



**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES PARA EL PERSONAL AL SERVICIO  
DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**



## ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN

II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

III.- METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

IV.- ANÁLISIS NORMATIVO

V.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO.

ANÁLISIS DE PLANTILLA

ANTIGÜEDAD

INCAPACIDAD TEMPORAL

SELECCIÓN

PROVISIÓN

OCCUPACIÓN RPT

FORMACIÓN

RETRIBUCIONES

CONCILIACIÓN

SALUD LABORAL

PROTOCOLO DE ACOSO

ENCUESTA A LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

VI.- OBJETIVOS

VII.- ACCIONES

VIII.- EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO I INDICADORES DE EJECUCIÓN

ANEXO II INDICADORES DE IMPACTO

ANEXO III GLOSARIO DE TÉRMINOS RELATIVOS A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## I.- INTRODUCCIÓN

Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental para asegurar la participación igualitaria de ambos en todas las esferas de la vida económica, política, cultural y social, hacia una sociedad más justa, democrática y solidaria que beneficie al conjunto de sus integrantes.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal internacionalmente reconocido, ya desde instrumentos tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asimismo, las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer que se han ido sucediendo desde 1975 han conseguido situar la igualdad de género en las agendas públicas y convertirla en prioridad de acción y debate. Un punto de inflexión se encuentra en la Conferencia celebrada en Pekín en 1995, que llevó a considerar la igualdad como principio integrador de la sociedad, de forma que las políticas de igualdad no pueden ser sectoriales sino incluidas de forma transversal en el conjunto de políticas públicas. La igualdad, es como no podía ser de otra forma, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la ONU e integrado en la Agenda 2030.

La Unión Europea impulsa también la igualdad entre sexos como principio fundamental, reconocido tanto en la Carta de Derechos Fundamentales como en el propio Tratado de Funcionamiento de la UE, que lo fija como objetivo en la acción europea; mientras su artículo 157 habla del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo. Es amplia la normativa de la Unión que apoya a este objetivo, pudiendo destacarse instrumentos tales como la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional de las condiciones de trabajo; 97/80/CE sobre inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015); el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad de género (2020-2025). Asimismo, la Jurisprudencia del TJUE ha contribuido a desarrollar este principio, por ejemplo, analizando la posibilidad de adopción de medidas de discriminación positiva para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

En nuestra Constitución, el artículo 14 proclama el derecho fundamental a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 recoge la obligación de poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida económica, política,

cultural y social. Específicamente, el artículo 35 hace referencia a la igualdad de mujeres y hombres en relación con el derecho al trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la política de igualdad en nuestro país, incluyendo el mencionado principio de transversalidad en las políticas públicas y previendo medidas de igualdad en el conjunto de áreas de intervención pública, incluyendo como no podía ser de otra forma al empleo público. La Ley Orgánica integra la igualdad como principio integrador del ordenamiento jurídico, prohibiendo desigualdades en todos los ámbitos de la vida y específicamente en el empleo (artículo 5), ya se trate de discriminaciones directas o indirectas, entendidas éstas como actos aparentemente neutros que sin embargo ponen a las personas de un sexo en una desventaja particular. Ello exige, pues, una especial labor de análisis para detectar y corregir discriminaciones o desventajas que, aun en ocasiones no evidentes a simple vista, perduran en nuestra sociedad.

La política de igualdad en el empleo público se dirige a estos fines, con inspiración en lo recogido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que recoge la obligación de las Administraciones Públicas de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional, facilitar la conciliación sin menoscabo de la promoción profesional, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Cantabria avanza en el desarrollo de políticas de igualdad con la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, para el ejercicio de sus competencias en clave de igualdad, incorporando este principio de forma transversal, vinculando al resto de poderes públicos en el ámbito autonómico y actuando también como referente para el sector privado, bajo el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho, es una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más desarrollada social y económicamente. La Ley incluye también, lógicamente, medidas específicas para el ámbito del empleo público, entre las que se encuentra la aprobación del correspondiente Plan de Igualdad.

Por otra parte, se mediante el Decreto 40/2019, de 19 de marzo (BOC de 2 de abril de 2019) la II Estrategia de Mainstream de Género 2019-2022, modificada mediante Decreto 85/2020, de 19 de noviembre (BOC de 27 de noviembre de 2020) por la cual todas las Consejerías se comprometieron a asumir procedimientos de trabajo que profundicen las acciones destinadas a fomentar la igualdad.

Asimismo, debe tomarse en consideración la violencia de género, mal que pervive en nuestra sociedad impidiendo alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres, atentando contra la dignidad, la integridad y la libertad de las primeras. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas para la Protección Integral Contra la Violencia de Género, es el instrumento normativo fundamental para la prevención y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo un conjunto de derechos orientados a hacer efectivos los derechos a la protección

efectiva y la asistencia social integral, incluyendo distintas posibilidades para trabajadoras y para empleadas públicas.

El Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia sobre la mujer y la violencia doméstica de 2011 renueva el compromiso internacional y pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la protección de las mujeres y la ampliación de los supuestos de violencia, hacia una cobertura integral de distintos comportamientos que, realizados o no en el ámbito de la pareja, atentan contra las mujeres. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género, es otro de los elementos que ponen de manifiesto el compromiso público y social en esta materia.

En caso de Cantabria, la Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas, recoge de forma más amplia el concepto de violencia de género a efectos de su aplicación, incluyendo distintas conductas tales como el acoso sexual, y regula medidas de prevención y protección en el ámbito de su competencia.

De conformidad con todo lo expuesto, se considera fundamental la aprobación de este Plan de Igualdad, que funcione como pilar fundamental en el compromiso integral de la Comunidad Autónoma de Cantabria hacia la igualdad de género.

Para su elaboración se han seguido las siguientes fases:

- Elaboración del borrador del Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso informado por el Comité de Seguridad y Salud como instrumento de acción preventiva para las empleadas y los empleados públicos.
- Recepción del Informe de Análisis de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género y Auditoría Retributiva elaborado por una empresa especializada.
- Constitución de la Comisión para la Negociación del Plan de Igualdad con representación de las personas designadas por la Administración y por la representación unitaria de las empleadas y empleados con vínculo laboral o funcionarial.
- Presentación y análisis de la documentación estadística elaborada por la Dirección General de Función Pública respecto de los diferentes ámbitos de gestión del empleo público desagregados por género.
- Elaboración, difusión, distribución y análisis de resultados de la encuesta sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral en el que las empleadas y empleados públicos desarrollan su actividad, a fin de contar con una visión integral y participativa de los destinatarios del Plan.
- Realización del diagnóstico de situación por parte de la Comisión.
- Concreción de los objetivos y acciones a desarrollar, con los indicadores de ejecución y de impacto.

Se ha configurado como un documento estratégico en la esfera del empleo público, apoyando al objetivo de igualdad plena mediante la detección y eliminación de toda forma de discriminación entre mujeres y hombres que, ya sea basada en estereotipos sociales o la tradicional consideración de la mujer, suponga un obstáculo para el pleno desarrollo de su carrera profesional en igualdad de oportunidades; lo cual además permitirá un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, administrando todo su potencial. De igual forma, el Plan permite contribuir a la responsabilidad de la Administración en su condición de empleadora, participando en la defensa y protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Además, el Plan incorpora el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso en el Trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, como documento esencial para la defensa del derecho de todas las empleadas y empleados públicos a ser tratados con dignidad, articulando el compromiso de mantenimiento de un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad personal.

El presente Plan de Igualdad, una vez aprobado, será objeto de inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con lo previsto en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 16 de marzo de 2023 (BOE de 21 de marzo de 2023).

## II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus organismos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria y el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

De conformidad con el artículo 85 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, el Plan abarcará el periodo de 4 años; además de su consideración como abierto y dinámico, pudiéndose revisar periódicamente en función de su evolución.

## III.- METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

La elaboración del Plan parte del análisis de un conjunto de datos que afectan al empleo público, que va a permitir conocer la situación en la que se encuentra la Comunidad Autónoma de Cantabria y elaborar un diagnóstico que ayude a identificar los objetivos y las medidas que es necesario introducir; el análisis se desarrolla desde una perspectiva participativa e integradora de las aportaciones de todos los implicados en la negociación.

En primer término, se hace un análisis de la normativa vigente, elaborando una síntesis de los deberes de la Administración para avanzar en el principio de igualdad, así como de los derechos

de empleadas y empleados públicos relacionados con la efectividad de dicho principio. De esta forma se identifican aquellos puntos que conforme a la normativa deben ser desarrollados.

En segundo lugar, se realiza el diagnóstico de situación basado en los datos desagregados por sexo, de acuerdo con las siguientes materias:

- Plantilla de personal.
- Selección de personal.
- Provisión de puestos de trabajo.
- Promoción profesional.
- Retribuciones.
- Permisos y situaciones administrativas vinculadas con la conciliación.
- Formación.
- Prevención de riesgos laborales.

Una vez finalizado el proceso de análisis, se integran los objetivos últimos y generales a los que se orienta la misión del Plan de Igualdad, y de acuerdo con aquellos, se concretan los objetivos específicos.

Los objetivos específicos se han ordenado en once ejes en razón al área de actuación al que se dirigen; esos once ejes determinan a su vez las acciones a implantar en ejecución del Plan de Igualdad, identificando así mismo al responsable de llevarlas a cabo.

Finaliza el Plan de Igualdad concretando los mecanismos de revisión y evaluación de resultados, que permitirá la mejora continua de su efectividad.

## IV.- ANÁLISIS NORMATIVO

La elaboración del Plan de Igualdad se ha iniciado con el análisis de un conjunto de normas jurídicas que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

En el ámbito internacional, destacamos como normas más relevantes, el Convenio para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 que consagra el principio de igualdad del hombre y de la mujer; la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995 y su Declaración y Plataforma de Acción que incorporan un nuevo mecanismo de actuación denominado gender mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas; y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que recoge entre sus 17 objetivos, “lograr la igualdad de género

y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (Objetivo 5). Además, establece que la igualdad entre mujeres y hombres tiene que incorporarse transversalmente en todos los objetivos de la Agenda.

En el marco de la Unión Europea y Consejo de Europa, los principios inspiradores que consagran el principio de igualdad se contienen en un conjunto de Directivas, Recomendaciones y Resoluciones desde 1975 hasta la actualidad en materias de empleo, brecha salarial, feminización de la pobreza, participación y toma de decisiones, lucha contra la violencia o conciliación de la vida laboral y profesional entre otras. Asimismo, destacamos el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011, conocido como Convenio de Estambul, caracterizado por la ampliación del concepto de violencia de género incorporando otras formas y manifestaciones de esta violencia sobre la mujer. Por último es importante mencionar la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea, 2020-2025 que reconoce la igualdad de género como valor central de la unión Europea inspirado en 6 ejes fundamentales, el fin de la violencia y los estereotipos de género, avanzar hacia una economía con igualdad de género, lograr la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, incorporar la igualdad en los instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la Unión Europea y abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

En el marco de la normativa estatal se parte de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Inspirándose igualmente en los recientes Reales Decretos dictados en materia de igualdad, como son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito específico del empleo público se contienen principios generales y medidas concretas en materia de igualdad en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; así como en su respectiva normativa de desarrollo.

Así, el Estatuto Básico del Empleado Público regula entre sus fundamentos el principio de igualdad entre mujeres y hombres, dejándolo reflejado a lo largo de todo el texto normativo respecto del acceso, promoción y carrera profesional, además de ser un principio ético a respetar por todas las Administraciones y por las empleadas y empleados públicos.

En el marco de la normativa autonómica esta materia se regula en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Y en el ámbito específico del empleo público en Cantabria se regula en la Ley 4/1993, de 10 de marzo de Función Pública de Cantabria y en el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Así como en su respectiva normativa de desarrollo.

El Plan debe garantizar el cumplimiento de dichas normas, que además sirven de punto de partida en el desarrollo de objetivos y acciones adicionales.

*Destacamos una serie de normas de carácter general, que afectarían tanto a personal funcionario como laboral, que orientan estos objetivos:*

El art. 66 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, que recoge las medidas generales a adoptar en el empleo del sector público autonómico:

*"1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:*

*a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*

*b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, fomentando así la corresponsabilidad.*

*c) Incluir la formación en igualdad, tanto para el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.*

*d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.*

*e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*

*g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación".*

**El artículo 85 concreta la obligación de elaborar un Plan de Igualdad para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma:**

*"1. El Gobierno de Cantabria aprobará cada cuatro años un Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiendo a la Consejería competente en materia de función pública su elaboración y desarrollo.*

*2. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.*

*3. El Plan deberá contemplar, al menos, los aspectos relacionados con el acceso al empleo público, a la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación, incluyendo la específica en materia de igualdad de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.*

4. *El Plan será objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con la representación legal del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública.*

5. *El Plan será evaluado al finalizar su periodo de vigencia por la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género y de la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.*

- **Elaboración de informes de impacto de género.**

El artículo 22 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, introduce la obligación de incluir informe de impacto de género en los distintos proyectos normativos y planes en proceso de elaboración, lo que alcanza a las disposiciones de carácter general en materia de Función Pública. El informe, regulado en el Decreto Autonómico 8/2021, de 28 de enero, deberá ir acompañado de indicadores de género pertinentes, y de mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

- **Uso no sexista del lenguaje.**

La Ley 2/2019, de 7 de marzo, recoge el uso no sexista del lenguaje como obligación general a observar en todas las formas de expresión de la Administración (artículo 24), tanto en cuanto a comunicaciones externas como internas. A estos efectos, se informará y se formará al personal.

