relativismo cultural al etnocentrismo (y vuelta).

²⁶ Se entiende por diálogo intercultural “un intercambio de opiniones abierto y respetuoso, basado en el entendimiento mutuo entre personas y grupos, y que tienen orígenes y un patrimonio étnico, cultural, religioso y lingüístico diferente”. Para que tenga lugar este diálogo es imprescindible tener arraigada una cultura democrática, lo que incluye el respeto mutuo entre las personas participantes y la voluntad de buscar y aceptar un consenso. Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General Universidad de la Laguna. España. Pg. 28.

sociedad plural, diversa y democrática. Otro de los objetivos de la comunicación intercultural debe ser dar a conocer las causas estructurales e histórico-contextuales origen de las desigualdades étnicas/raciales y culturales²⁷ y defender la dignidad, la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de sus características políticas, socioeconómicas, de idioma, culturales o étnicas, así como los derechos colectivos.

Por último, la comunicación intercultural puede mostrar y poner en valor aquellas prácticas o intervenciones cuyo objetivo sea la reparación de las condiciones de exclusión o discriminación por motivo de etnia, raza u origen. Denunciar la violencia y discriminación que sufren las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural y fomentar la acción social frente al racismo, la xenofobia y la discriminación en el marco de la justicia social.

Para analizar el grado de incorporación del enfoque intercultural en la comunicación, es importante prestar atención al mensaje que se comunica y el uso de las imágenes.

Con respecto al mensaje se debe evitar el etnocentrismo, siguiendo las siguientes pautas:

- Quién cuenta la historia. Generar posibilidades para que las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultura, puedan narrar sus propias historias en relación a la práctica profesional socio-sanitaria y para que estas sean publicadas y escuchadas por distintos medios.
- Visibilizar las acciones que personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o culturales emprenden como activistas y protagonistas del cambio que requiere la sociedad en general.
- Poner en valor las experiencias de las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultura, como creadores de conocimiento.
- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Se trata de dar un trato paritario a las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural

²⁷ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2017). *Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. Argentina. Pg. 11.

con respecto a las de la mayoría hegemónica, deconstruyendo estereotipos y prejuicios que se encuentran en la base de la discriminación.

- Por último, los contenidos deben estar dirigidos a denunciar las desigualdades por razón étnica, racial y/o cultural, además de denunciar las múltiples formas de violencia y discriminación que sufren las personas por esta causa.

Con respecto al uso de la imagen es especialmente importante:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las personas de etnias, razas y/o culturas distintas a la de la cultura hegemónica: Evitar victimizar o revictimizar a las personas o representarlas únicamente en situaciones pasivas (destinatarias de la ayuda), poniendo en valor su diversidad y los aportes que realizan a la sociedad.
- Hacer un trato paritario a todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural: Visibilizarlas en profesiones, posiciones y relevancia social en igualdad.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural en las ilustraciones (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).

En este caso para los Colegios Oficiales consideramos de mayor importancia para la transformación de las comunicaciones que realizan la forma en qué se representa a las personas con orígenes nacionales, étnico/raciales y/o culturales diversos, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, ya que permite generar la reflexión en cuanto a la forma en que se considera a las personas, si como meros sujetos pasivos receptores de la atención o con capacidades de agenciar el cambio desde el protagonismo.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la entidad de los últimos seis (6) meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones externas en redes sociales y/o página web.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en todas las publicaciones revisadas, en las que las personas protagonistas de la publicación son personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, se les representa como personas activas y con voz y decisión propias: 1.
- No, las publicaciones revisadas visibilizan y representan a personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural como personas pasivas sin voz ni decisión propias: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Única

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales
- Publicaciones en página web

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°18**Inclusión de formación sobre “interculturalidad” en la oferta formativa a personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

La inclusión de formación con enfoque intercultural dirigida a las y los profesionales conlleva la ampliación de competencias valiosas para su desarrollo humano y profesional.

La formación en interculturalidad aplicado a la práctica profesional se basa en la adquisición de una serie de competencias, como son:

- Aceptar positivamente las aportaciones provenientes de personas de diferentes culturas.
- Respetar concepciones políticas alejadas de las propias.
- Tomar conciencia de los aspectos positivos de otras culturas en la relación con otras personas.
- Integrarse en equipos con personas con distintas formas de pensar.
- Demostrar flexibilidad ante personas que muestran ideas, pensamientos y posturas diferentes a las propias.

