

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La FUNDACIÓN OBRA SAN MARTÍN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la empresa: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias.

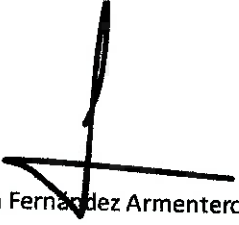
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección, con la representación de trabajadores/as en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN OBRA SAN MARTÍN.

Fundación Obra San Martín, a 10 de febrero de 2020.






FUNDACIÓN  
OBRA SAN MARTÍN  
C/ Valdeneja, 48  
39012 Santander



Fdo. Juan Fernández Armenteros  
Director Fundación Obra San Martín



## PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

	Página
1. <b>INTRODUCCIÓN.</b>	3
2. <b>CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.</b>	4
2.1. DATOS DE LA EMPRESA.	4
2.2. LUGAR DE REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.	5
2.3. OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.	6
2.4. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.	7
3. <b>DESARROLLO DE PLAN DE IGUALDAD.</b>	8
3.1. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS PARA REALIZAR EL PLAN DE IGUALDAD.	8
3.2. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD.	10
3.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	12
3.4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.	13
3.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.	14
4. <b>DIAGNÓSTICO.</b>	14
4.1. METODOLOGÍA.	15
4.2. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.	16
4.2.1. CONCLUSIONES SOBRE PLANTILLA.	16
4.2.2. CONCLUSIONES SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	17
4.2.3. CONCLUSIONES SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL.	17
4.2.4. CONCLUSIONES SOBRE CONTRATACIÓN.	17
4.2.5. CONCLUSIONES SOBRE FORMACIÓN.	18
4.2.6. CONCLUSIONES SOBRE PROMOCIÓN.	18
4.2.7. CONCLUSIONES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO.	19
4.2.8. CONCLUSIONES SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	19
4.2.9. CONCLUSIONES SOBRE RETRIBUCIONES.	19
4.2.10. CONCLUSIONES SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	19
4.3. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO.	20
4.3.1. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	21
4.3.2. OBJETIVOS GENERALES.	21
4.3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	21
5. <b>RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.</b>	22
6. <b>MEDIDAS DE ACTUACIÓN.</b>	25
6.1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	25
6.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	26
6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	26
6.4. CULTURA ORGANIZACIONAL.	26
6.5. FORMACIÓN.	27
6.6. CONDICIONES DE TRABAJO.	28
6.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	28
6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	29
6.9. RETRIBUCIONES.	30
7. <b>MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>	30
8. <b>CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>	32
9. <b>ANEXOS.</b>	42

*M. Carmen Gal...*

*[Handwritten signature]*

*José Luis...*

## 1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la Dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa Fundación Obra San Martín con perspectiva de género, tras lo cual hemos llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

El presente Plan de Igualdad ha sido concebido de forma transversal y es fruto del consenso; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que se define en los siguientes apartados para facilitar su comprensión:

Nombre o razón social	FUNDACIÓN OBRA SAN MARTÍN
NIF	G39697750
Titularidad de la empresa	Privada
Tamaño de la organización	151 a 250 personas trabajadoras
Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)	8720 y 8520
Códigos de los convenios de aplicación	Convenio Colectivo de Centros de Atención a Personas con Discapacidad (Código 99000985011981) Convenio Colectivo de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con Fondos Públicos (Código 99008725011994)

### 2.1. DATOS DE LA EMPRESA.

Razón Social	Fundación Obra San Martín
NIF	G39697750
Domicilio Social	C/ Valdenoja, 48 - 39012 Santander (Cantabria)
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	Inscrita en el Registro de Fundaciones del Gobierno de Cantabria con Código H.A. 65. 1946. Declarada de utilidad pública en 1966
Responsable de Entidad	Juan Fernández Armenteros
Cargo	Director de Fundación Obra San Martín
Teléfono	942 390 900
Email	direccion@obrasanmartin.com
Responsable de Igualdad	Laura Muñoz Castro
Cargo	Directora adjunta de Fundación Obra San Martín
Teléfono	942 390 900
Email	lmunoz@obrasanmartin.com



M. Carmen Fdez



José Carlos



<b>Actividad</b>	8720 (asistencia en establecimientos residenciales para personas intelectual, enfermedad mental y drogodependencias) y 8520 (educación primaria).
<b>CNAE</b>	8720 y 8520
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>La Fundación Obra San Martín es una entidad social privada sin ánimo de lucro que desarrolla las siguientes dos áreas de actividad estratégicas localizadas todas ellas en Cantabria:</p> <p><input type="checkbox"/> Centros educativos: tanto Educación Ordinaria como Educación Especial.</p> <p><input type="checkbox"/> Centros de servicios sociales para personas con discapacidad mediante centros residenciales, alojamientos supervisados y centros de atención diurna (incluyen centros de día y centro ocupacional).</p>
<b>Dimensión</b>	171 mujeres – 39 hombres - Total: 210 profesionales
<b>Centros de trabajo</b>	15 centros de trabajo localizados geográficamente en la ciudad de Santander
<b>Facturación anual (€)</b>	5.955.131,97 € (ejercicio 2021)
<b>Organización de la gestión de personas</b>	
<b>Dispone de departamento de personal</b>	Sí, se denomina Servicio de Gestión de Personas.
<b>Certificado o reconocimiento de igualdad obtenidos</b>	Ninguno a fecha de 31.01.2022
<b>Representación Legal de Trabajadores/as</b>	8 mujeres y 1 hombre – Total: 9 profesionales

## 2.2. LUGAR DE REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.


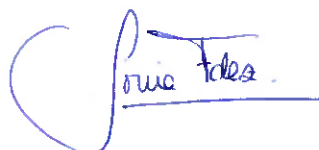
El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Obra San Martín.