Como apoyo son de utilidad las guías elaboradas por la Dirección General de Igualdad y Mujer “Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo” y “Sugerencias para evitar el sexismo en el ámbito laboral”.

- **Elaboración de estadísticas desagregadas.**

La Ley 2/2019, de 7 de marzo (artículo 67), prevé la recopilación de estadísticas desagregadas por sexos y actualizadas por parte de los órganos competentes en materia de función pública, con el fin de aplicar correctamente los objetivos derivados de la ley.

- **Estructura organizativa y responsabilidades.**

La Dirección General de Función Pública es el órgano encargado de la elaboración del Plan de Igualdad, además de las restantes responsabilidades que en esta materia le corresponden en relación con el ejercicio de sus competencias sobre personal.

La Dirección General competente en materia de igualdad, por su parte, es otro de los órganos clave en la implantación y seguimiento de la política de igualdad.

- **Acceso al empleo público y promoción.**

Múltiples artículos de la Ley 2/2019, de 7 de marzo (71 a 75), se refieren a estos aspectos de los que se desprenden varias obligaciones:

- La inclusión en los temarios para la celebración de pruebas selectivas, de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género y a su aplicación a la actividad administrativa.

- La prohibición de establecer requisitos o condiciones que supongan excluir a mujeres embarazadas o en periodo de descanso obligatorio durante el permiso de maternidad. Si por encontrarse en alguna de estas situaciones no pudiera la aspirante completar las pruebas de los procesos, se conservarán las pruebas superadas permitiendo su continuación en el posterior proceso selectivo en curso o en el inmediato siguiente que se convoque, en los términos que establezcan las bases de la convocatoria.

- La inclusión de una cláusula en las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción, por la que se garantice en tribunales de selección y comisiones de valoración una representación equilibrada de mujeres y hombres.

- La incorporación en las convocatorias de pruebas selectivas de informe de impacto de género.

- La incorporación en los baremos de méritos para el acceso al empleo público y promoción interna la realización de cursos en materia de igualdad de género, salvo que no resulte exigible en función de la naturaleza del cuerpo, escala o puesto a desempeñar.

- Fomento de la composición equilibrada de sexos en las distintas clases de personal y del acceso de mujeres a los puestos de nivel superior. Para ello, además, se prevé la realización cada cuatro años de un informe sobre la presencia de hombres y mujeres en cada cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel y puesto, y en caso de infrarrepresentación de hombres o mujeres, en la convocatoria se establecerá que a igual puntuación se seleccionará la persona del sexo infrarrepresentado.

- Antes de la Oferta de Empleo Público deberá valorarse si alguno de los requisitos de acceso perjudica a las mujeres o a un colectivo predominantemente femenino. Si es así, deberán realizarse valoraciones técnicas para comprobar si tales requisitos son absolutamente necesarios y en su caso serán eliminados.

- En los planes anuales de formación se incluirán objetivos que impulsen la promoción de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos, para lo que se establecerán indicadores. Al menos un 40% de las plazas de cada curso se reservarán para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

- Las empleadas y empleados públicos que se hayan reincorporado al servicio activo desde permiso de maternidad, paternidad, o situación de excedencia por razones de guarda legal, o cuidado de personas mayores dependientes o con discapacidad tendrán preferencia durante un año para el acceso a cursos de formación.

• **Formación.**

En materia formativa el artículo 27 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo impone la impartición de formación en materia de igualdad, para lo que se deberán elaborar y ejecutar planes de formación

obligatoria en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género para todo el personal a su servicio.

Se deberá garantizar la formación específica del personal que vaya a ocupar un puesto entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad, que deberá ser acreditada estableciendo requisitos específicos de formación y capacitación vinculados a las figuras profesionales de especialistas en igualdad, incluidas en la clasificación nacional de ocupaciones españolas o a través de la experiencia laboral en esta materia.

• **Retribuciones.**

Las normas de función pública y leyes de presupuestos regulan la determinación de retribuciones con reglas objetivas que aseguran la ausencia de consideraciones sobre el sexo. La Ley 2/2019, de 7 de marzo, prevé asimismo como garantía, la valoración técnica de los puestos considerando el efectivo desempeño, en el artículo 68. Esta valoración técnica, que incorporará la perspectiva de género, será revisada cada cuatro años.

• **Conciliación.**

La normativa general de función pública incluye ya diversas medidas en materia de conciliación como son la racionalización de horarios y la flexibilización de la jornada, los permisos de paternidad y de maternidad y otros permisos de conciliación.

La Ley 2/2019, de 7 de marzo, prevé una serie de medidas que favorezcan la conciliación:

- El fomento del ejercicio de medidas de conciliación tanto por hombres como mujeres, con campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejerza esos derechos (artículo 94).

- Los que tengan hijos o hijas menores de ocho años o familiares dependientes tendrán derecho a la flexibilización de su jornada de trabajo dentro de un horario de referencia determinado y ajustándose a las necesidades del servicio, sin perjuicio de la inaplicación de esta materia por ulteriores modificaciones normativas operadas en materia de permisos y jornada.

- Derecho a elegir periodo de vacaciones de forma prioritaria a aquellos con hijos o hijas menores de seis años o mayores dependientes a su cargo.

- Permiso de paternidad o para la persona a la que no corresponda el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general en caso de progenitores del mismo sexo, individual y no transferible.

- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro no obstante de los tres meses posteriores a la reincorporación en el puesto de trabajo.

El artículo 28 pretende el impulso de la racionalización de horarios para facilitar la conciliación y además incrementar la eficiencia en el gasto energético.

- **Protección del embarazo y maternidad.**

El artículo 69 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, establece la protección de la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas que formen parte del personal a su servicio y de las que se encuentren en periodo de lactancia, promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la maternidad puedan tener en sus derechos.

La empleada pública tendrá derecho, de existir riesgo específico en su puesto para la madre, el feto o lactante, al cambio temporal de puesto o funciones siempre que no sea posible la modificación de las condiciones o del tiempo de trabajo o el riesgo persista. Por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se elaborarán protocolos de actuación en los que, además, se determinen con precisión puestos de trabajo alternativos y exentos de estos riesgos específicos.

- **Acoso sexual y por razón de sexo.**

El artículo 70 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo recoge la medida principal a adoptar:

*“1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria creará condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e implementará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, o a aquéllas que, sin ser objeto de acoso, faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas.*

*2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria prestará asesoramiento jurídico y psicológico integral, especializado y gratuito a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria dará prioridad a las actuaciones administrativas que se deban llevar a cabo ante denuncias de acoso sexual y por razón de sexo.*

*4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria negociará con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, las siguientes cuestiones:*

*a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*b) La instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

*c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.*

*d) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.*

*e) La celeridad en la tramitación de las denuncias y el impulso de medidas cautelares."*

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la obligación de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

- **Negociación colectiva.**

Según el artículo 82 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, la Administración planteará, en la negociación colectiva, actuaciones tendentes a la igualdad en el empleo público. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, incorporarán medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

**Disposiciones aplicables en particular a personal funcionario:**

• **Selección de personal.** El artículo 1.3 del EBEP regula, entre otros, los siguientes fundamentos de actuación: la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, principios que se reiteran en la regulación del acceso al empleo público (artículos 55 y siguientes). En el artículo 10 garantiza también la igualdad en la selección de funcionarios interinos. Y a su vez, el artículo 14 reconoce como un derecho individual de las empleadas y de los empleados públicos el derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, reiterado en el artículo 16 relativo a la carrera profesional y 18 a la promoción interna.

En la legislación autonómica se contemplan en la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria los principios de igualdad en el acceso al empleo público en los artículos 41 y siguientes. Y se desarrolla en la ORDEN PRE/19/2010, de 2 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que se refiere en su punto Segundo al principio de igualdad de trato, estableciendo que las convocatorias cumplirán el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

• **Provisión** de puestos de trabajo. Los artículos 78 y 79 del EBEP, aun no siendo de aplicación en Cantabria por lo dispuesto en su Disposición Final Cuarta, inspiran el desarrollo de procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; que deben excluir cualquier consideración en razón al sexo, y se prevé en los mismos la composición equilibrada de los órganos de valoración. El Decreto 26/2017, de 20 de abril, por el que se

aprueban las bases generales que regirán los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria reservados a funcionarios de carrera, dentro de los méritos valorables de la base sexta recoge como medidas destinadas a favorecer la conciliación y el desarrollo de la carrera profesional, el cuidado de hijos hasta los 12 años siempre que el puesto que se solicita permita una mejor atención del menor; y el cuidado de un familiar dependiente cuando se acceda desde un municipio distinto y el puesto que se solicita permita una mejor atención del familiar. Y también contempla medidas en materia de igualdad en la base cuarta apartado 8, en los siguientes términos:

*“8. Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en los permisos y beneficios de protección a la maternidad, paternidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, computará en la valoración del trabajo desarrollado y para los correspondientes méritos específicos”.*

En cuanto a otros sistemas de provisión de puestos de trabajo, para la provisión mediante comisión de servicios se recogen también reglas objetivas de baremación, que excluyen toda discriminación entre los interesados en razón a su sexo.

• **Conciliación.** En el EBEP, el artículo 48, recoge los permisos de los funcionarios, entre los que se encuentran para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación previas a la adopción o acogimiento, incluyendo, por modificación introducida por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, dentro del concepto de funcionarias embarazadas a las personas funcionarias trans gestantes; por lactancia de un hijo menor de doce meses; por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; por razones de guarda legal para el cuidado de menor de doce años, persona mayor o con discapacidad o cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida; para la atención de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes; por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación familiar y laboral.

Y regulando más específicamente el artículo 49 los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: por nacimiento, para la madre biológica, incluyendo en este concepto a las personas trans gestantes; por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; permiso del progenitor diferente de la madre biológica; permiso por violencia de género sobre la mujer funcionaria; por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El artículo 89 finalmente recoge el derecho a la excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo desde el nacimiento, adopción o acogimiento o cuidado de un familiar a su cargo.

A través de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria, como del Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de 15 de diciembre de 2005 (BOC 23-12-05), se fijan, igualmente, medidas de conciliación.

Asimismo, el Decreto 70/2014, de 6 de noviembre, que modifica el Decreto 1/2007, de 4 de enero, por el que se regula el régimen de jornada y horario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dando una nueva redacción al artículo 7 “Medidas de conciliación” recoge la posibilidad de hacer uso de flexibilidad horaria en funcionarios que tengan a su cargo personas mayores, menores de doce años o personas con discapacidad, o personas a cargo de un familiar con enfermedad grave, en un máximo de una hora diaria o excepcionalmente en dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación, y en casos de familias monoparentales, familias numerosas y funcionarias durante el estado de gestación.

También en caso de funcionarios que tengan a cargo personas con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria para conciliar los horarios de los centros donde la persona reciba atención; así como el derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de dichos centros, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, ampliándose este último supuesto a los hijos menores de edad a su cargo con enfermedades graves o crónicas.

Destaca en este punto el Acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2018, que recoge medidas de flexibilización horaria mediante el arbitrio, que se establecerán en el marco de la negociación colectiva sectorial, de una bolsa de horas para el cumplimiento de la jornada dirigida de forma justificada a necesidades de conciliación.

Para la protección de la maternidad, en Cantabria está previsto el complemento de las prestaciones de maternidad y las licencias por riesgo durante el embarazo hasta el 100% de las retribuciones en el Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de 15 de diciembre de 2005 (BOC 23-12-05).

• **Violencia de género.** El artículo 82 del EBEP recoge el derecho a la movilidad de las mujeres que tengan que abandonar el puesto en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

Destaca el Acuerdo Conferencia Sectorial de Administración Pública para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (BOC de 17-11-2018), y la modificación del Decreto 36/2011 por el 169/2019 para considerar este traslado como forzoso, con las compensaciones económicas correspondientes.

Esta situación también puede dar lugar a la concesión de excedencia en los términos del artículo 89.5 del EBEP, así como al permiso contemplado en el apartado d) del artículo 49, o adaptación de la jornada.

