

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES. 2022 – 2026

FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA, MEDIO PROPIO



ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN.	6
3. FASE DE DIAGNÓSTICO	6
3.1.- COMISIÓN NEGOCIADORA.	6
3.2.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	7
3.3.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.	9
3.4.- AUDITORÍA SALARIAL.	27
3.5.- ENCUESTAS DEL EQUIPO HUMANO.....	31
4. PLAN DE IGUALDAD.	33
5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	34
6. ÁREAS, OBJETIVOS y MEDIDAS	38
ÁREA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	38
ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	39
ÁREA 3: FORMACIÓN CONTINUA.....	41
ÁREA 4: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.....	42
ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL. RETRIBUCIÓN.....	44
ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	45
ÁREA 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	47
ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	48
ÁREA 9: COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	49
ÁREA 10: SALUD LABORAL	50
ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	51
7. MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	53
ANEXO 1.- ÁREAS Y MEDIDAS A ADOPTAR.....	55
ANEXO 2.- EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.	67
ANEXO 4.- FICHAS DE ACTIVIDAD	75

1. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad responde al firme compromiso de la Fundación Marqués de Valdecilla, medio propio (en adelante FMV) con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A pesar de que la Ley de Igualdad no obligaba a la entidad a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al estímulo de la Fundación, se elaboró un primer Plan de Igualdad en el año 2018. Una vez puesto en marcha el I Plan se han producido innumerables vicisitudes que han dificultado el cumplimiento del mismo, ya que el COVID 19 restringió mucho las actividades propias de ejecución del Plan. Aun así, el trabajo desarrollado ha hecho que la FMV, hoy en día tenga un grado importante de cumplimiento de los objetivos del Plan, pero es necesario reactivar los fines marcados tanto de manera cualitativa como cuantitativa. Además, desde el año 2018 la FMV cuenta con un Plan de Igualdad que era necesario renovar al finalizar su vigencia en junio del 2022 después de cumplir los cuatro años. Pero teniendo en cuenta la entrada en vigor dos reales decretos: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE nº 272 de 14/10/2020); así como el real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (BOE nº 272 de 14/10/2020), para poder adaptar las exigencias de la normativa expresa, se decide adelantar la finalización del I Plan. Por ese motivo, se inicia en el 2021 el proceso de redacción de un nuevo Plan, en este caso el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres -II PIO-, proceso que se lleva a efecto en este documento.

El Plan de Igualdad nace del compromiso firme de la FMV con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que se desarrollan, y de forma específica abordando líneas de trabajo que también se traducen en avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad. Este II Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa ya mencionada en el apartado anterior. Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. Previamente a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas, por otro el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de la realización de una encuesta. El examen del I Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en el II Plan de Igualdad.

El informe de Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen el II Plan de Igualdad de la FMV. Un diagnóstico que deja de manifiesto que la cultura de igualdad de oportunidades, implantada por la entidad desde la aprobación en el año 2018 de su I Plan de Igualdad, está permitiendo su inclusión de manera transversal como valor fundamental que inspira y orienta la actuación de la FMV. Se observa cómo el compromiso con la igualdad trasciende el contenido del Plan de Igualdad para

aplicarse en toda la estrategia y acción de incidencia política, comunicativa, organizativa y de gestión de personas. El Plan constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando la FMV en los últimos años, además de permitir introducir nuevas medidas y adaptar el Plan de Igualdad a la normativa reciente. Como plan estratégico que es, se han planteado las medidas y acciones que se van a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas, así como los mecanismos de gestión, los indicadores para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y los medios y presupuesto destinado a su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades de incidencia política y defensa de derechos que ofrece. Hay que destacar que la estrategia de recursos humanos de la FMV responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura e integrado plenamente en la estrategia general de la FMV, como una de sus partes esenciales.

En atención a todo lo señalado y siguiendo con el mandato incluido en el Plan de Actuación, se actualiza este I Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.1.- Presentación: Cultura organizativa.

La historia de la FMV está escrita y durante sus más de 90 años ha vivido todos los procesos conocidos, siempre en aras del cumplimiento de sus fines fundacionales independientemente de las vicisitudes del momento histórico. Pero durante la consecución del I Plan de Igualdad y durante su vigencia, se dio un proceso organizativo nuevo y profundo en la Fundación:

- Fue inscrita en el Registro de Fundaciones.
- Pasó a realizar convocatorias públicas de personal para la reorganización de la entidad dando estabilidad en el ámbito laboral, tan demandado por el alto y antiguo índice de temporalidad.
- Fue creada la nueva **Relación de Puestos de Trabajo** que acabó por definir cada puesto y cada trabajador/a de manera más efectiva, quedando como proceso de futuro la fundamentación de la estructura orgánica para este II Plan de Igualdad.

La entrada de los representantes de los trabajadores/ras en las labores de trabajo, tanto en la organización y elaboración como en el futuro seguimiento de ejecución del II Plan, dará una nueva estrategia, lo que provocará que sea más importante que nunca, al participar activamente todos los agentes activos de la FMV.

1.2.- Marco jurídico.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico. A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales

ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores/ras en la forma que se determine en la legislación laboral. LOIEMH que ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores/as deberán contar con un plan de igualdad. Y más recientemente a través del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021. Y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

1.3 Naturaleza del Plan.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas, adaptados a la realidad de la organización tras el diagnóstico de la situación, evaluables, y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en la FMV.
- Participativo y dialogado: integrado por representantes de la FMV y del Comité de Empresa, involucrándose activamente en todo el proceso.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el futuro III plan.

1.4 Unidades de la Fundación Marqués de Valdecilla:

La FMV consta de las siguientes Unidades administrativas:

- BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE CANTABRIA (BSTC).
- SERVICIOS GENERALES.
- OBSERVATORIO DE SALUD PÚBLICA DE CANTABRIA (OSPC)
- SERVICIO TUTELAR (S.T.).
- CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL PARAYAS se gestiona históricamente por la FMV desde el año 1974. El 31 de diciembre del 2021 cesa la gestión del centro por la FMV.
- ESCUELA CÁNTABRA DE SALUD¹.

La unidad PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE CÁNCER DE MAMA dejó de pertenecer a la FMV a fecha 1 de enero de 2021, incrustándose dentro de la estructura del Servicio Cántabro de Salud.

Este documento hace un uso del lenguaje inclusivo excepto en las referencias a las denominaciones de puestos, que aparece tal cual vienen recogidas en el convenio colectivo de aplicación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN.

El Plan de Igualdad será de aplicación al Equipo Humano de la FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle, en la Comunidad Autónoma de Cantabria donde tiene competencias la Fundación.

El II Plan de Igualdad de la FMV tendrá una vigencia de 4 años desde la firma el 26 de julio Del 2022 hasta el 25 de julio del 2026. Con una antelación de al menos 3 meses antes del 25/07/2026 se iniciará un proceso de evaluación final, negociación y elaboración del III Plan de Igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

3. FASE DE DIAGNÓSTICO

3.1.- COMISIÓN NEGOCIADORA.

¹ La Escuela Cántabra de Salud para la Ciudadanía es una iniciativa de la Consejería de Sanidad, desarrollada a través de la Fundación Marqués de Valdecilla,

La Comisión Negociadora, constituida en diciembre de 2021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

3.1.1.- COMPOSICIÓN.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad:

- M^a Dolores Prieto Salceda
- Miguel Á. Campo Ruiz

En representación del Comité de Empresa:

- Sandra Gutiérrez Saiz (CCOO)
- Iván Saavedra Cepeda (CCOO)

La Comisión se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del Comité de Empresa y de forma paritaria en cuanto a género.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio una actitud transparente con toda la plantilla, solicitando participación de esta a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora mantiene reuniones periódicas y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del futuro III Plan de Igual en la FMV.

3.1.2.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.

En base al 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, en su artículo 4. se constituye una comisión negociadora en la que participan de forma paritaria la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, para la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la FMV. Se adjunta (Anexo 3) el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora.

En el artículo 6. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se especifican las competencias de la Comisión Negociadora.

3.2.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Se adjunta en el anexo correspondiente, la evaluación detallada de cada uno de los objetivos y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

Antes de pasar al Diagnóstico de la situación actual de la FMV debemos detallar los siguientes aspectos observados tras el análisis del I Plan.

El compromiso de la FMV con la igualdad de oportunidades es real y efectivo, como no podría ser de otra manera, convirtiendo en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de toda la estrategia.

Prácticamente el 80% de las 36 medidas acordadas en el I Plan se han ejecutado durante la vigencia de este, a pesar de los enormes problemas por el periodo de pandemia que hemos sufrido durante más de la mitad de vigencia del I Plan. Aun así, aquellas medidas que no se han podido completar, están introducidas en el II Plan que entre en vigor próximamente.

La FMV vive una realidad incuestionable y que demuestra que la igualdad en el trato, el acceso, la promoción, la formación o la inclusión de la mujer, bajo los criterios de igualdad exigidos, se cumple con toda seguridad en un porcentaje superior a la mayoría de las entidades existente en nuestro marco jurídico: la entidad FMV es una entidad mayoritariamente feminizada, con ratios mínimos del 60% y máximos del 100% en las categorías profesionales o grupos profesionales, dando una media de trabajadoras que suponen el 80% de la plantilla frente al 20% de los hombres. De hecho, ha habido situaciones en que la búsqueda de la paridad en la composición de los órganos colegiados ha resultado en algunos casos compleja, salvada por el hecho de que algunos hombres han tenido que participar en varios órganos colegiados dentro del sistema de funcionamiento de la Fundación.

Aun así, somos conscientes de dos aspectos: el primero que en modo alguno debemos bajar la guardia en impulsar la promoción interna al observarse una mayor presencia masculina que femenina en los órganos o cargos intermedios y altos de la estructura de la Fundación durante el tiempo de vigencia del I Plan, aunque también es cierto que a la fecha de aprobación del presente II Plan se ha equilibrado esa diferencia por las modificaciones que se han dado en la composición y ámbitos de actuación de la Fundación (finalización de los servicios en el CEE Parayas donde había un responsable masculino o el nombramiento de una Gerente en mayo de 2022 en sustitución del anterior Gerente masculino), lo que ha supuesto que exista en la FMV una Gerente, dos Directores masculinos y dos Coordinadoras, invirtiendo el sentido vivido en la organización en los últimos cuatro años; y en segundo lugar, se debiera seguir trabajando en la conciliación de la vida familiar.

La flexibilidad horaria instaurada para el personal de la FMV hace casi dos años, ha favorecido mucho la conciliación familia.

Sería de total interés la elaboración de un protocolo de teletrabajo debiendo ser unos de los compromisos del II Plan de Igualdad a tenor de la experiencia generada ante la pandemia por el COVID-19.

En materia de formación, sería interesante la formación específica en materia de género de trasladando las novedades legislativas que vayan entrando en vigor en materia de igualdad.

En el ámbito del Acoso sexual y por razones de sexo, la FMV debiera de actualizar el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género y apostar por medidas preventivas que eviten el acoso sexual o por razones de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

La estrategia de comunicación pasa porque la imagen y comunicación de la FMV cumpla en su integridad con la igualdad y se utilice el lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y publicaciones, tanto en la página web de la entidad como en cada publicación y estudio elaborado por la FMV.

En conclusión, las medidas implantadas en el I plan de Igualdad de la FMV han sido eficaces y contribuyen a mejorar la igualdad de oportunidades en la Fundación.

Este análisis sirve, junto con el DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, para identificar los objetivos y acciones que se incorporaran al II Plan de Igualdad.

3.3.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la FMV, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de la FMV fue impulsada por la Gerencia y la Comisión de Igualdad. El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, fue una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos **objetivos y subjetivos obtenidos** del análisis de los cuestionarios dirigidos tanto a gerencia, como a **responsables de unidades y personal**, y se han podido contrastar con las **estadísticas** realizadas por el Departamento de Personal de la FMV. Además, se ha completado con la **revisión de fuentes documentales** de referencia en la empresa: Convenio Colectivo, memorias de actividad y revisión de contenidos de la web de la FMV.

3.3.1.- Áreas de diagnóstico.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.
- Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el mes de diciembre de 2021. Las personas que componen la Comisión Negociadora fueron los responsables de la recogida de los datos, en función de los indicadores establecidos en el Real Decreto 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

El equipo de trabajo proporcionó la siguiente información, desagregada por sexo y correspondiente a **31 de diciembre de 2020**, que fue utilizada en el análisis cuantitativo:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otros datos de interés en materia de igualdad: violencia de género, prevención de riesgos laborales y salud laboral entre otros.

3.3.2.- Datos CUANTITATIVOS.

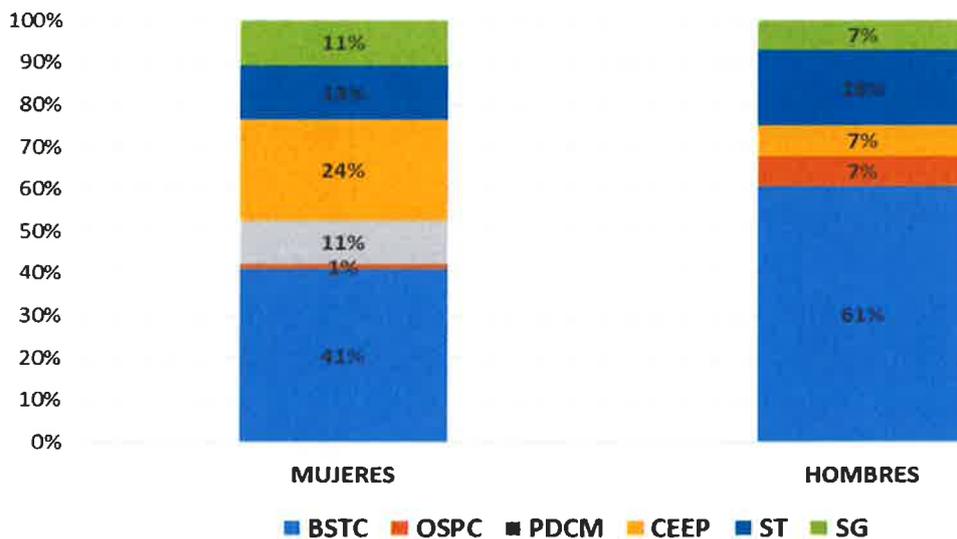
A).- Personas trabajadoras/res: Para poder realizar el análisis de los datos objeto del diagnóstico, se va a tomar como referencia 142 personas, 114 mujeres y 28 hombres (en el año 2020 han trabajado en la FMV 139 personas, pero debido a que 2 mujeres y 1 hombre han trabajado en 2 unidades diferentes, para poder realizar un análisis por unidades se considera que han trabajado 142 personas).

