



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA



## ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	2
4. ÁMBITO TEMPORAL .....	2
5. OBJETIVO GENERAL.....	2
6. ACCIONES .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO.....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES.....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO.....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN.....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA .....	2
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	2
8. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	2
9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD.....	2

## 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Marqués de Valdecilla (FMV) es una institución histórica de la Comunidad Autónoma de Cantabria, nacida en 1928 y que tiene su regulación legal en sus propios estatutos, aprobados por Decreto 9/1998, de la Diputación Regional de Cantabria, y en el Título IX de la Ley 7/2002, de Ordenación Sanitaria de Cantabria (LOSCAN).

La FMV es, según el artículo 96 de la LOSCAN, controlada y tutelada por el Gobierno de Cantabria a través de la Consejería competente en materia de sanidad.

La FMV se define en el artículo 94 de la LOSCAN, con redacción modificada por la Ley de Cantabria 5/2011, como una entidad de derecho privado perteneciente al sector público fundacional con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

El objeto de la FMV es, según el citado artículo, la realización de actividades de promoción y prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, la gestión directa e indirecta de recursos y centros sanitarios, sociales y socio-sanitarios, y la promoción de la salud individual y colectiva de la comunidad en cualesquiera de sus vertientes, así como la realización de otras actividades que puedan coadyuvar a la consecución del objeto fundacional, sin perjuicio de las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y del respeto de los fines históricos para los que fue creada.

La FMV consta de unos SERVICIOS GENERALES, que dan apoyo a las siguientes unidades:

- BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE CANTABRIA (BSTC)
- OBSERVATORIO DE SALUD PÚBLICA DE CANTABRIA (OSPC)
- SERVICIO TUTELAR (S.T.) y la Atención a la Infancia (Estancias Concertadas): Son competencias atribuidas a la FMV de acuerdo con la Ley 7/2002, 10 de diciembre de Ordenación Sanitaria de Cantabria.
- PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE CÁNCER DE MAMA es una unidad atribuida a la FMV en base a la encomienda de gestión iniciada en el año 2007 y que en la actualidad se renueva por periodos anuales.
- CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL PARAYAS se gestiona históricamente por la FMV desde el año 1974.
- ESCUELA CÁNTABRA DE SALUD<sup>1</sup> esta atribuida por una encomienda de gestión.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FMV pretende establecer en la organización los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de cualquier tipo de discriminación tanto directa, como indirecta.

La FMV ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre

---

<sup>1</sup> La Consejería de Sanidad de Cantabria (Servicio Cántabro de Salud), encomienda a la FMV, en el marco de la Escuela Cántabra de Salud (ECS), la gestión de la formación dirigida a pacientes crónicos relacionada con el programa de autocuidado y autogestión de la enfermedad. La gestión de las actividades y servicios que resultan necesarios para el buen fin de la encomienda se desarrollan a través de recursos propios disponibles en la FMV. Es por ello, por lo que la Unidad de la ECS no tiene adscrito personal contratado, siendo el personal de Servicios Generales el que da soporte para la gestión y desarrollo de esta Unidad.

mujeres y hombres integrantes de su personal, desarrollando políticas al efecto, en los cuales se recogen importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, la prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre otras materias.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido en la FMV una prioridad dentro de su plan estratégico de calidad total y mejora continua y es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como una ocasión para seguir mejorando en esta materia y no como una imposición legal.

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad se ha realizado previamente un exhaustivo estudio, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual, que ha permitido plantear unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.

A continuación y a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación por sexo y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de la FMV

Así, se ha incidido expresamente en áreas como la formación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación e imagen y retribución salarial.

Este I Plan de igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres en la FMV por lo que servirá de guía para que la Comisión de igualdad, pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la entidad y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la FMV.

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<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> VII Convenio Colectivo para el personal al servicio de la administración de la Comunidad de Cantabria.

## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I 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, 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, 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.