• **Formación.** En esta materia se debe hacer mención a las previsiones contenidas en las convocatorias anuales del Plan de Formación del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional para el personal del Gobierno de Cantabria, que contempla entre sus bases reguladoras la previsión, de acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de otorgar preferencia en la selección a quienes se hayan

incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de las empleadas y los empleados públicos. Asimismo, contempla la reserva de, al menos, un 40 por 100 de las plazas en los cursos de formación de puestos directivos para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.

#### *Disposiciones aplicables específicamente al personal laboral*

Es fundamental el artículo 108 del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, “**Plan de Igualdad**”:

*“1.- Al objeto de que el principio de igualdad de oportunidades y de trato sea efectivo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público, y en concordancia con lo establecido en el conjunto de disposiciones vigentes en materia de igualdad en el ámbito laboral, los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio no podrán ser objeto de decisiones o condiciones, o de cualquier clase de medida, que conlleven un trato discriminatorio en razón del sexo.*

*2.- Para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato se han adoptado las siguientes medidas:*

*a) Se garantiza en el Título III Provisión de vacantes, selección de personal y contratación, el acceso al empleo público en condiciones de igualdad de oportunidades.*

*b) Se garantiza la tendencia a la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los tribunales de selección y provisión.*

*c) Se establece un sistema de promoción profesional que no fija ninguna discriminación en razón del sexo, sino que la misma debe desarrollarse atendiendo objetivamente a los méritos de los aspirantes.*

*d) Se asegura un mismo sistema de prestación económica por el trabajo desarrollado. Las diferencias salariales se han articulado atendiendo a criterios de formación y a las funciones que se atribuyen a las categorías profesionales al margen de las consideraciones del sexo y atendiendo a la clasificación profesional operada con ocasión de la reordenación de categorías.*

*e) Se dedica un título completo del Convenio, concretamente el Título VIII, a desarrollar todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.*

*3.- Las partes firmantes del Convenio son conscientes de la necesidad de que la empresa opere de manera eficaz el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales por lo que se ha previsto la creación de una Subcomisión dependiente de la CIESA al objeto de llevar un seguimiento particular d cumplimiento de esta parte del Convenio, y de su correcta aplicación”.*

Asimismo, el Convenio recoge una serie de previsiones relevantes:

- En su artículo 4, apartado 7, se contempla la constitución, dependiente de la CIESA, de una Subcomisión para la Igualdad, que velará en el ámbito del Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad.

- En materia de formación, el artículo 32 reconoce el derecho a participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiares.

En este sentido, cabe destacar lo ya señalado respecto de los planes de formación del CEARC en el apartado relativo a personal funcionario.

- En cuanto a conciliación, el artículo 50 introduce un mecanismo de flexibilización horaria. Los artículos 58 y 59 regulan permisos por motivos de conciliación y violencia de género, maternidad y paternidad, así como en el marco de la flexibilidad horaria para atender a necesidades de conciliación familiar, y el artículo 72 la excedencia por cuidado de familiares, de aplicación a trabajadoras y trabajadores fijos y temporales que mantengan una relación laboral de larga duración. Por Acuerdo de la Comisión Negociadora, de 23 de diciembre de 2020, se ha modificado parcialmente el articulado y Anexos del VIII Convenio Colectivo para el personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, introduciendo mejoras en estos derechos, de los trabajadores y trabajadoras.

- La protección de la salud y maternidad, se plasma en el artículo 95 que reconoce el derecho a la adaptación de las condiciones, tiempo o turno de trabajo, o en su caso al cambio temporal de puesto o funciones, para garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, así como durante el periodo de lactancia natural. En el caso de que no puedan ser llevadas a cabo ni las adaptaciones ni la movilidad, se tramitará a la trabajadora una prestación por suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural.

- En cuanto a la asistencia social, el artículo 98 “*2.- A los trabajadores que sean declarados de baja por enfermedad o cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, suspensión del contrato por situación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural, o durante la baja por maternidad, la Administración abonará un suplemento como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, con la finalidad de que el mismo alcance el 100% del salario señalado en el presente Convenio por todos los conceptos estructurales o no estructurales, mejora que se percibirá hasta que la empresa mantenga la obligación de cotizar por el trabajador*”.

- Para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, el artículo 67 regula su derecho al traslado, y el artículo 72 la excedencia para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral. El artículo 60, se refiere a la adaptación de la jornada, y el artículo 71 al derecho a solicitar la suspensión del contrato en los términos previstos en la legislación laboral.

*Para finalizar esta recopilación normativa de relevancia en materia de igualdad en el empleo público, cabe mencionar las siguientes iniciativas que avanzan en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres:*

- El Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- La Ley de Tasas y Precios Públicos establece la exención del pago de la tasa de inscripción en las pruebas de acceso a la función pública a víctimas de violencia de género y a los miembros de familias numerosas.

## V.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO.

El diagnóstico o informe de situación es un estudio cuantitativo y cualitativo cuyo objetivo es determinar la situación del empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desde una perspectiva de igualdad de género e identificar la existencia de posibles discriminaciones por razón de género, así como las necesidades que se plantean para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración. Ello permite el desarrollo de los objetivos y líneas de acción más convenientes.

El análisis de estos datos es un instrumento que, tras la implantación del Plan de Igualdad, permitirá seguir evaluando las condiciones del empleo público, su evolución y el impacto de las políticas implantadas.

Para llevar a cabo el diagnóstico de situación cuantitativo y cualitativo, se han tomado en consideración los datos aportados inicialmente de forma sistemática en 41 documentos agrupados en 9 áreas:

- Análisis de la plantilla en relación a cuerpos, categorías profesionales, grupos de clasificación y edad, así como desde el punto de vista de la infrarrepresentación.
- Datos de provisión de puestos de trabajo a través de procesos de concurso de méritos o de traslados.
- Datos de selección, mostrando resultados tanto del turno libre como de la promoción interna de los procesos desarrollados en los últimos años.
- Datos de ocupación de puestos de trabajo tanto de personal funcionario como laboral, en función del tipo de puesto y de la forma de provisión.
- Datos de formación.
- Auditoría retributiva.
- Medidas de conciliación.
- Salud laboral.
- Protocolo de Acoso.

Además, durante la negociación del Plan, se ha aportado documentación complementaria referida a las siguientes materias:

- Datos de antigüedad reconocida del personal.
- Datos de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales.
- Tribunales de selección de los procesos selectivos.
- Procesos selectivos en ejecución de las Ofertas de Empleo de los años 2020 a 2022 con los datos totales al haber finalizado.
- Procesos de provisión: concurso de méritos de personal funcionario y laboral con los datos correspondientes al año 2023.
- Análisis de la encuesta efectuada a la plantilla de efectivos.
- Análisis de brecha salarial.

## ANÁLISIS DE PLANTILLA

En primer lugar, cabe señalar que el análisis de plantilla se efectúa de acuerdo con la documentación referida al conjunto de personas de la plantilla en alta a fecha 31 de diciembre de 2023.

De la documentación referida al análisis de plantilla, cabe destacar que estamos ante una Administración con una plantilla feminizada en cómputo total, alcanzando las mujeres el 61,87% frente al 38,13% de hombres, si bien es superior la feminización en el ámbito de personal funcionario, en donde alcanza un 66,03% que, en el ámbito de personal laboral, en donde alcanza el 56,86%. Estas proporciones se mantienen en la comparación tanto del personal fijo como temporal. (Doc 1.9; Doc 1.10 y Doc 1.11)

Analizados por subgrupos de clasificación, del total de los 5.353 efectivos que componen la plantilla, la feminización alcanza valores superiores al 60% en los subgrupos A1, con un 63,22%, A2 con un 72,92% y APF con un 68,59%, encontrándose más equilibrado, aunque con valores superiores al 50% en los subgrupos C1 con un 56,47% y C2 con un 57,75%. (Doc 1.11)

No obstante, se pueden destacar algunos datos cuando se realiza el análisis independiente de personal funcionario y de personal laboral. Así, en el caso de personal funcionario, en el subgrupo de clasificación C2 las mujeres alcanzan prácticamente el 75% del total, en tanto que se reduce hasta el 48,33 % en APF, mientras que, si se analizan los datos correspondientes a personal laboral, es en el grupo 3 donde se eleva hasta el 70% la presencia de mujeres. (Doc 1.9 y Doc 1.10)

Si atendemos al grupo de edad, se repiten las mismas pautas que las expresadas anteriormente, existiendo mayor presencia de mujeres en que de hombres en todos los grupos de

edad, en valores próximos al 60-40, tanto en personal funcionario como en personal laboral y en el total. No obstante, en personal funcionario las diferencias son más acusadas en el grupo de edad de 30 a 49 años, donde el porcentaje de mujeres asciende a un 72,30% del citado grupo, mientras que esa mayor diferencia en personal laboral se observa en el grupo de edad de 18 a 29, en el que las mujeres alcanzan el 62,79% en dicho grupo.

Estos datos indican que los próximos años seguirá existiendo una mayor presencia de mujeres que de hombres, con tendencia creciente.

En funcionarios de carrera los mayores porcentajes de plantilla se sitúan en los grupos de edad de 50 a 60 y en funcionarios interinos de 30 a 49, lo que implica un progresivo envejecimiento de la plantilla en los próximos años, con previsión de un gran número de jubilaciones. (Doc 1.7 y Doc 1.8)

En el análisis de los datos por Cuerpos de funcionarios, se observa la presencia mayoritaria de mujeres funcionarias en todos los Cuerpos del subgrupo A1 (Cuerpo de Investigadores, Cuerpo de Letrados, Cuerpo Técnico Superior, Cuerpo Facultativo Superior y Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas), con valores de hasta el 78% en el Cuerpo de Letrados, en el subgrupo A2 con valores superiores al 70% en todos los Cuerpos (Cuerpo de Gestión, Cuerpo Técnico de Finanzas y Cuerpo de Diplomados y Técnicos Medios), así como en el Cuerpo Administrativo 76% y en el Cuerpo General Auxiliar 75,07%, siendo, por tanto, las únicas excepciones las correspondientes al Cuerpo Técnico Auxiliar y a la Agrupación Profesional de Subalternos, con colectivos con mayor número de hombres. (Doc 1.1)

Si se desciende a las diferentes especialidades, se puede comprobar que el menor porcentaje de mujeres, con infrarrepresentación, se produce en gran parte de las especialidades relacionadas con ingenierías tanto superiores como medias y en prácticamente todas las del Cuerpo Técnico Auxiliar, siendo mayoritaria la presencia de mujeres en especialidades sanitarias, como en el caso de Farmacia con una presencia del 96,15%, y sociales, como en el caso de Psicología con una presencia del 92,31%, así como en los Cuerpos de Administración General, con infrarrepresentación de hombres en todos ellos, con la excepción de la Agrupación Profesional de Subalternos, con un 48,33% mujeres, en la que se produce equilibrio. (Doc 1.1)

En el análisis de los grupos de clasificación de personal laboral, el único grupo con mayor presencia de hombres es el grupo 2, siendo mayoritaria la presencia de mujeres en los grupos 1, con un 58,28% y, especialmente en el 3 con una presencia del 70,13% frente al 29,87% de hombres, conllevo la infrarrepresentación de hombres en el conjunto del grupo, circunstancia que no se produce en los otros dos grupos de clasificación, donde existe equilibrio; por otra parte, respecto de los grupos A y B, los datos resultan poco representativos por el escaso número de personas empleadas y su condición de “a extinguir”. (Doc 1.4)

Si se desciende al análisis por categorías profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres se produce en las categorías profesionales sociales o de cuidados, así como en las de servicios, en tanto que la presencia mayoritaria de hombres se produce generalmente en categorías profesionales relacionadas con actividades en el exterior y con el ámbito de los diferentes oficios, llegando a una infrarrepresentación del 100% de mujeres en algunas de ellas.

## ANTIGÜEDAD

Analizados los datos de antigüedad de la plantilla (Doc.1.18), en la que se encuentran incluidos la totalidad de los servicios reconocidos en cualesquiera Administraciones Públicas, incluidos los servicios previos o reconocidos para el personal temporal.

Destaca el dato porcentual elevado de personal con menos de 5 años de antigüedad en funcionarios de carrera 11,39% de los que el 7,09% son mujeres y el 4,31% hombres, lo que obedece a la incorporación a la Administración de nuevo personal, siendo menos significativo en personal laboral fijo 5,60% mujeres 2,55% y hombres 3,05%, lo que puede obedecer a una mayor estabilización de este último colectivo en los últimos procesos selectivos. En porcentajes totales supone un 31,76% del personal.

En ambos tipos de personal, el mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 16 a 20 años, con valores del 19,33% en el caso de funcionarios de carrera y del 21,96% en personal laboral fijo.