En total resultan 5 personas más que en el año 2016, fecha en la que se realizó el diagnóstico previo a la realización del primer Plan de Igualdad de la Fundación, pero se mantiene la misma proporción de mujeres y hombres (80% y 20%, respectivamente).



Distribución del personal por sexo a fecha 31 de diciembre de 2020 (n=142)

En la tabla que aparece a continuación, se ha analizado la proporción de mujeres y hombres en cada unidad y lo que supone sobre el total de mujeres y hombres que tienen contrato en la FMV, con objeto de conocer cuáles son las unidades más feminizadas o masculinizadas.



Distribución porcentual de cada unidad en las mujeres y los hombres de la FMV (n=142) (datos a 31 de diciembre de 2020)

B).- Nivel jerárquico:

	2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M
GERENTE	2		2		1		1	
DIRECTOR/A	1		1		2		2	
RESPONSABLE	1		1		1			
COORDINADOR/A		2		2		2		2
RESTO TRABAJADORES/AS	25	102	24	98	23	110	25	103
TOTAL	29	104	28	100	27	112	28	105

%	2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Gerente	100%		100%		100%		100%	
Director/a	100%		100%		100%		100%	
Responsable	100%		100%		100%			
Coordinador/a		100%		100%		100%		100%
Resto trabajador/a	20%	80%	20%	80%	17%	83%	20%	80%
TOTAL	22%	78%	22%	78%	19%	81%	21%	79%

Distribución del personal por Niveles jerárquicos y sexo. Evolución en los últimos 4 años (número de personas y % por sexo)

En los últimos 4 años los niveles más altos de responsabilidad han sido ocupados por hombres al 100%. Las mujeres ocupan niveles intermedios al 100%. Predominan las mujeres en la distribución del resto de los trabajadores/as, los hombres suponen entre un 17 y un 20% de los mismos.

C).- Puestos de trabajo:

NIVELES PROFESIONALES	Puesto de trabajo	Hombres		Mujeres		Total	
		N	%	N	%	N	%
AD	GERENTE	1	100%			1	100%
	DIRECTOR/A	2	100%			2	100%
A11	TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA	1	25%	3	75%	4	100%
A10	TECNICO SUPERIOR	5	33%	10	67%	15	100%
B9	TECNICO GRADO MEDIO	7	29%	17	71%	24	100%
C5	ADMINISTRATIVO			12	100%	12	100%
	TECNICO LABORATORIO	4	18%	18	82%	22	100%
	TECNICO RAYOS			9	100%	9	100%
D3	AUXILIAR EDUCADOR	1	7%	13	93%	14	100%
	TECNICO ATENCION SOCIO-SANITAR			3	100%	3	100%
	AUXILIAR ENFERMERIA			2	100%	2	100%
	AUXILIAR APOYO ADMINISTRATIVO	1	8%	12	92%	13	100%
	OFICIAL PRIMERA			1	100%	1	100%
	CONDUCTOR	4	100%			4	100%
E1	PEON ESPECIALIZADO	1	100%			1	100%
	EMPLEADA SERVICIOS			6	100%	6	100%
	SUBALTERNO			2	100%	2	100%
	AYUDANTE OFICIOS			4	100%	4	100%
Total general		27	19%	112	81%	139	100%

Distribución del personal por niveles de categorías profesionales y puesto de trabajo y sexo (n y %) (datos a 31 de diciembre de 2020)

Los puestos de trabajo relacionados con la gerencia de la Fundación y la dirección de las unidades que la constituyen están ocupados al 100% por hombres. Los puestos de niveles intermedios como administrativos/as, técnicos/as de rayos o sociosanitarios, auxiliar de enfermería, oficial primera están ocupados al 100% por mujeres. Por otro lado, en las categorías profesionales inferiores, ciertos puestos como: empleados/as de servicios, subalternos/as y ayudantes de oficios están al 100% ocupados por mujeres y, sin embargo, puestos como: conductor y peón especializado están ocupados al 100% por hombres.

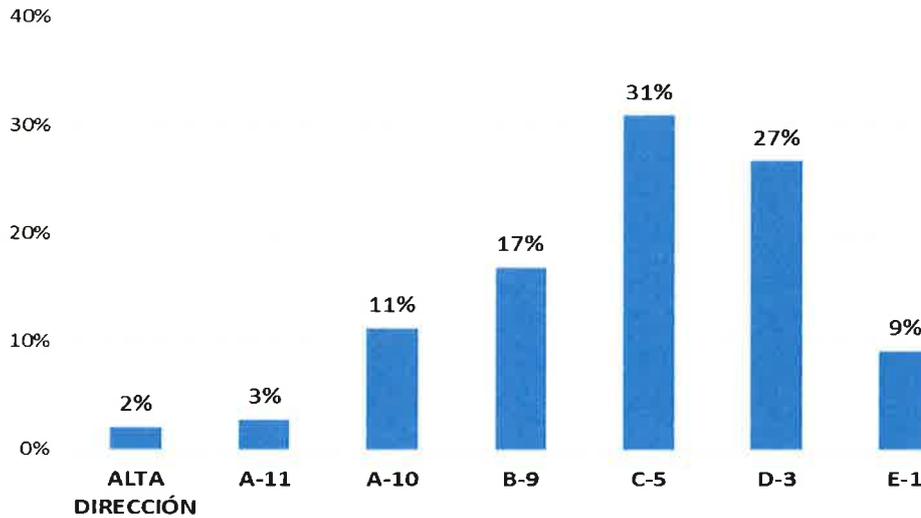
D).- Nivel formativo:

Nivel estudios	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
E. Universitaria	16	59%	30	27%	46	33%
F. Profesional	6	22%	70	63%	76	55%
E. Secundaria	5	19%	12	11%	17	12%
Total general	27	100%	112	100%	139	100%

Distribución del personal por nivel formativo y sexo

Un 59% de los hombres tienen estudios universitarios frente al 27% de las mujeres, predominando en éstas las que tienen estudios de Formación profesional (63%).

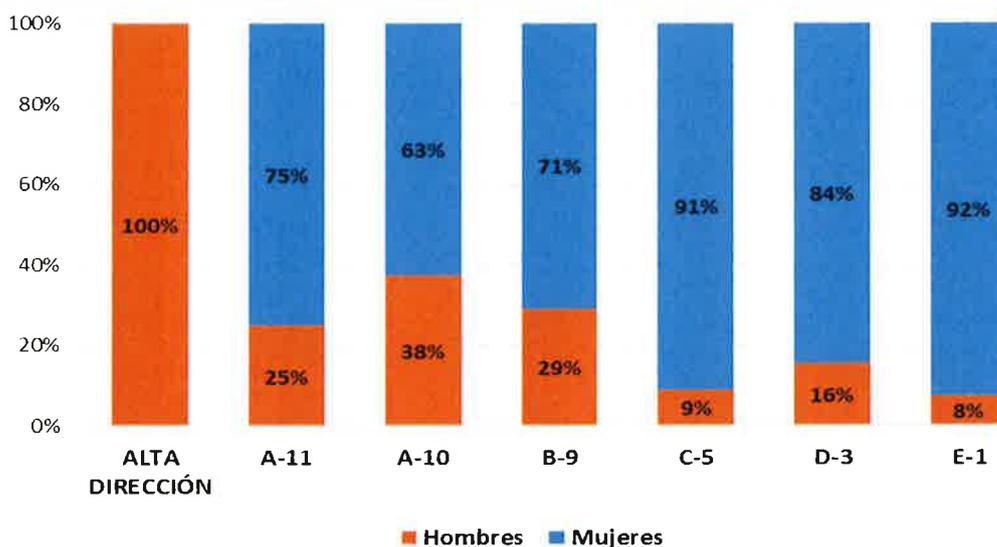
E).- Categorías Profesionales: a continuación, se presenta el análisis del personal de la FMV agrupado en niveles de **categorías profesionales** tal y como establece VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. de 10 de noviembre de 2004 - Número 217).



Distribución en % del personal por agrupación en niveles de categorías profesionales (n=142)

Analizando la FMV en su conjunto, el 9% del personal pertenece al nivel E1 de categoría profesional (peón, empleado/a de servicios, subalterno/a y ayudante de oficios), representado en un 92% por mujeres y un 8% por hombres. En el siguiente nivel, D3 (auxiliar educador/a, técnico/a de atención sociosanitario, auxiliar de enfermería/laboratorio, auxiliar de apoyo administrativo, oficial primera y conductor/a), se encuentra 27% del personal, que corresponde con un 84% de mujeres y 16% de hombres. En nivel C5 (administrativo/a, analista de laboratorio/técnico/a de rayos), se encuentra el 31% del personal, que corresponde al 91% mujeres y 9% hombres, al nivel B9 (técnico/a de grado medio) pertenece el 17% del personal, y está representado en el 71% por mujeres y en el 29% por hombres.

En los niveles superiores A10, A11 y Alta Dirección se encuentra el 16% del personal, con un 57% de mujeres y un 43% de hombres. La mayor proporción de hombres se encuentra en la alta dirección con el 100% de hombres y entre los Técnicos/as superiores (nivel A10) con el 38%.



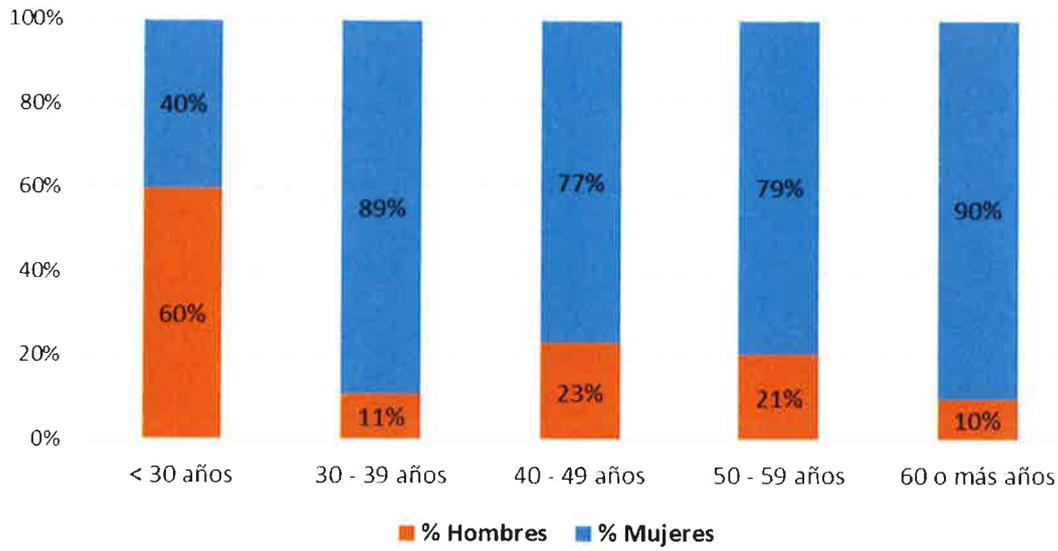
Distribución del personal por sexo en % según agrupación en niveles de categorías profesionales (n=142)

F).- **Edad:** La distribución por edad del personal de la Fundación puede verse en la tabla que se muestra a continuación:

FMV	M	% M	H	% H	Total	% Total
Grupos de edad						
Menos de 30 años	2	40%	3	60%	5	4%
entre 30 y 39 años	24	89%	3	11%	27	19%
entre 40 y 49 años	43	77%	13	23%	56	39%
entre 50 y 59 años	27	79%	7	21%	34	24%
60 o más años	18	90%	2	10%	20	14%
Total general	114	80%	28	20%	142	100%

Distribución del personal por tramos de edad y sexo (número y %)

El 39% del personal de la FMV tiene una edad comprendida entre los 40 y 49 años (el 77% son mujeres y el 23% hombres), seguido de un 24% con edades comprendidas entre los 50 y los 59 años (79% mujeres y 21% hombres); un 19% entre los 30 y 39 años (89% mujeres y 11% hombres); el 14% de 60 años o más (90% mujeres y 10% hombres); y finalmente el 4% los de menos de 30 años (40% mujeres y 60% hombres).