### TÉCNICAS UTILIZADAS:

**ANÁLISIS CUANTITATIVO:** la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de 2016 se ha obtenido sobre:

- 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: personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos laborales y salud laboral entre otros.

#### ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos tanto a gerencia, responsables de unidades y personal en general.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 101 personas (82 mujeres y 19 hombres), que corresponden al personal contratado en el momento de realizar el estudio. En el análisis de los cuestionarios se han obtenido los resultados de manera conjunta con el fin de garantizar el anonimato de los cuestionarios
- 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.

Para el análisis de los datos objeto de diagnóstico se ha tomado como referencia los 147 contratos (117 mujeres y 30 hombres) dados de alta a fecha 31 de diciembre de 2016, de los cuales, constituyen la plantilla de la FMV 101 personas (82 mujeres y 19 hombres), el resto de las personas están cubriendo sustituciones, bajas o jubilaciones parciales.

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado para consulta por todo el personal a través de la Comisión de Igualdad.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades es de aplicación a la totalidad del personal de la FMV y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad.

### 4. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FMV será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 18 de junio de 2018 hasta el 18 de junio de 2022, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan.

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.

### 5. OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental de este I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la FMV. Son objetivos fundamentales de la FMV:

- 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.
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de profesionales, y en las condiciones de trabajo, se incluye además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- 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.
- 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.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se haya infrarrepresentadas, de forma que en un futuro más o menos próximo se consiga la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.

Este I Plan de Igualdad, persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en la FMV a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar de una forma óptima, los ámbitos laborales, personales y familiares.

## 6. ACCIONES

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL

#### DIAGNÓSTICO

Desde la FMV hay un alto compromiso por parte de la gerencia por impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, aun cuando no existe una obligación legal de implantar un plan de igualdad de oportunidades, (al tratarse de una entidad de menos de 250 personas) poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Los documentos estratégicos y memorias de actividades realizadas con carácter anual están recogidas en la web corporativa [www.fmdv.org](http://www.fmdv.org), 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.

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.

La información facilitada por la FMV recoge la información desagregada por sexo, tal cual lo establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo cual permite conocer las posibles acciones positivas a poner en marcha en la entidad.

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) hace referencia a la igualdad de oportunidades a través de los artículos 47, 55, 56, 57 y 87 entre otros, referidos a las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Si bien se observa, que aunque la igualdad y la transparencia están implícitas en la cultura de la FMV, recoger de manera explícita el compromiso y la transversalización del principio de igualdad en cada una de las unidades de la misma, bien, recogida en los planes de actuación de la igualdad, memorias anuales o incluso en la propia web corporativa creando un espacio especialmente dedicado a la igualdad, 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.

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, 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, puede ser un canal de comunicación externa útil para este objetivo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Transmitir tanto al personal como a la ciudadanía una imagen de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de entidad ejemplarizante en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el resto de entidades públicas.

### ACCIONES

- 1.1. Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que mejoren lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).
- 1.2. Revisar la documentación corporativa introduciendo en aquellos que así se considere la referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 1.3. Adhesión a acuerdos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la promoción de la igualdad como “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” y/o reconocimiento al trabajo realizado, como el Chárter a la diversidad, premios UC, etc.
- 1.4. Participación en jornadas y seminarios de igualdad, impulsados por la propia FMV u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general.
- 1.5. Establecimiento de cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Medidas adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa.	Nº de acciones adoptadas.
Referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.	Revisión documentación.
Reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades, según tipo: premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas o de empresa experta en igualdad.	Nº de reconocimientos (enumerar los reconocimientos) y ámbito de mejora al que afecta.
Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias en materia de igualdad.	Nº de actos.
Porcentaje de empresas colaboradoras y/o proveedoras	Nº total de empresas proveedoras

que incorporan medidas de responsabilidad social y de igualdad de oportunidades.

que incorporar medidas de igualdad frente al total de empresas que prestan servicio.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO

### DIAGNÓSTICO

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](http://www.fmdv.org). A través de este proceso se asegura la transparencia en las incorporaciones de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

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 corresponde, 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), a AC, AD, A11 y A10 frente a las mujeres que están más representadas en las categorías B9, C5, D3 y E2.