Si atendemos a los datos de personal temporal, los mayores porcentajes se sitúan en el tramo inferior a 5 años.

En el conjunto de la plantilla la antigüedad se sitúa mayoritariamente, con un 31,76% de los efectivos, en el tramo de menos de 5 años, representando un 19,68% las mujeres y un 12,08% los hombres, seguidos del tramo de 16 a 20 años, con un 14,62%, del que 9,62% son mujeres y 5% hombres.

Destaca que el 67,27% de la plantilla con más de 40 años de antigüedad, son mujeres, ya que, si bien resulta coherente con la composición y edad de la plantilla, no deja de reflejar la incorporación mayoritaria de las mujeres acompañada de largas carreras profesionales en el sector público.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

Analizados los datos de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales, el número de personas que han estado en situación de baja alcanza una media del 45% de la plantilla (Doc. 1.19).

Resulta mucho más elevado en personal laboral que en personal funcionario, siendo superior, en todas las agrupaciones, en mujeres que en hombres.

En el cómputo total de la plantilla fija, resulta un porcentaje de mujeres de baja 64,44% inferior a su representación en el conjunto de la plantilla 67,61%, siendo al revés en el caso de los hombres, si bien se producen diferentes situaciones en las distintas agrupaciones; esta situación se invierte sin embargo en el caso de la plantilla de personal temporal, de forma que en el cómputo

total los porcentajes de personal en situación de incapacidad temporal son proporcionales a la representación de mujeres 72,72% y hombres 27,28%.

El mayor peso porcentual de bajas en el ámbito de personal laboral puede obedecer a las características del trabajo a desarrollar, con un mayor peso del trabajo físico en casi todas las categorías profesionales, como las referidas a técnico sociosanitario, operario de montes-bombero forestal o empleado de servicios.

Considerando el número de días de baja, resulta proporcional el número de mujeres/hombres con el número de días de baja por sexo, si bien tienen diferente comportamiento en función de la agrupación. Así, en personal funcionario, pese a ser mayor número de mujeres las que pasan por situaciones de incapacidad temporal, la media de días de baja es inferior, situación que no se produce en el ámbito de personal laboral.

En el caso de las bajas por accidente de trabajo, se observa en todas las agrupaciones un incremento porcentual tanto en número de personas como en días de baja de los hombres frente a una reducción en el caso de las mujeres. Así, si analizamos el cuadro de funcionarios de carrera, cuando en contingencias comunes el porcentaje de hombres en número de personas es del 27,52% en accidentes de trabajo pasa a ser del 40% y en número de días pasa de 31,61% a 46,18%. En mujeres, sin embargo, se observa la existencia de un porcentaje del 72,48% en número de mujeres de baja por contingencias comunes que en accidentes de trabajo pasa a ser del 60% y en número de días de baja pasa de 68,39% a 53,82%. En todo el resto de secuencias se observa la misma tendencia.

## SELECCIÓN

Se han aportado datos relacionados con la selección de personal funcionario y laboral tanto por turno libre como por promoción interna derivados de la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo de los años 2017 a 2022.

Del análisis de los datos la incorporación de mujeres tanto en personal funcionario como laboral, se encuentra en porcentajes del 65% de mujeres frente al 35% de hombres, tanto en el turno libre como en la promoción interna, con la salvedad de la promoción interna de personal laboral, que no sólo presenta una mayor incorporación de hombres, sino que lo hace en porcentajes más equilibrados del 55%-45

No obstante, se mantienen diferencias muy acusadas en función de las especialidades y categorías profesionales, siguiendo la pauta descrita en la situación de la plantilla. Así, se observa como en las categorías profesionales feminizadas como Técnico Superior en Educación Infantil o Auxiliar de Enfermería promocionan más mujeres, y en las categorías profesionales masculinizadas como Operario de Carreteras y Operario de Montes, promocionan más hombres.

Respecto de los miembros de los Tribunales de Selección se observa el respeto a la composición equilibrada de hombres y mujeres, resultando ligeramente superior la presencia de mujeres. Así, en Tribunales de Selección para el acceso a Cuerpos de funcionarios la presencia de

mujeres es del 52,82% frente al 47,18% de hombres, en tanto que en los Tribunales de Selección para el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral los porcentajes son del 54,44% de mujeres y 45,56% de hombres.

En Promoción Interna años 2020 al 2022 han promocionado el 70,24% de funcionarias en cuerpos más feminizados, CTS Rama Jurídica, CDyTM Maestro Educador, Cuerpo de Gestión, CS de Inspectores de Finanzas (Doc 2.8). A este respecto cabe señalar que cerca del 90% de la oferta de plazas correspondía a Cuerpos ya feminizados.

En personal laboral se mantiene la tendencia de feminización en las categorías profesionales de Técnico de Educación Infantil, Auxiliar de Enfermería, Responsable de Servicios, Analista de Laboratorio, TS de Integración Social, Recepcionista, pero siendo el 45,71% las mujeres que promocionan frente al 54,29% de los hombres (Doc 2.9). En este caso, el 68,5% de las plazas ofertadas corresponden a categorías profesionales masculinizadas. Por otra parte, debe considerarse que las mujeres acceden a otras categorías profesionales a través del concurso de méritos de forma mayoritaria, lo que puede obedecer a las categorías profesionales ofertadas.

## PROVISIÓN

Habiendo aportado datos de concursos de méritos de personal funcionario desde el año 2018, se observa una participación equilibrada respecto de la composición de los Cuerpos y especialidades, con una mayor participación en general de mujeres que de hombres y con unos porcentajes de adjudicación también generalmente superiores a mujeres que a hombres. Se puede concluir, por tanto, que existe una proporción equilibrada de los puestos adjudicados en relación a la proporción de solicitantes.

Respecto del personal laboral, tanto en los concursos de traslados como en los concursos de méritos se observa al igual que en el caso de personal funcionario una mayor participación de mujeres que de hombres, con unos porcentajes de adjudicación también superiores pero equilibrados en proporción a los solicitantes, así como a la composición de los grupos.

Es en el año 2023 donde se observa un repunte notable de la movilidad de categorías profesionales de mujeres, donde se alcanza hasta un 81,63% del total de puestos adjudicados, que también es muy superior (49) en comparación a las adjudicaciones de anualidades anteriores. Esta circunstancia parece obedecer a la incorporación de personal laboral fijo de los procesos selectivos finalizados durante 2022.

## OCCUPACIÓN RPT

En cuanto a la ocupación de puestos de trabajo de personal funcionario, se observa un mayor porcentaje de ocupación de puestos no singularizados por mujeres (77,21%) que por hombres (22,79%) comparado con la ocupación de puestos singularizados, en los que se produce

un incremento porcentual de ocupación por hombres (39,66%) frente al descenso de ocupación en mujeres (60,34%), si bien sigue siendo muy superior. (Doc 4.1 y Doc.4.3)

No obstante, también cabe señalar que puestos de trabajo singularizados como los adscritos al Cuerpo Técnico Auxiliar del Medio Natural, con una composición mayoritariamente masculina, proporcionan un fuerte incremento haciendo que, en el subgrupo de clasificación C1 de puestos singularizados, la ocupación por hombres alcance hasta el 82,57%, cuando en el resto de los puestos se encuentra muy por debajo. (Doc 4.3)

Con esta salvedad, todos los grupos de clasificación tienen una mayor representación femenina. Igual situación se produce en los puestos no singularizados, en los que la presencia de hombres se concentra en los puestos de los subgrupos C1/C2, con un escasísimo peso numérico, al versar sobre un total de 19 puestos de trabajo. (Doc 4.3)

Si se analiza la ocupación por régimen de dedicación, observamos una mayor presencia de hombres con régimen de dedicación III, 55,99%, que de mujeres, 44,01%, reflejándose la mayor proporción de mujeres, 74,25%, en los puestos con régimen de dedicación II. Considerando los datos en relación a la proporción de su representación en la plantilla total, las mujeres están menos representadas en los puestos de trabajo con mayor régimen de dedicación. (Doc 4.1)

En cuanto a la ocupación de puestos cuya forma de provisión es la libre designación existe un mayor porcentaje de mujeres en un 66,94%, si bien, analizando la ocupación de puestos por subgrupos de adscripción, resulta una mayor representación de hombres que de mujeres en una proporción de 53,85% a 46,15% en los puestos adscritos al subgrupo A1, que se corresponden con los puestos de Jefatura de Servicio y Subdirección General, frente a la mayoritaria ocupación por mujeres de los puestos adscritos a los subgrupos C1/C2 y que se corresponden con los puestos de Secretario de Alto Cargo 78,95% mujeres frente al 21,05 de hombres. Esta distribución resulta coherente con la estructura de la plantilla en los subgrupos C1/C2, pero no es así en cuanto a la composición de la plantilla del subgrupo A1, advirtiendo una desviación a la baja en la ocupación por mujeres de puestos de mayor nivel. (Doc 4.2)

En el ámbito de personal laboral, desde el punto de vista de la ocupación de puestos de trabajo es también mayoritariamente femenina pero mucho más equilibrada al situarse en el conjunto en porcentajes de 56,22% de mujeres frente a 43,78% de hombres. ( Doc 4.6)

Analizado en relación a los grupos de clasificación del personal laboral, el mayor porcentaje de mujeres se sitúa en el grupo 3, con un 70,46% frente al 29,54% de hombres, siendo superior igualmente en el grupo 1, con un 55,21% de mujeres frente al 44,79% de hombres, siendo en el grupo 2 donde se encuentra una mayor presencia de hombres frente a mujeres, si bien de forma muy equilibrada, con una proporción del 52,41% de hombres frente al 47,59% de mujeres.

Por tanto, en el conjunto, la ocupación de puestos sigue la tendencia ya mostrada en la composición de la plantilla, de forma coherente en tanto que los puestos de trabajo de personal laboral se corresponden con las categorías profesionales existentes.

Respecto de los datos de ocupación por personal temporal de puestos de trabajo por funcionarios, hay un cierto equilibrio entre hombres y mujeres, ya que hay un 19,30% de

temporalidad en los puestos ocupados por hombres, frente a un 22,22% de los puestos ocupados por mujeres, si bien es muy superior la temporalidad en puestos no singularizados respecto de la existente en puestos singularizados. Destaca el dato de ocupación temporal de mujeres en puestos no singularizados, que alcanza el 42,87%, frente al 36,12% de hombres. (Doc. 4.3)

En el caso de personal laboral, la ocupación temporal de puestos de trabajo en términos globales prácticamente duplica los expresados para personal funcionario, resultando del 40% para hombres y del 42% para mujeres, dado que el porcentaje de sustitución de personal en las diferentes categorías profesionales se produce con mayor frecuencia que en el caso de personal funcionario. (Doc. 4.5)

Analizada la temporalidad en los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales de personal laboral, la mayor temporalidad en la ocupación de puestos de trabajo se produce en el grupo 3 de hombres con un 59% frente al 42% de mujeres, destacando en las categorías profesionales de Empleado de Servicios con un 72% y Subalterno con un 54%, siendo en las mujeres 53% y 30% respectivamente. En mujeres la mayor temporalidad en la ocupación de puestos de trabajo se produce en el grupo 2, con un 46% frente a un 39% en hombres, pudiendo destacar dos categorías profesionales numéricamente representativas como son Auxiliar de Enfermería y Técnico Sociosanitario que alcanzan un 58% y 45% respectivamente. En mujeres del grupo 3 destaca la temporalidad en la ocupación de puestos de la categoría profesional Empleado de Servicios con un 53%.

## FORMACIÓN

En el ámbito de la formación, los datos vienen a ratificar una mayor formación de mujeres con un 65,95% que, de hombres con un 34,05%, proporcional a la mayor representatividad de aquellas.

Esta mayor participación en acciones formativas se produce tanto en la formación propia como en la formación continua, y tanto en la formación presencial 61,45% de mujeres y 38,65% de hombres, como en la formación on line 27,87% y un 72,13% de mujeres. Como dato a destacar, que la participación de las mujeres en la formación es más de 10 puntos porcentuales en la formación continua y en la formación on line. En los hombres, esta diferencia también alcanza los 10 puntos porcentuales de diferencia, pero en sentido totalmente opuesto, de forma que se produce una mayor formación de hombres en el Plan de formación propia y en la modalidad presencial. (Doc. 5.2)

La participación en acciones formativas en materia de igualdad corresponde de forma mayoritaria a mujeres 80'65% frente a hombres 19'35%.

## RETRIBUCIONES

Se ha aportado el informe de auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo en clave de género, efectuado por empresa especializada de acuerdo con las herramientas creadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en conjunción con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

La auditoría retributiva permite una comparativa salarial que, desagregada por sexo, facilita el análisis de las retribuciones con perspectiva de género y, por tanto, la identificación de posibles brechas salariales entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

La valoración de puestos de trabajo es la herramienta que permite una comparativa real de los distintos empleos a nivel de las tareas desarrolladas, esfuerzo requerido, requisitos de desempeño, etc. gracias a una estandarización de puestos y funciones que resulta de la aplicación de una misma escala de puntuación para todos ellos.