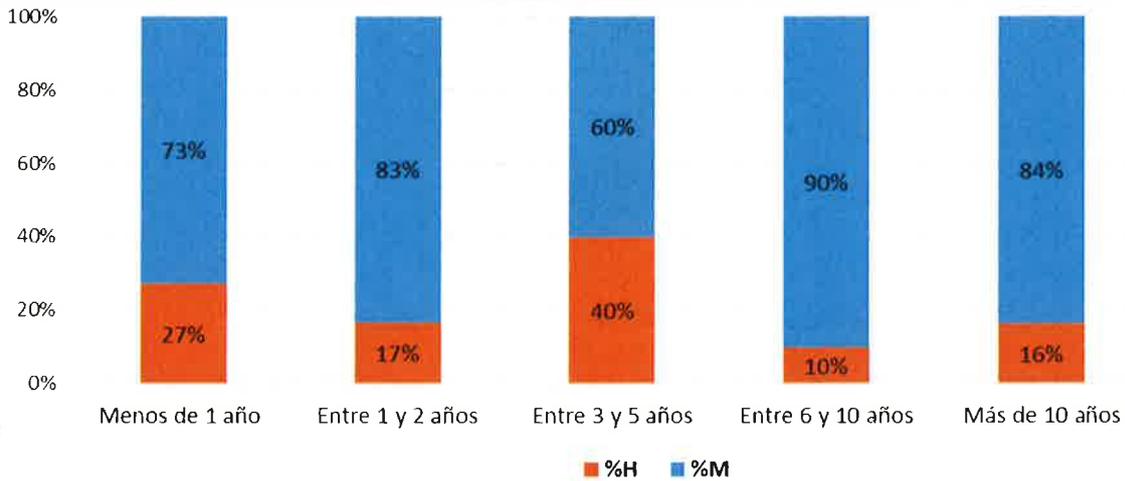
Distribución del personal por sexo en % según tramos de edad de la FMV (n=142)

G).- Antigüedad: Si atendemos a la antigüedad, el resultante es el siguiente:

En la FMV el 43% del personal tiene una antigüedad de más de 10 años (84% mujeres y 16% hombres), el 23% lleva menos de 1 año trabajando (73% mujeres y 27% hombres), el 14% tienen una antigüedad de entre 6 y 10 años (90% mujeres y 10% hombres), el 13% entre 1 y 2 años (83% mujeres y 17% hombres) y entre 3 y 5 años un 7% (60% mujeres y 40% hombres)

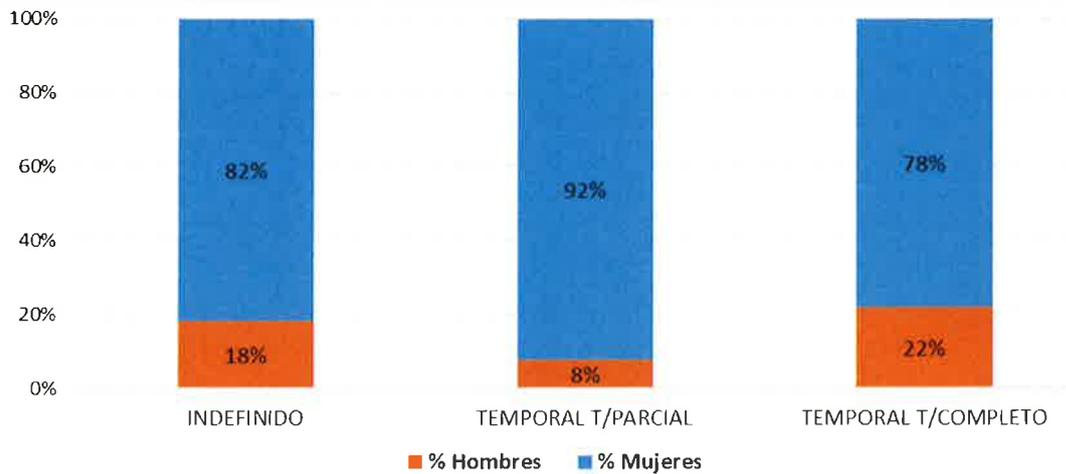
FMV	M	%M	H	%H	Total	%TOTAL
Antigüedad						
Menos de 1 año de antigüedad	24	73%	9	27%	33	23%
entre 1 y 2 años de antigüedad	15	83%	3	17%	18	13%
entre 3 y 5 años de antigüedad	6	60%	4	40%	10	7%
entre 6 y 10 años de antigüedad	18	90%	2	10%	20	14%
más de 10 años de antigüedad	51	84%	10	16%	61	43%
Total general	114	80%	28	20%	142	100%

Distribución del personal FMV por antigüedad y sexo



Distribución del personal por sexo en % según la antigüedad en la FMV (n=142)

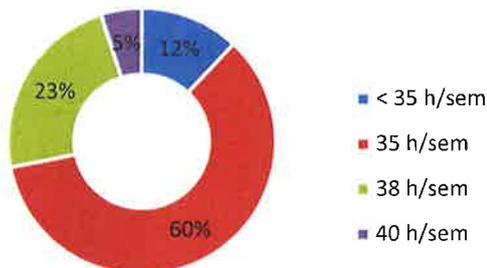
H).- Contrato: Si atendemos a la distribución del personal por los tipos de contrato, los resultados son los siguientes:



Distribución del personal por sexo en % según el tipo de contrato en la FMV (n=142)

Los contratos indefinidos suponen el 23% del total de personas contratadas en el año 2020 en la entidad, entre las cuales el 82% corresponde a mujeres y el 18% hombres; el resto (77%) corresponde a contratos temporales, distribuidos de la siguiente forma: un 68% a tiempo completo (están representados en el 78% por mujeres y en el 22% por hombres) y un 9% a personas con contratos temporales a tiempo parcial, entre las cuales el 92% corresponde a mujeres y el 8% a hombres.

I).- Jornada de trabajo y turnos: Atendiendo a estos caracteres, los resultantes son los siguientes.



Personal de la FMV por jornada de trabajo

En la FMV el 60% de las personas (84% mujeres y 16% hombres) tienen un contrato de 35 horas semanales, el 23% tiene contrato de 38 horas semanales (76% mujeres y 24% hombres), el 12% trabaja menos de 35 horas (94% mujeres y 6% hombres) y el resto supera las 40 horas a la semana (5% con un 29% de mujeres y 71% de hombres).

J).- **Altas y bajas:** Si atendemos al personal en función de la distribución por altas y bajas nos encontramos la siguiente distribución:

Unidad	Altas 2020						Bajas 2020					
	H		M		T		H		M		T	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BSTC	31	91%	76	68%	107	74%	29	91%	72	60%	101	66%
OSPC	1	3%			1	1%						
PDPCM			17	15%	17	12%			26	22%	26	17%
RESIDENCIA CEEP			5	5%	5	3%			9	8%	9	6%
SERVICIO TUTELAR	2	6%	6	5%	8	6%	3	9%	7	6%	10	7%
SERVICIOS GENERALES			7	6%	7	5%			6	5%	6	4%
Total general	34	100%	111	100%	145	100%	32	100%	120	100%	152	100%

Personal por altas y bajas en el año 2020, por unidad y sexo (N y % por columnas)

Unidad	Altas 2020						Bajas 2020					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BSTC	31	29%	76	71%	107	74%	29	91%	72	60%	101	66%
OSPC	1	100%			1	1%						
PDCM			17	100%	17	12%			26	22%	26	17%

RESIDENCIA CEEP			5	100%	5	3%			9	8%	9	6%
SERVICIO TUTELAR	2	25%	6	75%	8	6%	3	9%	7	6%	10	7%
SERVICIOS GENERALES			7	100%	7	5%			6	5%	6	4%
Total general	34	23%	111	77%	145	100%	32	100%	120	100%	152	100%

Personal por altas y bajas en el año 2020, por unidad y sexo (N y % por sexo en cada unidad)

Las altas y las bajas se han producido en todos los niveles profesionales, principalmente entre los puestos de técnicos/as de laboratorio o rayos (43% de las altas y 41% de las bajas), auxiliares (28% y 32%, respectivamente) y técnicos/as de grados medio (14% y 13%, respectivamente).

Tipo Contrato			Altas 2020						Bajas 2020					
			H		M		T		H		M		T	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Duración determinada	Tiempo completo	Eventual por circunstancias de producción	8	16%	41	84%	49	34%	7	16%	38	84%	45	30%
		Interinidad	26	28%	68	72%	94	65%	24	26%	68	74%	92	61%
		de relevo							1	100%				
		Obra o servicio			2	100%	2	1%			3	100%	3	2%
	Tiempo parcial	Jubilación parcial									1	100%	1	1%
Indefinido a tiempo completo										10	100%	10	7%	
Total general			34	23%	111	77%	145	100%	32	21%	120	79%	152	100%

Personal por altas y bajas, por tipo de contrato y sexo

Los tipos de contratos de las altas y bajas del 2020 son, principalmente interinidades y eventuales por circunstancias de producción. Menos frecuentes son las altas y bajas por obra y servicios (1% de las altas y 2% de las bajas, respectivamente). Además, entre las altas se produjeron en dicho año una por término de jubilación parcial, por excedencia y el personal del Programa de Protección del Cáncer de Mama fue subrogado al Servicio Cántabro de Salud. Tanto en las altas como en las bajas el porcentaje de mujeres ha sido mayor que el de hombres en cada uno de los tipos de contratos.

Los puestos fueron ocupados con un predominio de mujeres en técnicas superiores especialistas, administrativas, auxiliares y técnicas de laboratorio o rayos; este último puesto es el más equilibrado en las incorporaciones (71% son mujeres y 29% son hombres). Además, los hombres se incorporaron a los siguientes puestos: director, técnicos de grado medio y conductores.

Las bajas de mujeres predominaron como técnicas superior o superior especialista, administrativas, auxiliares, ayudantes de cocina y técnicas de laboratorio o rayos, en este último

grupo al igual que las altas es el más equilibrado (75% de mujeres y 25% de hombres). Los hombres predominan en las bajas de los puestos de técnicos de grado medio y conductores.

Situación familiar	Sexo	Motivo baja empresa											
		Excedencia		Fallecimiento del trabajador		Fin de contrato temporal		Subrogación al SCS		Fin de contrato temporal a instancia del trabajador		Pase a la situación de pensionista	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin cónyuge a cargo ¹	H					32	100%						
	M	3	3%			99	88%	8	7%	1	1%	1	1%
Soltero, divorciado o viudo ²	M			1	13%	7	88%						
Total general		3	2%	1	1%	138	91%	8	5%	1	1%	1	1%

¹ Situación familiar 3: Solteros sin hijos o personas casadas sin cónyuge o persona a cargo

² Situación familiar 1: Solteros/as, viudos/as, divorciados/as o separadas legalmente con hijos menores de 18 años o mayores discapacitados.

Motivos de Bajas por situación familiar y sexo

En cuanto a los motivos de los ceses, hay que destacar que en todos los grupos de edad y tanto en mujeres como en hombres el motivo más frecuente es la finalización del contrato temporal (138 contratos que suponen el 91% de los ceses). Además, hay que señalar que 3 mujeres, una entre 50 y 59 años y dos entre 40 y 49 años, solicitaron una excedencia (2%). Otras causas fueron mujeres que se jubilaron, fallecieron, su contrato se subrogó al SCS o finalizó a instancia del trabajador/a. Además, las personas cuyo motivo fue la finalización de un contrato temporal pertenecen a todos los puestos y categorías laborales y se tratan principalmente de contratos de duración determinada por interinidad o circunstancias de producción (98% de los ceses por finalización del contrato temporal), y de hombres o mujeres solteros sin hijos o personas casadas sin cónyuge o persona a cargo (situación familiar 3: 95%).

El 91% de los ceses es la finalización de un contrato temporal, afectando a en un 23,2% a hombres sin cónyuge a cargo y en un 76,8% a mujeres (71,7% sin cónyuge a cargo y en un 5,1% a mujeres solteras, divorciadas o viudas).

K).- Representantes de los trabajadores/as: Distribución.

Siete personas constituyen la representación legal de los trabajadores/as, seis mujeres (86%) y un hombre (14%) reflejando la plantilla feminizada de la entidad. Cuatro personas pertenecen al Servicio tutelar, aunque hay que aclarar que dos de ellas en el momento de su elección formaban parte del Centro de Educación Especial de Parayas, dos a Servicios generales y una al Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria. Los sindicatos presentes son Comisiones obreras (86%) y la Unión General de Trabajadores/as (14%).

Sexo	Mujeres	Hombres	Total	%
------	---------	---------	-------	---

Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria	1		1	14%
Servicio Tutelar	3	1	4	57%
Servicios Generales	2		2	29%
Total	6	1	7	100%

Distribución de la Representación Legal de los Trabajadores/as por sexo. 2022

3.3.3.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Nos encontramos con una entidad, como es la FMV, que es absolutamente heterogénea en su composición. Las distintas Unidades de la FMV realizan labores manifiestamente distintas, a la vista de las competencias que se prestan en la FMV. Así, en cuanto a los datos anteriormente expuestos, junto a los cualitativos mostrados, han surgido las siguientes conclusiones:

3.3.3.1.- Cultura empresarial.

La FMV como entidad de carácter público disfruta de un reconocimiento social, ejemplarizante para otras entidades del Gobierno de Cantabria y del ámbito de la salud y sociosanitaria, por lo que difundir externamente el compromiso de FMV puede servir de modelo e impulso de la igualdad para otras organizaciones, participar en jornadas, seminarios, mesas redondas, es un canal de comunicación externa útil para este objetivo.

Los **documentos estratégicos y memorias de actividades** realizadas con carácter anual están recogidas en la web corporativa, así como toda la información relativa a la entidad y noticias de interés para la entidad, entre las que se encuentran distintas acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como son las campañas de prevención de la violencia de género y/o de cáncer de mama y de salud y mujer.

La FMV tiene un compromiso con la calidad y la mejora continua en todas sus actividades y procesos, contando con **certificaciones de calidad**, en concreto en la unidad de **Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria**.

Como oportunidades de mejora se observa que es necesario recoger de manera explícita el compromiso y la transversalización del principio de igualdad en todas las unidades de la misma, bien, recogida en los planes de actuación o en las memorias anuales que recoja todo el trabajo que se viene realizando en la materia, destacando las actuaciones concretas que suponen un beneficio tanto para el personal de la entidad como para la sociedad en general para el cumplimiento de los siguientes objetivos: garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - LOIMH, mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades y garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad, la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

3.3.3.2.- Acceso al empleo. Procesos de selección y contratación.

El régimen de selección de personal de la FMV, a excepción del personal directivo, se realiza mediante **convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad** a través de concurso, oposición o concurso oposición, publicado en el BOC y/o en la página Web de la FMV www.fmdv.org. A través de este proceso se asegura la transparencia en las incorporaciones de

mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

Analizando la distribución por sexo y contrato de trabajo, se observa una alta temporalidad, el 77% de la plantilla analizada tiene un contrato temporal siendo mayor la temporalidad y parcialidad en mujeres que en hombres.

Aun teniendo como mecanismo de contratación convocatorias públicas, existe segregación horizontal, es decir, hay puestos que están exclusivamente ocupados por mujeres o por hombres, reproduciendo los estereotipos de género que operan en nuestra sociedad, y una segregación vertical de mujeres y hombres según su distribución en los niveles de categorías profesionales, en donde los hombres en función del porcentaje que representa en la entidad, tiene una mayor representación en los puestos más altos que corresponde² a la categoría AD y en el resto de las categorías, aunque están feminizadas, las categorías A11, A10 y B9 presentan el mayor porcentaje de hombres frente a las categorías C5, D3 y E2 en las que casi la totalidad del personal son mujeres.

En los procesos de selección se tiene cuidado en utilizar un lenguaje inclusivo.

3.3.3.3.- Clasificación profesional.

A nivel general, la FMV es una entidad con un marcado carácter femenino ya que en términos absolutos el 80% del personal son mujeres y el 20% restante son hombres.

A medida que se avanza en nivel de responsabilidad disminuye la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, aumentando la presencia de estos últimos, pasando en los niveles más bajos de tener una diferencia de 92 puntos porcentuales a favor de la mujer a, en los niveles de mayor responsabilidad, una diferencia 100 puntos porcentuales a favor de los hombres.

En general se puede afirmar que no hay segregación ni horizontal ni vertical en cuanto a la clasificación profesional del personal laboral no directivo. Los procesos de selección se basan en los principios de cualquier Administración pública, denostando la ausencia de elementos discriminatorios hacia la contratación o promoción de mujeres.