Así, el factor de “interculturalidad” viene cobrando fuerza en las últimas décadas en el ámbito profesional debido al proceso de globalización, el cual conlleva el intercambio de personas, lenguas y culturas. Esta competencia, como hemos desarrollado anteriormente, incluye una actitud positiva de respeto y valorización de lo diferente como un valor a apreciar. Desarrollar esta competencia implica desarrollar una actitud de flexibilidad, en la medida que se tiene *“una disposición de aceptar la diferencia como algo que tiene la misma importancia e identidad que lo propio. Adquirir y desarrollar esta competencia, supone superar el miedo y el rechazo a lo desconocido, a aceptar que todas las personas, culturas y pueblos pueden aportar aspectos valiosos para los demás y, sobre todo, desarrollar una mente flexible que*

sea capaz de comprender las diferencias como elementos enriquecedores del desarrollo de uno mismo²⁸.”

Finalmente, trabajar desde el enfoque intercultural en el ámbito socio-sanitario supone “no sólo reconocer las diferencias y promocionar el encuentro y la convivencia entre culturas, sino también cuestionar las condiciones a través de las que se construyen y ordenan de manera jerárquica muchas de esas diferencias, a través de un paradigma monocultural que en la sociedad occidental está fuertemente caracterizado por una identidad blanca, masculina y heterosexual”²⁹.

Desde este punto de vista, **la convivencia intercultural es un proceso bidireccional de reconocimiento y enriquecimiento mutuo, donde la diversidad se percibe como un valor en sí mismo**³⁰. En definitiva, las acciones formativas basadas en el enfoque intercultural deben:

- Reconocer la diversidad desde una visión dinámica y positiva, donde las identidades sociales no sean percibidas como estáticas y homogéneas sino como heterogéneas y en continua resignificación³¹.
- Se debe comprender el carácter histórico-contextual por el cual se construyen las diferencias y se organizan en un sistema jerárquico que produce desigualdades.
- Se deben promover relaciones equitativas y de intercambio mutuo que incluyan la participación protagónica de los colectivos involucrados (OIM, 2017:11).

Esta ficha valora la inclusión de aspectos formativos sobre Enfoque Intercultural en la práctica socio-sanitaria en la formación ofrecida por los colegios profesionales.

²⁸ ídem. pg. 27.

²⁹ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2017). *Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. Argentina. Pg. 11.

³⁰ Maza, S. (2020). *Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación general universidad de la Laguna. España.

³¹ Además, “todas las personas poseen pertenencias étnicas y culturales, experiencias de vida, saberes, valores y trayectorias múltiples y diversas” (OIM, 2017:11).

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar en la página web del colegio profesional. Revisar los cursos ofrecidos sobre interculturalidad, enfoque intercultural aplicado a la práctica profesional, etc.

2 Asignar el valor correspondiente. En las competencias transversales:

- Sí, en la oferta formativa del colegio profesional se incluyen formaciones sobre interculturalidad o enfoque intercultural aplicado a la práctica profesional: 1.
- No, en la oferta formativa del colegio profesional no se incluyen formaciones sobre interculturalidad o enfoque intercultural aplicado a la práctica profesional: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Oferta formativa del colegio profesional en el último año.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°19**Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito socio-sanitario.****SIGNIFICADO**

Para la incorporación del enfoque intercultural en las acciones del ámbito socio-sanitario, es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- Comprender que no existe La cultura o una cultura en singular, sino que existen culturas, múltiples y diversas³².
- La interculturalidad cuida que no se reproduzcan relaciones de poder, subordinación, o discriminación entre las personas con orígenes nacionales, étnicos/raciales y/o culturales diversos, así como entre las organizaciones que trabajan en red.
- Trata de evitar toda discriminación cultural o social, para alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas.
- La idea central se articula en torno a la participación activa de todas las personas, a través de la igualdad de derechos que no supone una uniformidad sino un ejercicio diverso.
- Hablar de inclusión del enfoque supone el incremento práctico en la participación de las personas en las acciones desarrolladas y para ello se necesita el reconocimiento y un igual ejercicio de derechos.

Algunas acciones que los colegios profesionales pueden realizar para la promoción de la interculturalidad pueden ser:

³² Álvarez, F.(2011). *Cooperación internacional e interculturalidad: huellas de una función fallida*. Observatorio de la Cooperación al Desarrollo en Ecuador. Centro de Investigaciones CIUDAD.