Entre las conclusiones de la auditoría figura una mayor polarización por sexo en el ámbito de personal laboral derivada de la elevada masculinización o feminización de puestos de trabajo en función del tipo de actividad, correspondiendo al primer tipo los puestos de las categorías profesionales de Operarios de Montes, Operarios de Carreteras o Conductor, frente a las segundas, entre las que se encuentran los puestos de las categorías profesionales dedicadas a los cuidados como Auxiliar de Enfermería, Técnico Sociosanitario, Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Superior en Integración Social.

En el personal funcionario, destaca la elevada feminización de las agrupaciones de menor retribución, como los puestos de Auxiliar, derivadas de la fuerte feminización del colectivo en todo su conjunto y el elevado número de puestos de trabajo en dichas agrupaciones.

Por otra parte, se ha llevado a cabo el análisis de brecha salarial no ajustada, considerando como tal la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres en cómputo global, teniendo en cuenta las retribuciones totales del año 2024 por grupo de clasificación y el número de días de retribución, agrupando el resultado a un cómputo mes de 30 días.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en la Comunidad Autónoma de Cantabria se observa la existencia de brecha salarial en cómputo total del 4,52%, cuando, según datos del INE del año 2023, en España se sitúa en un 10,4% para el sector de población entre 20 y 64 años.

No obstante, dicha brecha es muy variable en función de que se analice el personal funcionario, que alcanza un 8,84%, o el personal laboral, que alcanza el 9,90%. Si bien dichas diferencias pueden parecer a priori incongruentes con el resultado total del 4,52%, hay que atender al análisis por grupos de clasificación profesional para aportar sentido al dato global.

En personal funcionario, presentan brecha los subgrupos A1 con un 5,41%, A2 con un 6,35% y, de forma más destacada el C1 con un 15,38%, posiblemente por la presencia en este subgrupo de clasificación del Cuerpo Técnico Auxiliar en sus diferentes especialidades, fuertemente masculinizados en la mayor parte de los casos, destacando el Cuerpo Técnico Auxiliar de Agentes del Medio Natural tanto por el importante número de efectivos como por tener adscritos puestos

singularizados dotados con un complemento específico superior, que hace que no pueda ser compensada la brecha, pese a la importante feminización del Cuerpo Administrativo dentro del mismo subgrupo.

Por su parte el subgrupo C2, con un 0,49% y APF con un 1,18%, puede considerarse que mantienen el equilibrio salarial.

En personal laboral, se produce una polarización de la brecha, siendo negativa en los grupos 1-7 con un -11,26%, 1-6 con un -3,30% y 1-5 con un -5,57%, así como en el grupo 3 con un -8,83%, destacando así la existencia de una mayor retribución para las mujeres en el grupo 1-7, fuertemente masculinizado y 1-5 que se encuentra equilibrado, así como en los grupos 1-6 y 3, altamente feminizados.

Es en el grupo 2 donde se encuentra la brecha salarial en todos los niveles, en porcentajes del 12,93% en el grupo 2-4 pese a su alta feminización, en tanto que se eleva al 19,73% en el grupo 2-3 y 20,39% en el grupo 2-2, en los que se encuentran categorías profesionales altamente masculinizadas y con un importante número de efectivos.

Se debe afirmar que en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de acuerdo con los principios constitucionales y en aplicación de la legislación vigente, no existe discriminación salarial por razón de sexo, manteniendo una política retributiva de igual salario a igual trabajo; por tanto, si bien, podemos encontrar brecha retributiva en el análisis de determinados grupos profesionales, que pueden obedecer a tradicionales causas derivadas de la polarización en la composición de concretas categorías profesionales, procede tomar en consideración el análisis de puestos de trabajo en clave de género a efectos de determinar las concretas causas y adoptar las decisiones necesarias para eliminar la brecha no justificada por tratarse de un trabajo de diferente valor.

En esta línea, cabe destacar que las medidas de mejora de las condiciones de trabajo aplicadas por el Gobierno con incidencia en los años 2023 y 2024 han supuesto mejora de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, tal y como se refleja en el siguiente cuadro:

APLICACIÓN DE MEDIDAS DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO			
	MEDIDAS PERSONAL FUNCIONARIO	MEDIDAS PERSONAL LABORAL	TOTALES
<b>PUESTOS OCUPADOS POR HOMBRES</b>	260	217	477
<b>% H</b>	32,58%	26,02%	<b>29,23%</b>
<b>PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES</b>	538	617	1155
<b>% M</b>	67,42%	73,98%	<b>70,77%</b>
<b>TOTAL PUESTOS AFECTADOS</b>	<b>798</b>	<b>834</b>	<b>1632</b>



## CONCILIACIÓN

Los datos de conciliación señalan un mayor uso de los permisos de conciliación por mujeres que por hombres, si bien, se observa una tendencia al alza de los permisos solicitados por hombres, pasando del 38'03% de 2022 al 39% en 2023. (Doc 7.1)

Las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, así como las excedencias para el cuidado de hijos, son solicitadas mayoritariamente por mujeres en porcentajes del 94,83%, del 85,71% y del 81,82% respectivamente, y el 100% reducción por jornada por cuidado de un familiar de primer grado, en tanto que los hombres solicitan mayoritariamente las excedencias por cuidado de familiares hasta el segundo grado, alcanzando en el año 2023 el porcentaje del 100%.

## SALUD LABORAL

Los datos de reconocimientos médicos y de vacunación de los años 2021-2022 y 2023 se alinean con el porcentaje de mujeres/hombres en la organización, al mantenerse porcentajes de 60/40; resultando en reconocimientos médicos un porcentaje del 60,40% de mujeres y un 39,60% de hombres y en vacunación 68,85% mujeres frente al 31,15% hombres. (Doc 8.1)

Igualmente, se produce un mayor número de cambios de puesto de trabajo por motivos de salud de mujeres que de hombres, de forma que los cambios efectuados desde el año 2020, un 76,92% afectaron a mujeres y un 23,08% a hombres. Los cambios de puesto de trabajo por motivos de salud se contemplan exclusivamente respecto de personal laboral, al no encontrarse regulado para personal funcionario.

## PROTOCOLO DE ACOSO

El protocolo de acoso comprende las pautas que permitan identificar las situaciones de acoso en el trabajo y establecer las actuaciones a seguir para la investigación, análisis y resolución de los supuestos que se puedan producir toda situación de acoso, cualquiera que sea su causa u origen, resultando de aplicación para toda la plantilla.

El protocolo ha sido elaborado de forma participativa y ha sido informado favorablemente por el Comité de Seguridad y Salud, como forma de actuación frente a un riesgo en el ámbito laboral, por lo que se considera un instrumento idóneo para ser incorporado como una parte más del Plan de Igualdad.

## ENCUESTA A LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

Para completar el diagnóstico de situación, la Comisión ha considerado necesario contar con la opinión del conjunto de la plantilla de personal sobre diferentes aspectos relacionados con la

igualdad de trato y oportunidades, a cuyo fin se ha procedido a elaborar una encuesta a cumplimentar de forma totalmente anónima y confidencial.

Consensuado el contenido de la encuesta, se ha puesto a disposición del personal para su cumplimentación de forma telemática, a través del PAS, o en papel.

Transcurrido el plazo concedido para ello, se han recibido un total de 672 encuestas, de las que 455 han sido cumplimentadas a través del PAS y 217 en papel.

Del total de encuestas, 403 han sido contestadas por mujeres (59,97%) y 265 por hombres (39,43%), resultando este dato proporcional a la composición de la plantilla.

En cuanto al tipo de personal, las personas que ostentan la condición de funcionarios de carrera o personal laboral fijo son 485, frente a 180 temporales, lo que representa un 72,17% y un 26,78% del total de las realizadas (las diferencias existentes hasta completar el total de 672 encuestas, procede de la falta de cumplimentación de los apartados correspondientes).

La mayoría de las encuestas han sido realizadas por personal con más de 5 años de antigüedad, en un porcentaje del 68,15% y sin personal a su cargo, en un porcentaje del 78,12%.

Se han consignado un total de 435 necesidades o deficiencias y un total de 363 medidas a adoptar. Tanto las necesidades como las propuestas de medidas a adoptar han sido agrupadas en las siguientes materias, en orden a la obtención de conclusiones:

AGRUPACIÓN	Nº MEDIDAS O DEFICIENCIAS	%	Nº PROPUESTAS	%
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	89	20,46%	78	21,49%
PARIDAD (acceso a cargos; reserva de puestos por género...)	22	5,06%	9	2,48%
CONCILIACIÓN	88	20,23%	50	13,77%
TELETRABAJO	28	6,44%	51	14,05%
DISCRIMINACIÓN-VIOLENCIA (discriminación tanto positiva como negativa)	81	18,62%	47	12,95%
HORARIO-JORNADA-VACACIONES	42	9,66%	40	11,02%
RETRIBUCIÓN	6	1,38%	5	1,38%
IGUALDAD (se considera que ya existe igualdad)	21	4,83%	10	2,75%
VARIOS (no clasificables)	58	13,33%	73	20,11%
	435	100,00%	363	100,00%

Los mayores valores tanto en necesidades como en propuestas se formulan en torno a medidas de información, formación, sensibilización, destacando a continuación las correspondientes a conciliación.

Se observa cómo el teletrabajo tiene un bajo porcentaje de necesidad o deficiencia, pero se propone en porcentaje mucho más elevado como propuesta para la igualdad, lo que puede suponer que se esté valorando como una medida de conciliación que no se corresponde con la finalidad que tiene.

Otro de los grupos de necesidades y de propuestas más relevantes es el relacionado con las medidas destinadas a la eliminación de las situaciones de acoso o violencia de cualquier tipo, así como a la adopción de medidas que favorezcan determinadas discriminaciones por sexo, como la ropa de trabajo, las instalaciones y herramientas o medidas relacionadas con la maternidad.

Del análisis detallado de ellas, se podrán formular propuestas para dar respuesta a las necesidades planteadas por la plantilla.

## VI.- OBJETIVOS

Una vez recopilada la información descrita en los apartados anteriores, y conociendo la situación y posibles carencias que en relación con la igualdad entre mujeres y hombres plantea el empleo público en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se establecen los objetivos generales, que orientan la actividad de la Administración, misiones últimas a las que se dirige este Plan de Igualdad.

Igualmente se concretan los objetivos específicos dispuestos en once ejes, en función del área a la que se dirigen y que determinan las concretas acciones a ejecutar, así como la posterior evaluación de los resultados objetivos para verificar su grado de cumplimiento.

### Objetivos generales:

- Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y combatir cualquier manifestación subsistente de discriminación removiendo obstáculos y estereotipos sociales.
- Incluir el principio de transversalidad en el conjunto de políticas de empleo público.
- Dar cumplimiento efectivo a lo previsto en la normativa de función pública y en la Ley de Igualdad de Cantabria adoptando las medidas previstas en esta última.
- Desarrollar mecanismos que permitan identificar desigualdades existentes y la adopción de medidas para su supresión.

- Promover la cultura administrativa en clave de igualdad, tanto en sus relaciones internas como con la ciudadanía.
- Facilitar la protección y el ejercicio de los derechos de empleadas públicas víctimas de violencia de género poniendo a su disposición el conjunto de recursos y medidas de apoyo existentes.
- Articular un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan que permita verificar el grado de implantación de las mismas, así como mecanismos o indicadores de ejecución que prevean los resultados y el impacto de los mismos respecto al grado de cumplimiento de las acciones comprometidas.

**Objetivos específicos por ejes:**

**1. Acceso al empleo público:**

Garantizar el acceso en condiciones de igualdad al empleo público, identificando posibles desigualdades en el acceso al empleo público y en su caso corregirlas.

Lograr la composición equilibrada del conjunto de cuerpos, escalas, categorías, etc. en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**2. Carrera profesional:**

Promover el desarrollo de carreras profesionales en condiciones de igualdad. Identificar y en su caso eliminar cualquier obstáculo que pueda limitar las posibilidades de carrera de empleadas y empleados públicos, evitando la segregación tanto vertical como horizontal.

Promover la composición equilibrada de personal de ambos性es en los distintos cuerpos, categorías etc., así como en el conjunto de niveles de la Administración, especialmente en puestos de responsabilidad.

**3. Formación:**

Incluir la perspectiva de género en todas las acciones formativas haciendo efectivo el principio de transversalidad.

Continuar realizando formaciones específicas en materia de igualdad, lenguaje no sexista y violencia de género.

Formar a todo el personal de la Administración para que pueda ejercer sus responsabilidades en materia de igualdad.