Además, destaca la formación en igualdad que puede acreditar las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección, personas integrantes del área de recursos humanos.

3.3.3.4.- Formación.

Como consecuencia del I Plan de Igualdad, se constituyó una Comisión de Formación Permanente (CFP) con el objeto de centrar la formación de los trabajadores/as a las necesidades de la FMV y en aras de una mayor calidad en la prestación del servicio.

En el periodo analizado (2020), los responsables manifiestan que no existe un plan de formación específico de su unidad y que no se realiza un análisis de las necesidades de formación de los puestos de trabajo.

² según establece el VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria B.O.C. de 10 de noviembre de 2004-Nº217

La mayor parte de la formación se realiza dentro del horario laboral.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos y las propias reuniones de equipo en la que los responsables informan a su personal de los distintos cursos de formación ofertados.

Como oportunidad de mejora se propone la impartición de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente dirigida a la comisión negociadora de igualdad encargada de velar por el cumplimiento del plan de igualdad y de las medidas a poner en marcha en el marco de la entidad y al personal en general para que sirva de apoyo a las actividades previstas y a seguir impulsando la igualdad como estrategia fundacional.

3.3.3.5.- Promoción Profesional.

La promoción viene recogida en el VII Convenio Colectivo para el personal al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en sus artículos 18 y 19.

Como objetivo se podría incluir una acción de fomento de la promoción interna de los y las trabajadoras/res de la FMV, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni que exista ningún obstáculo en la promoción de las mujeres.

Otra forma de promoción profesional dentro de la estructura de la FMV es el concurso de traslados, regulado en el artículo 10 y siguientes del VII Convenio Colectivo aplicable en la FMV.

Como oportunidad de mejora sería necesario realizar una revisión del proceso de promoción e introducir medidas de acción positiva a lo especificado en el convenio que favorezca la presencia de mujeres en puestos de superior categoría.

3.3.3.6.- Condiciones de trabajo. Política retributiva. Auditoría salarial.

La retribución salarial de la FMV está definida por el VII convenio colectivo en su artículo 91, el cual define la estructura salarial y los complementos. Las retribuciones de la FMV no han tenido ninguna actualización, salvo las subidas de IPC, desde el año de su aprobación en el 2004, hace 18 años.

La única modificación que se ha practicado consistió en la aprobación de un Incremento a cuenta hasta la actualización definitiva del Complemento de Puesto de trabajo.

La FMV nunca ha ofrecido determinados incentivos y/o beneficios al margen del contenido en el Convenio Colectivo.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de la FMV, no aplicándose diferencias salariales entre hombre y mujer en la Fundación en su conjunto. No obstante, sí se observan brechas superiores al 25% en los grupos 2 -A11-, 4 -B9-, y 5 -C5-. Igualmente se observa brecha superior al 25% en los complementos salariales, por lo que como oportunidad de mejora se deberá analizar a qué se deben esas diferencias. Para lo cual se propone, que es necesario realizar una estandarización de la exportación de datos con la desagregación necesaria para poder tener en cuenta las cuantías relacionadas con las incapacidades temporales de forma independiente del resto de los días de trabajo y aplicar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque

de género que ayudará a reorganizar el organigrama de la entidad y a interpretar las posibles diferencias retributivas.

En el convenio colectivo regula los siguientes aspectos que hacen referencia al horario laboral:

- Los horarios de trabajo son los establecidos para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, pudiéndose fijar un horario especial cuando los servicios, centros o dependencias, por sus peculiaridades organizativas, demanden otro diferente.

- Cuando la organización del trabajo lo permita se puede aplicar a los trabajadores/as un sistema de flexibilidad horaria que establezca un período de presencia efectiva y otro período de flexibilidad y que permita la mejora en la prestación del servicio en las distintas unidades y se

En relación con los permisos y excedencias por conciliación (nacimientos, lactancia, cuidado menor o cuidado familiares), en el año 2020, en la FMV cinco mujeres tenían concedida reducción de jornada por cuidado de hijos, una persona con nivel de estudios universitarios y el resto con formación profesional. Ocupan puestos de técnica de grado medio, técnicas de atención sociosanitaria (2), técnica de laboratorio, y una administrativa. Están incluidas en los grupos de edad más jóvenes, pertenecientes 2 al grupo de edad de 30 a 39 años (2 mujeres) y de 40 a 49 años (3 mujeres).

Por otro lado 3 mujeres solicitaron la excedencia, son personal con más de 10 años de antigüedad, una con niveles de estudios universitarios y las otras 2 formación profesional, sin cónyuge a cargo, pero 2 con hijos a cargo y de edades entre 40 y 59 años. Se desconoce el motivo de la excedencia.

En este mismo año se han producido permisos por otras causas (consultas médicas, permisos por asuntos propios, permisos por fallecimientos u hospitalización de familiares), pero debido a que no existía una herramienta que recogiera esta información no se han podido extraer estos datos. Desde noviembre del 2020 se viene registrando desde el programa ACTAIS de gestión de personal los permisos con lo cual en el futuro se podrá obtener esta información con facilidad y realizar su análisis según sexo, unidad, antigüedad y puesto de trabajo.

Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

2018	
Sexo	Ausencias (días)
Mujer	2
Mujer	1
Hombre	1
Hombre	1

Distribución del número de ausencias por sexo

En los últimos 4 años se han producido ausencias no justificadas sólo en el año 2018 concernientes a 6 mujeres y 2 hombres.

En el VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. de 10 de noviembre de 2004-número 217), en sus artículos 42, 44 y 47 entre otros se establece la posibilidad de teletrabajo siempre que las funciones y las tareas lo permitan. Ha sido muy habitual que, durante el periodo de pandemia, el personal, de todas las categorías profesionales, haya podido trabajar desde su domicilio, con unos resultados satisfactorios.

En los últimos 3 años únicamente se ha producido una modificación sustancial de un puesto de trabajo pasando una persona de la plantilla del Colegio Parayas al Servicio tutelar.

3.3.3.7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal están sujetas al VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. de 10 de noviembre de 2004-número 217), en sus artículos 42, 44 y 47 entre otros. Estas medidas son muy valoradas por el personal, y la flexibilidad laboral aplicada desde 2021 ha facilitado el deseo del personal al respecto.

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las medidas que han sido establecidas en los últimos años:

- Se ha establecido un horario flexible de prestación de la jornada laboral que se inicia a las 7 horas y finaliza a las 21 horas, estableciéndose de forma genérica la asistencia al puesto de trabajo de las 9 a las 14 horas. Esta medida ha facilitado en todos los casos que el personal con descendientes, principalmente, puedan atender debidamente las necesidades de los mismos.
- Posibilidad de teletrabajo siempre que las funciones y las tareas lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecen de forma individual con el trabajador o la trabajadora que previamente lo solicite. Ha sido muy habitual que, durante el periodo de pandemia, el personal, de todas las categorías profesionales, haya podido trabajar desde su domicilio, con unos resultados satisfactorios. Sería de enorme necesidad que se realizase un Protocolo que gestione el teletrabajo.
- La instalación del programa informático Microsoft 365 TEAMS ha facilitado las reuniones y contactos entre los distintos trabajadores/ras de la misma Unidad, como en el caso del Servicio Tutelar, así como con el personal de los Servicios Generales que tienen instalado este sistema, facilitando las reuniones sin tener que realizar desplazamientos a salas habilitadas para estos fines.

3.3.3.8.- Infrarrepresentación femenina.

No se observa en la FMV infrarrepresentación femenina, máxime cuando es una empresa feminizada al ocupar el 80% aproximadamente de los puestos de trabajo, como se determinó al analizar la clasificación profesional. Sin embargo, en los últimos 4 años los niveles más altos de responsabilidad han sido ocupados por hombres al 100%. Las mujeres ocupan niveles intermedios al 100%. Predominan las mujeres en la distribución del resto de los trabadores/as, los hombres suponen entre un 17 y un 20% de los mismos.

3.3.3.9.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El inicio de los trámites de la creación de un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA, dio como resultado que con fecha 27 de noviembre de 2018 se firmara el citado documento y desde ese momento tuvo la FMV un mecanismo para sancionar aquellas circunstancias que provocan agresión en el personal de la FMV, especialmente en el ámbito de la mujer. No ha habido ningún solo caso en estos cuatro años anteriores.

A raíz del informe diagnóstico se inicia la elaboración de un protocolo específico frente al acoso sexual y el acoso por razones de sexo que cumpla con los criterios mínimos establecidos por el R.D. 901/2020.

La FMV nunca puede bajar la guardia en este aspecto y deberá difundir entre su personal con carácter de habitualidad y siempre a disposición de los y las trabajadoras, el contenido del Protocolo, y realizar una revisión del mismo que facilite la labor de denuncia y de anonimato. A raíz del diagnóstico se inicia la elaboración de un

Como oportunidad de mejora será necesario la revisión del mismo para ver si cumple los criterios establecidos para un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razones de sexo y difundir el documento resultante. Se podría apoyar este protocolo con formación específica sobre acoso, para posteriormente potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención y Atención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.

3.3.3.10.- Comunicación y lenguaje.

La FMV en sus comunicaciones externas aporta una imagen de igualdad a través de su página web y con la realización de campañas en las que muestra su compromiso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como las específicas de prevención de la violencia de género, de cáncer de mama y salud y mujer. Siempre se debe mantener la necesidad del uso de lenguaje neutro e inclusivo en toda la documentación. En relación con Igualdad, se creó en la página web de la FMV dentro del apartado Información institucional un espacio de Igualdad en el que se colgó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades -I PIO- y el Decálogo de Igualdad y se comunicó a todo el personal de su existencia.

Como oportunidad de mejora, se recomienda revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación, la elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa

3.3.3.11.- Riesgos laborales y salud laboral.

Como medida preventiva desde la FMV se garantiza que el personal conozca los riesgos que el desempeño de su trabajo implica y que puede suponer un riesgo para su salud. De este modo se identifican claramente todos los puestos, como las actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras en periodos de embarazo.

Está constituido un Comité de Salud y Seguridad en el trabajo que trabaja en el ámbito de los riesgos laborales. Así mismo, la FMV tiene contratado los servicios de la empresa Corporación MPE Servicio de Prevención S.L. para el asesoramiento en la materia.

Como oportunidad de mejora se propone formar con perspectiva de género a las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales -PRL-.

3.3.3.12.- Violencia de género.

La FMV cuenta con un protocolo de prevención y denuncias de la violencia de género en el seno de la organización.

Participa activamente en las campañas de violencia hacia la mujer en cualquiera de sus modalidades, dando transcendencia de las celebraciones de un mundo sin violencia de género en cada convocatoria.

3.4.- AUDITORÍA SALARIAL.

3.4.1.- Introducción.

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría sirve para obtener la información necesaria para poder demostrar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

3.4.2.- Diagnóstico.

Para realizar una Auditoría Salarial en la FMV, han sido necesario analizar los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempleo.
- Tipos de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Situación personal.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.

- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

El informe de diagnóstico de la FMV, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

Durante el año 2020 han estado activos un total de 262 contratos. En relación 106 puestos de trabajo que constituyen la Fundación (según la RPT), están ocupados 96. Por lo tanto, constituyen la plantilla de la FMV 96 personas, 78 mujeres y 18 hombres. En el 2020, 9 personas de la plantilla han estabilizado su plaza, pasando su contrato a ser indefinido y en consecuencia presentan 2 contratos para el mismo puesto de trabajo, se trata de 8 mujeres y 1 hombre; además una persona de la plantilla ha cambiado de unidad por modificación sustancial del puesto de trabajo y aparece contabilizada en cada de ellas. El resto de las personas están cubriendo sustituciones, bajas o jubilaciones parciales (un total de 45 personas 36 mujeres y 9 hombres por unidades) y están relacionadas con los 156 contratos adicionales. En total suponen 5 personas más que en el año 2016 pero se mantiene la misma proporción de mujeres y hombres, 80% y 20%, respectivamente.

El artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores exige a todas las empresas la tenencia de un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los Altos Cargos, que tiene por objeto la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Para el análisis de las retribuciones de la FMV, se ha utilizado la herramienta colgada en la página web del Ministerio de Igualdad y que incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Del análisis pormenorizado de la situación retributiva en la FMV se puede afirmar que en el cómputo total no se observan diferencias en el promedio de las retribuciones efectivas totales entre mujeres y hombres.

Por conceptos se observan diferencias con mayor retribución los hombres en los Complementos salariales (29%) e indemnización (72%) y las mujeres en los conceptos Antigüedad (-81%) y dietas y locomoción (-725%). Tampoco en el **promedio de las retribuciones totales** en cada uno de los grupos profesionales salvo en los grupos: 1 -Alta dirección- en el que no hay ninguna mujer y 2 -A11- con retribuciones de mayor cuantía en los hombres, superando las retribuciones de

las mujeres en todos los conceptos analizados en cada uno de estos dos grupos. El promedio de retribuciones efectiva totales es mayor en las mujeres en los grupos: **4 -B9-** (-158%) y **5 -C5-** (-77%), superando los promedios de los hombres en cada uno de los conceptos analizados.

Sin embargo, comparando las medianas de las retribuciones efectivas entre mujeres y hombres, se observa que la mediana de las retribuciones efectivas totales es más alta en las mujeres (-57%), principalmente debido a diferencias en los complementos salariales efectivos (-38%). Así, en la mediana de las retribuciones entre mujeres y hombres en los grupos profesionales siguientes: **grupo 1 -Alta dirección-** (100%) en el que no hay ninguna mujer, **grupo 2 -A11-** (79%) y en el grupo **6 -D3-** (72%) con medianas más elevadas en los hombres, y superando las medianas de las retribuciones de las mujeres en todos los conceptos analizados en cada uno de estos tres grupos. Y la mediana de retribuciones efectiva totales son mayores en las mujeres en los grupos **4 -B9-** (-158%) superando el valor de los hombres en cada uno de los conceptos analizados y el grupo **5 -C5-** (-77%) superando el valor de los hombres en el concepto de salario base.

Dada la disparidad de contratos, si se analizan únicamente las personas de plantilla con contrato indefinido o determinado de duración completa (86 personas) y solamente aquellas categorías con al menos un hombre y una mujer. En cuanto a las retribuciones anuales las mayores diferencias se observa en el nivel C5 con menos de 1 año de antigüedad (27,6% más los hombres que las mujeres) y en el nivel D3 con 6 a 10 años de antigüedad (16,6%); las diferencias se deben, principalmente, a las observadas en las cantidades relacionadas con los complementos salariales (45,7% y 26,6% respectivamente) aunque también a diferencias en el salario base (15,5% y 19,9%, respectivamente) pero no se descarta en este análisis que las diferencias se puedan deber a diferencias en el total de días trabajados en 2020. Entre los hombres y mujeres del nivel B9 con más de 10 años de antigüedad se observa una diferencia de un 15,1% más los hombres y están relacionadas principalmente a las cuantías por complementos NO salariales (45,4%). Analizando por categoría laboral e hijos, así como entre los que no tienen hijos del nivel B9 se mantiene una diferencia (15,8% más en los hombres) relacionada principalmente tanto con los complementos no salariales (66,3% más los hombres que puede ser debida a diferencias en las incapacidades temporales) como en los no salariales (32,6%). Sin embargo, entre el personal del nivel B9 con hijos las diferencias (13,8%) se deben a las cuantías por complementos salariales (31,3% más) y salario base (19,5%) que pueden estar relacionadas con el tiempo trabajado en el año. Para poder analizar las causas de las diferencias encontradas sería necesario tener en cuenta los periodos de incapacidad temporal de cada una de las personas de la plantilla.

El promedio de retribuciones por hora trabajada es de 14,4 euros/h en las mujeres y de 17,4 euros/h en los hombres. En análisis por categorías laborales la mayor diferencia se observa en el nivel

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Compla mento sal	Antigüed ad	Tot COMPL S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	C.No Sal IT	Indemn.	Dietas+L oc	H extras festiv	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			17%	29%	-81%	22%	19%	-22%	72%	-725%		-73%	14%
Hombre	27	54	7.423	4.653	318	4.971	12.394	656	44	7	0	707	13.100
Mujer	112	207	6.132	3.296	576	3.872	10.003	800	12	54	356	1.223	11.226

Retribuciones efectivas. Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comple mento sal	Antigued ad	Tot COMPLS ALEf	TOTAL SALARIO Ef	C.No Sal IT	Indemn.	Dietas+L oc	H extras festiv	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%		100%	100%
Hombre	3	3	30.879	25.455	554	26.009	56.888	324	0	80	0	405	57.293
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			53%	55%	63%	55%	54%	91%				91%	62%
Hombre	1	1	19.419	27.512	1.164	28.676	48.095	13.302	0	0	0	13.302	61.397
Mujer	3	8	9.139	12.340	434	12.774	21.913	1.210	53	0	0	1.263	23.175
GRUPO 03			-2%	14%	8%	-13%	4%	-15%				-58%	3%
Hombre	5	6	16.351	8.503	1.213	9.716	26.067	93	0	0	0	93	26.160
Mujer	10	12	16.668	7.316	1.116	8.432	25.100	108	22	18	0	148	25.248
GRUPO 04			-141%	-71%	-195%	-81%	-120%	-97%	-118%	100%		-490%	-158%
Hombre	7	15	5.098	2.479	212	2.691	7.789	870	13	8	0	891	8.679
Mujer	17	21	12.268	4.236	626	4.862	17.130	1.717	28	0	3.514	5.258	22.388
GRUPO 05			-60%	-56%	-2167%	-88%	-70%	-157%	16%			-191%	-77%
Hombre	4	19	2.923	1.741	27	1.767	4.690	272	14	0	0	286	4.976
Mujer	39	83	4.670	2.714	601	3.315	7.985	699	12	120	0	831	8.816
GRUPO 06			31%	22%	-27%	16%	26%	-1134%	98%			-183%	19%
Hombre	6	9	5.430	2.488	338	2.825	8.255	61	212	0	0	273	8.528
Mujer	31	71	3.728	1.951	430	2.381	6.108	756	4	14	0	774	6.882
GRUPO 07			27%	3%	-98%	-6%	17%	69%				69%	23%
Hombre	1	1	9.783	3.700	367	4.068	13.851	1.829	0	0	0	1.829	15.680
Mujer	12	12	7.185	3.585	729	4.314	11.499	568	0	2	0	571	12.069

Retribuciones efectivas por grupos profesionales. Promedios

3.4.3.- Plan de actuación.

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de actuación que busque corregir esas desigualdades retributivas detectadas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

En concreto, en el área de clasificación profesional el objetivo debe ser alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la FMV, especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad (hay que advertir que los datos son de 2020 y que, a la fecha de la presentación de este Plan, los puestos masculinos en los puestos intermedios y altos han sido superados por los femeninos).

Se debe regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complemento salariales.

Se debe continuar en materia de acceso al empleo garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional dentro del ámbito de la FMV, hasta que se consiga que sean ordinarios y frecuentes en el funcionamiento de la entidad.

Se debe aplicar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque de género que ayudará a reorganizar el organigrama de la entidad y, así mismo, se debe estandarizar la recogida de la información con un grado de desagregación más detallado (teniendo en cuenta las incapacidades temporales de forma independiente) para poder interpretar posibles diferencias retributivas.

Una vez realizado la Valoración de los puestos de trabajo, se realizará anualmente un seguimiento de las brechas superiores al 25% en complementos salariales y extrasalariales a través de un informe que será entregada a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Por último, en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, el objetivo debe ser el de conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su

desarrollo profesional con el personal y familiar, y reducir el impacto del cuidado de menores o personas dependientes o con discapacidad, en la promoción profesional de los y las trabajadoras.

Serán encargados de su aplicación y desarrollo tanto el Patronato de la FMV como la Gerencia de esta.

3.5.- ENCUESTAS DEL EQUIPO HUMANO

La población objeto de estudio (N) es de 89 personas (70 mujeres y 19 hombres), que corresponde al personal contratado en el momento de la realización de la encuesta (diciembre 2021).

Para el análisis diagnóstico se han pasado tres tipos de cuestionarios de opinión dirigidos a gerencia, representantes de unidades y personal en general, aunque en los resultados detallados no se diferencian los tres modelos utilizados. Con esta herramienta lo que se consigue es la agrupación de respuestas de carácter subjetivo y analizar tendencias de situación y opinión.

El plazo para responder a las encuestas ha estado abierto desde el 20 de diciembre de 2021 al 10 de enero de 2022 y han participado un total de 43 personas de la plantilla (48%).

La media de edad de las personas que han respondido el cuestionario es de 47 años, y han participado más las mujeres (49%) que los hombres (37%). Un 32% de los participantes tienen menores de 12 años a su cargo, un 7% tienen personas mayores dependientes, y un 5% familiares con discapacidad.

Por motivos de confidencialidad, se va a tratar la información obtenida de manera global para evitar identificar posibles respuestas o conclusiones en el informe.

En la FMV no se ofrece algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales como: personas con discapacidad, jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género, pero sí se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso sexual o por razón de género o la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, aunque, hasta el momento no se ha realizado ningún estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto laboral como sexual.

3.5.1.- Área de conciliación y corresponsabilidad.

Es un asunto de enorme importancia para casi todos los trabajadores/ras de la FMV. Es imprescindible que se realice un **Protocolo que regule el teletrabajo en la FMV**, así mismo resulta necesario el análisis de cohabitación familiar y laboral para los trabajadores/as.

Necesidad de analizar y actualizar los **permisos y licencia en la FMV** actualizando los existentes a la realidad social.

3.5.2.- Área de retribuciones y promoción.

Es muy clara la opinión de que **no existe una promoción profesional** dentro del ámbito de la FMV, al no convocarse plazas entre el personal para ser cubiertas por concursos de traslados o promoción interna. De ese modo los trabajadores/ras entienden que se reduce en gran medida la posibilidad de ascensos dentro de la Fundación, aunque entienden que las posibilidades de **acceso** en el proceso de selección a través del turno libre se realizan con criterios de igual, mérito y capacidad en todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Otro de los puntos esenciales, que también trae causa de la **antigüedad del Convenio**

Colectivo, consiste en la falta de actualización de los salarios al personal que ha provocado una manifiesta **pérdida de capacidad económica en el personal de la FMV** a diferencia de los salarios existente en otras instituciones dependientes del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y debiéndose actualizar también los salarios y dedicaciones a las funciones que se prestan.

3.5.3.- Área de salud laboral.

En la FMV se desarrolla un documento de Responsabilidad Social Corporativa y se desarrollan procesos de calidad tanto internos (formación, comunicación interna, memorias de actividades) como externos (auditorías, adecuación de acciones a objetivos) y los que han dado lugar en el Banco de sangre a certificaciones de calidad ISO, acreditación internacional JACIE y por la Agencia Española del Medicamento norma GMP/BPF.

En la prevención de la salud laboral está integrada la igualdad de entre hombres y mujeres y está suficientemente protegida la salud de trabajadoras embarazadas y/o en el periodo de lactancia.

3.5.4.- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Establecer nuevos canales de comunicación para los trabajadores/as de la FMV en materia de negociaciones de las condiciones de trabajo del personal.

4. PLAN DE IGUALDAD.

4.1 Objetivos generales.

Los objetivos del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres en la FMV, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios futuros.

Como objetivos generales podemos describir los siguientes:

- Promover la igualdad entre hombres y mujeres dentro del personal de la FMV.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la entidad.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa, indirecta o por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante la comunicación y la formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación en la vida profesional, personal y familiar en todo el personal de la FMV.
- Incidir en la formación y sensibilización en materia de género, velando por asegurar de la perspectiva de género en las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas

Todas estas medidas se han estructurado en los siguientes objetivos específicos.

4.2 Objetivos específicos.

Cada área que se va a describir, se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos y que se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas de evaluación, así como los medios y recurso para su puesta en marcha. Estos son los siguientes:

- 1).- Área de procesos de selección y contratación.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- 2).- Área de Clasificación profesional.
 - Potenciar la representación de la mujer tanto en el ámbito interno como externo de la empresa.
 - Valorar los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- 3).- Área de formación continua.
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Asegurar el acceso de la totalidad de la plantilla a formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4).- Área de Promoción y desarrollo en la carrera profesional.
 - Provocar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentren subrepresentadas.
- 5).- Área de condiciones de trabajo. Auditoría salarial. Retribución.
 - Que la FMV mantenga un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de

- objetividad, equidad y no discriminación.
- Fomentar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentren subrepresentadas.
- 6).- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Conseguir que los trabajadores/as de la FMV presten servicio de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
 - Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de todos los trabajadores/as, con especial relevancia en la mujer.
- 7).- Área de Infrarrepresentación femenina.
- Facilitar el acceso y la promoción de las mujeres a categorías donde se encuentra subrepresentadas.
- 8).- Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 9).- Área de comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.
- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista.
 - Informar al personal de la FMV del II Plan de Igualdad.
- 10).- Área de Salud Laboral.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.
- 11).- Área de Violencia de Género.
- Prevenir comportamientos de violencia de género.

4.3 Medidas y acciones.

Las fichas de medidas del Plan figuran al final de este documento.

5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Igualdad de la FMV será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan.

La Comisión de Igualdad del plan de igualdad estará compuesta por :

En representación de la dirección de la entidad:

- M^a Dolores Prieto Salceda³
- Miguel Á. Campo Ruiz

En representación del Comité de Empresa:

³ Debido a la cercana fecha de jubilación de M^a Dolores Prieto Salceda será necesario nombrar a una persona para mantener la composición de la Comisión equilibrada.

- Sandra Gutiérrez Saiz (CCOO)
- Iván Saavedra Cepeda (CCOO)

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la FMV a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por lo tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en el 2026, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del II Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que la mediación se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil).
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución.
- Nº de mesas y foros de coordinación creados y actuaciones realizadas por los mismos.
- % de presupuesto invertido por área de actuación.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el siguiente III Plan de Igualdad de la FMV.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

GESTIÓN

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la FMV existe una Comisión de Igualdad, creada desde el 26 de julio de 2017, formado por representantes de la empresa y del personal que trabajan en la misma, cuyas funciones se definieron en el acto de constitución, y se aprobó que el Comité de Igualdad de la FMV, será responsable del impulso e implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades.

La gestión del II Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada en la FMV.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este I Plan de Igualdad.
 - o Identificando ámbitos prioritarios de actuación
 - o Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad
 - o Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del I Plan de Igualdad.
 - o Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres en la FMV y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Ser informada de los procesos selectivos, así como de la composición de los procesos de selección.

- Colaborar con la gerencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Velar por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y/o acciones formativas

En caso de discrepancias en la interpretación del Plan de igualdad, la misma deberá reflejarse en un acta de forma motivada.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la FMV está constituida por representantes de la entidad y del personal. La toma de decisiones se hará por consenso.

FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

INFORMACIÓN NECESARIA PARA QUE LA COMISIÓN PUEDA REALIZAR SU TAREA

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad, como sigue:

- Distribución del personal por sexo.
- Contratos temporales.
- Reducciones de jornada.
- Permisos de maternidad y de paternidad.
- Distribución personal por antigüedad.
- Distribución personal por tipo de contrato.
- Distribución por niveles de categoría profesional.

MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de Igualdad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mark

Luigi / Luigi

6. ÁREAS, OBJETIVOS y MEDIDAS

En relación con las medidas adoptadas dentro de cada una de las área de actuación reflejadas a continuación, se establece respecto a las medidas a aborda dentro de cada una de ellas la prelación de la mismas según el orden numérico en el que se recogen.

ÁREA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

1.2.- MEDIDAS:

- 1.2.1.- Actualizar la revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
- 1.2.2.- Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- 1.2.3.- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
- 1.2.4.- Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustadas a las características del puesto, exigencias y condiciones.
- 1.2.5.- Informe anual a la comisión de Igualdad y seguimiento de los procesos de selección anuales por edad, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- 1.2.6.- Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades para las personas responsables dentro de la FMV de los procesos de selección.

1.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV.

1.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

“1.2.1.- Actualizar la revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
Medios y recursos: El departamento de Personal, con el apoyo del Asesor Jurídico, antes de que la Gerencia remita las bases de los procesos de selección al Patronato de la FMV para su aprobación.

1.2.2.- Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Medios y recursos: La Gerencia, junto al departamento de Persona, con el Visto Bueno del Asesor jurídico.

1.2.3.- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.

Medios y recursos: Asesoría Jurídica y departamento de personal que es el encargado de hacer las bases, siendo la Gerencia quien eleve a aprobación dichos procedimiento por el Patronato de la FMV.