La existencia de un proceso transparente y objetivo en cuanto a mérito y capacidad es una oportunidad para implantar medidas en el proceso que favorezcan la igualdad de género con la introducción de acciones positivas que apoyen la incorporación de las mujeres en los puestos en los que se encuentra subrepresentada.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.
- Favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos en los que se encuentra subrepresentada

### ACCIONES

2.1. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, como se establece en el ordenamiento laboral, el Estatuto del Trabajador en su artículo 4.2., en el punto C, en el que se indica que el personal tiene derecho a “no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados/as por razón de sexo “como objetivo para evitar pérdida de competitividad y eficiencia de la fundación.

2.2. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. El objetivo obedece al

cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOIMH para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.

2.3. Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que exista subrepresentación.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en las convocatorias y los procesos de selección de personal de la FMV.	Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas.
Conocer el grado en que mujeres y hombres acceden al empleo en la FMV.	Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan frente al nº que acceden.
Revisión descripción de los puestos de trabajo haciendo uso de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista.	Nº de descripción de puestos de trabajo revisados.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### DIAGNÓSTICO

A nivel general de la FMV, el 7% del personal se encuentra en el nivel de categoría profesional E1 (peón, personal empleado de servicios, subalterno y ayudante de oficios), corresponde con un 91% de mujeres y un 9% hombres. En el siguiente nivel D3 (auxiliar educador, personal técnico de atención sociosanitario, auxiliar de enfermería/laboratorio, auxiliar de apoyo administrativo, oficial primera y personal conductor) se encuentra 37% del personal, que corresponde con un 73% de mujeres y 27% de hombres. En nivel C5 (administración, analista de laboratorio/personal técnico de rayos), se encuentra el 29% del personal, que corresponde al 90% mujeres y 10% hombres, en el nivel B9 (personal técnico de grado medio) tiene esa categoría el 12% del personal, y representa el 83% de mujeres y 17% de hombres. En los niveles superiores A10, A11, AD y AC se encuentra el 15% del personal, que corresponde con un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

A partir de los datos obtenidos en el estudio por sexo, y atendiendo al nivel de clasificación profesional y responsabilidad, se observa que 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 82 puntos porcentuales a favor de la mujer a 34 puntos porcentuales en los niveles de mayor responsabilidad con respecto a los hombres.

Es importante señalar en este apartado, que la nomenclatura utilizada para la clasificación profesional ha sido tomada tal y como aparece recogida en el convenio colectivo de aplicación.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.

## ACCIONES

- 3.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.
- 3.2. Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenidos merecen la misma valoración.
- 3.3. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Revisión de las bases de datos de la entidad para identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual del 40% de representación.	Nº personas por sexo y porcentaje comparativo mujeres y hombres por nivel de categoría profesional.
Sistema de valoración de puestos de trabajo que permita determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.	Actualización ficha puestos de trabajo en cuanto a formación, HH.SS., experiencia, etc.
Análisis estadístico anual de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.	Nº de mujeres y nº de hombres por categoría profesional.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN

### DIAGNÓSTICO

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

- 1.- *Se establece un sistema de promoción profesional sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores atendiendo a las necesidades de la Administración y contribuir a una mejor asignación de efectivos, al objeto de fomentar las capacidades y niveles de motivación del personal.*
- 2.- *Las convocatorias de promoción interna se ajustarán a los siguientes criterios generales:*

a) Los procesos de promoción interna, se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, y se realizarán en convocatorias independientes de las del sistema general de nuevo ingreso, previa negociación con el Comité de Empresa.

a) Todas las vacantes resultantes del concurso de traslados se ofertarán en promoción interna.

b) Para participar en estos procesos, los aspirantes deberán reunir los requisitos que se establezcan en la convocatoria, entre los que habrán de encontrarse los específicos derivados de las características de la categoría profesional a que se pretenda acceder.

c) En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo de servicios.