Su ámbito territorial es autonómico. Los centros de trabajo de la Fundación Obra San Martín en 2021 se encuentran localizados en los siguientes lugares geográficos en la ciudad de Santander:

1. Centro Residencial de Atención Básica Jado en C/ Valdenoja, 48 (Santander).
2. Centro Residencial de Atención Básica La Cabaña en C/ Valdenoja, 48 (Santander).
3. Centro Residencial de Atención 24 Horas La Albarca en C/ Valdenoja, 48 (Santander).
4. Centro de Día San Martín en C/ Valdenoja, 48 (Santander)
5. Centro de Día Jado en C/ Valdenoja, 48 (Santander).
6. Centro de Día Miguel Manso en C/ Luciano Malumbres, 3 (Santander).
7. Centro de Día La Montaña en C/ Francisco Tomás y Valiente, 19 (Santander).
8. Centro Ocupacional La Semilla en C/ Valdenoja, 48 (Santander).
9. Alojamiento Supervisado en C/ Monte (Santander).
10. Alojamiento Supervisado en C/ Carmen Bravo Villasante (Santander).
11. Alojamiento Supervisado en C/ Francisco Iturrino (Santander).
12. Alojamiento Supervisado en C/ Floranes (Santander).
13. Alojamiento Supervisado en C/ General Dávila (Santander).
14. Colegio San Martín en Paseo Canalejas, 20 (Santander).
15. Colegio Padre Apolinar en C/ Autonomía, 4 (Santander).



M. Carmen Tala

Ponia Tala

### 2.3. OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.

Entidad social privada sin ánimo de lucro que, desde 1946, apoya a Personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social y a sus Familias, desde Educación y/o Servicios Sociales.

Las actividades de la Fundación Obra San Martín presentan la siguiente naturaleza:

#### 1. Actividad enmarcada en Educación. Se destaca la siguiente actividad:

- 1.1. Actividad educativa en Centro Educativo San Martín: centro educativo concertado que desarrolla la modalidad de escolarización ordinaria en las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria. Un centro educativo que desarrolla su actividad pedagógica en la atención a Alumnos/as con necesidades específicas de apoyo educativo y/o en riesgo de exclusión social. La atención a la diversidad y el apoyo educativo personalizado tanto a los Alumnos/as como a sus Familias son principios esenciales en el desarrollo de la acción educativa del conjunto de la comunidad educativa.
- 1.2. Actividad educativa en Centro Educativo Padre Apolinar: centro educativo concertado que desarrolla las modalidades de escolarización específica y combinada en las etapas de Educación Infantil, Básica, Transición a la Vida Adulta y Formación Profesional. Los Alumnos/as presentan necesidades educativas especiales que requieren un modelo de atención educativa e integral, intensiva, especializada y multidisciplinar a partir de un amplio equipo profesional interdisciplinar que incluye maestros/as, logopedas, fisioterapeutas, psicólogo-orientador educativo, trabajador social y auxiliares técnico-educativos.

#### 2. Actividad enmarcada en Servicios Sociales. Se destaca la siguiente actividad:

- 2.1. Centros Residenciales para personas con discapacidad intelectual: en horario de atención 24 horas durante 365 días al año, proporcionan un recurso de alojamiento para personas con discapacidad intelectual, desde la infancia hasta la vejez. El recurso de alojamiento se convierte en el hogar o casa de las personas en el que reciben apoyos profesionales orientados a favorecer su bienestar y calidad de vida global.
- 2.2. Centros de Día para personas con discapacidad intelectual: en horario de 8 horas al día, de lunes a viernes, proporcionan un recurso especializado de atención a personas adultas y mayores con discapacidad intelectual para favorecer su desarrollo personal, bienestar e inclusión social, así como un recurso de conciliación para las Familias.
- 2.3. Centro Ocupacional para personas con discapacidad intelectual: en horario de 8 horas al día, de lunes a viernes, proporciona un recurso de formación ocupacional para personas adultas con discapacidad intelectual orientada hacia la mejora de la empleabilidad e inclusión sociolaboral.
- 2.4. Alojamientos Supervisados para personas con discapacidad intelectual: representa la modalidad de vida independiente para personas con discapacidad intelectual a través de viviendas incluidas en la comunidad y de tamaño reducido (2 a 5 convivientes) donde las personas adultas disponen de la intensidad y tipo de apoyos profesionales que facilitan el desarrollo de un proyecto de vida independiente, con autodeterminación e inclusivo.

Los miembros de la organización son los siguientes:

- Patronato: máximo órgano de gobierno de la Fundación Obra San Martín formado por presidente, vicepresidente, secretario y nueve vocales.
- Dirección: formado por director y directora adjunta.
- Personas trabajadoras.
- 46 personas voluntarias en año 2019. Desde 14 de marzo de 2020 y durante el ejercicio 2021, no se produce la incorporación de personas voluntarias en modo presencial a nuestros centros de trabajo como forma de garantizar la protección y seguridad de todas las personas, tanto personas usuarias como profesionales. Se prevé la reincorporación presencial de personas voluntarias en 2022, siempre en función de la evolución de la pandemia.



M. Carmen Fdez



José Fdez

## 2.4. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente apartado recoge la determinación del alcance objetivo y subjetivo del Plan de Igualdad, su planificación, la duración prevista, los recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en nuestra organización.

### ➤ **Obligación de implantación.**

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

### ➤ **Negociación.**

Se ha nombrado a una Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por miembros/as del Comité de Empresa y representantes de la Fundación Obra San Martín.