- Con respecto a la agenda profesional: estudios sobre salud con enfoque intercultural, declaraciones institucionales contra el racismo y la xenofobia, guías dirigidas a profesionales sanitarios con enfoque intercultural, etc.
- Con respecto a la agenda social: Actividades culturales y/o sociales que promuevan el intercambio y la convivencia intercultural como talleres, cursos, charlas, encuentros, exposiciones, teatros, etc. etc.
- Con respecto a la agenda de cooperación internacional: acciones de cooperación internacional en el ámbito socio-sanitario en ambientes interculturales. Por ejemplo, una exposición fotográfica con personas de distinto origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso, reivindicando su derecho a la salud.
- Con respecto a la agenda de relaciones internacionales: promoción de estancias en países del Sur Global para los profesionales-sociosanitarios, investigación con universidades del Sur Global, etc.
- Comisiones o grupos de trabajo técnico en áreas relacionadas con la interculturalidad, como, por ejemplo, comisiones relacionadas con la mediación intercultural.
- Convocatorias de ayudas relacionadas con la promoción de la interculturalidad, en las que las personas colegiadas puedan participar activamente.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de la agenda del colegio profesional de los últimos 6 meses. Revisar la inclusión de acciones, incluyendo convocatorias de ayudas, acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito de actuación de los colegios profesionales o comisiones o grupos de trabajo técnico, tal y como se ha definido en el apartado de significado.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, el colegio oficial ha realizado acciones, en los últimos seis meses, dirigidas a la promoción de la interculturalidad: 1.
- No, el colegio oficial no ha realizado acciones, en los últimos seis meses, dirigidas a la promoción de la interculturalidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Acciones promovidas por los colegios profesionales en relación con la interculturalidad: acciones culturales, sociales, acciones de cooperación internacional, charlas, jornadas cuya temática tenga relación con la interculturalidad, etc.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o20**Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de las personas colegiadas.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha n^o 18 “Inclusión de formación sobre “interculturalidad” en la oferta formativa a personas colegiadas”.

En ella, se plantea la necesidad de evaluar la formación realizada por el colegio profesional en “interculturalidad”, “comunicación intercultural” y otras específicas de cada carrera profesional, en caso de que ésta se encuentre incluida en el plan formativo del colegio profesional. En caso de que estas competencias no sean evaluadas, no se puede medir el grado en que las y los profesionales socio-sanitarios han desarrollado los conocimientos, valores y actitudes que se deducen de la competencia de “interculturalidad”.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Para valorar este indicador, se realizará una consulta a la persona responsable de formación del colegio profesional, para conocer la puntuación media obtenida por las personas colegiadas en la formación sobre “Interculturalidad”, “Comunicación intercultural” o los contenidos adaptados a cada uno de los colegios profesionales.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, las personas colegiadas han adoptado/desarrollado las competencias interculturales aplicadas a la práctica profesional: 1.
- NO, las personas colegiadas no han adoptado/desarrollado las competencias interculturales aplicadas a la práctica profesional de una manera suficiente, o bien no se ha realizado ningún curso al respecto: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta a la persona responsable de los planes de formación del colegio profesional.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°21**Evaluación de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito socio-sanitario.****SIGNIFICADO**

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones culturales, sociales y/o de cooperación internacional realizadas por parte de los colegios profesionales sobre interculturalidad en el ámbito socio-sanitario (evaluado en la ficha n° 19) contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de origen nacional, étnico/racial y/o cultural. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que, desde un enfoque intercultural, reflejan relaciones de poder:

- **Protagonismo.** Históricamente, el “hombre blanco” se ha colocado simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, los colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultural han ocupado posiciones no visibles o subordinadas. Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración y prestigio, mientras que las de las personas de culturas subordinadas han sido invisibilizadas por las diferentes sociedades y culturas. Negándoles la capacidad de agencia.
- **Espacio.** Desde la teoría intercultural, los colectivos de diferente origen nacional, étnico/racial y/o cultural a la mayoría hegemónica no han tenido acceso a los espacios públicos y de poder (instituciones, medios de comunicación, etc.).
- **Mensaje.** Hace referencia a si el mensaje es crítico hacia las estructuras de la sociedad que mantienen las desigualdades y la discriminación en razón al origen nacional, étnico/racial y/o cultural.
- **Lenguaje culturalmente apropiado.** Hace referencia a la representación de las personas y colectivos con respeto y dignidad, eliminando el uso de palabras, frases o tonos que reflejan visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias y evitando la reproducción de las relaciones de poder.

- Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a profesionales del ámbito socio-sanitario, o a las personas que atienden en el ámbito de su profesión, las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a titulares de obligaciones - Conselleria de Salud Universal y Salud Pública, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, etc.- se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable **del mensaje**, al considerarlo el aspecto clave que materializa la apropiación. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una consulta a la/s persona/s responsables del área de administración o relacionadas, con el fin de evaluar las acciones de los últimos seis meses que promuevan la interculturalidad. En caso de no haber realizado las acciones directamente, evaluar las jornadas, charlas o cualquier otra(s) acción(es) socio-cultural(es) organizada(s) por el colegio profesional. Con el fin de acotar, revisar las últimas seis (6) acciones relacionadas con la interculturalidad realizadas en los últimos seis (6) meses:

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad. 1.
- Menos del 70 % de acciones muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones de las acciones en redes sociales o página web.
- Entrevista a persona de referencia del área correspondiente (cooperación internacional, área cultural, etc.).

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS

