

PLAN GENERAL DE ACTUACIÓN

**SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE, S.L.**

Índice:

- 1. Introducción.**
- 2. Misión.**
- 3. Visión.**
- 4. Valores.**
- 5. Estructura de Capital.**
- 6. Gestión de la Actividad.**
- 7. Punto de partida.**
- 8. Objetivos y Actuaciones.**
- 9. Recursos.**
- 10. Sistema de Información.**
- 11. Implementación y Seguimiento.**
- 12. Anexos.**

1.Introducción.

La Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública concibe el gobierno como un modelo abierto basado en estrategias colaborativas que permitan desarrollar la democracia, garantizar la participación de todos los grupos de interés, tanto la ciudadanía como las entidades, y asegurar el progreso político, económico, cultural y social de nuestra sociedad.

Así, la transparencia se considera una herramienta imprescindible para cualquier acción de gobierno, posibilitando a la ciudadanía tener la información necesaria que le permita participar de forma eficaz en las decisiones que le atañan y exigir cuentas, incrementando la legitimidad de los poderes públicos.

Por otra parte, la transparencia permite la reutilización de la información del sector público para impulsar la innovación y el desarrollo económico.

En desarrollo de la citada Ley, el “Decreto 83/2020, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública”, detalla algunos aspectos que la Ley definía de forma amplia, como la transparencia organizativa e institucional.

De este modo, el artículo 33 del Decreto 83/2020 viene a obligar a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a informar sobre su planificación, programación y evaluación.

Por todo ello, se nos hace necesario la publicación de planes y programas anuales y plurianuales de la actividad de la Sociedad Regional de educación, Cultura y Deporte.

La elaboración del Plan que a continuación desarrollamos es imprescindible para el posterior análisis de la eficacia de las actuaciones desarrolladas por la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte.

Por último, es clave el compromiso de la dirección para asegurar una adecuada coordinación e implicación de todas las personas que van a intervenir en el proceso de elaboración del Plan.

Planteamos un documento abierto, que puede ser mejorado con la experiencia que se adquiera de su utilización, y en el que se plasma el compromiso de la dirección para que sea una realidad.

El plan de actuación que a continuación se desarrolla asienta el control de eficacia y supervisión continua, además se ha elaborado tomando como referencia las principales directrices incluidas en la “Guía para el diseño de un plan de actuación de la administración de la comunidad autónoma de Cantabria” elaborado por la Dirección General de Ordenación y Tecnología de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria.

2. Misión

La Sociedad se encuentra adscrita en la actualidad a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, por corresponder las competencias en materia de cultura y deporte, conforme a lo previsto en el artículo 2 de sus Estatutos, donde se define su Objeto Social.

Esta Sociedad es fruto de la fusión sucesiva en el tiempo de varias Sociedades constituidas por el Gobierno de Cantabria con la finalidad de intervenir en varios sectores del ámbito cultural.

La primera de las Sociedades creadas fue la “SOCIEDAD REGIONAL PARA LA GESTIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES DEL PALACIO DE FESTIVALES DE CANTABRIA”, constituida en el año 1991, con la finalidad de gestionar la actividad del recién inaugurado Palacio de Festivales de Cantabria, marco incomparable para la celebración de eventos y representaciones culturales de muy diversos géneros y formatos.

La magnitud del espacio inaugurado requería de una apuesta por una entidad que gestionase y desarrollase su actividad de forma específica, lo que determinó la constitución de esta sociedad mercantil de capital público.

Posteriormente en el año 2006, se constituye la SOCIEDAD GESTORA DEL AÑO JUBILAR LEBANIEGO, S.L., con la finalidad de gestionar de forma concreta otro fenómeno cultural, el Año Santo Jubilar Lebaniego, así como la gestión de la simbología asociada al mismo.

Esta sociedad tiene como función poner en valor el patrimonio y muestras culturales creadas alrededor de la peregrinación al Monasterio de Santo Toribio de Liébana, integradas tanto por manifestaciones y tradiciones populares, como por objetos de mobiliario e inmuebles de uso civil y religioso de indudable valor arquitectónico y cultural.

Al año siguiente, 2007, se constituye SOCIEDAD REGIONAL DE CULTURA Y DEPORTE, SOCIEDAD LIMITADA, con la función de principal de poder gestionar de forma adecuada el elevado número de centros culturales y deportivos que dependían del Gobierno de Cantabria.

Entre las funciones y objetivos de esta Sociedad se establece la promoción, organización, y ejecución de actuaciones y actividades relacionadas con el patrimonio natural, histórico, cultural y deportivo de Cantabria, así como la creación y gestión de infraestructuras ligadas al mismo.

En el año 2012 se produce la transformación de estas Sociedades, en una única Sociedad, la actual Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L.

Esta operación se lleva a cabo mediante la fusión, por absorción de la Sociedad Regional de Cultura y Deporte, de las Sociedades Regional para la Gestión de Actividades Culturales del Palacio de Festivales de Cantabria y Sociedad Gestora del Año Jubilar Lebaniego. Ese mismo día se lleva a cabo una modificación de los Estatutos Sociales para poder acoger los fines y actividades de las Sociedades absorbidas.

En 2013 se produce un cambio en la denominación social, adoptando la actual, así como una nueva modificación a modificación y adaptación de sus Estatutos Sociales a la redacción vigente.

Finalmente en el año 2020 se produce una escisión de la Sociedad, creándose una nueva denominada Sociedad Regional de Educación, M.P., S.L., cuyo capital social se mantiene bajo la propiedad del Gobierno de Cantabria, y cuyo objeto social va dirigido a la gestión de servicios relacionados con actividades o infraestructuras y equipamientos educativos, la prestación de servicios de apoyo al primer ciclo de educación infantil en centros educativos, prestación de servicios de apoyo al alumnado en residencias escolares y la prestación del servicio de consultoría y asesoramiento en materia educativa. Esta nueva sociedad queda adscrita a la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo del Gobierno de Cantabria.

Los acontecimientos que de forma resumida han quedado expuestos vienen a poner de manifiesto como en el curso de los años se han aglutinado varios agentes que realizaban diferentes funciones en el ámbito cultural y deportivo, hasta llegar a la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, adscrita en la actualidad a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria.

Según los Estatutos vigentes, los fines de la Sociedad serían los siguientes:

- a) La explotación de todos los elementos y servicios del Palacio de Festivales y de otros locales, con el fin de llevar a cabo la organización, gestión y ejecución de todo tipo de actividades culturales y artísticas y la celebración de congresos.
- b) La promoción, organización y ejecución de actuaciones relacionadas con el patrimonio natural, histórico, cultural y deportivo de Cantabria, así como la promoción, creación y gestión de infraestructuras ligadas al mismo.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se consideran comprendidas dentro de este apartado del objeto social las siguientes actividades:

1. La Creación, rehabilitación y mantenimiento de infraestructuras culturales y deportivas cuya titularidad y/o gestión corresponda a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte*; y adquisición, arrendamiento y gestión de inmuebles, siempre que guarde relación con su objeto social, con aportación de medios personales y materiales suficientes, en caso de que fuera necesario.
2. La Organización, promoción y realización de eventos culturales y deportivos, así como de cursos, jornadas, estudios, proyectos, investigaciones, ediciones, etc referidos a su objeto social.
3. La Rehabilitación, mantenimiento, conservación y divulgación del patrimonio histórico, cultural y natural de Cantabria, por sí sola o en colaboración con otras instituciones, públicas o privadas.
4. La Organización, difusión y distribución de producciones artístico-culturales, audiovisuales, cinematográficas, fonográficas, literarias, etc
5. La Promoción, difusión, en cualquier ámbito, de las actividades propias de su objeto social.
6. El fomento de la promoción de pequeñas empresas que coadyuven al desarrollo sostenible de la Comunidad Autónoma en las áreas de actuación de la Sociedad.
7. La redacción, actualización y ejecución de planes y programas de desarrollo sostenible de la Comunidad Autónoma, en las áreas de actuación de la Sociedad.

8. La colaboración con la Administración en las tareas de índole sociocultural y deportivo que faciliten el mantenimiento de la población y acrecentamiento de la misma, asumiendo programas de igualdad, formación y empleo.
 9. La investigación, creación y comercialización de fondos documentales y bibliográficos
 10. El fomento de la colaboración con entidades de la misma naturaleza y fines.
 11. La organización, gestión y desarrollo de programas que la Consejería de Educación, Cultura y Deporte le encomiende en el ámbito de sus competencias, atendiendo especialmente a los objetivos y principio rectores recogidos en las Leyes de Cantabria 2/2000, de 3 de julio, del Deporte y 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria.
- c) La promoción y difusión del Año Jubilar Lebaniego, sus caminos y patrimonio cultural relacionado con los mismos.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se consideran comprendidas dentro de este apartado de su objeto social las siguientes actividades:

1. El diseño, programación, coordinación y, en su caso, la realización de actividades relacionadas con la conmemoración del “Año Jubilar Lebaniego”, tales como competiciones deportivas, jornadas y ciclos de exposiciones itinerantes, representaciones teatrales, conciertos musicales, exposiciones de artes plásticas, elaboración de unidades didácticas, actividades de animación, producción cinematográfica y audiovisual, etc.
2. La conservación, rehabilitación y recuperación de los caminos de peregrinación al Monasterio de Santo Toribio de Liébana, la colocación de señales para su identificación, el estudio y propuesta a las Administraciones competentes de figuras jurídicas para su protección, la promoción de la artesanía y el diseño relacionados con los caminos, la construcción de las áreas de descanso en los puntos de interés paisajístico y monumental, la promoción de alojamientos relacionados con los caminos, la coordinación de la red de albergues existentes, y la gestión y rehabilitación, en su caso, de los albergues dependientes de instituciones religiosas, corporaciones municipales o cualesquiera otras entidades de derecho público a través de la celebración de convenios de colaboración, así como de cualesquiera otras infraestructuras relacionadas con los caminos de peregrinación.

3. Celebración de contratos de patrocinio de los eventos y/o de las obras descritas anteriormente.
 4. La gestión del uso y explotación comercial de los signos visuales que identifican el año Jubilar Lebaniego, así como la información general sobre la regulación, medidas de protección y otorgamiento de licencias para su explotación comercial y la celebración de convenios para su utilización por entidades de derecho público o privado sin ánimo de lucro.
 5. Cualesquiera otras actividades dirigidas a la difusión, promoción y conmemoración del Año Jubilar Lebaniego.
- d) La realización de las mismas actividades detalladas en el apartado anterior referidas al Año Santo Jacobeo, a otros itinerarios religiosos o culturales y, en general, a cualquier otra manifestación cultural en la que quepa desarrollar aquellas.
 - e) El proyecto, promoción, construcción, desarrollo, urbanización, gestión, explotación, rehabilitación, adquisición y enajenación de bienes y activos inmobiliarios en su más amplio sentido. La redacción de instrumentos de planificación territorial y urbanística.
 - f) La construcción, conservación, mantenimiento, reforma, rehabilitación y adecuación de infraestructuras y equipamientos educativos, el uso, desarrollo, gestión y explotación de infraestructuras educativas; la gestión de servicios relacionados con actividades o infraestructuras y equipamientos educativos, la prestación de servicios de consultoría y asesoramiento en materia educativa.
 - g) La obtención y gestión de la financiación necesaria para el cumplimiento de las actividades que conforman el objeto de la Sociedad.
 - h) La adquisición, tenencia, disfrute, administración y enajenación de toda clase de valores mobiliarios por cuenta propia, quedando excluidas las actividades que la legislación especial y básicamente la Ley del Mercado de Valores atribuye con carácter exclusivo a otras entidades.

Las actividades y acciones concretas encaminadas a la consecución de estos fines, son desarrollada bien directamente por la propia Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L., o bien de manera indirecta, mediante la colaboración con instituciones o personas, públicas o privadas, que organizan o desarrollan actividades similares.

3. Visión.

Tomando el punto de partida expuesto, la misión de la Sociedad es actuar como motor en los ámbitos cultural y deportivo de la región, facilitar y posibilitar acceso a todos los habitantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria, colaborando con los agentes que intervienen en el mismo potenciando su profesionalidad y calidad, como factor de cohesión social que mejore la convivencia, la calidad de vida, y contribuya al desarrollo personal de todos los habitantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

4. Valores.

Esta idea se inspira en posibilitar un acceso universal para todos los habitantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria a la cultura y deporte, tanto como destinatarios como sujetos activos, contribuyendo a la presencia de todas las posibles manifestaciones que puedan existir en ambos ámbitos, procurando un sector fuerte, cohesionado, integrador, igualitario, no discriminador, que fomente valores de convivencia y democracia, y contribuya al desarrollo personal de todos y todas.

5. Estructura del Capital

La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L., es una Sociedad Mercantil, sujeta al derecho privado, integrada en el sector público institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, la cual tiene la condición de socio único, propietaria del 100% de su Capital Social.

El Consejo de Administración está formado actualmente por:

Presidente: Pablo Zuloaga Martínez.

Consejero delegado: Mario Iglesias Iglesias

Consejera delegada: Gema Agudo Leguina.

Secretario: Jose Manuel Ríos Salinas

Zoraida Hijosa Valdizán

Santiago Fuente Sánchez

Irene Lanuza Martín

Pedro Velarde Castañeda

6. Gestión de la Actividad.

Además de este Plan de Actuación, la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, tiene una serie de documentos estratégicos y de trabajo, definidos con anterioridad, y que son válidos para completar y comprender de una forma mas global este Plan de Actuación.

Plan de Igualdad (Anexo I).

Código Ético (Anexo II).

Criterios de Contratación (Anexo III).

Comisión de Auditoría y Control (Anexo IV).

La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte tiene varios instrumentos y normas por las que se rige, de obligado cumplimiento y que nos permite desarrollar nuestro objeto social. A continuación, se plantea un listado de ellas, de manera enunciativa, y no limitativa:

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público
- 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.
- La Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública.
- Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

7. Punto de Partida.

Una de las primeras actuaciones que debemos considerar a la hora de planificar nuestra actuación es conocer y valorar nuestro punto de partida, saber dónde nos encontramos, considerar los aspectos positivos y negativos que pueden afectar a aquellos objetivos que nos proponemos conseguir.

Dentro de los aspectos positivos, debemos destacar que nos encontramos con una entidad con una larga trayectoria en el ámbito cultural y deportivo, que durante más de 30 años ha gestionado y desarrollado actividad cultural en el Palacio de Festivales de Cantabria, destacando como exponente cultural de la región, con una programación de indudable calidad.

Posteriormente se uniría la Filmoteca de Cantabria, centrada en el ámbito cinematográfico y manifestaciones audiovisuales, con la misma voluntad de mantener y llevar a cabo una programación de calidad.

Junto a ello, también debe destacarse la gestión de centros y espacios culturales cedidos por la Consejería a la que se ha encontrado adscrita la Sociedad, a lo largo de toda nuestra geografía:

- Palacio de Festivales de Cantabria (Santander)
- Archivo Histórico de Cantabria (Santander)
- Biblioteca Central de Cantabria (Santander)
- Casa de Cultura de Torrelavega (Torrelavega)
- Filmoteca de Cantabria (Santander)
- Museo Marítimo del Cantábrico (Santander)
- Cuevas de El Castillo (Puente Viesgo)
- Cueva de Las Monedas (Puente Viesgo)
- Torre de Peroniño (San Felices de Buelna)
- Casa Museo de Tudanca (Tudanca)
- Palacio de Sobrellano (Comillas)
- Torre del Infantado (Potes)
- Casas del Aguila y la Parra (Santilla del Mar)

- Cueva de El Pendo (Escobedo de Camargo)
- Cueva de Hornos de la Peña (San Felices de Buelna)
- Cueva de Chufin (Rionansa)
- Cueva de Covalanas (Ramales de la Victoria)
- Cueva de Cullalvera (Ramales de la Victoria)
- Arqueosítio Cántabro – Romano de Camesa- Rebolledo (Camesa / Valdeolea)
- Centro de Interpretación del Románico de Villacantid (Villacantid / Campoo de Suso)
- Julióbriga Ciudad Romana y Museo Domus (Retortillo / Campoo de En medio)
- Naves de Gamazo (Santander).

Estos centros y espacios mueven un volumen muy importante de visitantes a lo largo del año, lo que determina su importancia y visibilidad de cara a su valoración como activos a emplear en los objetivos buscados por la Sociedad.

Junto a ello existen vías de colaboración con instituciones públicas y privadas para promover actividades culturales, así como colaborar en la práctica deportiva mediante programas o colaboración con entidades que participan en competiciones oficiales.

Estas actuaciones han sido posibles con la colaboración de los profesionales y trabajadores de la Sociedad, que han empeñado su trabajo en ello, y siguen haciéndolo a día de hoy, así como los medios materiales con los que la Sociedad ha venido dotándose en todos estos años de actividad.

No obstante, también debemos destacar una serie de aspectos que quizá no deban calificarse como negativos, pero si que deben mejorarse y que quizá motivan los objetivos que se pretenden conseguir por la Sociedad.

El primero la necesidad de adaptar el objeto social a la situación actual de la Sociedad, en base a la visión, fines y objetivos expuestos, lo que nos debe llevar a una nueva redacción que elimine menciones que a día de hoy han quedado superadas e incluyan otras que respondan a su actual adscripción. Como se recoge al inicio la Sociedad es consecuencia de la fusión de tres sociedades previas que desarrollaban funciones diferentes y respondían a diferentes necesidades de la Administración que las creó, viéndose afectada por una escisión de parte de su actividad, que aún se mantiene recogida en el objeto social.

Esta situación provocó que en las operaciones de fusión se llevaran a cabo de forma acumulativa, añadiendo las funciones que cada una de las sociedades tenía recogidas en su objeto social, sin depurar aquellas que habían quedado pospuestas o sobre las que no se habían desarrollado actuaciones, no eliminándose los fines que corresponde a la sociedad escindida.

Creemos que debe valorarse subsanar la situación indicada, reformulando su objeto social de cara a dar claridad al mismo, así como a las posibilidades de actuación de la Sociedad

En segundo lugar, quizá una actividad demasiado centrada en la programación de la actividad tanto del Palacio de Festivales como de la Filmoteca de Cantabria, que provocaba falta de atención a otros espacios necesitados de actuación. Quizá la actuación estaba demasiado centrada en la gestión de un espacio cultural concreto, sin considerar el ámbito o sector cultural de la región de forma global.

Lo anterior nos podría llevar a la limitación física de la actividad de la Sociedad, centralizada en el Palacio de Festivales de Santander, con escasa presencia en otros espacios o lugares, lo que restringía el acceso de una parte importante del público objetivo, habitantes de nuestra Comunidad Autónoma, que carecían de un entorno próximo donde se llevase a cabo actividad similar.

El tercero de ellos podría venir de la propia forma de concebir la relación entre los destinatarios de la actividad de la Sociedad, concebidos como público que asiste a la representación de una obra o espectáculo, o realiza la visita de una exposición o sitio, pero que no llega a interactuar, colaborar o formar parte de la acción.

El cuarto, motivado por que la actividad se centraba casi de forma exclusiva en las artes expresivas, limitando a su vez la temática, géneros o manifestaciones que finalmente quedaban incluidos dentro de la programación del Palacio de Festivales, lo que determinaba la exclusión de artistas y creadores, limitando la oferta cultural para el público.

El quinto, la escasa relación y conexión con otras Comunidades de España y Entidades Internacionales que limita el acceso a otras formas y puntos de vistas que contribuyan

a enriquecer e incrementar nuestro acervo cultural, así como a su vez a dar visibilidad y nuevos espacios de desarrollo a manifestaciones y creadores culturales de Cantabria.

Hemos destacado las principales fortalezas o debilidades, en consideración a los objetivos que se pretenden alcanzar, para los cuales se han venido desarrollando ya actividades y actuaciones que más adelante vamos a reseñar.

De forma externa debe considerarse como un factor que puede constituir una amenaza la propia configuración del sector cultural, formado por empresas que tienen la calificación de micropymes que habitualmente cuentan con un solo trabajador, y en la que predomina una dedicación esporádica, no continua, que puede condicionar el desarrollo de proyectos que precisen de mayor dedicación o atención.

En el sector deportivo se puede considerar el pequeño tamaño de nuestras asociaciones y clubes, lo cual puede encontrar una primera explicación en el propio tamaño y población de nuestra Comunidad Autónoma, que puede condicionar la práctica de determinadas modalidades, y que también afecta y puede condicionar a los propios deportistas que pueden no disponer de los medios y recursos para desarrollar su actividad.

Por otro lado, la propia dependencia de las sucesivas Leyes de Presupuestos que en cierta medida pueden condicionar la actividad de la Sociedad, al influir sobre los posibles recursos que pueden emplearse en la misma.

No obstante, también debe añadirse como visión positiva a lo anterior la importante oportunidad que ofrece los planes y medidas establecidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como otras medidas adoptadas para la transformación y cambio estructural de sector cultural en sentido amplio, auspiciadas por el Ministerio de Cultura, y que es de suponer que en los próximos años signifique importantes cambios normativas y la aportación de recursos, campo en los cuales la Sociedad puede desempeñar un importante papel como mecanismo canalizador en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Fortalezas	Debilidades
Experiencia y trayectoria	Necesidad adaptación objeto social
Amplia implantación	Excesivo centralismo en la actividad
Plantilla formada y medios materiales	Limitada participación público
	Actividad excesivamente centrada en artes expresivas
	Escasa relación con otras Comunidades del Estado e Internacional

Oportunidades	Amenazas
Medidas de Recuperación, transformación y resiliencia	Situación excesivamente fraccionada e informal del sector cultural
	Situación del sector deportivo con clubs y asociaciones de pequeño tamaño, y escasos de medios.
	Dependencia de la norma sobre presupuestos

8. Objetivos y Actuaciones

El organigrama de la Sociedad determina una estructura en la toma de decisiones, correspondiendo las que podemos denominar estratégicas a su máximo órgano, en este caso, su Consejo de Administración, mientras que los procesos operativos van a corresponder a los departamentos en los que se encuentra dividida, bajo la supervisión de la Dirección General.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN				
DIRECCIÓN GENERAL				
Oficina técnica	Escuela artes escénicas	Cantabria Film Comission	Protocolo y relaciones púb.	Producción

Los procesos operativos se desarrollan por otros departamentos también dependientes de la Dirección General

Administración	RR.HH	Informática	Financiero	Dpto Técnico
----------------	-------	-------------	------------	--------------

La consecución de los objetivos prioritarios definidos por la Sociedad, van a determinar la necesidad de crear unas líneas de actuación con la finalidad de alcanzarlos, dentro de las cuales se establecerán los programas y proyectos concretos a ejecutar.

Hemos dividido en 3 ejes las principales actividades de la Sociedad regional de Educación, Cultura y deporte (SRECD):

- Acción Cultural y Patrimonial.
- Filmoteca.
- Servicio Deporte.

De manera que podamos señalar, como nos indica la “Guía para el diseño de un plan de actuaciones en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria” de una forma mas comprensible y pormenorizada, los objetivos, actuaciones, recursos, etc.

8.1 ACCIÓN CULTURAL Y PATRIMONIAL

El principal objetivo que se persigue y pretende alcanzarse es posibilitar una democratización de la cultura por varias vías, por un lado, ampliando las diferentes manifestaciones culturales que tienen cabida en la actividad de la Sociedad, por otro lado, haciendo a los destinatarios de la misma, en este caso al público, participe en las actividades y actuaciones que puedan llevarse a cabo, permitiendo un contacto más cercano con la obra y el creador, provocando que interactúen para asumir el contenido creativo de forma directa, considerando la necesidad de posibilitar una descentralización de los centros de difusión cultural, manteniendo el Palacio de Festivales como referente.

No puede dejar de considerarse dentro de los objetivos de la Sociedad, a los creadores, sin ellos no tendría sentido nuestra actividad, lo que determina la necesidad de incluir entre los objetivos el fomento de la actividad creativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, lo cual implica intentar crear un tejido cultural fuerte, regularizado, y con posibilidades de desarrollo real de la actividad, eliminado la situación de practica marginal que posee en la mayoría de los casos.

Cabe destacar de forma específica sobre el colectivo de gente joven, como futuro de la Comunidad Autónoma, posibilitando un desarrollo adecuado conforme a los valores antes expuestos permitiendo una continuidad y evolución que lleve a una mejora constante y progresiva de la sociedad en beneficio y con una plena integración de todas las personas que forman parte de la misma.

8.1.1 Objetivos:

- 1- Fomentar una oferta cultural de calidad.
- 2- Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.
- 3- Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.
- 4- Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.
- 5- Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.
- 6- Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.
- 7- Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.
- 8- Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.
- 9- Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.
- 10- Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.
- 11- Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.
- 12- Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector cultural y de las artes escénicas
- 13- Extender la cultura de Cantabria más allá de nuestras fronteras
- 14- Promocionar la oferta de turismo cultural.
- 15- Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio cultural.
- 16- Promover la difusión nacional de las artes escénicas y musicales de Cantabria.
- 17- Impulsar la actividad creadora
- 18- Reconocer el trabajo cultural de los creadores.
- 19- Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

- 20- Apoyar la movilidad internacional de artistas y profesionales de la cultura.
- 21- Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.
- 22- Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria.

8.1.2 Actuaciones:

Actuación A: Escenario de primer nivel y referente cultural de Cantabria. Programación anual en el Palacio de Festivales.

La mayor oferta cultural de las que dispone esta región, es la que proporciona el Palacio de Festivales de Cantabria a lo largo del año.

El Palacio de Festivales de Cantabria ofrece una programación variada y de calidad, cuyo objetivo primordial es fidelizar no solo al público habitual, sino que además tenga la capacidad de atraer la atención de aquellos que aún no tienen como costumbre acudir a un espectáculo.

En esas programaciones se pone en valor la variedad de los contenidos, calidad y el compromiso con los creadores y artistas cántabros.

El teatro, la música, la danza el circo, la magia, el musical, el humor y los recitales son los habituales en las programaciones.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de:

2022	2023	2024
5.150.000 Eur	5.304.000 Eur	5.463.632 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Producción: 2 personas.

Departamento Taquilla: 2 personas.

Departamento Técnico espectáculos: 15 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura del Palacio de Festivales de Cantabria, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Programaciones.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento de Programación.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de actuaciones nacionales.

Valor objetivo: 10

Responsable de la medición: Departamento de Programación.

Periodicidad: Mensual

Indicador 3: Número de actuaciones Internacionales.

Valor objetivo: 3

Responsable de la medición: Departamento de Programación.

Periodicidad: Mensual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Promocionar la oferta de turismo cultural.

Promover la difusión nacional de las artes escénicas y musicales de Cantabria.

Impulsar la actividad creadora

Reconocer el trabajo cultural de los creadores.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Actuación B: Escuela de Artes Escénicas

La Escuela de Artes Escénicas del Palacio de Festivales de Cantabria imparte formación teatral musical y juvenil. Mediante talleres de Teatro para niños y jóvenes. Inmersión en el teatro como medio de creación y comunicación. Con el objetivo de ampliar sus capacidades expresivas, los alumnos trabajarán técnicas interpretativas, de dicción (voz y canto), y expresión gestual (cuerpo). Además:

-Taller de Teatro en inglés Saturday Theater Workshop, que son Talleres de teatro en inglés para niños y jóvenes.

- Taller de Teatro para Adultos.

Para mayores de 18 años sin experiencia y con mucho entusiasmo por la interpretación.

-Formación avanzada.

Con Talleres artísticos y técnicos para profesionales y Residencias artísticas. Las compañías de teatro y danza, disponen de un espacio escénico para el montaje y ensayos de un espectáculo. Este espacio público se abre al proceso creativo de los profesionales de la región.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
80.0000 Eur	85.0000 Eur	90.0000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Escuela de Artes Escénicas: 4 personas.

-Recursos materiales:

La sede de la Escuela de Artes escénicas está en el Palacio de Festivales, con lo que la propia infraestructura del Palacio de Festivales de Cantabria, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de actividades formativas.

Valor objetivo: 5

Responsable de la medición: Departamento de Escuela de Artes Escénicas.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: talleres artísticos.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento de Escuela de Artes Escénicas.

Periodicidad: Semestral

Indicador 3: Número de Residencias artísticas.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento de Escuela de Artes Escénicas.

Periodicidad: Semestral

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector cultural y de las artes escénicas

Impulsar la actividad creadora

Reconocer el trabajo cultural de los creadores.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Actuación C: Mejora, Actualización y Digitalización de equipos escénicos.

El Palacio de Festivales de Cantabria, con sus más de 30 años de Historia, necesita de la mejora de los equipos técnicos asociados a la escena. Son muchas las necesidades que se cubren a diario en el escenario y detrás s de él, que permite que cualquier actividad escénica o musical no se vea comprometida. Es necesario la mejora de alguno de los equipos, ya sea parar su digitalización, mejorando las capacidades o actualizando aquellos equipos que ya están obsoletos y existen nuevas opciones mejoradas en el mercado.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
300.0000 Eur	300.000 Eur	300.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Técnico espectáculos: 15 personas.

Departamento Oficina Técnica: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten la actualización y mejora de los equipos escénicos, como son, los propios equipos a mejorar o actualizar, mas todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías necesarias.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de equipos escénicos mejorados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Técnico espectáculos.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de equipos escénicos actualizados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Técnico espectáculos.

Periodicidad: Anual.

Indicador 3: Número de equipos escénicos digitalizados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Técnico espectáculos.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria

Actuación D: Mejora, Actualización y Digitalización de equipos No escénicos.

Por las numerosas salas del Palacio de Festivales de Cantabria y centros y museos pasan miles de personas al año. Estos espectadores/usuarios adquieren una entrada o participan de una actividad, y para poder disfrutar de esa actividad o espectáculo, deben de poder tener acceso a equipos de sonido de primera magnitud, o un sistema de climatización acorde, así como una conexión a la red eléctrica o a internet de primer orden, etc

Por ello, es necesario la mejora y actualización constante de cuantos equipos no escénicos hagan que los usuarios/espectadores tengan una experiencia agradable y un mayor disfrute de aquello por lo que se acercan al Palacio de Festivales y al resto de centros y museos.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
400.000 Eur	400.000 Eur	400.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Oficina Técnica: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten la actualización y mejora de los equipos No escénicos, como son, los propios equipos a mejorar o actualizar, mas todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías necesarias.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de equipos No escénicos mejorados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Oficina Técnica.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de equipos No escénicos actualizados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Oficina Técnica.

Periodicidad: Anual.

Indicador 3: Número de equipos No escénicos digitalizados.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Oficina Técnica.

Periodicidad: Anual.

Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria

Actuación E: Apertura de nuevos espacios y centros.

Procurar acercar la cultura a un mayor número de habitantes de nuestra Comunidad, eliminando los problemas que pueden derivarse del necesario desplazamiento, especialmente a personas con autonomía limitada, medida que también ayudaría a fijar población en espacios rurales.

Para ello continuando con el fomento cultural y artístico acercándolo a todos los rincones de nuestra geografía, poniendo en marcha nuevos centros culturales o espacios, potenciando un programa continuo de exposiciones culturales, colaborando con entidades de ámbito local, posibilitando el desarrollo de acciones y actividades culturales como apoyo a nuestra apuesta de acercar la cultura a todos.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
1.150.000 Eur	980.000 Eur	0 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Oficina Técnica: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten la puesta en funcionamiento de nuevos centros, así como la puesta a disposición de nuevos espacios. Para lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de centros Abiertos.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Oficina Técnica.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de espacios abiertos.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Oficina Técnica.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Promocionar la oferta de turismo cultural.

Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio cultural.

Impulsar la actividad creadora

Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria.

Actuación F: Aumentar el número de usuarios/espectadores.

Permitir una mayor integración de los destinatarios de las actividades culturales que posibilite hacerlas más atractiva y participativas, mejorando una mejor comprensión de los contenidos y la relación con creadores, lo cual debe mejorar positivamente la demanda.

Desarrollando espacios de interacción entre el artista, creador y público que permita a este último colaborar y participar de forma directa, no como simple espectador, en el desarrollo de la obra. Además, desarrollar nuevas formas de acceso a las instalaciones, o a la representación, que permitan integrar a público que se ha visto excluido por limitaciones físicas, o de otro tipo, buscar una cultura accesible, impulsar las actividades con nuevos formatos de creación y poner en marcha proyectos que favorezcan el acceso del público joven a la cultura.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
100.000 Eur	100.000 Eur	100.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Programación: 2 personas.

Departamento de Relaciones exteriores: 1 persona.

Departamento de social media: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten el aumento de usuarios y espectadores, haciendo partícipes al público por lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles tanto en el Palacio de Festivales, como en todas aquellos museos y centros.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de espectadores/usuarios.

Valor objetivo: 5.000 usuarios

Responsable de la medición: Departamento programación.

Periodicidad: Mensual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Promocionar la oferta de turismo cultural.

Impulsar la actividad creadora

Reconocer el trabajo cultural de los creadores.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria

Actuación G: Creación y potenciación de espacios de encuentros nacionales e internacionales.

Dar una mayor visibilidad al sector cultural de Cantabria, así como enriquecer el mismo con las aportaciones que pueden obtenerse de otras Comunidades Autónomas y del extranjero.

Mantener y fijar colaboraciones con entidades, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con la finalidad de contribuir a la difusión de la riqueza del Patrimonio natural, histórico, artístico y cultural de Cantabria. Promover programas de intercambio y colaboración entre creadores, empresas instituciones e instituciones de Cantabria con otras Comunidades del Estado e instituciones internacionales. Promover la participación de creadores, empresas e instituciones cántabras en Festivales, Certámenes y Eventos en otras Comunidad Autónomas y en el extranjero.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
80.0000 Eur	80.0000 Eur	80.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Programación: 2 personas.

Departamento de Relaciones exteriores: 1 persona.

Departamento de social media: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten llegar a acuerdos con otras entidades, y otros espacios de orden nacional o internacional. Por lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles tanto en el Palacio de Festivales, como en todas aquellos museos y centros.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de publicaciones en medios

Valor objetivo: 20

Responsable de la medición: Departamento Social Media.

Periodicidad: Diaria.

Indicador 2: Número de colaboraciones con el resto de España.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento Programación.

Periodicidad: Anual.

Indicador 3: Número de colaboraciones el fuera de España.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento Programación.

Periodicidad: Anual.

Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes escénicas.

Extender la cultura de Cantabria más allá de nuestras fronteras

Promover la difusión nacional de las artes escénicas y musicales de Cantabria.

Impulsar la actividad creadora

Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

Apoyar la movilidad internacional de artistas y profesionales de la cultura.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Actuación H: Asesoramiento, formación y muestra del talento.

Procurar una mayor profesionalización de los creadores y empresas cántabras como sector económico que permita su crecimiento y sostenibilidad en el tiempo.

Promover y gestionar certámenes, ferias, festivales y eventos para creadores y profesionales. Colaborar en la formación y especialización de creadores y profesionales.

Actuar mediante ayudas y subvenciones de carácter económico.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
100.0000 Eur	110.000 Eur	115.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento Programación: 2 personas.

Departamento de Relaciones exteriores: 1 persona.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten apoyar al sector cultural y creativo de nuestra región como motor económico. Por lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles tanto en el Palacio de Festivales, como en todas aquellos museos y centros.

Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de certámenes, ferias y/o festivales.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Programación.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Preservar y difundir el patrimonio musical y escénico de Cantabria.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector cultural y de las artes escénicas

Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio cultural.

Impulsar la actividad creadora

Reconocer el trabajo cultural de los creadores.

Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

Apoyar la creación contemporánea en el ámbito de las artes escénicas y musicales.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria.

Actuación I: Poner en valor y promocionar el patrimonio de Cantabria.

Facilitar medidas y medios a los Municipios, entidades y particulares para mantener, conservar y poner en valor el patrimonio, así como para visibilizar el mismo y darlo a conocer. Promocionar nuestro patrimonio arqueológico y cultural a través de la Red de Cuevas Prehistóricas y Centros Culturales dependiente de la Sociedad. Confeccionar de planes estratégicos dirigidos a la conservación y puesta en valor de este patrimonio. Colaborar con entidades públicas y privadas, para conservar, mantener, y poner en valor este patrimonio.

-Recursos económicos: El presupuesto de la actuación será de

2022	2023	2024
3.150.000 Eur	3.244.500 Eur	3.341.835 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Relaciones exteriores: 1 persona.

Departamento de social media: 2 personas.

Departamento de Cuevas y centros: 40 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten llegar a acuerdos con otras entidades, y otros espacios de orden nacional o internacional. Por lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles tanto en el Palacio de Festivales, como en todas aquellos museos y centros.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de publicaciones en medios

Valor objetivo: 20

Responsable de la medición: Departamento Social Media.

Periodicidad: Diaria.

Indicador 2: Número de colaboraciones con entidades públicas y/o privadas

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Departamento Programación.

Periodicidad: Anual.

Indicador 3: Número de Planes estratégicos.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Programación.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta cultural de calidad.

Impulsar y dinamizar las industrias culturales y creativas.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Extender la cultura de Cantabria más allá de nuestras fronteras

Promocionar la oferta de turismo cultural.

Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio cultural.

Impulsar la actividad creadora

Reconocer el trabajo cultural de los creadores.

Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria

Actuación J: Actualización de los Estatutos de la SRECD.

Para evitar disfunciones en la actividad de la SRECD que impidan atender situaciones y/o proyectos que, a pesar de encontrarse dentro del ámbito de la actual Consejería de adscripción, se encontrasen fuera de su campo de actuación al no estar previstos en su objeto social, para ello se contempla una modificación del objeto social de los estatutos.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
10.000 Eur	5.000 Eur	0 Eur ⁰

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Administración: 2 persona.

Departamento de Contabilidad: 2 personas.

-Recursos materiales:

Los recursos materiales necesarios para llevar a cabo esta actuación son aquellos que permiten la actualización normativa y estatutaria. Por lo que será necesario contar con todos aquellos sistemas, suministros y tecnologías disponibles tanto en el Palacio de Festivales, como en todas aquellos museos y centros.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Numero de cambios en los estatutos de la SRECD.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Departamento Administración.

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta actuación:

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras culturales.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes escénicas y musicales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta cultural y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio cultural.

Impulsar la participación del tejido cultural de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

Apoyar la movilidad internacional de artistas y profesionales de la cultura.

Incrementar los contenidos digitales en los Centros y Museos de Cantabria

8.2 Fimoteca.

El punto de partida de la Fimoteca de Cantabria es bueno. Posee unas instalaciones modernas, bien adecuadas para el uso cinematográfico y correctamente dimensionadas para la densidad de población a la que están destinadas sus actividades.

En este sentido, hay que señalar que la Fimoteca de Cantabria, a pesar de su denominación como tal, carece de archivo y labor de recuperación de materiales cinematográficos de la región, por lo que sus instalaciones y su personal laboral sólo validan su uso como sala de exhibición cinematográfica. De esta forma, aquí se revela el mayor déficit de la Fimoteca, pues de facto quedaría invalidado su propio nombre desde el momento que incorpora el sufijo –teca (depósito, guardar).

Otra desventaja de partida es la de una inercia continuada en el tiempo que convirtió a la Fimoteca de Cantabria en una sala con un contenido dedicado casi en la mitad de su oferta a los estrenos o reestrenos de películas muy cercanos en la fecha a los de las salas comerciales. Esto acostumbra a muchas personas a encontrar en la Fimoteca una posibilidad de acceder a algunos contenidos de las salas comerciales a un precio muy bajo. En definitiva, se ha producido una desvirtuación del objetivo de la Fimoteca, puesto que, si bien también se atendía a ciclos y retrospectivas de cine clásico, buena parte de la programación que se exhibía se dedicaba a películas que acababan de pasar (o aún estaban) en las salas comerciales.

Esto ha provocado que una parte sustancial de espectadores haya dejado de acudir a la Fimoteca en las sesiones destinadas a un cine actual, pero alejado de los parámetros comerciales. Si bien, como elemento positivo, hay que decir que se ha consolidado un público que acude de forma fiel a estas nuevas sesiones; unos usuarios que buscan en la Fimoteca un lugar de descubrimiento cinéfilo.

En lo referente a la forma en la que la programación se oferta tiene sus ventajas y desventajas. Es una programación variada y homologable a los objetivos de una Fimoteca, pero excesiva en el número de horarios y sesiones. En este sentido, sería interesante poder reorganizar los horarios del personal y eliminar las sesiones más tardías de los días entre semana para poder ofertar alguna sesión matinal destinada al

público infantil.

El nuevo contexto digital y la multiplicidad de pantallas y plataformas de visionado por catálogo ha abierto nuevos desafíos a las filmotecas.

El número de espectadores que acuden a las salas de cine se ha reducido de forma considerable, lo que ha estado acompañado inevitablemente a su vez por el cierre de salas que no han podido solventar este nuevo ecosistema digital. Ante esta nueva situación las filmotecas deben poner en el centro de sus prioridades la conservación del espectáculo cinematográfico entendido como “hecho cultural colectivo”.

Las filmotecas nacieron con la urgencia de evitar la destrucción masiva de películas que se producía todavía en los años 30 del siglo pasado, así como evitar el deterioro de las que se conservaban. Logrado este objetivo, salvadas como están las obras de arte cinematográficas que constituyen el acervo fílmico mundial, el reto ahora es la conservación de un patrimonio inmaterial: la experiencia de la proyección cinematográfica en la sala de cine, un acontecimiento cultural y social de primer orden.

La Filmoteca de Cantabria debe por lo tanto realizar una oferta cinematográfica activa e innovadora que no sólo preserve el legado conformado todos estos años, sino que amplíe a nuevos sectores y grupos sociales el hábito de acudir al cine y disfrutar de la experiencia de la sala oscura.

Para ello es necesario dirigirse a personas de todas las edades y agentes institucionales, civiles, culturales y educativos de toda Cantabria para crear una red amplia que penetre en todos los sectores de la sociedad y, de esta forma, hacerles partícipes de nuestra tarea de preservar y difundir la cultura cinematográfica.

- **Programación cinematográfica.** Que atiende la necesidad de ofrecer una programación que recoja las diferentes sensibilidades cinematográficas, narrativas y estéticas, que se han producido desde el origen del cine hasta nuestros días en todos los rincones del mundo.
- **Programa educativo,** dirigido a crear nuevos públicos. Para que la Filmoteca de Cantabria sea una institución de futuro, debemos sembrar nuevas inquietudes cinematográficas, y para ello hay que hacerlo desde las edades más tempranas.
- **Recuperación del patrimonio** fílmico industrial y el familiar. En primer lugar impulsar

la recuperación del cine realizado en súper 8 a través de un programa de recogida y digitalización del material recibido. Esto significa reconstruir la memoria de los cántabros contada en primera persona.

8.2.1 Objetivos:

1. Fomentar una oferta audiovisual de calidad.
2. Intensificar el papel de agente cultural dinamizador de la Fimoteca de Cantabria y promover el desarrollo tecnológico y la difusión del sector cinematográfico y audiovisual de Cantabria.
3. Atraer y facilitar la realización de rodajes en Cantabria.
4. Modernizar y aumentar el número de espacios de difusión audiovisual y cinematográfica.
5. Fomentar una financiación sostenible y transparente para el cine.
6. Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.
7. Fomentar el interés por la cinematografía con la educación en Cantabria.
8. Consolidar la difusión del cine cántabro y fomentar la creación cinematográfica y audiovisual.
9. Incrementar la internacionalización de los archivos fílmicos de Cantabria.
10. Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio audiovisual de Cantabria.
11. Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.
12. Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes audiovisuales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.
13. Descentralizar y territorializar la oferta audiovisual y cinematográfica, y mejorar la accesibilidad.
14. Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.
15. Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio audiovisual y preservar y difundir el patrimonio cinematográfico de Cantabria.
16. Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.
17. Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector audiovisual.
18. Promocionar la oferta de turismo audiovisual/cinematográfico.

19. Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio audiovisual.
20. Promover la difusión nacional de las artes audiovisuales de Cantabria.
21. Impulsar la participación del tejido audiovisual de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

8.2.2 Actuaciones

Actuación A: Programación cinematográfica.

Cuando ofertamos la actividad en la Fílmoteca vamos a encontrarnos con múltiples factores que incidirán de forma negativa a que las personas nos elijan como destinatarios de su tiempo de ocio:

- Situación moral después de una situación tan dura como la originada por la crisis sanitaria.
- Miedo al contagio en los espacios públicos con gran cantidad de personas.
- Pérdidas de recursos económicos por la pérdida de trabajos.
- Consumo abundante de cine y series durante el confinamiento.
- Pérdida del hábito del consumo cultural como actividad social.

Sede de Santander.

El objetivo de la programación cinematográfica de una filmoteca debe consistir en trasladar, al modo que Godard hiciera, una historia del cine de las muchas historias del cine que se pueden contar.

La programación de la Fílmoteca debe aunar la necesidad de contar lo que el cine ha sido junto a lo que el cine nos ofrece hoy en día. Por ello, junto a los ciclos retrospectivos clásicos de todas las épocas, estilos y nacionalidades debe centrar la atención en el cine actual que no llega a las carteleras comerciales.

En ese sentido, se debe especial interés en el cine español, ayudando a desmontar el peligroso estigma que se cierne sobre una de las principales industrias culturales de nuestro país. Un cine que triunfa en los festivales de todo el mundo y que abre caminos a las nuevas sensibilidades de la imagen y sus reflexiones más urgentes. Pondremos

especial énfasis en el que está dirigido por mujeres (algo que ya se ha venido realizando en estos meses) para lo cual contaremos con la presencia de las cineastas más importantes del panorama actual español (sería interesante poder grabar todas las intervenciones que se produzcan en la Filmoteca. Se trata de conocimiento de primera mano del cine en España que podríamos poner al alcance de nuestros usuarios a través de un canal de Youtube y Vimeo propio).

La programación debe buscar asimismo **colaboradores y socios** con los cuales comparta el interés por la cultura cinematográfica, alianzas estratégicas con las que aunar esfuerzos para traer programas, ciclos y películas de difícil acceso y elevado coste. De esta forma, se crearán unos vínculos fuertes con los festivales de cine (desde el Festival de San Sebastián, Gijón o Sevilla hasta el Festival Márgenes, Documenta Madrid o S8 Cinema Periférico) y Filmotecas de España para conseguir acercar los ciclos retrospectivos y secciones más interesantes que circulen por nuestro país. Dentro de estas colaboraciones sería interesante unir nuestros esfuerzos en las publicaciones que consideremos interesantes, así como acoger exposiciones.

Asimismo, nos acercaremos a embajadas, institutos de cultura y diferentes instituciones internacionales que tengan interés por el cine para acercar realidades cinematográficas de diferentes localizaciones geográficas.

Dentro de este mismo concepto, la filmoteca se acercará también a la sociedad civil a través de las diferentes organizaciones que componen el **tejido asociativo y cultural de Cantabria**. Es importante que la filmoteca reserve en su programación un espacio que sea compartido con los intereses, inquietudes y sensibilidades de la sociedad cántabra expresada a través de su tejido asociativo, de los jóvenes creadores y de las manifestaciones culturales en forma de certámenes y festivales (literarios, artísticos, musicales, etc.) que se celebran en la comunidad.

Alrededor de toda la programación se debe articular un importante **foro de debate** acerca de los diferentes aspectos que componen el arte cinematográfico a través de presentaciones, mesas redondas, jornadas, etc., que complementen los títulos proyectados y que sirvan para profundizar en los temas tratados. Para ello, un socio clave debe ser la **Universidad de Cantabria**, el lugar donde reside buena parte del patrimonio intelectual de una sociedad. A través de sus distintos departamentos, especialmente los vinculados al arte, debemos ser capaces de generar un debate fructífero sobre el cine.

Dentro de este foro, creo necesario abordar las nuevas narrativas que han surgido con

fuerza en los últimos años, por lo que también se reflexionará sobre las series y las plataformas de contenidos audiovisuales. Es un debate necesario que no hay que rehuir, sino afrontar en la centralidad de la cultura cinematográfica que son las filmotecas. Sería interesante que estas actividades sean complementadas con la grabación de todos los debates y presentaciones de forma que se cree un archivo audiovisual que sirva de memoria y consulta sobre la programación de la Filmoteca y el cine.

Es fundamental **rejuvenecer el público** que asiste a las proyecciones. Para ello, además de la estrecha colaboración con la Universidad y las sesiones que se organicen con los distintos departamentos, se impulsarán algunos programas que centrarán su atención en las **familias**. Por ello, el **público infantil-juvenil** debe tener también su presencia dentro de la programación de la Filmoteca. De esta forma, realizamos una proyección semanal (dentro del fin de semana y en horario apropiado para este público) de una película destinada a ellos en Versión doblada.

Asimismo, sería importante poner a disposición de los padres un servicio de **ludoteca** en una sesión de los fines de semana para poder ver una película mientras sus hijos se encuentran en una sala anexa disfrutando de un programa de animación donde el protagonista sea el cine.

Otro de los puntos a reforzar en la Filmoteca de Cantabria para la búsqueda y creación de públicos críticos y activos con la imagen en movimiento es la **formación** en el ámbito de la programación en la sala de cine. Por ello, plantearemos **un curso por trimestre** que gire temáticamente en torno a alguno de los focos de atención de la programación durante ese mismo trimestre. En total serían 4 cursos (de 5 sesiones cada curso) en el que 4 expertos cinematográficos (2 profesores locales y dos de prestigio nacional e internacional) nos introduzcan en diversos aspectos de la cinematografía.

Asimismo, en la línea de colaboraciones con otras instituciones, ya se había establecido una colaboración con la Filmoteca de Valencia para co-organizar junto a esta institución y la revista de cine más prestigiosa de España, Caimán Cuadernos de Cine, un ciclo temático de periodicidad mensual donde se presente la relación entre películas en la historia del cine a través de un invitado en cada una de las sesiones (un colaborador de la revista – crítico y profesor universitario de prestigio-).

Esta formación complementará a la ya organizada anteriormente para profesionales del sector audiovisual, Diálogos del Cine y Producción (DCP), en la que abordamos un hueco que existe en nuestra comunidad sobre la formación de los mismos. En estos encuentros, 4 a lo largo del año, tratamos temas fundamentales para generar el

ecosistema necesario para una mayor profesionalización del sector, Economía de un rodaje, Coproducciones, Pitching, y finalmente Sistema de Ayudas Públicas.

Sede de Torrelavega.

Hasta que no cuente con cine comercial, es fundamental ofrecer en nuestra sala los estrenos comerciales que se producen en España. Se estrenan suficientes películas con calidad como para que no contravenir los objetivos de la Filmoteca. Estos estrenos serán tanto para mayores como pequeños.

Asimismo, seguiremos complementando esa oferta con la proyección semanal de una película de autor actual, a la que se sumarán algunas proyecciones de cine clásico.

Es interesante aprovechar las asistencias de cineastas a Santander para hacer coincidir las proyecciones con Torrelavega y que también aquí puedan contar los usuarios con las experiencias de las cineastas en primera persona.

Filmoteca Regional.

La programación hay que valorarla cuando tengamos los datos de asistencia de este año, pero algunas consideraciones previas pueden hacerse antes: debemos controlar el precio de las entradas. Hay lugares en los que se cobra y otros en los que no se cobra, por lo que habría que armonizar esta cuestión. Asimismo, creo que se proyecta en muchos lugares, cuando contemos con los datos de asistencia tendríamos que valorar esta cuestión.

Podríamos valorar igualmente proyectar cada dos semanas (no todas las semanas) y organizar una proyección mensual infantil.

El modelo de crear ciclos que articulen la programación, tal y como hemos realizado este año, creo que es una línea apropiada en la que seguir insistiendo, así me lo han manifestado además algunos de los responsables de las salas en las que proyectamos. Sería interesante, tal y como hablamos, el realizar en algunos lugares claves las presentaciones de estos ciclos con algún especialista que atraiga la atención de los usuarios de los municipios en los que se organicen estas presentaciones. En este sentido, hablamos de que tres posibles municipios de acoger estas primeras presentaciones podrían ser Liébana (potes), Campoo (Reinosa) y Asón-Agüera (Castro Urdiales).

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
400.000 Eur	410.000 Eur	420.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Filmoteca: 6 personas.

Departamento Taquilla: 1 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura de la Filmoteca en Santander, Torrelavega y cuantas salas se habilitan para la Filmoteca Regional. Así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Colaboradores Públicos y/o privados.

Valor objetivo: 4

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de programaciones Filmoteca de Santander y Torrelavega.

Valor objetivo: 12

Responsable de la medición: Director Filmoteca

Periodicidad: Anual

Indicador 3: Número de certámenes y festivales.

Valor objetivo: 3

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual

Indicador 4: Número de Actividades Formativas.

Valor objetivo: 6

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual

Indicador 5: Número de espacios para la Filmoteca Regional.

Valor objetivo: 21

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta audiovisual de calidad.

Intensificar el papel de agente cultural dinamizador de la Filmoteca de Cantabria y promover el desarrollo tecnológico y la difusión del sector cinematográfico y audiovisual de Cantabria.

Modernizar y aumentar el número de espacios de difusión audiovisual y cinematográfica.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Fomentar el interés por la cinematografía con la educación en Cantabria.

Incrementar la internacionalización de los archivos fílmicos de Cantabria.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Descentralizar y territorializar la oferta audiovisual y cinematográfica, y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio audiovisual y preservar y difundir el patrimonio cinematográfico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Promover la difusión nacional de las artes audiovisuales de Cantabria.

Actuación B: Programa educativo.

En el ámbito de los planes educativos existe una carencia desde hace muchos años a la hora de favorecer el conocimiento cinematográfico entre los estudiantes, ni como materia de estudio en sí misma, ni como estrategia docente para las diferentes disciplinas que se imparten en los centros educativos.

Para paliar este déficit, prácticamente todas las filmotecas disponen de programas educativos que tienen como principal objetivo a creación de nuevos y más activos espectadores. Por lo tanto, nos encontramos ante una veta de crecimiento en el ámbito de actuación de las filmotecas, el de la formación y educación en torno al cine, que en el ámbito de nuestro sistema educativo podemos distinguir en dos objetivos: la utilización del cine como recurso didáctico para las diferentes campos de estudio de los programas docentes y el del específico aprendizaje de los contenidos del ámbito audiovisual.

El primer objetivo de este programa, destinado a la vinculación de la filmoteca y la formación de nuevos públicos, es afrontar junto a los **centros educativos** la necesidad de acercar a los escolares a las salas de cine. Es decir, está dirigido a defender la cultura cinematográfica desde las edades más tempranas.

Con este programa, los alumnos y alumnas redescubren el cine, su vertiente cultural y de entretenimiento, y sus potencialidades educativas. Un programa sin coste para los alumnos, que se realiza en la sala de proyecciones, el espacio idóneo para comprender el cine en toda su amplitud. Para la Filmoteca es poner la semilla de los espectadores del futuro.

A través de este programa, la filmoteca debe promover el conocimiento del patrimonio audiovisual a la vez que da a conocer el trabajo que realiza en la conservación y difusión del mismo. Mientras, para los alumnos se abre una puerta para descubrir el cine en una sala y aprenden desde las primeras edades a mirar el cine y la cultura de una forma distinta.

- Educación Infantil. Se les proyectarán películas de corta duración de cine en valores y especialmente recomendado para la Infancia.
- Educación Primaria y Secundaria. Se abordarán los orígenes del cine y su evolución hasta nuestros días, con películas en Versión Original con subtítulos. Asimismo también, también se abordará la importancia de la preservación del patrimonio cinematográfico.

- Relaciones de la obra cinematográfica con otras materias. Se trataría de la utilización pedagógica del medio audiovisual como forma de conocimiento, atendiendo a cualquiera de las asignaturas específicas del curso académico (Para alumnos/as de Primaria, Secundaria y Bachillerato).

La visita constará de tres partes. Se realizará una introducción que hablará de las funciones de una filmoteca y sus retos de futuro, así como unas pequeñas líneas de la película que se proyectará.

Posteriormente se procederá al visionado de la película, y una vez que finalice se debatirá sobre la película, los aspectos que interesen más al profesorado y el cine en general. En este punto, hay que conseguir que, una vez en el aula, los alumnos trabajen con sus profesores sobre los aspectos que se consideren oportunos en cada visita.

Pero además, debemos aprovechar las oportunidades que nos da el cine para que la filmoteca se introduzca en la actividad universitaria. Es decir, hay que apoyar y colaborar con los departamentos universitarios. Esta colaboración se debe realizar no sólo con las áreas relacionadas con el audiovisual, sino con todos los departamentos, y consistiría en una proyección de periodicidad a concretar en la que un profesor analizara, desde su área de conocimiento, la película con sus alumnos y con usuarios habituales en la sala de la Filmoteca (sería interesante que estuviera incluida dentro de un ciclo). De esta forma, la Universidad puede aprovechar este foro para propiciar la transferencia social, y para la filmoteca constituye un puente hacia la excelencia y el conocimiento. Con las proyecciones comentadas por profesores universitarios, dentro de la programación de la propia filmoteca, se abre espacio continuo de reflexión sobre y desde el cine que se ha consolidado como una verdadera "aula abierta", en el que se impartan cara al público asignaturas que puedan tener una vertiente fílmica. El discurso que rige este programa de aula abierta debería comprender tanto la mirada de la realidad a través del cine, como una reflexión sobre el cine desde el cine mismo.

Pero además, esta conexión entre el cine y la Universidad puede traspasar la frontera de la extensión universitaria y consolidar la presencia de la Filmoteca dentro de los propios planes de estudio. Esta actividad está sustanciada en el desarrollo de proyectos de investigación entre las filmotecas y las universidades, en la coorganización de másteres y en la participación sustancial en titulaciones de grado. Por tanto, se trata de una vía escasamente explorada y que tiene suficiente recorrido.

Otra actividad que es interesante impulsar es la creación de un curso para profesores de

utilización del cine en las aulas. Para ello es necesaria la complicitad de los **Centros de Profesorado de Cantabria (CEP)**, su colaboración, ya que estos cursos deben ser oficiales y desarrollarse bajo su paraguas para que los profesores obtengan un certificado oficial.

En este curso se les daría a los profesores las herramientas necesarias para utilizar el cine como un recurso docente más capaz de transmitir conocimiento de una forma directa y atractiva.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
50.000 Eur	50.000 Eur	50.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Filmoteca: 6 personas.

Departamento Taquilla: 1 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura de la Filmoteca en Santander, Torrelavega y cuantas salas se habilitan para la Filmoteca Regional. Así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Centros educativos que participan.

Valor objetivo: 30

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de colaboraciones con los CEP.

Valor objetivo: 1

Responsable de la medición: Director Filmoteca

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Intensificar el papel de agente cultural dinamizador de la Filmoteca de Cantabria y promover el desarrollo tecnológico y la difusión del sector cinematográfico y audiovisual de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Fomentar el interés por la cinematografía con la educación en Cantabria.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes audiovisuales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Descentralizar y territorializar la oferta audiovisual y cinematográfica, y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación cultural con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio audiovisual y preservar y difundir el patrimonio cinematográfico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector audiovisual.

Actuación C: Recuperación del cine familiar.

Este programa aúna las dos principales funciones de la Filmoteca.

Archivo y sala de cine, conservación y difusión se unen para elaborar un proyecto que pretende recuperar un patrimonio cinematográfico que ha sido poco atendido hasta ahora por las filmotecas.

Si bien las filmotecas han centrado sus esfuerzos en la localización, conservación y recuperación de obras cinematográficas en 35mm y 16mm sobre todo, no se han atendido en la misma medida todo el material realizado en formatos domésticos. Este proyecto se centra en este material de cine familiar para no sólo conservarlo, sino también para digitalizarlo y poder difundirlo.

A principio nos debemos centrar en el material en 8mm y súper 8, que supusieron los primeros formatos extendidos de una forma amplia entre la ciudadanía, que ya podía registrar su vida de una forma accesible y no excesivamente costosa. Se trata por lo tanto de un material muy interesante desde el punto de vista social y cultural, ya que muestra en primera persona la vida de las personas de la época (finales de los años, 60 y décadas de los 70 y 80), memoria viva y directa de unos años.

La primera actuación sería la difusión a través de todas las poblaciones en las que proyectamos, los canales de que dispone la filmoteca, y la prensa del programa para ir accediendo a la mayor cantidad posible de material en las mejores condiciones posibles. Posteriormente, se digitaliza todo el material en bruto y se le da una copia al depositante del material. Con ese material la Filmoteca realiza un montaje para su difusión en nuestras instalaciones.

Al mismo tiempo que se desarrolla esta campaña es muy probable que aparezcan también materiales cinematográficos en otros formatos (16mm, 35mm) que también debemos recoger para su custodia. Sería una labor a realizar también en una etapa posterior.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
10.000 Eur	10.000 Eur	10.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Filmoteca: 6 personas.

Departamento Taquilla: 1 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura de la Filmoteca en Santander, Torrelavega y cuantas salas se habilitan para la Filmoteca Regional. Así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Obras recuperadas.

Valor objetivo: 10

Responsable de la medición: Director Filmoteca.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de Presentaciones de los trabajos de restauración.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Director Filmoteca

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Intensificar el papel de agente cultural dinamizador de la Filmoteca de Cantabria y promover el desarrollo tecnológico y la difusión del sector cinematográfico y audiovisual de Cantabria.

Modernizar y aumentar el número de espacios de difusión audiovisual y cinematográfica.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Fomentar el interés por la cinematografía con la educación en Cantabria.

Consolidar la difusión del cine cántabro y fomentar la creación cinematográfica y audiovisual.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio audiovisual de Cantabria.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio audiovisual y preservar y difundir el patrimonio cinematográfico de Cantabria.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Promover la difusión nacional de las artes audiovisuales de Cantabria.

Actuación D: Cantabria Film Commission.

La Cantabria Film Commission tiene como finalidad básica: la promoción de nuestra región como destino de rodaje audiovisual y cinematográfico nacional e internacional. Nuestro objetivo es ayudar a las productoras y los profesionales de cine, televisión, y publicidad. Los fotógrafos, publicistas y localizadores que elijan Cantabria como ámbito para su proyecto, cuentan desde ahora con nuestros servicios de información, asesoramiento y tramitación de permisos.

A través de la Film Commission logramos:

- La asistencia eficaz a la hora de encontrar la localización idónea.
- La información necesaria para llevar a cabo un rodaje en una localización determinada.
- El acceso a los profesionales del sector audiovisual y otros servicios auxiliares radicados en Cantabria.

Se atienden las necesidades del entorno audiovisual, para que los proyectos se hagan realidad, adaptándonos a las peculiaridades de cada rodaje. Toda nuestra actividad redunda en beneficio tanto de los agentes que solicitan nuestro servicio como de los profesionales y empresas de la región, con los que colaboramos estrechamente.

Cantabria ha sido calificada como “un plató de ensueño”, posee escenarios asombrosos que cautivarán a productores y realizadores. Sin duda el paisaje se convierte en un protagonista más. Nuestro patrimonio natural y arquitectónico ofrece un contexto único y variado; difícil de encontrar en un espacio geográfico reducido y accesible.

Cantabria Film Commission es beneficiaria de cuantas acciones de promoción internacional de nuestra región se desarrollan en el ámbito audiovisual internacional, como miembro de Spain Film Commission (SFC), entidad que agrupa a todas las Film Commissions/Offices autonómicas, provinciales, insulares y locales españolas; y de la European Film Commission Network (EUFCN), red de las Film Commission/Office de Europa con sede en Bruselas.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
50.000 Eur	50.000 Eur	50.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Cantabria Film Commission: 1 persona.

-Recursos materiales:

Las propias infraestructuras asociadas a la SRECD, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de localizaciones.

Valor objetivo: 3

Responsable de la medición: Responsable de la Cantabria Film Commission.

Periodicidad: Anual.

Indicador 2: Número de acciones de difusión.

Valor objetivo: 5

Responsable de la medición: Responsable de la Cantabria Film Commission.

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

.Atraer y facilitar la realización de rodajes en Cantabria.

Modernizar y aumentar el número de espacios de difusión audiovisual y cinematográfica.

Consolidar la difusión del cine cántabro y fomentar la creación cinematográfica y audiovisual.

Incrementar la internacionalización de los archivos fílmicos de Cantabria.

Proteger los bienes del patrimonio histórico y desarrollar actuaciones para la protección y difusión del patrimonio audiovisual de Cantabria.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector audiovisual.

Promocionar la oferta de turismo audiovisual/cinematográfico.

Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio audiovisual.

Promover la difusión nacional de las artes audiovisuales de Cantabria.

Actuación E: Apoyo sector Audiovisual de Cantabria.

La actividad cinematográfica y audiovisual conforma un sector estratégico de nuestra cultura y de nuestra economía. Como manifestación artística y expresión creativa, es un elemento básico de la entidad cultural de un país. Su contribución al avance tecnológico, al desarrollo económico y a la creación de empleo, junto a su aportación al mantenimiento de la diversidad cultural, son elementos suficientes para que se establezcan las medidas necesarias para su fomento y promoción, y determine los sistemas más convenientes para la conservación del patrimonio cinematográfico y su difusión dentro y fuera de nuestras fronteras.

Todo ello considerando que la cultura audiovisual, de la que sin duda el cine constituye una parte fundamental, se halla presente en todos los ámbitos de la sociedad actual. Ya es una realidad el plan "España, hub audiovisual de Europa", lo que determina la importancia del sector, como uno de los ejes de la agenda España Digital 2025, con el objetivo de convertir a España en un país líder en la producción audiovisual en la era digital, como polo de atracción de inversión internacional y talento, que a su vez permita exportar y competir en mercados internacionales.

Tomando lo expuesto como referencia, Cantabria no puede quedarse al margen de ese proceso, y debe buscar vías de posicionamiento que permitan a empresas y profesionales cántabros aprovechar las oportunidades que puedan derivarse de estas medidas.

Nuestra Comunidad Autónoma participa en esa manifestación cultural, de hecho, ha contado y cuenta con numerosos profesionales que poseen gran prestigio tanto a nivel nacional, como internacional, y es escogida para el rodaje de obras audiovisuales en diferentes formatos.

Aun así, queremos que nuestra presencia como industria cinematográfica sea mayor, que nuestras empresas dentro del sector cuenten con un apoyo desde el que crecer, destacando su talento y calidad.

Esa situación hace necesario establecer vías de apoyo para dar capacidad a esas empresas y profesionales para desarrollar y participar en proyectos que permitan dar a conocer y potenciar su imagen fuera de la Comunidad de Cantabria, como factor de proyección en beneficio de todo el sector de la Comunidad.

Por ello, se plantea una serie de ayudas al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales, así como a la producción de los mismos.

-Recursos económicos: El coste de la actuación será de

2022	2023	2024
150.000 Eur	150.000 Eur	150.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Administración: 1 persona.

-Recursos materiales:

Las propias infraestructuras asociadas a la SRECD, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de ayudas publicadas.

Valor objetivo: 2

Responsable de la medición: Responsable de la Cantabria Film Commission y la Filmoteca.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Atraer y facilitar la realización de rodajes en Cantabria.

Fomentar una financiación sostenible y transparente para el cine.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde las artes audiovisuales.

Consolidar la difusión del cine cántabro y fomentar la creación cinematográfica y audiovisual.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector de las artes audiovisuales, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Impulsar nuevas herramientas de colaboración para la protección y difusión del patrimonio audiovisual y preservar y difundir el patrimonio cinematográfico de Cantabria.

Fortalecer la cooperación local para visibilizar la riqueza del patrimonio audiovisual.

Promover la difusión nacional de las artes audiovisuales de Cantabria.

Impulsar la participación del tejido audiovisual de Cantabria en los instrumentos de financiación de la Unión Europea para las industrias culturales y creativas.

8.3 SERVICIO DEPORTES

El deporte se puede clasificar, practicar y promover en dos grandes vertientes: por un lado, el conjunto de actividades físico-deportivas de carácter recreativo o lúdico y, por otro, el conjunto de actividades deportivas de carácter competitivo y reglado dentro del ámbito de organización de cada federación deportiva.

La acción que desarrolla la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte constituye un instrumento fundamental para el fomento de la práctica deportiva, para la adquisición de confianza, de participación y de superación personal y para la recreación a través de la competición.

Además, sirve como vehículo para promocionar el deporte y la imagen de la Comunidad Autónoma de Cantabria, contribuyendo a elevar el nivel competitivo y sirviendo de impulso a nuestros deportistas de base o en edad escolar y practicantes del deporte en general.

El deporte y la actividad deportiva constituye un notable recurso económico para Cantabria, en la que se desarrollan deportistas, árbitros, entrenadores, acompañantes y espectadores genera un importante retorno económico para la comunidad.

Se busca actuar en el ámbito deportivo, como factor que contribuye a promover valores de vida sana, de superación y esfuerzo, fomentando y colaborando en la práctica deportiva como medida para colaborar al desarrollo personal.

8.3.1 Objetivos

- 1- Fomentar una oferta deportiva de calidad.
- 2- Impulsar y dinamizar los clubes y asociaciones deportivas.
- 3- Modernizar y aumentar el número de infraestructuras deportivas.
- 4- Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.
- 5- Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector deportivo, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.
- 6- Descentralizar y territorializar las propuestas deportivas y mejorar la accesibilidad.
- 7- Reforzar la cooperación con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.
- 8- Contribuir a la educación y la inclusión social desde la actividad deportiva.
- 9- Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector deportivo.
- 10- Extender el de Cantabria más allá de nuestras fronteras
- 11- Promocionar la oferta de turismo deportivo.
- 12- Promover la difusión nacional del deporte de Cantabria.

8.3.2 Actuaciones

Actuación A: Mantener e incrementar el tejido de asociaciones y clubes deportivos.

En Cantabria tenemos un amplio tejido asociativo y federativo ligado al deporte. Son cientos de clubes y federaciones, que trabajan desde la cercanía con la sociedad cántabra en la práctica deportiva ya sea profesional o amateur. Es imprescindible que desde la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte apoyemos cuantas iniciativas sean de interés para la promoción del deporte, de los deportistas y de las asociaciones vinculadas.

-Recursos económicos: El presupuesto estimado de la actuación será de

2022	2023	2024
415.000 Eur	415.000 Eur	415.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Administración: 1 persona.

Departamento de Social Media: 2 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura de la SRECD, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Convenios con Federaciones/Clubes.

Valor objetivo: 23

Responsable de la medición: Departamento de Administración.

Periodicidad: Anual.

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta deportiva de calidad.

Impulsar y dinamizar los clubes y asociaciones deportivas.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector deportivo, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde la actividad deportiva.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector deportivo.

Extender el de Cantabria más allá de nuestras fronteras

Promover la difusión nacional del deporte de Cantabria.

Actuación B: Mantener e incrementar el número de deportistas que puedan servir de manera constante como motor y referente de la práctica deportiva.

En Cantabria tenemos un gran número de deportistas, desde deportistas olímpicos, profesionales, amateurs o escolares. Son miles de deportistas, que compiten o practican deporte, o participan en competiciones de primer nivel nacionales o internacionales. Es imprescindible que desde la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte apoyemos cuantas iniciativas sean de interés para la promoción del deporte y de los deportistas.

-Recursos económicos: El presupuesto estimado de la actuación será de

2022	2023	2024
200.0000 Eur	200.0000 Eur	200.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Administración: 1 persona.

Departamento de Social Media: 2 personas.

Recursos materiales:

La propia infraestructura de la SRECD, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Deportistas apoyados.

Valor objetivo: 20

Responsable de la medición: Departamento de Administración.

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta deportiva de calidad.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras deportivas.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Impulsar y consolidar políticas públicas de apoyo al sector deportivo, en especial a los ámbitos más vulnerables, trabajando la diversidad y la igualdad.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde la actividad deportiva.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector deportivo.

Extender el de Cantabria más allá de nuestras fronteras

Promover la difusión nacional del deporte de Cantabria.

Actuación C: Colaborar, promover y gestionar actividades, competiciones, y campeonatos a diferentes niveles, así como la gestión de infraestructuras.

En Cantabria podemos acoger gran número de competiciones y campeonatos. Todos aquellos de categoría regional, y también todos aquellos de categoría nacional o internacional, entendiendo estas actividades como de carácter importante para la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, pues supone un espaldarazo para nuestros deportistas, los propios espectadores/aficionados, así como una aportación económica importante. Además, es importante la gestión de infraestructuras, su mejora y acondicionamiento para una buena práctica deportiva.

-Recursos económicos: El presupuesto estimado de la actuación será de

2022	2023	2024
200.0000 Eur	200.0000 Eur	200.000 Eur

-Recursos humanos: Los recursos humanos identificados participan en la realización de la Actuación.

Responsable Actuación: Director General

Departamento de Administración: 1 persona.

Departamento de Social Media: 2 personas.

Departamento Oficina Técnica: 2 personas.

-Recursos materiales:

La propia infraestructura de la SRECD, así como todas las instalaciones, equipos, suministros y tecnologías que la integran.

-Indicadores: Sistema de Información que recabe y sistematice datos, para el seguimiento de la actuación.

Indicador 1: Número de Competiciones y Campeonatos nacionales/internacionales.

Valor objetivo: 3

Responsable de la medición: Departamento de Administración.

Periodicidad: Anual

Indicador 2: Número de Infraestructuras deportivas.

Valor objetivo: 5

Responsable de la medición: Departamento de Administración.

Periodicidad: Anual

-Objetivos alcanzables con esta Actuación:

Fomentar una oferta deportiva de calidad.

Modernizar y aumentar el número de infraestructuras deportivas.

Mejorar la dotación de recursos humanos y tecnológicos.

Descentralizar y territorializar las propuestas deportivas y mejorar la accesibilidad.

Reforzar la cooperación con los Ayuntamientos de Cantabria y el resto de Comunidades Autónomas.

Contribuir a la educación y la inclusión social desde la actividad deportiva.

Crear herramientas de visibilidad y seguimiento del sector deportivo.

Extender el de Cantabria más allá de nuestras fronteras

Promocionar la oferta de turismo deportivo.

Promover la difusión nacional del deporte de Cantabria.

9. Recursos

Para poder ejecutar el contenido de este Plan, la Sociedad dispone de medios materiales y humanos suficientes, si bien han sido definidos de forma concreta en cada una de las actuaciones que puedan desarrollarse al amparo del mismo.

- Recursos humanos.

La Sociedad cuenta con el siguiente personal:

ADMINISTRACIÓN	
Jefe de Departamento	3.-
Oficial Administrativo	6.-
Secretaria direccion	1.-
Conserje	1.-
Técnico de Grado	1.-
Ingeniero	1.-
Auxiliares producción	2.-
PFC	
Recepcionista	1.-
Taquillera	1.-
Peón	1.-
Aux. Oficios espectáculos	4.-
Oficial oficios espectáculos	7.-
Jefe de equipo	4.-
Jefe Técnico	1.-
MUPAC	
Arqueóloga	1.-
BCC	
Auxiliar de biblioteca	26.-
Adjunto de biblioteca	7.-
Técnico de biblioteca	6.-
Guia actividades culturales	1.-
ARCHIVO	

Auxiliar de archivo	5.-
Técnico de archivo	6.-
CENTROS Y CUEVAS	
Coordinador	2.-
Guía	35.-
Atención al público	2.-
Monitor	1.-
FILMOTECA	
Jefe de equipo	1.-
Subalterno	2.-
Taquillera	1.-
Proyeccionista	1.-
Vigilante	1.-
MUSEO MARITIMO DEL CANTÁBRICO	
Supervisor	1.-
Jefe eq. buceo	1.-
Acuarista	6.-
Guia	4.-
Recepcionista	3.-
Vigilante de sala	4
NAVES DE GAMAZO	
Coordinador	1.-

En cada una de las Actuaciones se han asignado personal concreto para la realización de esa actuación, y por tanto para la consecución de parte de uno o varios objetivos propuestos.

De forma transversal hay departamentos y recursos humanos que no están asignados a ningún departamento en concreto, pues realizan trabajos y actuaciones en general en todo ámbito de actuación por su transversalidad, como son:

- Departamento Contabilidad.
- Departamento Administración.
- Departamento Informatica.
- Departamento Prevención.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento Protocolo.

-Recursos Económicos.

Cada Actuación tiene un presupuesto asignado. Ese presupuesto es el necesario para llevar adelante las actuaciones propuestas, conseguir los objetivos planteados y desarrollar al máximo las competencias adquiridas por el objeto social de la SRECD.

De forma meramente recordatoria, y para más claridad contable, a continuación, exponemos el presupuesto planteado para los próximos años.

La previsión de recursos económicos de la Sociedad para los años 2022, 2023 y 2024.

	2021	2022	2023	2024
Imp. Cifra neg.	1.242.500	1.815.250	1.471.500	1.644.000
Aprovisionamiento	4.118.572	7.474.650	2.163.000	2.273.604
Otros ingresos	67.200	76.000	149.000	142.545
Gastos personal	5.186.594	5.224.216	5.266.753	5.313.191
Otros gastos	3.885.051	2.954.005	2.595.800	2.846.800
Amor inm.	225.000	183.000	190.000	195.000
Gastos finan.	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000

Además, en el Anexo V, aparecen más detallados los recursos económicos, así como el presupuesto de explotación, el presupuesto de capital, y el Balance de Situación, que hacen factible y posible el desarrollo de este Plan General de Actuación.

10. Sistema de información

Un correcto sistema de información posibilita realizar un seguimiento periódico y sistemático del Plan. Este seguimiento es un proceso continuo que permite realizar ajustes y mejoras durante la realización de las diversas actuaciones y obtener los resultados deseados.

Para ello es necesario establecer un sistema de recogida de información que permita conocer si existen desviaciones y tomar medidas para su corrección.

Además, permitirá la racionalización de recursos materiales, humanos, temporales y económicos.

Definir un sistema de información sobre el grado de consecución de los objetivos marcados no resulta fácil, atendiendo a dos razones básicas, la primera, dado que es el primer plan de este carácter que se elabora por la Sociedad no se disponen de antecedentes previos que puedan servir como referentes a la hora de marcar objetivos concretos, por otro lado, el carácter de los propios objetivos, de alguna manera, dificulta recurrir a elementos objetivos que permitan una cuantificación razonable.

De todas formas, se ha definido un sistema de indicadores que nos permite saber si existen desviaciones.

Los indicadores planteados tienen estas características:

- Medibles. Deben ser indicadores numéricos que se puedan medir.
- Fiables. Deben permitir conocer si hemos alcanzado los objetivos.
- Fáciles de obtener. Deben ser sencillos de calcular y gestionar en tiempo y recursos.
- Fáciles de interpretar. Deben ser claros y no ambiguos.

Sin perjuicio de lo anterior, se considera adecuado que, tras el primer año de vigencia del Plan, una vez obtenidos los primeros resultados sobre los objetivos previstos en el mismo, se definan de forma más concreta los indicadores que deben proporcionar la información necesaria para el seguimiento del Plan.

11. Implementación y seguimiento.

La implementación de este Plan General de Actuación, se llevará a cabo en los próximos años, siendo objeto de evaluación cada año los proyectos llevados a cabo, dentro del marco del Plan de general de Actuación.

Esta evaluación permitirá tener visión de las líneas de trabajo y objetivos, tomando las decisiones de ajuste que puedan resultar necesarias.

No obstante, sin perjuicio de considerar que la evaluación de los resultados obtenidas a la fecha de finalización de su vigencia, este Plan debe constituir un documento abierto y flexible que permite adaptarse a las situaciones concretas que puedan producirse, bien por la desaparición de alguno de los problemas detectados, bien por la aparición de otros nuevos que puedan requerir de su incorporación previo estudio.

El seguimiento del Plan corresponde a la Dirección General de la Sociedad, que será apoyada por los diferentes departamentos, sin perjuicio de la supervisión que corresponde al Consejo de Administración.

De forma trimestral se elaborará un informe por la Dirección General en el que se recoja información sobre el grado de cumplimiento del Plan, así como de las dificultades añadidas o circunstancias que pudieran implicar desviarse de los objetivos inicialmente previstos, proponiendo en su caso las medidas de corrección que se pudieran considerar adecuadas.

En todo caso, se buscará una estructura participativa procurando dar cabida a la opinión de los diferentes actores que concurren en este ámbito, tales como artistas, deportivos, empresas, técnicos culturales, asociaciones, etc., en todas aquellas decisiones que puedan adoptarse para el desarrollo de las actuaciones que puedan derivarse de la ejecución de este Plan.

Podrán constituirse grupos de trabajo mixtos que aúnen e incluyan a diferentes posturas y/o agentes, procurando la mayor pluralidad, que permita obtener una imagen amplia del aspecto o cuestión a tratar.

Todo lo anterior se resume en la necesidad de estar abierto a las propuestas, comentarios e información que pueda suministrarse por todos los agentes implicados, siguiendo la pauta de buscar la democratización de la cultura, haciéndoles partícipes de la consecución de este Plan, y buscando en todo momento el mayor consenso posible.

Toda esta actividad precisará del respaldo económico de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte quien a través de su presupuesto realiza las aportaciones necesarias para la consecución de nuestros objetivos.

12.

Anexos:

Plan de Igualdad (Anexo I).

El Plan de Igualdad de la Sociedad Regional de Cultura y Deporte (en adelante SRECD) se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y como contribución a su responsabilidad corporativa.

Además, el Plan de Igualdad de SRECD persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Si bien SRECD, no tiene la obligación legal de disponer de un plan de igualdad, por tener una plantilla inferior a 250 personas, de forma voluntaria decide implantar ésta herramienta, para lo cual se cofinancia con la ayuda que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades pone a disposición de las Pymes a través de la convocatoria de 23 de mayo de 2017.

La ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en ésta materia, y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del vigente Plan de Igualdad de 2018 a todos los niveles de la organización.

En la actualidad se han comenzado los trabajos para el desarrollo de un nuevo plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INDICE

1. Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad
Diagnóstico de situación
Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

2. El Plan de Igualdad

Definición y objetivo
Aplicación del Plan de Igualdad
Ámbito de aplicación
Medios
Vigencia
Estructura del Plan de Igualdad:
- Área de acceso al empleo
- Área de condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción y formación
- Área de igualdad en materia retributiva
- Área de ordenación del tiempo de trabajo
- Área de Comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje
- Área de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3. Evaluación y seguimiento del Plan

4. Planificación de las acciones

5. La Comisión de Igualdad y Responsable del Plan de Igualdad

INTRODUCCIÓN

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Sociedad Regional de Cultura y Deporte (en adelante SRECD) se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y como contribución a su responsabilidad corporativa.

Además, el Plan de Igualdad de SRECD persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Si bien SRECD, no tiene la obligación legal de disponer de un plan de igualdad, por tener una plantilla inferior a 250 personas, de forma voluntaria decide implantar ésta herramienta, para lo cual se cofinancia con la ayuda que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades pone a disposición de las Pymes a través de la convocatoria de 23 de mayo de 2017.

La ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en ésta materia, y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de SRECD, la empresa firmó un convenio de colaboración con una entidad externa: Grupo Clave, a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades en SRECD.

Para ver los resultados pormenorizados del estudio diagnóstico deberán remitirse al documento **“Informe Diagnóstico sobre la situación de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en SRECD”**.

Algunos de los resultados obtenidos han permitido identificar las áreas donde deberán implementarse medidas correctoras, que están contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente dirigidas a eliminar barreras hacia las mujeres que forman parte de la plantilla para que puedan acceder a puestos de responsabilidad; dar las mismas oportunidades de acceso al empleo a mujeres y hombres; concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres y hombres; contribuir a la difusión del Protocolo de acoso en el seno de la empresa y por último hacer visible de forma significativa en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

Elaboración y Aprobación del Plan de Igualdad

SRECD ha mostrado un especial interés en establecer las bases para ir acometiendo medidas correctoras con el fin de garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la plantilla.

El resultado del diagnóstico de situación realizado por Grupo Clave, fue estudiado en diversas reuniones de trabajo celebradas por dos consultoras de Grupo Clave y los/las componentes de la Comisión de Igualdad creado en SRECD.

La Comisión de Igualdad, es un grupo de trabajo creado para analizar la situación de la empresa, y está configurado por representantes tanto de la empresa como por representantes de los trabajadores/as. Las personas que lo componen son:

Por la representación de la empresa:

- Ana M^a Gómez Gómez
- Daniel Garrido Pimentel
- Juan Francisco Zaballos Villar

Por la Representación de los/as Trabajadores/as

- David de Obregón Sierra
- Elena Porras Pérez
- Olga Royano Fuentes

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han desarrollado discusiones sobre los resultados obtenidos del diagnóstico y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora en general, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico arroja peores resultados.

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo

Según el artículo 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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 las medidas implantadas.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, SRECD, concibe un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende, que el objetivo primordial del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en SRECD. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, acceso a promoción y formación y uso de las medidas de conciliación a su alcance dentro de la empresa.

Con este Plan de Igualdad, SRECD espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores, todo ello orientado a reforzar la responsabilidad social corporativa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad será:

Los trabajadores y las trabajadoras de SRECD que presten sus servicios en cualquiera de los centros y actividades con que cuenta la Sociedad por toda la Comunidad Autónoma de Cantabria: Palacio de Festivales; Filmoteca de Cantabria; Casa de Cultura de Torrelavega; Centros Culturales, Museos y Cuevas Prehistóricas dependientes de la SRECD; Biblioteca Central de Cantabria; Archivo Histórico y Provincial de Cantabria; Archivo de Guarnizo y las Aulas de 2 años en centros públicos de Educación Infantil de Cantabria.

En la medida de sus posibilidades, SRECD procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

SRECD pondrá los medios tanto materiales como humanos necesarios al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del Plan.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de 2 años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en siete áreas distintas:

- Área de acceso al empleo
- Área de condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción y formación
- Área de igualdad en materia retributiva
- Área de ordenación del tiempo de trabajo
- Área de Comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje
- Área de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.

Para cada una de estas áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, la persona ó departamento responsable de su puesta en marcha, las personas destinatarias, los recursos necesarios y el plazo para realizarlo

Debemos de tener en cuenta que al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de SRECD y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Área de acceso al empleo

Dentro del área de acceso al empleo se establecen una serie de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa.
2. Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
3. Potenciar la presencia de mujeres/hombres en los puestos en los que se encuentran Infrarrepresentados/as

Para avanzar en el desarrollo de estos cuatro grandes objetivos se realizarán las siguientes acciones:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Garantizar que las bases de las convocatorias en cuanto a requisitos y pruebas de acceso establecen contenidos de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades.	Responsables de selección + Tribunales seleccionadores	Dirección RRHH	Dirección RRHH	Abril de 2018
Difundir las ofertas de empleo respetando los principios de Igualdad y destacando el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y aplicando un lenguaje no sexista en las mismas.	Responsables de Comunicación, responsables de selección internos	Responsables de Comunicación + Dirección de RRHH	Dirección RRHH	Abril de 2018
Para casos en los que se realice entrevista, se desarrollará un protocolo de entrevista de candidatos/as recabando únicamente información necesaria para el puesto a cubrir y eliminando datos personales que puedan resultar discriminatorios.	Responsables de selección + Tribunales seleccionadores	Dirección de RRHH	Dirección de RRHH (Previa consulta al Comité de Empresa)	Enero de 2019

Formación específica en sensibilización en materia de Igualdad a los miembros de los Tribunales Seleccionadores	Tribunales seleccionadores	Dirección de RRHH	Dirección de RRHH	Mayo / Agosto de 2018
Realizar sesiones de trabajo en grupo con los mandos y directivos/as para explicar la nueva política en materia de Igualdad y tomar conciencia de los posibles prejuicios existentes respecto a la contratación de hombre o mujeres en determinados puestos estereotipados.	Mandos y directivos/as	Dirección de RRHH + Responsables de áreas y Directivos	Dirección de RRHH	Mayo / Agosto de 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo se podrán publicar frases en las que se anime a las mujeres a presentarse para el puesto de trabajo ofertado, especialmente en los puestos tradicionalmente masculinos.
- Informar de las ofertas de empleo en sitios públicos de la empresa (página Web, etc) respetando los principios de igualdad
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Informar y sensibilizar a las personas responsables de acometer los procesos de selección dentro de la empresa del compromiso de la empresa con la Igualdad.
- No usar lenguaje ni pedir requisitos que favorezcan solo a uno de los dos sexos.
- En la fase de entrevistas, adecuar los guiones de entrevista a los principios de igualdad de oportunidades.
- Formación específica en la sensibilización en materia de Igualdad a las personas responsables de acometer los procesos de selección.
- Informar y sensibilizar a los mandos y personas que ocupen puestos directivos del empresa del compromiso de la empresa con la Igualdad

Área de condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción y formación

En el área de condiciones de trabajo en la empresa, queda claro tras el diagnóstico y las reuniones mantenidas con la Comisión de Igualdad, que las diferencias que puedan existir vienen determinadas no por el sexo de cada trabajador/a sino más bien por la actividad o el centro de trabajo que le corresponda en cada caso, ya que la SRECD tiene la particularidad de aunar diferentes actividades y centros dentro de la misma organización.

En el área de clasificación profesional observamos que, siendo mucho mayor el número de mujeres en plantilla, estas se encuentran ubicadas, en su gran mayoría, entre el personal de Técnicos Superiores de Educación Infantil, mientras que los puestos de Dirección se encuentran ocupados en su mayoría por hombres.

En las áreas de Promoción y Formación, a la vista del diagnóstico, determinamos que no existen restricciones ni mala praxis, no habiendo, por un lado, dificultades de acceso a la Formación por razón de sexo, y, por otro lado, porque no existen casos de promociones recientes ni de un sexo ni de otro.

En relación con el área de formación, si bien en el diagnóstico se refleja que el acceso a la misma es igualitaria para hombres y mujeres, puede ser una herramienta que ayude a mejorar la cualificación de las mujeres para su acceso a puestos y categorías en las que estén infrarrepresentadas.

De igual forma, aunque se observa que se dan pocos casos de promoción interna, deberá garantizarse el principio de igualdad de oportunidades en éste tipo de procesos.

Para mejorar el desarrollo profesional del personal de SRECD se establecen los siguientes objetivos:

1. Reducir las desigualdades existentes en la clasificación profesional de la empresa, garantizando en todos los niveles el respeto al principio de igualdad de oportunidades.
2. Promover oportunidades de acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a puestos de mayor Responsabilidad.
3. Utilizar la formación como herramienta para sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.
4. Garantizar que la promoción se ajusta a los criterios de Igualdad de trato y Oportunidades.

Las acciones planteadas dentro del Plan de Igualdad de SRECD para alcanzar los objetivos establecidos son:

ACCIÓN	A QUIÉN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO DE REALIZACIÓN
Compromiso de adoptar medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a cargos de responsabilidad.	Recursos Humanos + Dirección General	Recursos Humanos + Dirección General	Dirección de RRHH	Abril 2018
Incluir en futuros Planes de Formación acciones formativas en Habilidades Directivas dirigidas a todo el colectivo, fomentando la participación de mujeres y de hombres con potencial de desarrollo en todas las áreas de la empresa.	Toda la Plantilla	Empresa externa especializada + Responsables de área	Dirección de RRHH	Enero / Marzo de 2019

Incluir un módulo de Igualdad de Oportunidades dentro del Plan de Formación anual para potenciar la sensibilización de la plantilla en esta política de la Empresa.	Toda la plantilla	Empresa externa especializada	Dirección de RRHH	Enero / Marzo de 2019
Incluir en el Plan de Formación acciones destinadas a formar en materia de Igualdad de Oportunidades a los miembros de la Comisión, así como a los responsables de la Comunicación Externa sobre el uso del lenguaje e imágenes sexistas	Comisión Igualdad + Responsables de Comunicación Externa	Empresa externa especializada	Dirección de RRHH	Enero / Marzo de 2019

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de clasificación profesional, formación y promoción:

- Acciones formativas dirigidas a toda la plantilla en Sensibilización en Igualdad de Oportunidades.
- Establecer, en la medida de lo posible, medidas de conciliación para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.

Área de ordenación del tiempo de trabajo

Dentro del Plan de Igualdad es necesario recoger expresamente la necesidad de alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de SRECD. La empresa por tanto busca con las acciones a desarrollar en esta área, adaptarse a los cambios en todos los ámbitos producidos por la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, así como cumplir la legislación vigente en esta materia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, dando a su vez respuesta a los resultados recogidos en el diagnóstico de situación en los que los/as trabajadores/as afirmaban desconocer las medidas de las que disponen y a las que se pueden acoger.

Para impulsar más la conciliación de la vida personal y laboral, se han definido tres objetivos para la organización:

1. Garantizar el acceso a las medidas existentes que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Llevar a cabo acciones informativas y de difusión a toda la plantilla acerca de las medidas de conciliación existentes y que estén a su alcance.
3. Sensibilizar a todo el colectivo en esta materia.

Como acciones específicas para la consecución de estos objetivos, SRECD ha considerado las siguientes:

ACCIÓN	A QUIÉN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO DE REALIZACIÓN
Campaña informativa dirigida a toda la plantilla difundiendo las medidas existentes en la normativa laboral y en los Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa, haciendo especial hincapié en el colectivo masculino para fomentar la utilización de permisos parentales	Toda la plantilla	Dirección de RRHH + Responsables de Comunicación	Dirección de RRHH	Octubre / Diciembre de 2018
Introducir cláusulas de flexibilidad en el horario de entrada y salida en aquellos puestos / centros de trabajo en los que las condiciones del servicio lo permitan.	Toda la Plantilla	Sistemas de control de presencia + Dirección de RRHH	Dirección de RRHH	Agosto de 2018
Articular servicios de guardería en la empresa para facilitar la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada laboral.	Toda la Plantilla	Dirección de RRHH	Dirección de RRHH	Mayo / Diciembre de 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Identificar, mediante entrevista personal, las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.
- Confeccionar y difundir un folleto informativo sobre la conciliación de la vida personal y laboral con el fin de promover la corresponsabilidad respecto a las cargas familiares.

- Identificar las Acciones Formativas que se planifiquen fuera de jornada laboral para articular los servicios de guardería en la empresa que faciliten la asistencia a los mismos.
- Establecer medidas de flexibilidad, identificando aquellos puestos / centros de trabajo en los que las condiciones del servicio lo permitan.

Área de retribuciones

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en SRECD no muestra situaciones discriminatorias en la política salarial, siendo las diferencias existentes producto de la coexistencia dentro de la misma organización de distintos Convenios y Acuerdos de Empresa que regulan las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de la SRECD. Sin olvidar la posible brecha salarial existente en nuestra sociedad civil en relación a las profesiones mayoritariamente ocupadas por mujeres. En los puestos y categorías profesionales donde hay mujeres y hombres la situación es igualitaria.

Por lo tanto, el objetivo de este Plan de Igualdad en materia retributiva se establece de la siguiente manera:

1. Garantizar el principio de igualdad en materia salarial de mujeres y hombres en todos los Puestos y Categorías de la empresa.