### ➤ **Ámbito territorial.**

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es autonómico. Los centros de trabajo de la Fundación Obra San Martín se localizan en los siguientes puntos geográficos:

1. Centro Educativo San Martín en Paseo Canalejas (Santander).
2. Centro Educativo Padre Apolinar en C/ Autonomía (Santander).
3. Centros Residencial Jado en C/ Valdenoja (Santander)
4. Centro Residencial La Albarca en C/ Valdenoja (Santander).
5. Centro Residencial La Cabaña en C/ Valdenoja (Santander).
6. Centro de Día Jado en C/ Valdenoja (Santander).
7. Centro de Día San Martín en C/ Valdenoja (Santander).
8. Centro de Día Miguel Manso en C/ Luciano Malumbres (Santander).
9. Centro de Día La Montaña en C/ Francisco Tomás y Valiente (Santander).
10. Alojamiento Supervisado en C/ Carmen Bravo Villasante (Santander).
11. Alojamiento Supervisado en C/ Floranes (Santander).
12. Alojamiento Supervisado en C/ Francisco Iturrino (Santander).
13. Alojamiento Supervisado en C/ Monte (Santander).
14. Alojamiento Supervisado en C/ General Dávila (Santander).
15. Centro Ocupacional La Semilla en C/ Valdenoja (Santander).

### ➤ **Ámbito funcional.**

Empresa.

### ➤ **Nº de empresas que se incluyen en el Plan de Igualdad.**

El presente Plan de Igualdad hace referencia al conjunto de la empresa Fundación Obra San Martín.

### ➤ **Afectación a las empresas.**

El Plan de Igualdad es de aplicación al conjunto de la empresa Fundación Obra San Martín y a la totalidad de las personas trabajadoras de la misma.

### ➤ **Extensión.**

El presente Plan de Igualdad es aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Obra San Martín



M. Carreras



Olivia Torres



### 3. DESARROLLO DE PLAN DE IGUALDAD.

#### 3.1. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS PARA REALIZAR EL PLAN DE IGUALDAD.

El proceso para elaborar el presente Plan de Igualdad se estructura en las siguientes fases:

- Fase 1.- Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- Fase 2.- Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación Obra San Martín.
- Fase 3.- Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del Plan de Igualdad.
- Fase 4.- Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: comprobación del grado de desarrollo del Plan de Igualdad en la Fundación Obra San Martín.
- Fase 5.- Evaluación del Plan de Igualdad: valoración del grado de consecución de objetivos, resultados e impacto del Plan de Igualdad en la Fundación Obra San Martín.

Los recursos asignados para la elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación Obra San Martín son los siguientes:

- 3 profesionales del Servicio de Gestión de Personas de la Fundación Obra San Martín.
- Licencia de uso de software Complylaw Igualdad (Wolters Kluwer). Se trata de una exclusiva herramienta de software que facilita la elaboración del Plan de Igualdad de cualquier empresa.

La metodología utilizada se basa en los siguientes principios:

- Análisis de datos basados en la evidencia.
- Obtención de conclusiones: fortalezas y áreas de mejora.
- Participación activa de todos/as los/as profesionales implicados.
- Orientación hacia la mejora continua.

#### ➤ Vigencia del Plan de Igualdad.

Desde 10/05/2022 hasta 10/05/2026.

Se hace constar que, con una antelación de, al menos, 6 meses antes del 10 de mayo de 2026, se iniciará un proceso de elaboración de nuevo diagnóstico, así como de negociación, consenso y elaboración del II Plan de Igualdad de la Fundación Obra San Martín.

#### ➤ Firma del Plan de Igualdad.

Dirección de la empresa Fundación Obra San Martín.  
Comisión Negociadora de Igualdad



M. Carmen Fdez



José Idiaz

➤ **Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el Plan de Igualdad.**

Se adjunta en el apartado Anexo evidencia documental escrita de compromiso explícito de la Dirección de la Fundación Obra San Martín con el Plan de Igualdad.

➤ **Política empresarial y cultura organizacional.**

**MISIÓN**

Entidad social privada sin ánimo de lucro. Inscrita el Registro de Fundación del Gobierno de Cantabria con el Código H.A.65. Nace en Cantabria en 1946 siendo declarada de utilidad pública en 1966. A lo largo de sus 76 años de historia, su Misión es proporcionar respuesta a las demandas de las personas y de la sociedad con flexibilidad, adaptación, innovación y calidad.

Visión para desarrollar un proyecto común y sólido con:

**VISIÓN**

- Flexibilidad ante los cambios y demandas sociales.
- Con procesos eficaces y eficientes con alto impacto positivo en todas las personas para las que trabajamos (Personas con discapacidad de los centros de servicios sociales, Alumnos/as de los centros educativos y Familias).
- Con apoyos personales centrados en la calidad de vida de nuestros Alumnos/as, Personas con discapacidad y Familias.
- Con el objetivo de promover el desarrollo integral, el empoderamiento y la inclusión social de todas las Personas.

**VALORES**

- Participación de las personas a través del acceso a todos los servicios y apoyos que posibiliten el ejercicio de su derecho, a gobernarse a sí mismas y promoción de su condición de ciudadanos.
- Orientación a la satisfacción de las personas.
- Sentido de pertenencia.
- Independencia.
- Liderazgo compartido
- Cualificación e innovación.
- Eficiencia en los procesos, actividades y gestión de los recursos.
- Interacción con el entorno.
- Transparencia en la gestión y honradez en los comportamientos.
- Compromiso social de la organización.

M. Carmen Fdez

José Lodes

### 3.2. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD.

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del Plan de Igualdad es el siguiente:

Miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad			
Apellidos y nombre	Correo electrónico	Cargo / Rol	Departamento / Área
Barrado Rodríguez, M <sup>a</sup> Jesús	maria.barrado@educantabria.es	Miembro Comité de Empresa	Comité de Empresa
Fernández Benito, M <sup>a</sup> del Carmen		Miembro Comité de Empresa	Comité de Empresa
Fernández Ezquerro, Sonia	sfernandez@obrasanmartin.com	Psicóloga Desarrollo de Estrategia	Servicio de Gestión de Personas
Muñoz Castro, Laura	lmunoz@obrasanmartin.com	Directora adjunta FOSM	Dirección / Servicio de Gestión de Personas

➤ **Fecha de constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.**

10/02/2020

➤ **Representación de las personas trabajadoras.**

Han negociado el Comité de Empresa o los/as delegados/as de personal.

➤ **Composición de la representación de las personas trabajadoras.**

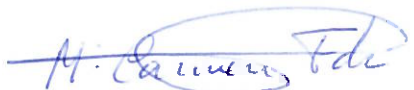
Apellidos y nombre	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
CCOO	1	1	0
UGT	1	1	0

➤ **Composición de la representación empresarial.**

Cargo en la empresa	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
Directora adjunta	1	1	0
Psicóloga	1	1	0

➤ **Funciones asociadas a la Comisión Negociadora de Igualdad.**

- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico y, una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.


➤ **Otros responsables principales que participan en el Plan de Igualdad.**

Apellidos y nombre	Correo electrónico	Cargo / Rol	Departamento / Área
Barquín Cimiano, M <sup>a</sup> del Rocío	rbarquin@cantabria.ccoo.es	Técnica de Igualdad Asesora Externa	Servicio de Política Social, Mujeres y Migraciones CCOO Cantabria
Gallo Muguruza, Amaya	agallo@obrasanmartin.com	Psicóloga Servicio Gestión de Personas	Servicio Gestión de Personas
Imaz Arabaolaza, M <sup>a</sup> Aranzazu	aimaz@cantabria.ugt.org	Asesora Externa	UGT Cantabria

➤ **¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?**

SÍ

➤ **¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad?**

SÍ

➤ **¿Las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad?**

SI

➤ **La Comisión Negociadora de Igualdad ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?**

SÍ

➤ **¿Cuáles?**

De organizaciones sindicales: CCOO y UGT.

➤ **¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?**

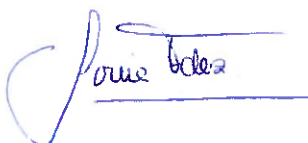
NO

➤ **Comunicación del Plan de Igualdad.**

- Comunicación a los profesionales.** La comunicación al personal de la Fundación Obra San Martín se producirá a través del Portal del/la Empleado/a Factorial, una plataforma intuitiva, fácil de utilizar y de referencia en la gestión de cuantos aspectos afectan al conjunto de profesionales de la Fundación Obra San Martín que facilita la comunicación inmediata a cada uno/a de ellos/as. Por tanto, la información que se estime necesario comunicar estará a disposición del conjunto de profesionales de la Fundación Obra San Martín a través del Portal del Empleado/a Factorial.

De igual modo, en la medida en que la evolución de la pandemia por Covid-19 lo permitiere, se podrá proporcionar información a través de los cauces de participación presencial que desarrolla la Fundación Obra San Martín con el







conjunto de los/as profesionales a través de la celebración de cuatro Asambleas Anuales, con carácter presencial. Desde marzo de 2020 hasta la fecha actual, no ha sido posible la celebración de ninguna de ellas en aras de la seguridad frente al Covid-19.

- Acciones de información y sensibilización a la plantilla.** Se pondrá a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad de la Fundación Obra San Martín estando a disposición de todos/as los/as profesionales para aportar cuanta información sea demandada o necesaria para su comprensión.

Se definirán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres e Igualdad de oportunidades a través de:

- Acciones formativas internas definidas en el Plan Anual de Formación de la Fundación Obra San Martín.
- Comunicación corporativa (página web corporativa y redes sociales corporativas).

### ➤ Registro del Plan de Igualdad.

#### Documentación necesaria.

1. Solicitud de inscripción.
2. Texto original del Plan de Igualdad firmado por las personas componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad o de la parte que formula la solicitud.
3. Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad y del Plan de Igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.
4. Hoja estadística del Plan de Igualdad.
5. Registro salarial.

#### Código del Plan de Igualdad (art. 13) - Distintivo en Igualdad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales otorga un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores/as. La Fundación Obra San Martín aspira a su consecución.

## 3.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

#### Sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad que se constituya tras la firma del presente Plan de Igualdad será la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

#### Calendario de seguimiento.

Con carácter periódico, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Obra San Martín se reunirá periódicamente en los meses de junio y diciembre con carácter ordinario con objeto de realizar el análisis y seguimiento de las acciones identificadas en el Plan de Igualdad, su implementación y grado de consecución en la Fundación Obra San Martín, así como iniciativas y/o acciones de mejora detectadas.

#### Informe de seguimiento.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento que podrá contener información referente a:

- ✓ Información de resultados para cada área de actuación.



- ✓ Fichas de seguimiento de medidas.
- ✓ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- ✓ Información sobre el proceso de implantación.
- ✓ Adecuación de los recursos asignados.
- ✓ Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- ✓ Soluciones adoptadas en su caso.
- ✓ Información sobre impacto.
- ✓ Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan de Igualdad.
- ✓ Cambios en la gestión y clima empresarial.
- ✓ Corrección de desigualdades.
- ✓ Conclusiones y propuestas
- ✓ Valoración general del proceso de implantación del Plan de Igualdad en el periodo de referencia.
- ✓ Propuestas de modificación de medidas incluidas en el Plan de Igualdad o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

#### □ Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos de la vigencia del mismo:

1. Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
2. Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información siendo estos: actas de reuniones, informes y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad considere necesaria para la realización de la evaluación.

### 3.4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, formada por Fundación Obra San Martín y la RLT será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad aprobará un reglamento de funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará formada por:

Miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad			
Apellidos y nombre	Correo electrónico	Cargo / Rol	Departamento / Área
Barrado Rodríguez, M <sup>a</sup> Jesús	maria.barrado@educantabria.es	Miembro Comité de Empresa	Comité de Empresa
Fernández Benito, M <sup>a</sup> del Carmen		Miembro Comité de Empresa	Comité de Empresa
Fernández Ezquerro, Sonia	sfernandez@obrasanmartin.com	Psicóloga Desarrollo de Estrategia	Servicio de Gestión de Personas
Muñoz Castro, Laura	lmunoz@obrasanmartin.com	Directora adjunta FOSM	Dirección / Servicio de Gestión de Personas

#### ➤ ¿La Comisión Negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad?

SÍ

#### ➤ Atribuciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- Revisar las medidas del Plan de Igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones.

*M. Carreras Fdez*

*[Signature]*

*Josue Torres*

- o Los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y en los sistemas de seguimiento serán negociados con la RLT en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 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/o porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora.

### 3.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

El presente apartado hace referencia al procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Todos los cambios que se realicen en el presente Plan de Igualdad y en los oportunos sistemas de seguimiento serán negociados entre Fundación Obra San Martín y RLT a través de las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad indicando en las oportunas actas los cambios acordados previa justificación de los mismos ya sea porque alguna medida de acción se considere no aplicable por no garantizar los objetivos previstos y/o porque se considere oportuno introducir alguna medida de mejora.

Así, en caso de discrepancia entre las partes sobre aplicación, cumplimiento, seguimiento, evaluación y/o revisión del presente Plan de Igualdad o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el mismo, se harán constar igualmente las mismas en el acta correspondiente de la reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. El sistema de solución de conflictos será ante ambos. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación (ORECLA).

## 4. DIAGNÓSTICO.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El presente Informe Diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

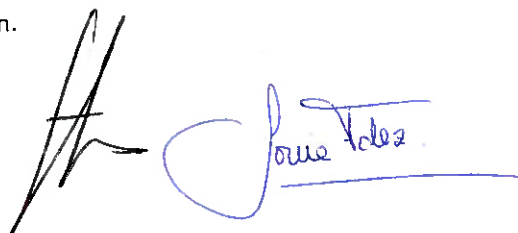
Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la Comisión Negociadora de Igualdad y otras personas participantes referenciadas con anterioridad han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de los trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a) Proceso de selección y contratación.

- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo y auditoría salarial.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la Ley de Igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

#### 4.1. METODOLOGÍA.

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

##### ➤ Proceso y metodología utilizada.

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

##### ➤ Datos analizados.

- Proceso de selección y contratación Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

##### ➤ Fecha de recogida de información.

31-12-2021

##### ➤ Fecha de realización del diagnóstico.

28-02-2022



M. Carrion Fdez



José Fdez

➤ **Personas que han intervenido en su realización.**

Apellidos y nombre de las Personas que han intervenido en su realización
Abascal Alonso, Rocío (Servicio de Gestión de Personas – Fundación Obra San Martín)
Barrado Rodríguez, M <sup>a</sup> Jesús (Comité de Empresa - Fundación Obra San Martín)
Barquín Cimiano, M <sup>a</sup> del Rocío (Técnica de Igualdad - Asesora externa CCOO Cantabria)
Fernández Benito, M <sup>a</sup> del Carmen (Comité de Empresa – Fundación Obra San Martín)
Fernández Ezquerro, Sonia (Servicio de Gestión Personas - Fundación Obra San Martín)
Gallo Muguruza, Amaya (Servicio de Gestión de Personas - Fundación Obra San Martín)
Imaz Arabalaza, M <sup>a</sup> Aranzazu (Técnica de Igualdad - Asesora externa UGT Cantabria)
Muñoz Castro, Laura (Directora Adjunta / Servicio de Gestión de Personas - Fundación Obra San Martín)



M. Carmona Feb



José Tobo

## 6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.

Se presentan, a continuación, las medidas que la Fundación Obra San Martín ha consensuado con la Comisión Negociadora de Plan de Igualdad y que tiene previsto implementar para la mitigación de las situaciones contrarias a la igualdad, definidas en base a los objetivos específicos.

### 6.1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

➤ **Objetivo 1.- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y puestos de trabajo estableciendo medidas de acción positiva para tender al equilibrio entre mujeres y hombres.**

Medidas:

- 1.1. Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: ofertas de empleo generadas.
  - Prioridad: media.
- 1.2. Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: oferta de empleo generada.
  - Prioridad: media.
- 1.3. Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: selección efectuada entre candidatos/as participantes.
  - Prioridad: media.
- 1.4. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.
  - Plazo de ejecución: anualmente.
  - Indicador: informe realizado y entregado.
  - Prioridad: media.
- 1.5. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los procesos selectivos realizados por sexo, categoría y puesto de trabajo.
  - Plazo de ejecución: anualmente.
  - Indicador: informe realizado y entregado.
  - Prioridad: media.



## 6.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

➤ Objetivo I.- Mantener un sistema transparente de información para el acceso a la promoción profesional accesible en igualdad de oportunidades para el conjunto de la plantilla.

Medidas:

- 2.1. Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: publicación de proceso en Portal Factorial.
  - Prioridad: media.
- 2.2. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones realizadas por sexo, categoría y puesto de trabajo de origen y sexo, categoría y puesto de trabajo al que se promociona.
  - Plazo de ejecución: anualmente.
  - Indicador: Informe realizado y entregado.
  - Prioridad: media.

## 6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

➤ Objetivo I.- Revisar anualmente la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías y puestos de la empresa.

Medidas:

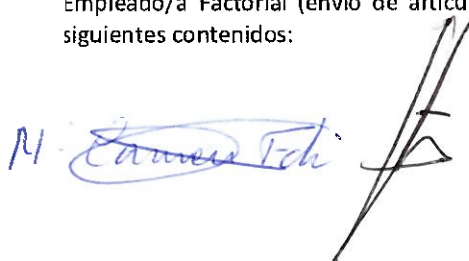
- 3.1. Actualización anual de los datos de presencia en la Fundación Obra San Martín de hombres y mujeres en las categorías y puestos de la empresa en el Registro Retributivo.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Registro Retributivo actualizado.
  - Prioridad: media.
- 3.2. Actualización de los puestos de trabajo según la nueva herramienta que el Ministerio competente en materia de igualdad ha publicado con fecha 13.04.2022.
  - Plazo de ejecución: 2023.
  - Indicador: Informe de valoración de puestos.
  - Prioridad: alta.

## 6.4. CULTURA ORGANIZACIONAL.

➤ Objetivo I.- Fomentar una cultura organizacional que promueva la igualdad de género.

Medidas:

- 4.1. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.) en base a los siguientes contenidos:



1. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  2. Igualdad de oportunidades.
  3. Prevención y actuación ante la violencia de género.
  4. Prevención y actuación ante acoso sexual y/o acoso por razón de género.
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Comunicaciones en Portal del/la Empleado/a Factorial.
  - Prioridad: media.
- 4.2. Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de propuestas y aportaciones recibidas en el Buzón de Sugerencias.
  - Prioridad: media.
- 4.3. Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Materiales, comunicaciones y documentos corporativos.
  - Prioridad: media.

## 6.5. FORMACIÓN.

➤ Objetivo I.- Formar a la plantilla de profesionales incluidas personas responsables de selección y contratación en materia de igualdad de oportunidades, en prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Medidas:

- 5.1. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y obligatoria en Igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de mandos directivos, medios y expertos en gestión de recursos humanos.
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de trabajadores/as formados/as por género y año.
  - Prioridad: media.
- 5.2. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y de carácter voluntario en igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de profesionales de la Fundación Obra San Martín.
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de trabajadores/as formados/as por género y año.
  - Prioridad: media.
- 5.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).
- Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de trabajadores/as formados/as por género y año.
  - Prioridad: media.

M.

## 6.6. CONDICIONES DE TRABAJO.

➤ Objetivo I.- Revisar con perspectiva de género la política de la empresa respecto a la prevención de riesgos laborales con especial atención a los riesgos psicosociales.

Medidas:

- 6.1. Revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Valoración de cada puesto de trabajo.
  - Prioridad: media.
- 6.2. Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Comunicaciones en Portal Factorial.
  - Prioridad: media.

➤ Objetivo II.- Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medidas:

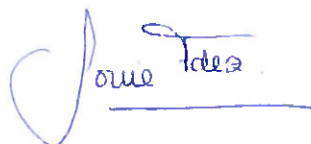
- 6.3. Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.
  - Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de trabajadoras que disfrutan el permiso.
  - Prioridad: media.

## 6.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

➤ Objetivo I. Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de ambos géneros atendiendo a la realidad de los puestos de trabajo y a las condiciones personales de los/las profesionales.

Medidas:

- 7.1. Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.
  - Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de personas por género que disfrutan de este permiso.
  - Prioridad: media.



- 7.2. Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Comunicaciones en Portal del /la Empleado/a Factorial.
  - Prioridad: media.
  
- 7.3. Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de personas por género que disfrutan anualmente este permiso.
  - Prioridad: media.
  
- 7.4. Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.
  - Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Nº de personas por género que disfrutan anualmente este permiso.
  - Prioridad: media.

## 6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

➤ Objetivo I. Implantar el Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" con objeto de garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo a nivel preventivo, así como de actuación de manera inmediata si se produce.

Medidas:

- 8.1. Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.
  - Plazo de ejecución: desde la firma del propio Protocolo.
  - Indicador: Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo".
  - Prioridad: urgente.
  
- 8.2. Difusión y conocimiento del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín a través del Portal del/la Empleado/a Factorial.
  - Plazo de ejecución: primer trimestre tras la aprobación de Plan de Igualdad.
  - Indicador: Comunicación en Portal Factorial del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo".
  - Prioridad: media.
  
- 8.3. Ajuste del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" incorporando las aportaciones realizadas, consensuadas y descritas en el acta nº 17 de reunión (11.02.2022) de la Comisión Negociadora de Igualdad.
  - Plazo de ejecución: primer año tras la aprobación de Plan de Igualdad.
  - Indicador: Comunicación en Portal Factorial de la actualización del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo".
  - Prioridad: media.



*M. Carmen Ferr*



*José Torres*

- 8.4. Elaboración y entrega de Informe Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.
  - Plazo de ejecución: anualmente.
  - Indicador: Informe anual realizado y entregado.
  - Prioridad: urgente.

## 6.9. RETRIBUCIONES.

➤ Objetivo I. Reducir la brecha salarial injustificada detectada en algunas categorías profesionales en los complementos salariales.

Medidas:

- 9.1. Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Identificación de las causas y reflejo en seguimiento del Plan de Igualdad.
  - Prioridad: urgente.
- 9.2. Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Medidas correctoras desarrolladas y reflejo en seguimiento del Plan de Igualdad.
  - Prioridad: urgente.

➤ Objetivo II. Garantizar la transparencia retributiva en la empresa.

Medidas:

- 9.3. Actualización anual del Registro Retributivo.
  - Plazo de ejecución: durante vigencia del Plan de Igualdad.
  - Indicador: Registro Retributivo actualizado.
  - Prioridad: media.

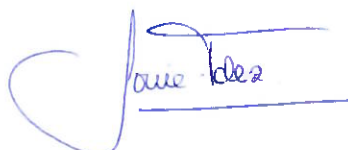
## 7. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Es voluntad de la Fundación Obra San Martín el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En aras del compromiso expresado, la Fundación Obra San Martín pone a disposición de las acciones de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad los siguientes medios y recursos:



M. Carrero Fernández



José Díaz



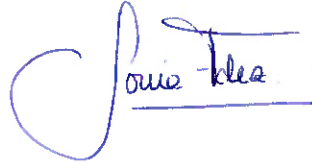
Recursos humanos: aquellos/as profesionales de la organización que contribuyan a los procesos de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones destacando el especial liderazgo del Servicio de Gestión de Personas.

Recursos materiales:

- Plataforma Comply Law Igualdad – Wolters Kluwer.
- Portal del/la Empleado Factorial.
- Correo electrónico habilitado como Buzón de Sugerencias para la igualdad.
- Crédito de formación para el desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad.



M. Carmen Fdi



## 8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se emplea el siguiente calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad a modo de cronograma que resulte útil a tal fin.

OBJETIVOS Y MEDIDAS	AÑO 2022							
	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
<b>1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEM</b>								
1.1. Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones de este evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2. Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3. Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>								
2.1. Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>4. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>								
4.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).					X	X	X	X
4.2. Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.					X	X	X	X
4.3. Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>5. FORMACIÓN</b>								
5.1. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y obligatoria en Igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de mandos directivos, medios y expertos en gestión de recursos humanos.					X	X	X	X
5.2. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y de carácter voluntario en Igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de profesionales de la Fundación Obra San Martín.					X	X	X	X
5.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).					X	X	X	X
<b>6. CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
6.2. Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3. Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS</b>								
7.1. Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.	X	X	X	X	X	X	X	X

*M. Carmen Fernández*

*José Torres*

7.2. Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3. Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X
7.4. Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>								
8.1. Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
		X	X	X	X	X	X	X
8.2. Difusión y conocimiento del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín a través del Portal del/la Empleado/a Factorial.		X						
8.3. Ajuste del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" incorporando las aportaciones realizadas, consensuadas y descritas en el acta nº 17 de reunión (11.02.2022) de la Comisión Negociadora de Igualdad.								X
<b>9. RETRIBUCIONES</b>								
9.1. Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
					X	X	X	X
9.2. Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.					X	X	X	X

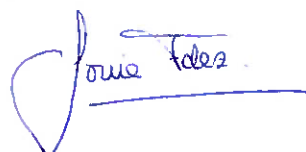
*M. Carmen Fdz*

*[Signature]*

*José Tobes*

OBJETIVOS Y MEDIDAS	AÑO 2023											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
<b>1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEM</b>												
1.1. Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones de este evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2. Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3. Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.	X											
1.5. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los procesos selectivos realizados por sexo, categoría y puesto de trabajo.	X											
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
2.1. Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones realizadas por sexo, categoría y puesto de trabajo de origen y sexo, categoría y puesto de trabajo al que se promociona.	X											
<b>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
3.1. Actualización anual de los datos de presencia en la Fundación Obra San Martín de hombres y mujeres en las categorías y puestos de la empresa en el Registro Retnbutivo.	X											
3.2. Actualización de los puestos de trabajo según la nueva herramienta que el Ministerio competente en materia de igualdad ha publicado con fecha 13.04.2022.									X	X	X	X
<b>4. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>												
4.1. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2. Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3. Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>5. FORMACIÓN</b>												
5.1. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y obligatoria en igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de mandos directivos, medios y expertos en gestión de recursos humanos.	X	X	X	X								
5.2. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y de carácter voluntario en igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de profesionales de la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X					X	X	X	X
5.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>6. CONDICIONES DE TRABAJO</b>												
6.2. Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X





6.3. Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
7.1. Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7.2. Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7.3. Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7.4. Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
8.1. Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
8.2. Difusión y conocimiento del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín a través del Portal del/la Empleado/a Factorial.						X							
8.4. Elaboración y entrega de Informe Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	X												
<b>9. RETRIBUCIONES</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
9.1. Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
9.2. Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
9.3. Actualización anual del Registro Retributivo.	X												

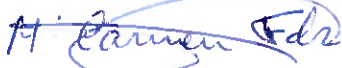
*M. Carmen Fdez*

*[Signature]*

*José Fdez*



OBJETIVOS Y MEDIDAS	AÑO 2024											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
<b>1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEM</b>												
1.1. Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones de este evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2. Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3. Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.	X											
1.5. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los procesos selectivos realizados por sexo, categoría y puesto de trabajo.	X											
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
2.1. Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones realizadas por sexo, categoría y puesto de trabajo de origen y sexo, categoría y puesto de trabajo al que se promociona.	X											
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
3.1. Actualización anual de los datos de presencia en la Fundación Obra San Martín de hombres y mujeres en las categorías y puestos de la empresa en el Registro Retributivo.	X											
<b>3. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>												
4.1. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2. Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3. Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>5. FORMACIÓN</b>												
5.2. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y de carácter voluntario en Igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de profesionales de la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X					X	X	X	X
5.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>6. CONDICIONES DE TRABAJO</b>												
6.1. Revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género.	X	X	X	X								
6.2. Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3. Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