#### **4. Conciliación:**

Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Implantar el teletrabajo como mecanismo que permita mayor flexibilidad para el desempeño de las funciones y tareas y en consecuencia favorezcan la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, la sostenibilidad ambiental, con respeto a los principios de igualdad y corresponsabilidad, sin disminución de la dedicación y la calidad del servicio

Equilibrar el empleo de medidas de conciliación por mujeres y hombres favoreciendo la corresponsabilidad familiar.

#### **5. Acoso sexual y por razón de sexo:**

Implantar un mecanismo efectivo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el empleo en los términos del artículo 70 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo.

Promover acciones de formación con el objetivo de garantizar la eficacia y eficiencia de la respuesta institucional de la Administración frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como velar por el cumplimiento de los protocolos de actuación en los términos del precepto citado anteriormente.

#### **6. Prevención de riesgos laborales y salud laboral:**

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en las acciones dirigidas a la vigilancia de la salud.

#### **7. Estructura organizativa:**

Dotar a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de personal especializado en materia de igualdad, coordinando las actuaciones de las distintas Consejerías.

Que en aquellos puestos en los que los conocimientos y capacitación en materia de igualdad sea especialmente relevante, se asegure su posesión por sus ocupantes.

#### **8. Retribuciones:**

Conocer si efectivamente se producen diferencias retributivas que puedan tener su origen en la distribución de tareas por sexo y, en su caso, adopción de medidas tendentes a su eliminación.

## 9. Acción social:

Las medidas de acción social deben fijarse en términos que favorezcan la igualdad.

## 10. Mejora de la cultura administrativa en perspectiva de género:

Integrar la perspectiva de igualdad en la cultura administrativa, fomentando el conocimiento y compromiso de todo el personal hacia una gestión de personal más igualitaria.

Desarrollar mecanismos que permitan identificar las necesidades del personal en materia de igualdad, con la participación efectiva de las empleadas y los empleados públicos.

## 11. Violencia de género:

Desarrollar mecanismos de apoyo a las mujeres en su condición de empleadas públicas víctimas de violencia de género velando por la protección de su intimidad.

Garantizar el conocimiento por las empleadas públicas de sus derechos laborales en esta situación.

# VII.- ACCIONES

Para la consecución de los objetivos agrupados en los once ejes fijados, se establecen distintas acciones a ejecutar durante el periodo de vigencia del Plan:

## 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

1.1 Incorporar el lenguaje inclusivo en todos aquellos documentos que se relacionen con este apartado, como las ofertas de empleo público, convocatorias, etc.

1.2 Incorporar el informe de impacto de género en las ofertas de empleo público y convocatorias.

1.3 Mantener en los programas de acceso a todos los cuerpos, especialidades, categorías profesionales etc. temas en materias de igualdad.

1.4 Avanzar en la incorporación a la normativa de la gestión de bolsas de empleo temporal de criterios que favorezcan la corresponsabilidad, conciliación y la protección de situaciones de embarazo o maternidad, paternidad o progenitor distinto de la madre biológica o adoptiva.

1.5 Cumplir con la paridad en la composición de los tribunales y órganos de selección, en los términos previstos en la normativa vigente.

1.6 Velar porque las aspirantes embarazadas o de reciente maternidad no sufran ningún perjuicio durante la celebración de los procesos de selección. Se analizarán las bases generales reguladoras de los procesos selectivos para posibilitar la conservación de las pruebas realizadas a mujeres embarazadas o en periodo de descanso obligatorio por maternidad en los términos previstos en la Ley de Igualdad.

1.7 Incorporar a las convocatorias de procesos que incluyan pruebas físicas baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista justificación legítima y proporcionada de diferente trato.

1.8 Diseñar fórmulas para la valoración de la formación en materia de igualdad para el acceso y promoción interna.

1.9 Fomentar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos cuerpos, escalas, categorías, etc. Cada dos años se realizará un informe para verificar si hay algún área con infrarrepresentación de un sexo, con la finalidad de posibilitar la previsión en las convocatorias de la selección preferente de personas de sexo infrarrepresentado, en caso de que haya igual puntuación final entre varios candidatos.

1.10 Analizar antes de la realización de los procesos selectivos, si existe algún requisito que pueda perjudicar a las mujeres o a un colectivo predominantemente femenino. En tal caso, se valorará si ese requisito es imprescindible, procediendo en caso de que no lo sea a su eliminación.

1.11 Realizar análisis estadísticos de la participación en las convocatorias y de los resultados de las mismas, que incluyan al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo.

## **2. CARRERA PROFESIONAL**

2.1 Incluir la perspectiva de género en la gestión de la carrera profesional, identificando posibles segregaciones o dificultades para, en su caso, adoptar las medidas oportunas. Se realizará un estudio sobre el acceso al empleo público y trayectorias profesionales, con inclusión del indicador del tiempo de permanencia en los distintos, grupos niveles y la distribución grupo/nivel, tramos de edad, etc.

2.2 Velar por que la situación de embarazo o descanso por maternidad o paternidad no suponga un perjuicio a los intereses profesionales.

2.3 Adecuar las Relaciones de Puestos de Trabajo eliminando el uso de lenguaje sexista.

2.4 Cumplir con la paridad en la composición de los tribunales y órganos de selección de promoción interna, en los términos previstos en la normativa vigente.

2.5 Incorporar formación de igualdad en los programas para la promoción interna.

2.6 Valorar antes de los procesos selectivos, si se dan requisitos que puedan perjudicar a las mujeres o a un colectivo predominantemente femenino. En tal caso, analizar si son imprescindibles y si es posible eliminarlos.

2.7 Establecer medidas para conciliar el derecho a la promoción con la situación personal y familiar.

2.8 Cumplir con la paridad entre mujeres y hombres en Comisiones de valoración de los concursos de méritos, en los términos previstos en la normativa vigente.

2.9 Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo de la participación y adjudicación de puestos de trabajo en los procesos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo.

2.10 Reservar el puesto de trabajo durante la situación de excedencia por cuidado de familiares.

### **3. FORMACIÓN**

3.1 Introducir la perspectiva de género en todas las acciones formativas siempre que la materia lo permita.

3.2 Incorporar indicadores en los cursos de formación y su adjudicación para ver si se produce desigualdad.

3.3 Incluir en las actividades formativas para puestos de dirección formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

3.4 Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por cuidado de hijos y familiares, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación. Adoptar las medidas que faciliten la participación en acciones formativas durante los permisos de maternidad, adopción, acogimiento o lactancia, así como en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos y familiares.

3.5 Diseñar el plan de formación con base en la conciliación de la vida personal y laboral. Reforzar la formación online y la autoformación.

3.6 Acercar la formación a los centros de trabajo e impulsar su realización en horario laboral y adoptar medidas que favorezcan el acceso a la formación.

3.7 Impulsar la formación para la promoción profesional y el acceso a puestos directivos. Al menos un 30% de las plazas de cada acción formativa se reservarán para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

3.8 Establecer medidas destinadas a lograr el equilibrio entre sexos en las personas que imparten la formación.

3.9 Incrementar la formación específica en materia de igualdad, lenguaje no sexista y violencia de género, corresponsabilidad y conciliación, para todo el personal y, en especial, para las personas que prestan sus servicios en unidades con atención a usuarios o al público, gestión de recursos humanos y delegados de prevención.

3.10 Impartir formación especializada para las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión Instructora constituida en el marco del Protocolo de Acoso.

3.11 Impartir formación en igualdad a aquellas personas que vayan a impartir cursos de formación en el Instituto Cántabro de Administración Pública, con el objetivo de implantarlo como requisito obligatorio.

3.12 Convocar anualmente jornadas en materia de igualdad.

#### **4. CONCILIACIÓN**

4.1 Realizar un estudio para el diagnóstico sobre la racionalización de horarios, conciliación y eficiencia en el gasto energético que permita plantear recomendaciones y propuestas más adecuadas.

4.2 Elaborar instrucciones para la aplicación de medidas de conciliación en términos iguales para todo el personal.

4.3 Confeccionar solicitudes normalizadas para las medidas de conciliación existentes.

4.4 Regular los aspectos que prevé el artículo 49 del EBEP en cuanto a disfrute a tiempo parcial de los permisos.

4.5 Fijar la preferencia en los períodos no lectivos para la elección de vacaciones y días por asuntos particulares de las personas con hijas e hijos menores de 12 años.

4.6 Establecer sistemas de organización del trabajo que favorezcan la flexibilidad horaria y horarios de trabajo compatibles con los horarios escolares y de centros de atención diurna para personas mayores y personas con discapacidad.

4.7 Desarrollar experiencias de trabajo en red y utilización de tecnologías que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

4.8 Identificar los puestos susceptibles de desempeñar mediante teletrabajo. Fomentar la utilización de videoconferencia.

4.9 Realizar un protocolo que garantice el derecho a la desconexión digital.

4.10 Garantizar el disfrute de vacaciones en periodo distinto, incluso finalizado el año natural, si este coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o lactancia.

4.11 Regular la excedencia por cuidado de familiares en caso de personal temporal.

4.12 Contemplar razones de conciliación en los procesos de provisión.

4.13 Elaborar y difundir de forma permanente a través del Portal del Empleado Público, una Guía de conciliación para mejorar la información del personal y la gestión de los recursos humanos sobre derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

4.14 Fomentar la corresponsabilidad familiar en el disfrute de medidas de conciliación tanto en mujeres como hombres.

4.15 Posibilitar el disfrute de la bolsa de horas de libre disposición, justificable, recuperable y destinada al desarrollo de actividades de cuidado de familiares, personas mayores, menores y otras necesidades relacionada con la conciliación de la vida personal y laboral.

4.16 Elaborar estadísticas por género que permitan conocer el número de permisos de conciliación concedidos y denegados, identificando las causas.

## 5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.1 Elaborar y difundir en todos los sectores de la Administración un protocolo común en los términos del art. 70 ley 2/2019, de 7 de marzo, frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, así como realizar su seguimiento.

5.2 Difundir de forma permanente a través del Portal del Empleado Público, el Protocolo de Acoso de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

5.3 Promover acciones de sensibilización, prevención y protección frente al acoso sexual.

5.4 Diseñar acciones específicas en materia de acoso sexual o por razón de sexo y difundir un código de buenas prácticas a través del Portal del Empleado y otras medidas de difusión entre los centros del Gobierno de Cantabria a efectos de su prevención.

5.5 Desarrollar acciones formativas especializadas para la atención profesional por parte de los empleados públicos.

5.6 Incrementar la formación en la materia para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos.

## ***6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL***

6.1 Realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

6.2 Obtener datos de salud desagregados por sexo.

6.3 Desarrollar acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

6.4 Analizar las bajas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional desde la perspectiva de género.

6.5 Identificar puestos de trabajo con posible riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia y elaborar protocolos de actuación para estos supuestos.

6.6 Establecer medidas de protección de la maternidad y la lactancia mediante protocolos de actuación en caso de existencia de riesgos en el puesto de trabajo para facilitar el cambio o adaptación temporal del puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo.

6.7 Tramitar baja por riesgo durante el embarazo o lactancia de acuerdo con la normativa vigente y mediante protocolos ágiles, en caso de no ser posible la eliminación del riesgo.

6.8 Proporcionar ropa de trabajo y equipos de protección individual adaptados en relación a las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada sexo.

6.9 Evaluación de factores posturales en los puestos de trabajo como factor determinante de mayor prevalencia de enfermedad profesional y valoración de su incidencia en categorías o puestos de trabajo altamente feminizados o masculinizados.

6.10 Establecer un programa de vigilancia de la salud que sea sensible a la detección de los impactos diferenciales en la salud de hombres y mujeres, que los visualice y los aborde para poderlos prevenir.

## 7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

7.1 Prever los efectivos necesarios para llevar a cabo tareas de sensibilización, información y detección de desigualdades.

7.2 Identificar un responsable en materia de igualdad por Consejería, que coordine en dicho ámbito las políticas de igualdad de género.

7.3 Velar por el cumplimiento de la formación específica para el desempeño de aquellos puestos entre cuyas funciones se incluyan las de impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad.

## 8. RETRIBUCIONES

8.1 Realizar la auditoría retributiva a efectos de identificar las condiciones retributivas para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Analizar detalladamente si los cuerpos, especialidades, categorías profesionales etc., ocupadas mayoritariamente por mujeres desde su origen, presentan condiciones retributivas peores a otros ocupados mayoritariamente por hombres, sin ninguna causa objetiva que lo justifique. Igualmente, en cuanto a complementos retributivos de puestos más masculinizados o feminizados.

8.2 Adoptar, en caso de identificarse disfunciones, las medidas necesarias en orden a la corrección de desigualdades retributivas injustificadas.