1.2.4.- Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustadas a las

características del puesto, exigencias y condiciones.

Medios y recursos: Ejecución y publicación de la Oferta Pública de la FMV, aprobado por Fundación y Representantes Sindicales, que se realizará en la web de la FMV por el departamento Informático de la FMV.

1.2.5.- *Informe anual de la comisión de Igualdad y seguimiento de los procesos de selección anuales por edad, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puesto de trabajo y circunstancias personales y familiares.*

Medios y recursos: La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la FMV junto con el Departamento de Personal de la FMV que aportará los datos anualmente.

1.2.6.- *Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades para las personas responsables dentro de la FMV de los procesos de selección."*

Medios y recursos: La Comisión de Formación de la FMV, formada por representantes de la Gerencia y del Comité de Empresa, se encarga de organizar aquellos cursos necesarios para el personal de la FMV, debiendo tener entre sus objetivos los cursos en materia de Igualdad.

La financiación de estas medidas se hará a cargo del presupuesto anual de la FMV.

1.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan.

1.6.- **EVALUACIÓN:** Anualmente se elaborarán estadísticas de contrataciones de mujeres y hombres.

1.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Analizar en hombres y mujeres el número de candidaturas y número de procesos de selección e indicador del resultante por categorías profesionales. Informe realizado y entregado. Nº de hombres y mujeres que realizan la formación.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- A).- Potenciar la representación de la mujer tanto en el ámbito interno como externo de la empresa.
- B).- Valorar los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

2.2.A.- MEDIDAS:

- A).- Potenciar la representación de la mujer tanto en el ámbito interno como externo de la empresa.
 - 2.2.A.1.- Análisis periódico de la representación de la FMV en organismos externos.
 - 2.2.A.2.- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representados.
 - 2.2.A.3.- Impulso de la promoción interna a la plantilla antes de cubrir con convocatorias externas.

2.2.A.4.- Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la FMV.

B).- Valorar los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

2.2.B.1.- Se denominarán las categorías profesionales en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, la forma femenina.

2.2.B.2.- En caso de crear una nueva categoría profesional, en la descripción de sus funciones, su adscripción y los requisitos de acceso se garantizará que no se introduzca ninguna discriminación por razón de sexo.

2.2.B.3.- Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y señalar para cada uno de ellos las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros aspectos para determinar cuándo dos puestos de trabajo, a pesar de no ser idénticos, por sus contenidos merecen la misma valoración (Sistema de valoración del puesto de trabajo con perspectiva de género).

2.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Patronato y Gerencia de la FMV.

2.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

A).- *Potenciar la representación de la mujer tanto en el ámbito interno como externo de la empresa.*

2.2.A.1.- *Análisis periódico de la representación de la FMV en organismos externos.*

Medios y recursos: La Gerencia para el caso de representación externa será la encargada de la elección de los representantes más acorde a la perspectiva de género.

2.2.A.2.- *Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representados.*

Medios y recursos: La gerencia de la FMV en unión al departamento de Personal que realiza las Bases de las convocatorias con el asesoramiento del departamento jurídico de la FMV.

2.2.A.3.- *Impulso de la promoción interna a la plantilla antes de cubrir con convocatorias externas.*

Medios y recursos: Convocatoria del Plan de Empleo anual a instancia de la Gerencia de la FMV y acuerdo con la representación Sindical para la determinación de los puestos a convocar.

2.2.A.4.- *Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la FMV.*

Medios y recursos: Patronato de la FMV que es el competente en dicha materia, a propuesta de la Gerencia.

B).- Valorar los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

2.2.B.1.- Se denominarán las categorías profesionales en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, la forma femenina.

Medios y recursos: Lo realizará la Gerencia junto con el departamento de Personal y el asesor jurídico.

2.2.B.2.- *En caso de crear una nueva categoría profesional, en la descripción de sus funciones, su adscripción y los requisitos de acceso se garantizará que no se introduzca ninguna discriminación por razón de sexo.*

Medios y recursos: Las plazas de nueva creación necesitan la modificación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo por parte del Patronato de la FMV cuya ejecución recae en la Gerencia y su publicación por el Departamento Informático, previa negociación con el Comité de Empresa.

2.2.B.3.- *Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y señalar para cada uno de ellos las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros aspectos para determinar cuándo dos puestos de trabajo, a pesar de no ser idénticos, por sus contenidos merecen la misma valoración (Sistema de valoración del puesto de trabajo con perspectiva de género).*

Medios y recursos: Departamento de Personal y Gerencia, con el Asesoramiento del Jurídico.

2.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan.

2.6.- **EVALUACIÓN:** Anualmente se elaborarán estadísticas de las nuevas contrataciones realizadas.

2.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Número de contrataciones realizadas y proporción de hombres y mujeres y su evolución representativa.

ÁREA 3: FORMACIÓN CONTINUA

3.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

3.2.- MEDIDAS:

- 3.2.1.- Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación de la FMV.
- 3.2.2.- Participación en una Conferencia Sectorial sobre mujeres y *discapacidad*.
- 3.2.3.- Fomento de la participación del personal de la FMV en las actividades formativas tanto propias como externas.
- 3.2.4.- Realización de un curso de formación para toda la plantilla de 20 horas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el siguiente contenido: conceptos básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, derechos de las víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista

3.3.- **ÓRGANO ENCARGADO:** Gerencia de la FMV.

3.4.- **PRESUPUESTO-MEDIOS:**

3.2.1.- *Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación de la FMV.*

Medios y recursos: La Comisión de Formación de la FMV con el apoyo del departamento de Persona y asesoría jurídica.

3.2.2.- *Organización o participación en una Conferencia Sectorial sobre mujeres y*

discapacidad.

Medios y recursos: La Gerencia determinará la representación de la FMV y en caso de organización se unirá el departamento Económico e Informático para su difusión.

3.2.3.- Fomento de la participación del personal de la FMV en las actividades formativas tanto propias como externas.

Medios y recursos: Gerencia con los responsables de Unidades de Gestión de la FMV quien difundirán las convocatorias.

3.2.4.- Realización de un curso de formación para toda la plantilla de 20 horas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el siguiente contenido: conceptos básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, derechos de las víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista.

Medios y recursos: Gerencia con el departamento de personal y Gestión Económica para la financiación del personal encargado de prestar el curso. El Comité de Formación de la FMV aprobará y velará por la ejecución del curso.

3.5.- PLAZO DE APLICACIÓN: Durante toda la vigencia del Plan. Algunas medidas tienen carácter anual.

3.6.- EVALUACIÓN: Anualmente se elaborarán estadísticas de las acciones formativas.

3.7.- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Número de acciones formativas, proporción de mujeres que asisten, número total de participantes.

ÁREA 4: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

4.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Provocar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentren subrepresentadas.

4.2.- MEDIDAS:

4.2.1.- Lograr la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

4.2.2.- Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencias de mujeres o de hombres.

4.2.3.- Motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

4.2.4.- Publicitar adecuadamente, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

4.2.5.- Informe anual a la comisión de Igualdad y seguimiento de las promociones realizadas anualmente especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionados, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción,

indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad

4.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV y RR.HH.

4.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

4.2.1.- *Lograr la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.*

Medios y recursos: El Patronato ya que es quien aprueba las bases de la convocatoria, la Gerencia al ser el órgano competente para la ejecución, Departamento de Personal para el control de las pruebas y con la participación de la Asesoría Jurídica de la FMV.

4.2.2.- *Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencias de mujeres o de hombres.*

Medios y recursos: Por acuerdo de la Gerencia previa negociación con el Comité de Empresa para seleccionar el personal más adecuado para ser miembro del tribunal de selección o de promoción, manteniendo los niveles exigidos por sexo.

4.2.3.- *Motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.*

Medios y recursos: La Gerencia junto con el Departamento de Personal, con la participación de los responsables de Unidades de la FMV, y difundidos por el departamento informático.

4.2.4.- *Publicitar adecuadamente, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.*

Medios y recursos: Previa negociación entre Gerencia y Comité de Empresa, se determinarán los puestos a ofertar, participando tanto del Departamento de Personal como el informático para su difusión a todo el personal.

4.2.5.- *Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento de las promociones realizadas anualmente especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y los puestos a los que se promocionan, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicación si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.*

Medios y recursos: El Departamento de Personal y la Sección de Nóminas serán los encargados del Informe anual, con la participación del departamento jurídico.

4.5.- PLAZO DE APLICACIÓN: Durante toda la vigencia del Plan.

4.6.- EVALUACIÓN: Anualmente se elaborarán estadísticas donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.

4.7.- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Aumento, respecto a años anteriores, de la promoción de la mujer en las categorías subrepresentadas. Número de procesos de promoción, número y porcentaje

desagregado por sexos, número de las candidaturas presentadas. Informe realizado y entregado.

ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL. RETRIBUCIÓN

5.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Que la FMV mantenga un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Fomentar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentren subrepresentados.

5.2.- MEDIDAS:

- 5.2.1.- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- 5.2.2.- Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de los pluses y los distintos complementos salariales.
- 5.2.3.- Realización de Registro retributivo anual según herramienta del Ministerio, actualizado a los otros centros de la Administración Pública de Cantabria.

5.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV y RR.HH.

5.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

5.2.1.- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

Medios y recursos: Acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa, con la participación del Departamento de Personal y Asesoría Jurídica, con la imprescindible aprobación de los salarios del personal anualmente por parte del Patronato de la FMV.

5.2.2.- Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de los pluses y los distintos complementos salariales.

Medios y recursos: Acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa, con la participación del Departamento de Personal y Asesoría Jurídica, con la imprescindible aprobación de los salarios del personal anualmente por parte del Patronato de la FMV.

5.2.3.- Realización de un estudio de retribución anualmente, actualizado a los otros centros de la Administración Pública de Cantabria.

Medios y recursos: En el caso de que se contrate el estudio a una entidad externa a la FMV, participará la Gerencia, con Gestión económica para la contratación y el Departamento de Personal.

En caso de que el estudio se realice por el personal de la FMV, el Departamento Jurídico y de Personal serán los encargados de su realización, con la participación de Gestión Económica de la FMV. Para el análisis del registro retributivo se utilizarán los medios de la FMV apoyados por el Bufete Casadeley.

5.5.- PLAZO DE APLICACIÓN: Durante toda la vigencia del Plan.

5.6.- EVALUACIÓN: Anualmente se elaborará una auditoría salarial y el Registro retributivo.

5.7.- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en el Real Decreto 902/2020.

ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conseguir que los trabajadores/as de la FMV presten servicios de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de todos los trabajadores/as, con especial relevancia a la mujer.

6.2.- MEDIDAS:

- 6.2.1.- Posibilidad de teletrabajo en situaciones determinadas, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
- 6.2.2.- Uso de sistemas de video conferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
- 6.2.3.- Elaboración de un Protocolo sobre Teletrabajo.
- 6.2.4.- Informar a los trabajadores/as de la FMV sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.
- 6.2.5.- Informar a los trabajadores/as de los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
- 6.2.6.- Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan del nº de personas por sexo, departamento y puesto de trabajo que solicitan medidas de conciliación incluyendo en el informe las concedidas y las denegadas
- 6.2.7.- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 6.2.8 Permiso no retribuido de hasta 3 meses para cuidado de familiar hasta primer grado con enfermedad grave.

6.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV y el Comité de Empresa.

6.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

6.2.1.- *Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.*

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Aprobada la misma se aprobará un Reglamento de funcionamiento del teletrabajo que deberá ser aprobado por el Patronato de la FMV, describiendo cuales son las circunstancias que permiten teletrabajar.

6.2.2.- *Uso de sistemas de video conferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.*

Medios y recursos: La Gerencia con el Departamento de Contratación y de Gestión Económica, contratarán la ampliación del actual sistema TEAMS para que todos los trabajadores puedan participar de videoconferencias y necesidad de desplazamiento a

las reuniones.

6.2.3.- Elaboración de un Protocolo sobre Teletrabajo.

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Aprobada la misma se aprobará un Reglamento de funcionamiento del teletrabajo que deberá ser aprobado por el Patronato de la FMV, describiendo cuales son las circunstancias que permiten teletrabajar.

6.2.4.- Informar a los trabajadores de la FMV sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.

Medios y recursos: La Gerencia y los representantes el Comité de Empresa, junto a los responsables de Unidades para dar cuanta mayor difusión a las medidas de conciliación vigentes.

6.2.5.- Informar a los trabajadores de los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de Personal, con la participación del Comité de Empresa.

6.2.6.- Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan del nº de personas por sexo, departamento y puesto de trabajo que solicitan medidas de conciliación incluyendo en el informe las concedidas y las denegadas.

Medios y recursos: El Departamento de Personal junto con la Asesoría Jurídica.

6.2.7.- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa, junto a la difusión del acuerdo realizado por el Departamento de Personal y el Informático.

6.2.8.- Permiso no retribuido de hasta 3 meses para cuidado de familia hasta primer grado con enfermedad grave.

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa, junto a la difusión del acuerdo realizado por el Departamento de Personal y el Informático.

6.5.- PLAZO DE APLICACIÓN: Durante toda la vigencia del Plan.

6.6.- EVALUACIÓN: Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregada por sexos.

6.7.- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen uso de las medidas de corresponsabilidad. Informe realizado y entregado.

ÁREA 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar el acceso y la promoción de las mujeres a categorías donde se encuentra subrepresentada.

7.2.- MEDIDAS:

7.2.1.- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que esté menos representadas.

7.2.2.- Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

7.2.3 Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan de igualdad de tabla anual con la plantilla por sexo, puesto de trabajo y departamento.

7.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV.

7.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

7.2.1.- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que esté menos representadas.

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa, junto a la difusión del acuerdo realizado por el Departamento de Personal y el Informático.

7.2.2.- Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

Medios y recursos: Negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa, junto a la difusión del acuerdo realizado por el Departamento de Personal y el Informático.

7.2.3.- Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan de igualdad de tabla anual con la plantilla por sexo, puesto de trabajo y departamento.

Medios y recursos: La Gerencia con el apoyo del Departamento de Personal.

7.5.- PLAZO DE APLICACIÓN: Durante toda la vigencia del Plan.

7.6.- EVALUACIÓN: Anualmente se elaborará una estadística donde aparezcan el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.

7.7.- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de selección y promoción que incluya datos desagregados por sexos. Informe realizado y entregado.

ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

8.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

8.2.- MEDIDAS:

- 
- 8.2.1.- Mantener actualizado el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 8.2.2.- Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.
 - 8.2.3.- Realización de charlas informativas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.
 - 8.2.4.- Comunicación y establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para los trabajadores/as de la FMV.
 - 8.2.5.- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 8.2.6.- Realización de un curso de 20 horas para toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

8.3.- ÓRGANO ENCARGADO: Gerencia de la FMV.

8.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

8.2.1.- Mantener actualizado el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.

Medios y recursos: La Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la FMV será la encargada de la actualización del Protocolo.

8.2.2.- Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.

Medios y recursos: Introducción de esa causa muy grave por acuerdo entre la FMV y el Comité de Empresa.

8.2.3.- Realización de charlas informativas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.

Medios y recursos: la Gerencia a través del departamento de Personal y el informático para su difusión. En caso de la contratación de profesional externo, el departamento de Gestión Económica.

8.2.4.- Comunicación y establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para los trabajadores/as de la FMV.

Medios y recursos: La Gerencia y el Departamento de Personal pondrán a disposición de los trabajadores los mecanismos para el inicio del procedimiento de denuncia, respetando la integridad de él/la denunciante y su difusión entre el personal de la FMV.

8.2.5.- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.

Medios y recursos: El Protocolo de Atención en materia de Acoso Sexual y Acoso por razones de Sexo vigente en la FMV determina los canales de asesoramiento y denuncia a los trabajadores. La difusión la realizará la Gerencia a través del departamento

informático.

8.2.6.- *Realización de un curso de 20 horas para toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razones de sexo.*

Medios y recursos: La Gerencia, el Departamento de Contratación y el de Gestión Económica cuando se contrate personal externo a la Fundación.

8.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan, salvo el apartado 8.2.5 que se desarrollará antes de finalizar el primer año de vida del II Plan de Igualdad.

8.6.- **EVALUACIÓN:** Anual.

8.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse. Número de personas formadas anualmente por sexo.

ÁREA 9: COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

9.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer canales y medios de comunicación que posibilitem el acceso a la información derivada del Plan de Igualdad a todo el personal.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Transmitir una imagen y hacer un uso del lenguaje no sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

9.2.- MEDIDAS:

- 9.2.1.- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación
- 9.2.2.- Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa
- 9.2.3.- Dinamizar periódicamente el espacio de Plan de Igualdad con contenidos de interés en la materia al que tiene acceso el personal.
- 9.2.4.- Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género

9.3.- **ÓRGANO ENCARGADO:** Gerencia de la FMV.

9.4.- PRESUPUESTO-MEDIOS:

9.2.1.- *Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto para uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de personal y el Informático.

9.2.2.- *Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de personal y el Informático.

9.2.3.- *Dinamizar periódicamente el espacio del Plan de Igualdad con contenidos de interés en la materia al que tiene acceso el personal.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de personal y el Informático.

9.2.4.- *Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de personal y el Informático.

9.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan.

9.6.- **EVALUACIÓN:** Anual.

9.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse.

ÁREA 10: SALUD LABORAL

10.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

10.2.- MEDIDAS:

10.2.1.- Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.

10.2.2.- Elaborar un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.

10.2.3.- Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que se pueda, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.

10.2.4.- Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad, etc.) que afecten en mayor medida a las mujeres.

10.3.- **ÓRGANO ENCARGADO:** Gerencia de la FMV.

10.4.- **PRESUPUESTO-MEDIOS:**

10.2.1.- *Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.*

Medios y recursos: La Gerencia a través de la empresa de riesgos laborales contratada para la FMV.

10.2.2.- *Elaborar un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.*

Medios y recursos: La Gerencia a través de la empresa de riesgos laborales contratada para la FMV.

10.2.3.- *Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que se pueda, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.*

Medios y recursos: La Gerencia junto al Departamento de Personal y los responsables de las distintas Unidades de la FMV.

10.2.4.- *Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad, etc.) que afecten en mayor medida a las mujeres.*

Medios y recursos: La Gerencia junto al Departamento de Personal y los responsables de las distintas Unidades de la FMV.

10.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan.

10.6.- **EVALUACIÓN:** Anual.

10.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Campañas realizadas, acciones llevadas a cabo.

ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir comportamientos de violencia de género.

11.2.- MEDIDAS:

11.2.1.- Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la FMV.

11.2.2.- Asesoramiento, acompañamiento permanente y orientación por parte del equipo de RR.HH. de la FMV.

11.2.3.- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a todos los trabajadores/as de la FMV.

11.2.4. Realización y difusión entre la plantilla de un PDF con los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

11.3.- **ÓRGANO ENCARGADO:** Gerencia de la FMV.

11.4.- **PRESUPUESTO-MEDIOS:**

11.2.1.- *Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la FMV.*

Medios y recursos: La Gerencia junto al Comité de Empresa.

11.2.2.- *Asesoramiento, acompañamiento permanente y orientación por parte del equipo de RR.HH. de la FMV.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de Personal y la Asesoría Jurídica de la FMV.

11.2.3.- *Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a todos los trabajadores/as de la FMV.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de Personal y del Informático.

11.2.4.- *Realización y difusión entre la plantilla de un PDF con los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

Medios y recursos: La Gerencia a través del Departamento de Personal y del Informático.

11.5.- **PLAZO DE APLICACIÓN:** Durante toda la vigencia del Plan.

11.6.- **EVALUACIÓN:** Anual.

11.7.- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Anualmente se realizará un informe con las posibles denuncias de violencia de género en el personal de la FMV.

7. MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Existe un coste efectivo del empleo de los medios propios de la fundación en las actuaciones necesarias para la consecución de las medidas indicadas. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en la ejecución de las medidas. Esto conlleva un coste de oportunidad derivado de la reasignación de recursos materiales y humanos, que sin que suponga un coste adicional explícito, conlleva a establecer una prelación en las tareas a desempeñar por el personal de la FMV.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

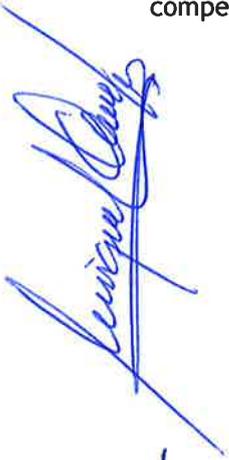
Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el plan y en los sistemas de seguimiento serán negociados en la Comisión Negociadora indicando en las actas los cambios acordados previa justificación de dichos cambios, ya sea porque alguna medida se considere no aplicable por no garantizar los objetivos previstos y porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con

competencias en mediación en el ámbito laboral









[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mrs

Lingling

ANEXO 1.- ÁREAS Y MEDIDAS A ADOPTAR

Se calendariza por trimestre, cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	1.1.- Actualizar la revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.					
	1.2.- Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.					
	1.3.- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.					
	1.4.- Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustadas a las características del puesto, exigencias y condiciones.					

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
AREA 2: CLASIFICACION	2.1.- Análisis periódico de la representación de la FMV en organismos externos.					
	2.2.- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representados.					
	2.3.- Impulso de la promoción interna a la plantilla antes de cubrir con convocatorias externas.					
	2.4.- Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la FMV.					
	2.5.- Se denominarán las categorías profesionales en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, la forma femenina.					
	2.6.- En caso de crear una nueva categoría profesional, en la descripción de sus funciones, su adscripción y los requisitos de acceso se garantizará que no se introduzca ninguna discriminación por razón de sexo.					
	2.7.- Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y señalar para cada uno de ellos las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros aspectos para determinar cuándo dos puestos de trabajo, a pesar de no ser idénticos, por sus contenidos merecen la misma valoración.					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 3: FORMACIÓN CONTINUA	3.1.- Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación de la FMV.					
	3.2.- Participación en una Conferencia Sectorial sobre mujeres y discapacidad.					
	3.3.- Fomento de la participación del personal de la FMV en las actividades formativas propias como externas.					
	3.4.- Realización de un curso de formación para toda la plantilla de 20 horas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 4: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	4.1.- Lograr la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.					
	4.2.- Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencias de mujeres o de hombres.					
	4.3.- Motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.					
	4.4.- Publicitar adecuadamente, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.					
	4.5.- Informe anual a la comisión de Igualdad y seguimiento de las promociones realizadas anualmente especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad					



GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE SANIDAD



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

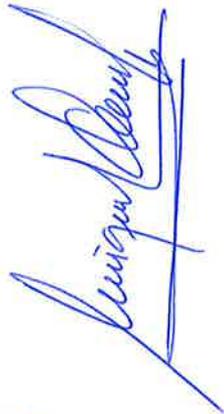
ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
AREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORIA SALARIAL, RETRIBUCIÓN	5.1.- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.					
	5.2.- Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de los pluses y los distintos complementos salariales.					
	5.3.- Realización de Registro retributivo anual según herramienta del Ministerio, actualizado a los otros centros de la Administración Pública de Cantabria					



Nalme

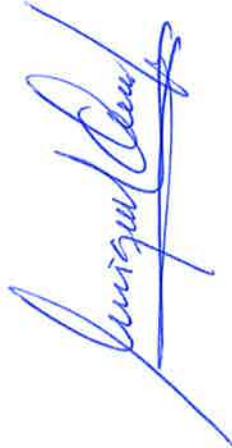
Luzpele

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
AREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1.- Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan					
	6.2.- Uso de sistemas de video conferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales					
	6.3.- Elaboración de un Protocolo sobre Teletrabajo.					
	6.4.- Informar a los trabajadores/as de la FMV sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.					
	6.5.- Informar a los trabajadores/as de los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.					
	6.6.- Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan del nº de personas por sexo, departamento y puesto de trabajo que solicitan medidas de conciliación incluyendo en el informe las concedidas y las denegadas					
	6.7.- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.					
	6.8.- Permiso no retribuido de hasta 3 meses para cuidado de familiar hasta primer grado con enfermedad grave.					




ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 7: INFRA REPRESENTACION FEMENINA	7.1.- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que esté menos representadas.					
	7.2.- Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.					
	7.3.- Informe anual a la comisión de igualdad y seguimiento del plan de igualdad de tabla anual con la plantilla por sexo, puesto de trabajo y departamento					



ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	8.1.- Mantener actualizado el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.					
	8.2.- Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.					
	8.3.- Realización de charlas informativas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.					
	8.4.- Comunicación y establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para los trabajadores/as de la FMV.					
	8.5.- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.					
	8.6.- Realización de un curso de 20 horas para toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
ÁREA 9: COMUNICACIÓN, LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	9.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación					
	9.2 Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa					
	9.3 Dinamizar periódicamente el espacio de Plan de Igualdad con contenidos de interés en la materia al que tiene acceso el personal.					
	9.4. Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género					

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
AREA 10: SALUD LABORAL	10.1.- Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.					
	10.2.- Elaborar un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.					
	10.3.- Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que se pueda, campañas específicas que repercutan en un entorno e trabajo saludable.					
	10.4.- Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad, etc.) que afecten en mayor medida a las mujeres.					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
AREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO.	11.1.- Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la FMV.					
	11.2.-Asesoramiento, acompañamiento permanente y orientación por parte del equipo de RR.HH. de la FMV.					
	11.3.- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a todos los trabajadores/as de la FMV					
	11.4. Realización y difusión entre la plantilla de un pdf con los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género					

ANEXO 2.- EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Del análisis de las distintas áreas recogidas en el I Plan de Igualdad de la FMV, se puede concluir que las medidas han sido desarrolladas en algunos casos totalmente y en otras parcialmente, haciendo hincapié que durante el periodo de pandemia ha sido muy difícil la consecución de ciertos objetivos.

El estudio queda configurado de la siguiente manera:

El compromiso de la FMV con la igualdad de oportunidades es real y efectivo, como no podría ser de otra manera, convirtiendo en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de toda la estrategia.

El 55,6% de las 36 medidas acordadas en el I Plan se han iniciado durante la vigencia de este, a pesar de los enormes problemas por el periodo de pandemia que hemos sufrido durante más de la mitad de vigencia del I Plan. Aun así, aquellas medidas que no se han podido completar, están introducidas en el II Plan que entre en vigor próximamente.

La FMV vive una realidad incuestionable y que demuestra que la igualdad en el trato, el acceso, la promoción, la formación o la inclusión de la mujer, bajo los criterios de igualdad exigidos, se cumple con toda seguridad en un porcentaje superior a la mayoría de las entidades existente en nuestro marco jurídico: la entidad FMV es una entidad mayoritariamente feminizada, con ratios mínimos del 60% y máximos del 100% en las categoría profesionales o grupos profesionales, dando una media de trabajadoras que suponen el 80% de la plantilla frente al 20% de los hombres. De hecho, ha habido situaciones en que la búsqueda de la paridad en la composición de los órganos colegiados ha resultado en algunos casos compleja, salvada por el hecho de que algunos hombres han tenido que participar en varios órganos colegiados dentro del sistema de funcionamiento de la Fundación.

Aun así, somos conscientes de dos aspectos: el primero que en modo alguno debemos bajar la guardia en impulsar la promoción interna al observarse una mayor presencia masculina que femenina en los órganos o cargos intermedios y altos de la estructura de la Fundación durante el tiempo de vigencia del I Plan, aunque también es ciertos que a la fecha de aprobación del presente II Plan se ha equilibrado esa diferencia por las modificaciones que se han dado en la composición y ámbitos de actuación de la Fundación (finalización de los servicios en el CEE Parayas donde había un responsable masculino o el nombramiento de una Gerente en mayo de 2022 en sustitución del anterior Gerente masculino), lo que ha supuesto a día de hoy que exista en la FMV una Gerente, dos Directores masculinos y dos Coordinadoras, invirtiendo el sentido vivido en la organización en los últimos cuatro años; y en segundo lugar, se debiera seguir trabajando en medidas que fomenten la conciliación laboral- familiar.

La flexibilidad horaria instaurada para el personal de la FMV hace casi dos años, ha favorecido mucho la conciliación familiar.

Sería de total interés la elaboración de un protocolo de teletrabajo debiendo ser unos de los compromisos del II Plan de Igualdad, a tenor de lo aprendido por la pandemia generada por la COVID-19.

En materia de formación, sería interesante la formación específica en materia de género de manera continuada trasladando las novedades legislativas que vayan entrando en vigor en materia de igualdad.

En el ámbito del Acoso sexual y por razones de sexo, la FMV debiera de actualizar el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género y apostar por medidas preventivas que eviten el acoso sexual o por razones de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

La estrategia de comunicación pasa porque la imagen y comunicación de la FMV cumpla íntegramente con la igualdad y se utilice el lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y publicaciones, tanto en la página web de la entidad como en cada publicación y estudio elaborado por la FMV.

En conclusión, las medidas implantadas en el I plan de Igualdad de la FMV han sido eficaces y contribuyen a mejorar la igualdad de oportunidades en la Fundación.

Este análisis sirve, junto con el DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, para identificar los objetivos y acciones que se incorporaran al II Plan de Igualdad.

1º).- CULTURA EMPRESARIAL:

En este apartado se ha realizado medidas de acción positiva que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la FMV. En el año 2020, se registró y publicó el I Plan de Igualdad (BOC 186, lunes, 28 de septiembre de 2020).

1.1.- En cuanto a la documentación corporativa de la FMV se adecúa que la redacción de los documentos no tenga sesgo sexistas.

1.2.- Se han tramitado distintas adhesiones a acuerdos del Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad para la promoción de la igualdad, tales como el Chárter Diversidad y la Adhesión a la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Asimismo, la FMV desde el año 2021 es socia del Pacto Mundial de Naciones Unidas en el nivel FIRMANTE, para el desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1.3.- Desde la Gerencia de la FMV, se ha promovido la difusión a través de la Web y de las RRSS de la:

- Conmemoración del Día Internacional de Mujer.
- Día en contra de la Violencia de Género.
- Día internacional de lucha contra el Cáncer de Mama.

1.4.- En aquellos concursos de contratación publicados por la FMV, en el **PLIEGO REGULADOR DE CLÁUSULAS JURÍDICAS PARTICULARES**, se ha introducido un apartado Z en el que se valoran medidas destinadas a promover la igualdad en la empresa:

Z. OTRAS OBSERVACIONES.

CLÁUSULAS SOCIALES

Igualdad de género.

Con relación a la consecución de una efectiva igualdad de género:

La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de conformidad con lo que prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Asimismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

La empresa contratista, en el caso de estar obligada legalmente, deberá presentar el plan de igualdad entre hombres y mujeres negociado con representantes de las personas trabajadoras. En caso de que no presente la documentación correspondiente, será excluida de la licitación.

La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, tiene que adoptar en la ejecución del contrato medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo. Concretamente, la empresa contratista deberá entregar el plan, negociado con representantes de las personas trabajadoras, que detalle las medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato. Estas medidas podrán consistir, como mínimo, en campañas informativas que detallen qué son conductas de acoso sexual o en razón de sexo; acciones formativas y la designación de personas de referencia que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas o por orientación sexual o identidad de género.

La empresa contratista debe garantizar, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que en las actividades derivadas de la ejecución del contrato no se utilizan lenguaje o imágenes sexistas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad:

La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en la propia actividad laboral y en el conjunto de sus actuaciones, de conformidad con lo que prevé el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la legislación vigente en esta materia.

Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI:

La empresa adjudicataria garantizará en la ejecución del contrato el respeto de los derechos de las personas LGTBI -en referencia a los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales- sin discriminación alguna por esta circunstancia de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

Accesibilidad Universal:

La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, y en relación con el objeto del contrato, medidas destinadas a aplicar los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, de conformidad con lo que prevé el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la legislación vigente en esta materia.

1.5.- En cuanto a las contrataciones con empresas proveedoras se ha establecido la siguiente cláusula:

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN (artículo 202 LCSP)

La empresa adjudicataria adoptará durante la ejecución del contrato medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Dichas medidas que afectarán al personal adscrito a la ejecución del contrato estarán adaptadas a sus necesidades concretas de conciliación y podrán consistir en alguna de las siguientes:

- Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y de las pausas o descanso para la comida, café, etc.
- Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: medidas de adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes, de las escuelas, de los comercios, etc. <https://www.msn.com/es-es/feed>
- Teletrabajo: trabajo a distancia sin estar de forma permanente en el puesto de trabajo y haciendo uso de las nuevas tecnologías.
- Información sobre centros del territorio especializados en cuidado de personas dependientes. Constituye una medida sin coste para la organización, pero con un valor importante para el personal al permitir ahorrar tiempo de búsqueda, y permite visibilizar el compromiso de la organización por la conciliación.
- Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de otros centros de atención a personas dependientes.
- Reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la organización laboral.
- Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de éste.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso.

Con el fin de dar cumplimiento a esta condición especial de ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá acreditar al inicio de la ejecución del contrato, la planificación de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del contrato, así como su contenido. Antes de finalizar el contrato la empresa adjudicataria deberá aportar a la persona responsable del contrato un informe detallado sobre las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y destinatarios.

Con relación a este apartado, no se ha conseguido introducir las cláusulas de igualdad valorables en la contratación de empresas proveedoras.

1.6.- Se ha respetado la **paridad de hombres y mujeres en todos los tribunales** de oposición desarrollados hasta el momento (6 tribunales).

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en los 5 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV en esta área.

2º).- ACCESO AL EMPLEO.

2.1.- La FMV ha contemplado la estratégica incorporación en el temario de las oposiciones de sus 11 diferentes categorías profesionales convocadas (Boletín Oficial de Cantabria - BOC extraordinario nº 111 del viernes, 27 de noviembre de 2020) el siguiente tema de examen:

Tema 5: LEY 2/2019, DE 7 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES: TÍTULO PRELIMINAR, TÍTULO I, TÍTULO II, TÍTULO III (capítulo III y IV). PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA.

En futuras convocatorias se **seguirá introduciendo esta materia como propia del examen de acceso al empleo en la FMV**, acogiéndose al II Plan de Igualdad.

2.2.- Se ha trabajado y se sigue trabajando en la consecución de un fin básico: **la utilización de un lenguaje no sexista**. Este ha sido borrado del lenguaje común de todos los trabajadores/as, ya que la acción ha calado en el día a día de la empresa. Aun así, se sigue trabajando en la mejora de esta medida no pudiendo quedar nunca en desuso.

2.3.- Durante el periodo de vigencia del I PIO se ha elaborado la **relación de puestos de trabajos** de la FMV, documento vivo sujeto a necesarias modificaciones para adaptarlas a la mejora de la calidad en la prestación laboral de la FMV en aquellas actividades y competencias propias, como ha resultado el aumento de la prestación y de asistencia en el Servicio Tutelar.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 2 de los 3 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV.

3º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

3.1.- La acción de análisis del equilibrio de mujeres y hombres por categorías profesionales se ha realizado a la finalización del periodo del I PIO.

A la fecha de la finalización del I PIO, **queda pendiente de valorar los puestos de trabajo de la FMV**.

3.2.- En cuanto a medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades, además de ser una empresa feminizada en cuanto a que la mujer supone el 80% del personal o plantilla, el número de altos cargos o de cargos intermedios ha variado en su composición, ya que la relación 4 hombres y 2 mujeres existente en el año 2017 en la FMV para estos puestos, ha pasado en el 2022 a 3 mujeres y dos hombres, acercándose mucho a la proporcionalidad 80 a 20 del personal laboral. En consecuencia, los cargos altos e intermedios de la FMV han sufrido un cambio de tendencia acorde a la proporción de hombres y mujeres en la empresa, tendencia que estaba muy desajustada en el 2017 cuando se inició el I Plan de Igualdad.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 2 de los 3 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV, quedando el análisis anual del equilibrio entre hombres y mujeres como objetivo a conseguir.

4º.- PROMOCIÓN:

En el mes de marzo del año 2022 se han publicado las **Bases de la convocatoria** de pruebas selectivas para la provisión, mediante el sistema de concurso-oposición, en el **turno de promoción interna, de dos plazas de Administrativo**. FMV/CONV 01/2022. Queda garantizada en estos procesos la **transparencia** y la objetividad de los procesos, buscando la idoneidad y capacidad de las personas

candidatas. Esta puesta en marcha de los procesos de promoción, van a crear un antes y un después puesto que es la primera vez que se ponen en marcha dentro de la FMV.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 2 de los 3 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV, quedando como debe la formación ligada a la promoción de las trabajadoras en la FMV.

5º).- FORMACIÓN:

Desde la FMV, se ha fomentado en igualdad y perspectiva de género a todos sus personales ofertando los cursos on line que pone a disposición el Ministerio de Igualdad a través de su Web. Asimismo, se han establecido objetivos de formación por unidades favoreciendo la participación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 2 de los 6 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV

6º) RETRIBUCIONES:

6.1.- En esta área, se ha realizado análisis que permite determinar las desviaciones en las retribuciones por razón de sexo, en cada uno de los componentes salariales, así como, categoría profesional y tipo de jornada. Desde el Observatorio de Salud Pública de Cantabria, órgano propio de la FMV, se ha realizado el estudio sobre **brecha salarial** desde la perspectiva de género para la FMV, utilizando la herramienta y los criterios del Ministerio de Igualdad. Asimismo, se ha realizado el análisis del **registro retributivo** recogido en el informe diagnóstico previo al II PIO.

6.2.- Queda por completar la **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** para su incorporación en dicho análisis.

Desde mayo de 2007, no se ha vuelto a tomar en consideración la actualización de la valoración de los puestos de trabajo, lo que ha redundado en un deterioro manifiesto en los criterios de igualdad de los trabajadores/as de la FMV y, en consecuencia, en un deterioro de los criterios de igualdad del personal.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 1 de los 2 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV

7º) ORDENACIÓN DEL TIEMPO:

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las siguientes medidas puestas en marcha, en el periodo de ejecución del I PIO.

7.1.- Se ha establecido un **horario flexible** de prestación de la jornada laboral. Para poder llevar a cabo esta acción se ha implementado una nueva herramienta de seguimiento y control de todos aquellos movimientos relacionas con la jornada laboral del personal (control horario, vacaciones, días de libres disposiciones, consultas médicas...) a través del programa ACTAIS. Es necesario la mejora y evolución del programa acorde a las necesidades de las distintas Unidades de la FMV, pero los resultados han sido satisfactorios.

7.2.- Debido a la crisis sanitaria provocada por el SARS COVID-19, la entidad se ha visto obligada a

adaptarse a la situación, lo que ha provocado la posibilidad de realizar el **trabajo a distancia**. De esta forma se ha dado la oportunidad de poder gestionar los trabajadores/as mejor sus obligaciones personales no dejando de cumplir con su jornada laboral. El siguiente paso, sería la aprobación de un **Acuerdo regulador del trabajo on line** o desde el domicilio, determinando las circunstancias o motivos para la aplicación del mismo en el trabajo.

7.3.- Se ha facilitado la realización de reuniones y contactos de trabajo gracias a la instalación de la herramienta de trabajo Microsoft 365 Teams, lo que supone una notable optimización del tiempo.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 1 de los 3 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV.

8º) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL:

8.1.- Durante el periodo de vigencia del I PIO desde el Comité de Seguridad y Salud de la FMV, se ha creado el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, publicándose el mismo en la página Web www.fmdv.org

8.2.- Se ha realizado una evaluación de los riesgos específicos de los puestos de trabajo con el objetivo de promover la salud del personal. Asimismo, todo el personal ha realizado, en horario de trabajo, la formación específica relacionada con los riesgos de su puesto de trabajo.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 2 de los 4 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV, necesitándose realizar una difusión más amplia y de conocimiento entre el personal de la FMV.

9º) COMUNICACIÓN E IMAGEN:

9.1.- En esta área destacar que durante el desarrollo del I PIO, se ha realizado una revisión de los documentos existentes para la corrección del lenguaje utilizado. Asimismo, se ha incorporado el uso del lenguaje neutro, tanto en las comunicaciones internas como externas de la entidad.

9.2.- En la FMV desde el año 2020, se dispone una herramienta de gestión utilizada por todo el personal para el seguimiento de los derechos y obligaciones, control y vía de comunicación de aquella información que desde la Gerencia se tiene interés que comunicar a los trabajadores/as. En la página Web www.fmdv.org dentro del apartado información institucional, se ha creado un espacio de igualdad en el que se publicó el I PIO, así como el decálogo de igualdad y se comunicó a todo el personal de su existencia y se ha establecido un canal de comunicación, abierto en materia de igualdad a todo el personal por medio del correo electrónico igualdad@fmdv.org

9.3.- Coincidiendo con fechas significativas se han promovido la **sensibilización en materia de igualdad**. Con este fin se ha utilizado la página Web y las RRSS, siendo vías de difusión de la conmemoración en concreto del **8 de marzo-Día internacional de mujer-**, el **25 de noviembre-Día en contra de la violencia de género-**, y el **19 de octubre-Día internacional de lucha contra el Cáncer de Mama-**.

9.4.- Con fecha 26 de noviembre de 2021 se constituye una comisión negociadora en la que participan de forma paritaria la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, para la elaboración del **II Plan de Igualdad de Oportunidades de la FMV**, en base al 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.

En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 4 de los 5 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV.

10º) SALUD Y CALIDAD DE VIDA:

Desde la Gerencia se ha mostrado interés en el cuidado y bienestar del personal de la FMV, para lo cual se han llevado a cabo distintas acciones formativas en materia de prevención. Igualmente, a través de la plataforma utilizada por el personal (herramienta de seguimiento y control de todos aquellos movimientos relacionas con la jornada laboral del personal (control horario, vacaciones, días de libres disposiciones, consultas médicas...), se ha colgado a título informativo, diversas fichas de promoción de la salud, como son la Hipertensión, la obesidad y el tabaquismo.

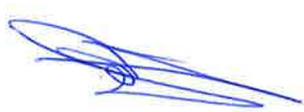
En resumen, desde la FMV se han iniciado medidas en 1 de los 2 objetivos propuestas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (I PIO) de la FMV.

A modo de conclusión, si bien algunas acciones han quedado sin cumplirse tal y como hemos expuesto, el elemento esencial y básico del Plan de Igualdad si ha entrado a formar parte de nuestro día a día. Queda trabajo por desarrollar, y éste se irá avanzando con la entrada en vigor del II Plan de Igualdad.

ANEXO 4.- FICHAS DE ACTIVIDAD

ÁREA	ACCIÓN N° : (DENOMINACIÓN)
FECHA INICIO: / /	FECHA FINALIZACIÓN: / /
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	
RESPONSABLE / CONTROL	
INTERVINIENTES	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
ESTADO	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="background-color: red; width: 30%;"></div> <div style="background-color: orange; width: 30%;"></div> <div style="background-color: green; width: 30%;"></div> </div>
OBSERVACIONES	

Luque
 Nabeas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mikes

Leipzig Camp