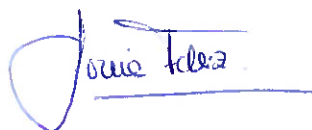

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
7.1.	Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.2.	Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3.	Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.4.	Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
8.1.	Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.2.	Difusión y conocimiento del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín a través del Portal del/la Empleado/a Factorial.						X						
8.4.	Elaboración y entrega de Informe Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	X											
9. RETRIBUCIONES		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
9.1.	Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.2.	Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.3.	Actualización anual del Registro Retributivo.	X											

*H. Carrasco Fdz*

*[Signature]*

*Josue Torres*

OBJETIVOS Y MEDIDAS	AÑO 2025											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
<b>1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEM</b>												
1.1. Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones de este evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2. Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3. Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.	X											
1.5. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los procesos selectivos realizados por sexo, categoría y puesto de trabajo.	X											
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
2.1. Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones realizadas por sexo, categoría y puesto de trabajo de origen y sexo, categoría y puesto de trabajo al que se promociona.	X											
<b>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
3.1. Actualización anual de los datos de presencia en la Fundación Obra San Martín de hombres y mujeres en las categorías y puestos de la empresa en el Registro Retributivo.	X											
<b>4. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>												
4.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2. Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3. Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>5. FORMACIÓN</b>												
5.2. Inclusión en el Plan Anual de Formación de acción formativa especializada y de carácter voluntario en Igualdad (igualdad de oportunidades, etc.) de profesionales de la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X					X	X	X	X
5.3. Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>6. CONDICIONES DE TRABAJO</b>												
6.2. Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3. Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS</b>												
7.1. Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.													
7.2. Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3. Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.4. Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
8.1. Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.2. Difusión y conocimiento del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín a través del Portal del/la Empleado/a Factorial.						X							
8.4. Elaboración y entrega de Informe Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	X												
<b>9. RETRIBUCIONES</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
9.1. Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.2. Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.3. Actualización anual del Registro Retributivo.	X												

*M. Carrion Fde*

*Jose Tobos*



OBJETIVOS Y MEDIDAS		AÑO 2026				
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
<b>1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEM.</b>						
1.1.	Definición de las ofertas de empleo conforme a información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones de este evitando el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.	X	X	X	X	X
1.2.	Inclusión en todas las ofertas de trabajo del compromiso expreso de la Fundación Obra San Martín en la aplicación del principio de absoluta igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X
1.3.	Selección del/la candidata/a del género con menor representación en el Centro/Servicio de la Fundación en los procesos de selección de personal, cuando exista igualdad de condiciones entre ambos géneros.	X	X	X	X	X
1.4.	Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.	X				
1.5.	Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los procesos selectivos realizados por sexo, categoría y puesto de trabajo.	X				
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
2.1.	Publicación íntegra de los procesos de promoción profesional en el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X
2.2.	Elaboración y entrega de Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones realizadas por sexo, categoría y puesto de trabajo de origen y sexo, categoría y puesto de trabajo al que se promociona.	X				
<b>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
3.1.	Actualización anual de los datos de presencia en la Fundación Obra San Martín de hombres y mujeres en las categorías y puestos de la empresa en el Registro Retributivo.	X				
<b>4. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
4.3.	Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X
4.2.	Fomento del uso del Buzón de Sugerencias (correo electrónico habilitado para tal fin) con objeto de recabar propuestas y/o aportaciones de los/las profesionales en materia de igualdad.	X	X	X	X	X
4.3.	Desarrollo de lenguaje inclusivo o no sexista tanto en los documentos que se producen a nivel interno como en los documentos o materiales que se difunden al exterior (redes sociales, documentos corporativos, etc.).	X	X	X	X	X
<b>5. FORMACIÓN</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
5.3.	Sensibilización dirigida hacia los/las profesionales mediante acciones divulgadoras a través del Portal del/la Empleado/a Factorial (envío de artículos relevantes, información necesaria y/o de interés, etc.).	X	X	X	X	X
<b>6. CONDICIONES DE TRABAJO</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
6.2.	Difusión de publicaciones específicas de interés mediante el Portal del/la Empleado/a como pueden ser folletos publicados por el Ministerio competente en materia de Igualdad, el Instituto de la Mujer, el Instituto Cántabro de Seguridad y Seguridad en el Trabajo, etc.	X	X	X	X	X
6.3.	Permiso no retributivo pero computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo de hasta 12 meses para trabajadoras que acrediten legalmente ser víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X
<b>7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS</b>		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
7.1.	Compromiso de la Fundación Obra San Martín para facilitar, siempre que la organización de los centros y servicios lo permita y la calidad en la prestación de servicios no se vea afectada, el tiempo necesario por motivo de conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.	X	X	X	X	X

M. Carreras Fdez

José Félix



7.2. Información y difusión a los/las profesionales de los derechos de conciliación mediante el Portal del/la Empleado/a Factorial.	X	X	X	X	X
7.3. Abordaje en condiciones de igualdad de género de los procesos de solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.	X	X	X	X	X
7.4. Ampliación a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante los tres años la excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado a cargo ya sea por dependencia, discapacidad, edad, enfermedad o accidente.	X	X	X	X	X
<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
8.1. Implantación del Protocolo de "Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" en la Fundación Obra San Martín.	X	X	X	X	X
8.4. Elaboración y entrega de Informe Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	X				
<b>9. RETRIBUCIONES</b>	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
9.1. Investigación de las causas que pueden estar generando una brecha salarial injustificada en la categoría profesional en la que se produzca.	X	X	X	X	X
9.2. Toma de medida correctora de la/s causa/a identificada/s.	X	X	X	X	X
9.3. Actualización anual del Registro Retributivo.	X				

M. Carreras Fdz

José Fdez