8.3 Realizar la valoración técnica de los puestos a la que se refiere el art 68 de la Ley de Igualdad.

8.4 Elaborar informes de impacto de género en cualesquiera medidas adoptadas en el marco de la política retributiva.

8.5 Garantizar el 100% de retribuciones del personal en situaciones de baja por IT derivada de embarazo, por maternidad, paternidad, periodos de lactancia.

## **9. ACCIÓN SOCIAL**

9.1 Establecer medidas de ayudas de acción social que favorezcan la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

9.2 Establecer criterios de concesión de ayudas de acción social que fomenten la igualdad y la corresponsabilidad.

## **10. MEJORA DE LA CULTURA ADMINISTRATIVA EN PERSPECTIVA DE IGUALDAD**

10.1 Adoptar lenguaje no sexista.

10.2 Realizar actividades de divulgación del plan de igualdad para su conocimiento por todo el personal.

10.3 Fomentar la recopilación de datos y estadísticas desagregadas por sexos y la publicación de esta información.

10.4 Establecer un procedimiento para la realización de sugerencias o denuncias en materia de igualdad.

10.5 Habilitar espacios de difusión e información de los derechos y obligaciones en materia de igualdad.

10.6 Informar de los mecanismos previstos por la normativa vigente para fomentar una acción administrativa favorecedora de la igualdad en la propia organización y en aquellas otras que confluyen en la actividad administrativa.

## **11. VIOLENCIA DE GÉNERO**

11.1 Elaborar un protocolo que integre los derechos que asisten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, el procedimiento de atención, personas responsables, asesoramiento personalizado y seguimiento, y realizar su seguimiento.

11.2 Elaborar guías informativas de fácil acceso sobre los derechos y recursos disponibles en caso de violencia de género.

11.3 Desarrollar los criterios administrativos que concreten el ejercicio de los derechos recogidos en la normativa a favor de las empleadas víctimas de violencia de género como la flexibilización o la reordenación de la jornada.

11.4 Asegurar el conocimiento por las empleadas públicas de sus derechos mediante la difusión efectiva del protocolo señalado.

11.5 Establecer medidas para proteger la intimidad de las víctimas de violencia de género, en especial, sus datos personales.

11.6 Diseñar acciones específicas de formación en materia de violencia de género.

## VIII.- EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La implantación del Plan no puede ser realmente efectiva sin el establecimiento de los mecanismos de ejecución y seguimiento correspondientes, así como de instrumentos de evaluación, que permitan verificar el grado de implantación de las medidas y el éxito obtenido en cuanto a los objetivos previamente fijados. Así, se facilita la revisión constante del Plan, comprobando cuales son los puntos en los que se ha sido más efectivo, y aquellos en los que han surgido dificultades, de forma que se puedan introducir mejoras en los períodos subsiguientes.

En primer lugar, en cuanto a la ejecución del Plan, se identificarán los órganos responsables para la implantación de las medidas, en función de los ejes correspondientes, disponiendo los medios necesarios para su efectiva implantación en las unidades responsables. Asimismo, y en función de la naturaleza de las acciones, se deberán fijar unos plazos que orienten el avance en su implantación, así como los ciclos periódicos de evaluación de la ejecución, dentro de los cuatro años de su vigencia. Para el adecuado seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a realizar una evaluación intermedia a los dos años de vigencia y otra final a los cuatro años.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se constituirá una Comisión de Seguimiento que servirá de cauce de información, análisis, seguimiento y participación periódica del Plan. Estará compuesta por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan, y por parte de la Administración en igual número de miembros que el de las organizaciones sindicales.

Dicha Comisión se reunirá semestralmente conforme al programa de trabajo que se fije por mayoría de sus miembros o, de forma extraordinaria, cuando así se solicite por una mayoría de alguna de las partes firmantes.

Para la evaluación del Plan, se tomarán indicadores de dos tipos: de ejecución y de impacto.

*Los indicadores de ejecución* se refieren a cada una de las acciones identificadas, evaluando si efectivamente se han implantado, y en su caso en qué grado, bajo las fórmulas: (NE) No Ejecutado, (I) Iniciado, (A) Avanzado y (C) Completado.



En el cuadro de análisis de esta ejecución, se incluirá asimismo un espacio para plasmar las observaciones de los órganos responsables. Esta fase de evaluación de ejecución ofrece una imagen general sobre el grado de cumplimiento de las acciones que se habían comprometido.

El modelo de evaluación de ejecución se ha recogido en el Anexo I.

***Los indicadores de impacto***, pretenden evaluar el grado de consecución de los objetivos de cada eje y la efectividad de las medidas adoptadas. Se disponen en torno por tanto a cada eje de objetivos y acciones, para reflexionar acerca de si las medidas ejecutadas han servido a los objetivos que se pretendían, y si realmente han servido a las necesidades de las empleadas y empleados públicos.

Incluyen aspectos de evaluación cuantitativos para facilitar la objetividad de la medición, pero se considera deben completarse con las distintas observaciones y aportaciones que permitan también el análisis cualitativo.

El Anexo II, recoge estos indicadores a evaluar y su estructura.

La Dirección General de Función Pública realizará el informe de análisis de los resultados evaluados en el periodo de referencia, y que podrá incluir la evolución de las distintas estadísticas y datos que se tomaron en consideración a la hora de elaborarse el Plan. En este sentido, los indicadores y métodos de evaluación que se han recogido, no tienen por qué excluir cualesquiera otros datos que puedan ser relevantes a la hora de verificar los resultados del Plan, en función de las observaciones que la práctica vaya ofreciendo en su ejecución.

Finalmente, los resultados de evaluación del Plan de Igualdad deberán hacerse públicos, contribuyendo al conocimiento general de la acción del Gobierno en materia de igualdad y sus resultados, especialmente para su difusión entre el personal.



**ANEXO I**  
**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

El grado de ejecución de cada una de las acciones puede evaluarse por un sistema como el siguiente:

Eje de actuación 1				
Acción	Órgano responsable	Plazos de ejecución	Grado de cumplimiento	Observaciones
1.1			NE/I/A/C	
1.2				
...				

NE: No ejecutado I: Iniciado A: Avanzado (50% o más ejecutado) C: Completado

ANEXO II

**INDICADORES DE IMPACTO**

EJE DE ACCIÓN					
1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	PERÍODO DE EVALUACIÓN	RESULTADOS	OBSERVACIONES
Nº documentos corregidos con lenguaje inclusivo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de informes de impacto de género necesarios y elaborados	DGFP	ANUAL	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de programas de acceso que exigen materia de igualdad	DGFP	ANALISIS INICIAL Y CON CADA REVISIÓN DE TEMARIOS	ANUAL		
Nº y tipo de medidas existentes en la gestión de bolsas de empleo temporal que favorecen la conciliación, la corresponsabilidad y la protección de las situaciones de maternidad y paternidad	DGFP	ANUAL	ANUAL		
% de cumplimiento paridad tribunales en los términos previstos en la Ley de Igualdad	DGFP	DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
Nº mujeres que han solicitado diferimiento de pruebas selectivas por maternidad y % de concesión	DGFP	ANUAL	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
Nº mujeres y hombres con toma de posesión inicial diferida por maternidad/paternidad	DGFP	ANUAL	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de procesos selectivos con pruebas físicas que contemplan baremo separado para mujeres y hombres	DGFP	ANUAL	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
Nº de acciones implantadas para la valoración de la formación en igualdad	DGFP	ANUAL	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de cumplimiento en la elaboración de estadísticas de infrarrepresentación por Cuerpos y Categorías profesionales	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones implantadas para fomentar el equilibrio en la composición de los Cuerpos y Categorías Profesionales	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de requisitos de acceso perjudiciales identificados / nº medidas adoptadas	DGFP	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de estadísticas de participación y de resultado en procesos selectivos elaboradas, desagregadas por sexo	DGFP	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>2. CARRERA PROFESIONAL</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Elaboración de estadística de evolución profesional mediante ocupación de puestos de trabajo desagregados por sexo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Situaciones de maternidad o paternidad alegadas en procesos de provisión que han sido consideradas y las que no lo han sido	DGFP	CONTINUO	ANUAL		
Adaptar la denominación de los puestos de la RPT a un lenguaje no sexista	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
% cumplimiento paridad en tribunales de promoción interna en los términos de la Ley de Igualdad	DGFP	DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de programas de acceso mediante promoción interna que exigen materia de igualdad	DGFP	ANALISIS INICIAL Y CON CADA REVISIÓN DE TEMARIOS	ANALISIS INICIAL CONTINUO		
Nº de requisitos de acceso perjudiciales identificados / nº medidas adoptadas en la promoción interna	DGFP	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
Nº medidas para conciliar el derecho a la promoción con la situación personal y familiar	DGFP	ANUAL	ANUAL		
% cumplimiento paridad en comisiones de valoración de concursos de méritos	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº acciones para impulsar la concurrencia de mujeres y hombres a puestos feminizados o masculinizados	DGFP	ANUAL	ANUAL		
% de estadísticas elaboradas en los procesos de provisión de puestos de trabajo desagregados por sexo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
% de estadísticas de participación y resultado, elaboradas en los procesos de promoción interna desagregados por sexo	DGFP	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO	A LA FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO		
% de excedentes por cuidado de familiares que reingresan o mantienen la situación con cambio de reserva del puesto de trabajo desagregados por sexo	DGFP	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>3. FORMACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Elaboración de estadísticas de adjudicaciones de cursos de formación desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº acciones formativas desarrolladas en materia de igualdad	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de empleados que han recibido formación en materia de igualdad desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de empleados que han recibido formación de forma prioritaria una vez reingresados desde licencia o excedencia por cuidado de familiares desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas on line y participantes desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas desarrolladas en los centros de trabajo y participantes desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas en horario laboral y participantes desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas en el área de Dirección y Gerencia y participantes desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Elaboración de estadísticas de formadores desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº acciones formativas en igualdad a personal que presta servicios en atención al público, recursos humanos o delegados de prevención y participantes desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº acciones formativas en igualdad a personal designado para formar parte de la Comisión Instructora constituida en el marco del Protocolo de Acoso, desagregados por sexo	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Plazas ocupadas entre las reservadas para la promoción interna	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones dirigidas a fomentar la igualdad entre el personal formador	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Jornadas de igualdad convocadas	ICAP	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>4. CONCILIACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Elaboración de un estudio sobre racionalización de horarios, conciliación y eficiencia energética	SECRETARÍAS GENERALES	UN AÑO	ANUAL		
Elaboración de guía de permisos e instrucciones comunes para todo el personal	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Nº solicitudes normalizadas elaboradas para permisos de conciliación	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Regular el disfrute a tiempo parcial de los permisos de conciliación	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Nº solicitudes de vacaciones y asuntos propios concedidos prioritariamente a personas con hijas e hijos menores de 12 años	SECRETARÍAS GENERALES	CONTINUO	ANUAL		
Establecer sistemas de organización del trabajo que favorezcan la flexibilidad horaria para la conciliación	SECRETARÍAS GENERALES	UN AÑO	ANUAL		
Nº de adaptaciones de jornada concedidas	SECRETARÍAS GENERALES	CONTINUO	ANUAL		
Nº de empleados que desarrollan teletrabajo desagregado por sexos	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Elaborar estadísticas desagregadas por sexo sobreuestos teletrabajables o no teletrabajables	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Realizar un protocolo que garantice el derecho a la desconexión digital	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Nº total de solicitudes de vacaciones concedidas en periodo distinto por maternidad, paternidad o lactancia desagregada por sexos	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Regular la excedencia por cuidado de familiares en caso de empleados públicos temporales	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Identificar nº y tipo de medidas de difusión de la guía de permisos	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Difusión de la guía de conciliación a través del PAS	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Acciones implantadas para fomentar la corresponsabilidad	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Nº total solicitudes de disfrute del 5% de horas recuperables por razones de conciliación desagregadas por sexo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Elaboración de estadística de permisos de conciliación concedidos y denegados desagregada por sexos	DGFP	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Elaboración y difusión del Protocolo de Acoso	DGFP	TRES MESES	ANUAL		
Nº de acciones de sensibilización, prevención y protección frente al acoso sexual desarrolladas	DGFP- SECRETARÍAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Nº personas que solicitan información / protección	COMISIÓN INSTRUCTURA PROTOCOLO ACOSO	ANUAL	ANUAL		
Nº de denuncias presentadas	COMISIÓN INSTRUCTURA PROTOCOLO ACOSO	ANUAL	ANUAL		
Nº de denuncias resueltas	COMISIÓN INSTRUCTURA PROTOCOLO ACOSO	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas desarrolladas en la materia	ICAP	ANUAL	ANUAL		
Nº de empleados formados	ICAP	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Integrar la perspectiva de género en la realización de Evaluaciones de Riesgos Laborales	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Elaboración de estadísticas de salud laboral desagregadas por sexo, Cuerpo y categoría profesional	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Elaboración de estadísticas de bajas AT y EP desagregados por sexo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Identificación de los puestos con riesgo en situaciones de embarazo y en los casos de lactancia	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de adaptaciones o cambios de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y en los casos de lactancia	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de casos en que se tramita la baja por riesgo durante el embarazo	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº adaptaciones de ropa de trabajo por razón de sexo detectadas y/o solicitadas y concedidas	SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Nº adaptaciones de equipos de protección individual por razón de sexo detectadas y/o solicitadas y concedidas	SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Evaluación de factores posturales en puestos de trabajo y valoración de su incidencia	DGFP	CONFORME ACUERDO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	ANUAL		
Acciones dirigidas a la implantación de la vigilancia de la salud con perspectiva de género	DGFP	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Identificación del responsable en materia de igualdad en cada Consejería	SECRETARIAS GENERALES	SEIS MESES	ANUAL		
Nº puestos que han introducido cualificación especial en materia de igualdad	SECRETARIAS GENERALES	UN AÑO	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

<b>8. RETRIBUCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>PERIODO DE EVALUACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Elaborar propuestas de actuación para la implementación de medidas con efectos retributivos, previo análisis de las conclusiones de la auditoría retributiva y análisis de puestos de trabajo	COMISIÓN PARITARIA PLAN IGUALDAD	UN AÑO	ANUAL		
Implementar el análisis de la incidencia por sexo en las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo	DGFP- SECRETARIAS GENERALES	CON CADA EXPEDIENTE TRAMITADO	ANUAL		
Implementar el análisis de la incidencia por sexo en las propuestas retributivas de la negociación colectiva	DGFP	CON CADA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN	ANUAL		
Elaborar estadísticas de evolución retributiva desagregadas por sexo	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Garantizar el 100% de retribuciones del personal en situaciones de baja por IT derivada de embarazo, por maternidad, paternidad, períodos de lactancia.	UNIDADES DE PERSONAL QUE ELABORAN LA NÓMINA	CONTINUO	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

9. ACCIÓN SOCIAL	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	PERIODO DE EVALUACIÓN	RESULTADOS	OBSERVACIONES
Nº de medidas de acción social que favorecen la igualdad y la corresponsabilidad	DGFP	CON CADA CONVOCATORIA DE ACCIÓN SOCIAL	ANUAL		
Criterios de concesión de ayudas que fomentan la igualdad y la corresponsabilidad	DGFP	CON CADA CONVOCATORIA DE ACCIÓN SOCIAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

10. MEJORA DE LA CULTURA ADMINISTRATIVA EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	PERIODO DE EVALUACIÓN	RESULTADOS	OBSERVACIONES
Deficiencias detectadas en materia de lenguaje sexista	DG IGUALDAD	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones de divulgación del Plan de Igualdad	DGFP	ANUAL	ANUAL		
Nº de estadísticas desagregadas por sexo efectuadas	DGFP-ICAP-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Establecer un procedimiento para canalizar las sugerencias o denuncias en materia de igualdad	DGFP	UN AÑO	ANUAL		
Nº sugerencias y denuncias recibidas en materia de igualdad desagregadas por sexo	DGFP-DG IGUALDAD-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Nº sugerencias y denuncias que han dado lugar a la toma de acciones	DGFP-DG IGUALDAD-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Acciones de información y difusión de medidas de igualdad desarrolladas	DGFP-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		

**EJE DE ACCIÓN**

11. VIOLENCIA DE GÉNERO	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	PERIODO DE EVALUACIÓN	RESULTADOS	OBSERVACIONES
Implantar de forma efectiva el Protocolo de Acoso de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria	DGFP-SECRETARIAS GENERALES-INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS	EN EL MOMENTO DE LA APROBACIÓN	ANUAL		
Elaboración de guías informativas de fácil acceso sobre los derechos y recursos disponibles en caso de violencia de género	DGFP-SECRETARIAS GENERALES-DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER	UN AÑO	ANUAL		
Nº mujeres que han solicitado asesoramiento	DGFP-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Nº mujeres beneficiarias de alguna medida de protección en el ámbito laboral	DGFP-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Medidas adoptadas para la protección de los datos personales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	DGFP-SECRETARIAS GENERALES	ANUAL	ANUAL		
Nº de acciones desarrolladas en materia de violencia de género	ICAP	ANUAL	ANUAL		

### ANEXO III

#### GLOSARIO DE TÉRMINOS RELATIVOS A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se plantea la elaboración de este glosario con la finalidad de definir conceptos claros, entendibles y globales que acerquen la forma de hablar actual en el plano de igualdad a los empleados y empleadas que prestan servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, respecto de términos directamente relacionados con el contenido de este Plan.

Por ello, el método de trabajo se ha basado en criterios de simplicidad, comprensión y austeridad de fuentes. Se ha comparado las definiciones de cada concepto elegido entre un número mínimo de definiciones eligiendo la que aportaba un mayor número de información con brevedad y claridad.

En todo caso, conviene tomar como referencia el documento “100 palabras para la igualdad” elaborado por la unidad de la Comisión Europea encargada de la igualdad de oportunidades, y que constituye el primer documento que pretende reunir todos los términos utilizados comúnmente en el campo de la política de la igualdad de oportunidades, contribuyendo así a crear un lenguaje común en Europa para quienes trabajan en este ámbito, que se encuentra disponible en la dirección web

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

## A

**Acción positiva**, son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Acoso por razón de sexo**, es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que tenga como causa o esté vinculado con su condición de mujer, y tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra e).

**Acoso sexual**, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**Análisis por género**, estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Auditoría de género**, la auditoría de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

**Auditoría de género participativa**, una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización para examinar sus actividades con una perspectiva de género, y para identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género.

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

## B

**Barreras invisibles**, actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Brecha salarial**, se trata de un indicador que muesra la diferencia entre la remuneración de los hombres y las mujeres, expresada en porcentaje referido al salario de los hombres. En este sentido, cuando se habla de brecha salarial, no se hace referencia a la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desarrollo de tareas iguales o de igual valor, sino a todos aquellos factores que provocan una diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres (por ejemplo, el hecho que las mujeres hagan más jornadas parciales, tengan menos contratos temporales, se enfrenten al techo de cristal o que los trabajos que desarrollan sean peor remuneradas porque no están valoradas socialmente).

<https://suport.fundesplai.org/es/blog-es/laboral-es/igualdad/que-puede-contener-el-glosario-de-un-plan-de-igualdad/>

## C

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el derecho de todas las personas, reconocido por nuestro ordenamiento jurídico, a compatibilizar las diferentes esferas de su vida.

Esto implica reorganizar los tiempos y espacios de la ciudad y adoptar medidas de índole laboral (respecto de horarios, turnos, vacaciones, etc.), con el fin de que mujeres y hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos de la vida por igual. Es imprescindible, por tanto, la incorporación de: sistemas de permisos de maternidad, parentales, licencias por nacimiento y adopción para el cuidado de niñas, niños y personas mayores, y el desarrollo de una estructura y organización laboral que

facilite a mujeres y hombres el uso equilibrado de sus tiempos, de manera que sean compatibles con sus responsabilidades personales, familiares y laborales.

**Corresponsabilidad**, es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

**Cultura organizacional**, corresponde a aquellas normas, prácticas, actitudes y valores compartidos por la empresa que ayudan a todo el equipo a enfocar sus actividades hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos. Es esa “forma de hacer las cosas” que diferencia a unas empresas de otras.

<https://www.unir.net/revista/empresa/cultura-organizacional/>

**Cuota**, proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

## D

**Desagregación de datos por sexo**, es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación.

**Desigualdad retributiva**, Es la diferencia de retribuciones entre ambos sexos; brecha retributiva, brecha salarial y desigualdad retributiva son términos similares.

[https://www.igualdad en la empresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_4\\_Desigualdad\\_Retributiva.pdf](https://www.igualdad en la empresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_4_Desigualdad_Retributiva.pdf)

### Discriminación por razón de sexo

**Discriminación directa**, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa: - El acoso sexual y por razón de sexo” (Artículo 7.3). - El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4). - Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8) - Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso,

dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9). - Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

**Discriminación indirecta por razón de sexo**, constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.2).

**Discriminación horizontal**, significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Discriminación vertical**, es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Recientemente, se ha empezado a utilizar también el concepto ‘suelo pegajoso’ para hacer referencia a la dificultad con la que se encuentran muchas mujeres para superar los puestos de trabajo más precarios y menos valorados socialmente.

Importancia también del concepto “acantilado de cristal”, explica cómo las mujeres tienen muchas más posibilidades de liderar proyectos cuando las circunstancias son adversas, en medio de una crisis o cuando hay más probabilidades de fracasar.

Esto ocurre por varios motivos: porque se nos atribuye una mejor capacidad para liderar en momentos difíciles, por características estereotipadas como la empatía o la efectividad; porque las empresas u organizaciones colocan a una mujer en puestos de visibilidad para demostrar que están cambiando las cosas para afrontar las crisis; o porque es solamente en circunstancias adversas cuando los hombres dan un paso atrás y ceden cuotas de poder.

<https://forbes.es/forbes-women/117270/acantilados-de-cristal-que-son-y-como-afectan-a-las-mujeres-que-logran-acceder-al-poder/>

**Discriminación retributiva**, Existe discriminación cuando la diferencia retributiva no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y solo puede explicarse en función del sexo de una persona.

[https://www.igualdad en la empresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_4\\_Desigualdad\\_Retributiva.pdf](https://www.igualdad en la empresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_4_Desigualdad_Retributiva.pdf)

## E

**Equidad de género**, trato imparcial y equitativo entre hombres y mujeres, considerándolos como iguales en sociedad, pero teniendo en cuenta sus diferencias. Este principio atiende a las características y circunstancias de cada individuo, incluidas las desigualdades históricas que arrastra el género femenino en cuanto a representación política o presencia en el mercado laboral, entre otros ámbitos. **El resultado de las acciones tendentes a la equidad no debe ser igual para ambos sexos, pero sí equivalente en cuanto a derechos, obligaciones, beneficios y acceso a todos los derechos y recursos.**

<https://www.fundacionsorli.org/es/que-es-que/equidad-de-genero-y-glosario/>

## G

**Género**, concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

## I

**Impacto de género**, consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Indicadores de género**, la incorporación de indicadores de género en la elaboración de estudios y estadísticas constituye un instrumento esencial para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, pues contribuye a facilitar “un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Integración de la perspectiva de género-Mainstreaming de género**, consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

(Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

**Igualdad entre mujeres y hombres**, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes, teniendo como objeto esta ley la eliminación de la discriminación hacia las

mujeres, con independencia de su circunstancia o condición, en todas las esferas de la vida y, en particular, en los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural (artículo 1.1).

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

**Igualdad real**, conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

<https://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

## L

**Lenguaje inclusivo en cuanto al género**, se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género.

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

## P

**Perspectiva de género**, supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95)

**Pertinencia de Género**, establece e identifica cuándo una actuación es relevante al género. La pertinencia se refiere a la necesidad de la aplicación del enfoque de género en una intervención o actuación. Es decir, muestra cuándo aplicar el enfoque de género a esa actuación porque en la misma participan o son destinatarios mujeres y hombres, y su implementación afectará de manera distinta a mujeres y hombres.

<https://www.famp.es/export/sites/famp/.galleries/documentos-obs-igualdad/Guia-para-identificar-la-pertenencia-al-genero.pdf>

**Planes de Igualdad**, los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades.

**Principio de igualdad retributiva por razón de sexo**, el empresariado está “obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o extrasalarial.

[https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_4\\_Desigualdad\\_Retributiva.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_4_Desigualdad_Retributiva.pdf)

## S

**Sesgo de género**, es la tendencia inconsciente a favorecer o perjudicar a una persona o grupo basándose en su género. El sesgo de género provoca juicios, decisiones o comportamientos que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en numerosos ámbitos de la sociedad.

<https://quillbot.com/es/blog/logica-y-argumentacion/sesgo-de-genero/>

## T

**Trabajo de igual valor**, se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafía/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

## V

**Violencia contra las mujeres o violencia machista**, todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011). Nuestra pretensión con la utilización de este término es abrir el foco, no sólo a la violencia que se da en el ámbito de la pareja o ex pareja. Este concepto incluye todas las formas de violencia contra las mujeres previstas expresamente en el Convenio de Estambul: violencia en pareja (o ex pareja), incluidos los niños y las niñas expuestas a la misma; violencia sexual (art 36); matrimonio forzado (art. 37); mutilación genital femenina (art. 38); aborto y esterilización forzados (art. 39); acoso sexual (art. 40), así como las previstas en el art. 6 de la Recomendación nº19 de la CEDAW: trata de mujeres y explotación de la prostitución. También se utiliza el concepto “violencia machista” para hacer referencia a todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en la discriminación.