En el periodo de estudio se ha producido una promoción de una mujer para unidad de Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria (BSTC).

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer los procesos de promoción que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.

### ACCIONES

4.1. Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la FMV.

4.2. Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en un marco de igualdad.

4.3. Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Diseñar una formación ligada a la promoción del personal.	Nº de formaciones impartidas ligadas a la promoción desagregado por sexo y departamento. Tipo de formación ligada a la formación.
Tomando como indicador el dato del año anterior, garantizar que a igualdad de condiciones promociona el sexo menos representado.	Nº de promociones por sexo y porcentaje Nº de promociones publicadas.
Indicar en las convocatorias de promoción la garantía de que las personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes, tienen igualdad de oportunidades en la promoción.	Nº de personas con acuerdo de medidas de conciliación que se presentan a una promoción por sexo.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN

### DIAGNÓSTICO

En el periodo analizado (2016), no se ha realizado formación en igualdad de oportunidades, si bien el año 2015 y 2017 se han formado en cursos de gestión del tiempo y del estrés, liderazgo, entre otros, que inciden en conceptos y situaciones relacionadas con la posición de mujeres y hombres en el empleo.

Existe una norma común para asistencia a cursos, que durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de menores y/o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de todo el personal.
- Favorecer la formación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas formativas que se oferten.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación de aquellas personas que se encuentran disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades

### ACCIONES

5.1. Establecer objetivos de formación por unidad y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.

5.2. Ofertar acciones de formación a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género.

5.3. Programar acciones de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal.

5.4. Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción.

5.5. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de la participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.

5.6 Informar a todo el personal de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres.



## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Tomando como indicador el dato del año anterior, establecer objetivos de formación por unidad.	Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación por unidad.
Acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad impartidas al personal, indicando nº de mujeres y nº de hombres que reciben el curso.
Acciones formativas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, especialmente dirigidas al comité de acoso de la FMV y personal implicado en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual dirigidas al comité de acoso. (Nº de mujeres y nº de hombres).
Elaborar un plan de formación con objetivos que integren la perspectiva de género.	Nº de acciones formativas ligas al acceso, desarrollo y promoción.
Elaborar acciones formativas que acompañen previsión de participación por sexo y sea compatible con el personal con medidas de conciliación.	Nº de acciones formativas que se desarrollan en el horario laboral y que están ligadas a la promoción.
Comunicados enviados al personal con los criterios de acceso a la formación en igualdad de oportunidades.	Nº de comunicaciones realizadas al personal con especial referencia a cursos dirigidos a temas de liderazgo y HH.SS.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES

### DIAGNÓSTICO

La retribución salarial de la FMV está definida por convenio colectivo y en su artículo 91, define la estructura salarial y los complementos. Así mismo, la FMV no dispone de un estudio que permita valorar la brecha salarial de género en la entidad, siguiendo las directrices del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.

### ACCIONES

- 6.1. Formar al departamento de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.
- 6.2. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Establecer una formación que ayude a personas clave de la organización a detectar posibles desigualdades salariales y las posibles medidas correctoras.	Nº de personas formadas en Brecha Salarial de Género y los mecanismos para su detección.
Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional y tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).	Revisión de las bases de datos de la FMV.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

### DIAGNÓSTICO

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, quienes en un 84,5% consideran que se tiene muy en cuenta las medidas de promoción a la conciliación, existiendo la voluntad por parte de la empresa de atender aquellas singularidades susceptibles de valoración que no perjudique el funcionamiento del servicio. Sin embargo, sólo un 43,1% cree conocer las medidas que están a su disposición en la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avanzar hacia un modelo de gestión de RR.HH. que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Visibilizar y sistematizar el uso de estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de responsabilidades.

### ACCIONES

7.1. Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.

7.2. Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.

7.3. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Estudiar la viabilidad de poner en marcha nuevas medidas de conciliación y su previsión presupuestaria, como por ejemplo: ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, estipulando un número máximo de consultas al año y siempre acompañado del debido justificante.	Nº de medidas de conciliación a poner en marcha y presupuesto.
Identificación de medidas de conciliación existentes en la FMV.	Nº de medidas de conciliación existentes en la FMV.
Difundir al personal los derechos y medidas existentes en conciliación y corresponsabilidad.	Nº de campañas de corresponsabilidad.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

### DIAGNÓSTICO

En la FMV, y en su virtud, el Comité de Empresa de la entidad, acordó la iniciación de los trámites para la elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito de esta institución, estando en la actualidad pendiente de su depuración en el Comité de Seguridad y Salud para adecuarlo a la FMV.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### ACCIONES

- 8.1. Crear y potenciar la difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.
- 8.2. Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación del personal para la prevención del acoso.
- 8.3. Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.
- 8.4. Promover la calidad de vida del personal, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de comunicaciones al personal en relación al acoso (informar que hay un protocolo, quienes son las personas designadas, procedimientos, etc.). Nº de denuncias recogidas en el último año.
Difusión tanto interna como externa de que la FMV es un espacio libre de acoso.	Declaración de principios.
Decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso.	Nº de acciones realizadas para su difusión.
Informar específicamente de los riesgos de la FMV en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.	Revisión documentación. Listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN

### DIAGNÓSTICO

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.

Si bien, existe la necesidad de hacer un uso de lenguaje neutro e inclusivo en toda la documentación.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten 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.

### ACCIONES

- 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 dentro de la empresa.
- 9.3. Crear un espacio de acceso al personal en el que se traslade información sobre el plan de

igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.

9.4. Crear un sistema de comunicación entre la representación legal y personal en materia de igualdad.

9.5. Difundir información y campañas sobre violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Incorporar el uso del lenguaje y comunicación neutro en todo el documental tanto a nivel de documentos de gestión internos como externos (web, publicaciones, etc.)	Nº de revisiones.
Existencia de un protocolo donde se establece los criterios para una comunicación tanto interna como externa no sexista.	Elaboración de un manual de comunicación que sirva de guía.
Establecer un canal de comunicación abierto en materia de igualdad a todo el personal (por ejemplo correo específico de igualdad) que sea recibido por la comisión de igualdad.	Nº de sugerencias o comunicaciones recibidas del personal.
La Representación legal informará al personal de cuantas actuaciones, novedades e informaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tengan lugar en la FMV.	Nº de comunicaciones realizadas por parte de la RLT al personal.
Coincidente con fechas significativas como el 8 de marzo, 25 de noviembre, entre otras, realizar campañas o actos de sensibilización dirigidos al personal de la FMV.	Nº de campañas, informaciones o acuerdos en materia de violencia de género se realicen en la FMV.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

### DIAGNÓSTICO

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.

Así mismo, ha realizado campañas para la prevención de la salud de las mujeres como las actuaciones que se vienen desarrollando el 19 de octubre coincidiendo con el día para la prevención del cáncer de mama.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.

- Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.

## ACCIONES

10.1. Formar con perspectiva de género a personal clave de la FMV, para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.

10.2. Consolidar campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida del personal.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Indicador	Orientaciones para medir el indicador
Realizar cursos de formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que ayuden a mejorar la calidad de vida del personal de la FMV, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.	Nº de formaciones realizadas.
Sensibilizar al personal en programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.	Nº de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del I 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 II 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 I Plan de Igualdad de Oportunidades.

La gestión del I 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.
  - Identificando ámbitos prioritarios de actuación

- Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad
- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del I Plan de Igualdad.
- 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

#### 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 I 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.

## 8. PLAZO DE EJECUCIÓN

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

ÁREA	ACCIÓN	2018			2019			2020			2021			2022		
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL</b>	1.1. Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que mejoren lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).															
	1.2. Revisar la documentación corporativa introduciendo en aquellos que así se considere la referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
	1.3. Adhesión a acuerdos de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la promoción de la igualdad como “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” y/o reconocimiento al trabajo realizado, como el Chárter a la Diversidad, Premios Igualdad UC, etc.															
	1.4. Participación en jornadas y seminarios de igualdad, impulsados por la propia FMV u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general.															
	1.5. Establecimiento de cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.															

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019		2020		2021		2022		
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO	2.1. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, como se establece en el ordenamiento laboral, el Estatuto de Trabajadores en su artículo 4.2., en el punto C, en el que se indica que el personal tiene derecho a “no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados/as por razón de sexo “como objetivo para evitar pérdida de competitividad y eficiencia de la fundación.											
	2.2. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. El objetivo obedece al cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOIMH para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.											
	2.3. Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que exista subrepresentación.											

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019		2020		2021		2022		
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal, un 40% de presentación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.											
	3.2 Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenido merecen la misma valoración.											
	3.3 Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva.											

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019				2020			2021			2022		
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN	4.1 Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la FMV															
	4.2 Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.															
	3.4 Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de menores u otras personas dependientes.															



ÁREA	ACCIÓN	2018		2019		2020		2021		2022	
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN</b>	5.1 Establecer objetivos de formación por departamento y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.										
	5.2 Ofertar acciones de formación a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género.										
	5.3 Programar acciones de formación para prevenir el acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo para todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal.										
	5.4 Establecer un plan de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal.										
	5.5 Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.										
	5.6 Informar a todo el personal de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres.										

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019			2020			2021			2022			
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES	6.1 Formar al Departamentos de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positiva correctoras.															
	6.2. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.															

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019				2020			2021			2022		
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO	7.1 Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.															
	7.2 Identificar y catalogar las medidas que existen en las empresas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal															
	7.3 Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.															

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019			2020			2021			2022			
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL</b>	8.1 Crear y potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención y Atención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.															
	8.2 Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación del personal para la prevención del acoso.															
	8.3 Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.															
	8.4 Promover la calidad de vida del personal, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia															

ÁREA	ACCIÓN	2018	2019				2020				2021				2022				
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN	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 Crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia.																		
	9.4 Crear un sistema de comunicación en la representación legal de trabajadoras y trabajadores y la empresa en materia de igualdad.																		
	9.5. Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género																		

ÁREA	ACCIÓN	2018		2019		2020				2021				2022				
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA	10.1 Formar con perspectiva de género al Dpto de RRHH para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.																	
	10.2 Consolidar campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que fomenten estilos de vida saludable, para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida del personal.																	



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firman los miembros del Comité de Igualdad, en Santander, 18 de junio de 2018.

Fdo. Juan Carlos Torre Landaluce

Fdo. M<sup>a</sup> Dolores Prieto Salceda

Fdo. Miguel Ángel Campo Ruiz

Fdo. Almudena García del Barrio

## 9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD

<b>FICHA DE ACCIÓN Nº</b>				
<b>ÁREA</b>	<b>ACCIÓN Nº : (DENOMINACIÓN)</b>			
<b>FECHA INICIO:    /    /</b>	<b>FECHA FINALIZACIÓN:    /    /</b>			
<b>OBJETIVOS</b>				
<b>DESCRIPCIÓN</b>				
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>				
<b>RESPONSABLE / CONTROL</b>				
<b>INTERVINIENTES</b>				
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>				
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>				
<b>ESTADO</b>	<table border="1"> <tr> <td>No iniciada</td> <td>En proceso</td> <td>Fin y seguimiento</td> </tr> </table>	No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento
No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento		
<b>OBSERVACIONES</b>				