Las acciones previstas para cumplir con el objetivo marcado en materia de igualdad de oportunidades en el área de retribuciones es:

ACCIÓN	A QUIÉN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO DE REALIZACIÓN
Garantizar en todo caso el principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles y categorías profesionales equiparables.	Toda la plantilla	Dirección General	Dirección General	A partir de la firma del presente Plan
Garantizar que la incorporación de mujeres/hombres en áreas y categorías donde actualmente están infrarrepresentados/as, sea en las mismas condiciones.	Toda la plantilla	Dirección General	Dirección General	A partir de la firma del presente Plan

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área retributiva:

- Tener siempre en cuenta criterios de igualdad a la hora de asignar salarios, con independencia de que existan categorías mayoritariamente masculinas o femeninas.
- Establecer la retribución en base a criterios objetivos y competencias requeridas para el puesto, independientemente del sexo de la persona a contratar.

Área de comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje

Dado que el lenguaje es uno de los principales instrumentos para la comunicación, SRECD se propone evitar el lenguaje sexista, es decir, cualquier uso del lenguaje que por la forma o por el contenido resulte discriminatorio por razón de sexo. Además las imágenes utilizadas para la comunicación dentro y fuera de la empresa, a través de su página Web, Redes Sociales o notas de prensa, también pueden trasladar mensajes sexistas, por lo que también deben de ser objeto de especial atención.

Asimismo, entendemos que dentro de este apartado debemos de establecer objetivos y acciones que propicien la comunicación, el conocimiento y la difusión de ideas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa.

Por lo tanto, los objetivos de este Plan de Igualdad en materia de comunicación serán los siguientes:

1. Erradicación del lenguaje sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas
2. Difusión y publicación del Plan y de las acciones emprendidas en materia de Igualdad.

Las acciones previstas para cumplir con el objetivo marcado en material de igualdad de oportunidades en el área de comunicación son:

ACCIÓN	A QUIÉN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO DE EJECUCIÓN
Editar y dar acceso a toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez este esté aprobado.	A toda la plantilla	Campaña de Comunicación	Dirección de RRHH	Abril de 2018
Difundir las acciones desarrolladas en materia de igualdad fuera de la empresa, cuando ello sea posible	A toda la plantilla	Campaña de Comunicación	Dirección de RRHH	Abril de 2018
Revisar la documentación actual y la que se vaya produciendo para evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas, en especial las ofertas de empleo, la página Web, RRSS, las comunicaciones internas y las notas de prensa.	Servicios de RRSS + RRHH	Responsables de Comunicación	Dirección de RRHH + Servicios RRSS	Abril de 2018
Capacitar al personal encargado del área de comunicación en buenas prácticas en la utilización del lenguaje no sexista, para que asesore a todo el personal de la empresa.	Responsables de Comunicación	Empresa externa especializada	Dirección de RRHH	Mayo / Agosto de 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de comunicación:

- Dar difusión internamente al Plan de Igualdad a través de los canales que se consideren más oportunos.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Anualmente elaborar un informe de seguimiento del Plan de Igualdad y hacerlo público a todo el personal.

Protocolo de Acoso moral, sexual o por razón de sexo

Prevención del Acoso Sexual y Moral o por razón de sexo en el trabajo.

Procedimiento de Actuación.

La Dirección de SRECD, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al ACOSO, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, establecer un Protocolo que sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, y signantes del presente Protocolo, son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

Como principios básicos se declaran los siguientes:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido los textos legales de aplicación ·(Convenio Colectivo de la Sociedad Regional para la Gestión y Promoción de Actividades Culturales del Palacio de Festivales de Cantabria, S.A.", "V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente por fondos públicos" y "Acuerdo de la Sociedad Regional de Cultura y Deporte de 9 de Abril de 2010"), y en lo que respecta al acoso moral, al menos, como falta grave.

3º.- Por parte de la Empresa, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la empresa) del denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá de forma clara e inequívoca ésta política, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a los equipos directivos, cuadros intermedios, así como a los/las Delegados/as de Prevención, o en su caso, a las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

7º.- Se pondrá asistencia psicológica y/o facultativa a disposición de la víctima o víctimas cuando éstas lo requieran.

Definiciones y elementos configuradores o característicos:

A los efectos del presente Protocolo, se define como:

A) Acoso Sexual: El comportamiento físico o verbal no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta/s, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora que sean de carácter ofensivo o no solicitado ni consentido por el trabajador/a. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

B) Acoso Moral: Es aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del

mismo. Así como el acoso que se ejerce ante una circunstancia concreta, en un momento determinado, mediante acciones de presión o las que fueren, para satisfacer intereses individuales o de grupo, siempre que atenten contra la integridad moral del trabajador.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Moral, las conductas definidas en el párrafo anterior realizadas por cualquier empleado/a o grupo de empleados/as, mediante ataques a la/s víctima/s a través de:

a.- Medidas organizativas tales como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo y/o terceros, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante, y la discriminación en las comunicaciones, ya sea de carácter verbal o escrita.

b.- Ataques a sus relaciones sociales para buscar el aislamiento social, tales como: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

c.- Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes, de forma sistemática y discriminatoria a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpido/a o inepto/a darle a entender que tiene problemas psicológicos, mofarse sistemática y discriminatoriamente de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

d.- La utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

e.- Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

f.- Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

g.- Propagación de rumores con la intención de difamar.

Procedimiento:

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/las empleados/as que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral.

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia en la que indicarán en la medida de lo posible, con la mayor precisión, las circunstancias del caso y siguiendo el siguiente proceso:

a.- La comunicación, que habrá de dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos o por delegación de éste a la persona que se establezca, podrá ser realizada en cualquiera de las formas siguientes:

-Directamente por la persona o personas acosadas.

-Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de una situación de esta naturaleza bien a través de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (Comités de Empresa, Delegados de Personal), bien a través de las Organizaciones Sindicales o de los Delegados de Prevención. En estos casos, con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se concederá trámite de audiencia a la presunta víctima.

b.- La denuncia se hará por escrito, y en la misma constarán la identificación, y firma del denunciante y se expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios de prueba que estime convenientes, cuya pertinencia será resuelta por el equipo instructor.

La Dirección de Recursos Humanos o, por delegación de éste, la persona establecida a los efectos, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes, tendrá la potestad de tomar las medidas cautelares que considere oportunas en cada caso, sin perjuicio de las facultades que a este respecto corresponda al equipo instructor, una vez designado.

c.- En el plazo de cinco días laborables siguientes a la recepción formal de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a los efectos, incoará expediente y nombrará un equipo Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la/s persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de 10 días laborables para contestar a la misma.

En caso de que se nombre equipo instructor, éste estará formado por dos personas de Recursos Humanos y o designadas por la Dirección de Recursos Humanos y dos personas del Comité de Empresa o designadas por el Comité y de composición paritaria. Este equipo instructor, si las circunstancias así lo aconsejan, podrá solicitar asesoramiento externo especializado en Derecho del Trabajo o en Psicología/Psiquiatría.

Sin perjuicio de lo anterior, si los responsables antes indicados (la Dirección de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a tales efectos) tuvieran conocimiento por

cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas a las comprobaciones oportunas, podrán impulsar de oficio el procedimiento aquí descrito.

d.- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s

victima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

e.- El equipo instructor no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, está facultado para nombrar a un quinto miembro que podrá recaer en una persona ajena a la empresa.

f.- El equipo instructor llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, empleados o terceras personas, entrevistas con los interesados, periciales, etc...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

g.- Durante todo el procedimiento tanto la/s presunta/s víctima/s como el/los denunciado/s podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la empresa.

h.- En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el equipo instructor resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

2º.- La adopción de las medidas cautelares pertinentes, así como en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes. El equipo instructor propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por la Dirección de Recursos Humanos o, en su caso, por la persona designada a tales efectos, o en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes.

3º.- La Dirección de Recursos Humanos o, en su caso, la persona designada a tales efectos, propondrá a su vez a la Dirección de la empresa, la sanción correspondiente.

4º.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa de oficio o a propuesta del equipo instructor, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Dirección de Recursos Humanos o en su caso la persona designada a tales efectos, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus

condiciones laborales. La empresa podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la división de Recursos Humanos como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o moral.

Recursos Humanos, dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

Siempre que continúen en vigor las normas que recogen la tipificación de faltas laborales, contenidas en el Estatuto de Trabajadores y en los textos legales vigentes en la Empresa, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

La Dirección de Recursos Humanos o, la persona designada a tales efectos, dará cuenta a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las organizaciones sindicales con implantación en la empresa (cuanto éstas no tengan delegado de prevención en dicho comité), del resultado de la supervisión y verificación de control, posteriores al expediente, a fin de que a través de los mecanismos oportunos, y en el seno del comité de seguridad y salud de la entidad, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

Disposiciones Finales.

Primera.- Si por imperativo legal o convencional, de ámbito superior, quedare afectado el contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Segunda.- Todas las partes signatarias del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La remisión expresa que la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres hace al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa, siendo actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, sino es posible, mejorar las deficiencias, siendo asumidas estas funciones por el Comité permanente de igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Como medidas de seguimiento de la eficacia y adecuación de las acciones de mejora a llevar a cabo durante los dos años de vigencia del presente plan, se establece:

1. Primera revisión a los tres meses de vigencia para seguimiento del cumplimiento de las tres acciones prioritarias a implantar antes del 31 de Agosto de 2018.
2. La revisión semestral del cumplimiento del calendario tentativo acordado.
3. La medición del retorno de las medidas a través de las siguientes herramientas e indicadores, con carácter anual:
 - Extracción de datos cuantitativos procedentes de la información laboral de plantilla, teniendo como referencia la evolución de los indicadores utilizados en el diagnóstico.
 - Cuestionarios anónimos a la plantilla
 - Entrevistas personales
 - Observación y valoración directa de los responsables de departamento / centro de trabajo

Planificación de las acciones

En cada área de intervención se ha ido marcando el plazo de ejecución de cada acción a poner en marcha, que servirá a efectos del seguimiento y evaluación del plan.

Las tres medidas prioritarias que se compromete la empresa a llevar a cabo en la primera fase de aplicación del presente Plan de Igualdad, con anterioridad al 31 de agosto de 2018 son:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACIÓN
Aprobación Protocolo acoso moral, sexual o por razón de sexo	Toda la plantilla	Elaboración de documento para su difusión electrónica	Dirección RR.HH.	Abril de 2018

<p>Introducir cláusulas de flexibilidad en el horario de entrada y salida en aquellos puestos / centros de trabajo en los que las condiciones del servicio lo permitan.</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Sistema de control de accesos / presencia</p>	<p>Dirección RR.HH.</p>	<p>Mayo / Agosto de 2018</p>
<p>Realizar sesiones de trabajo en grupo con los mandos y directivos/as para explicar la nueva política en materia de igualdad y tomar conciencia de los posibles prejuicios existentes respecto a la contratación de hombre o mujeres en determinados puestos estereotipados.</p>	<p>Mandos Directivos/as</p>	<p>Dirección de RRHH + Mandos y Directivos</p>	<p>Dirección RR.HH.</p>	<p>Mayo / Agosto de 2018</p>

La Comisión de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la Dirección de SRECD.

La comisión, constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en SRECD debe, entre otros objetivos:

- Elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad
- Diseñar medidas singulares en materia de igualdad
- Promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa
- Establecer mecanismos de seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad
- Realizar funciones de asesoramiento en material de igualdad en el ámbito de la empresa

Se acuerda la creación de la figura del “**Agente de Igualdad**”, que es designada por la Comisión, con el fin de que impulse la adopción y seguimiento de todas las medidas contempladas en el Plan y convoque a la Comisión cuando sea preciso. En un principio se nombra Agente de Igualdad a **Dña. Ana María Gómez Gómez** perteneciente a la Comisión de Igualdad.

Así mismo, se acuerda con la Comisión de Igualdad que se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar el impacto de las mismas, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

Al comienzo de la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaborará un plan de gestión, que será sometido a la Dirección de la empresa, en el que se detallará el calendario de acciones previstas y las personas o grupos de trabajo a quienes se encomiende la implementación de todas las acciones. La comisión acordará los indicadores que vayan a utilizarse para la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización, a la Comisión de Igualdad. El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo, quedando constancia así de los logros obtenidos en el transcurso del año.

Código Ético (Anexo II).

Contenido

INTRODUCCIÓN	103
¿QUÉ ES LA SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE?	103
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	104
3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN ÉTICA	105
3.1. Cumplimiento de legalidad vigente	106
3.2 Respeto a las personas	107
3.3 Igualdad y no discriminación	108
3.4 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	108
3.5. Respeto al medio ambiente. Responsabilidad Medioambiental.	109
4. PAUTAS DE CONDUCTA Y VALORES PARA LA INTEGRIDAD DE LA SOCIEDAD.	109
4.1 Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal	110
4.2 Propiedad Intelectual e Industrial	111
4.3 Conflictos de intereses.	111
4.4 Prevención del blanqueo de capitales.	112
4.5 Conducta Anticorrupción y soborno.....	113
5. PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON Y ENTRE “LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD”	114
5.1 Conciliación vida laboral y personal.....	114
5.2. Compromiso y cooperación en el trabajo.....	114
5.3. Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales.....	115
5.4. Uso de recursos de la empresa	115
6. PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS	116
6.1. Relaciones con los clientes, proveedores, empresas colaboradoras y organismos.	116
6.2. Transparencia de la información	116
7. CUMPLIMIENTO DEL CODIGO	117

8. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD..... 118

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE?

La Sociedad está creciendo día a día, con más proyectos, más integrantes e interactuando con más entidades y operadores, por lo que ha estimado necesario establecer y mostrar de forma definitiva, aquellos aspectos que identifican a la empresa tanto por su carácter como por su filosofía de trabajo y actuación.

Para ello hemos recurrido a la redacción del presente código ético y de conducta, ya que entendemos que es el medio propicio, por el que una empresa pueda difundir aquella labor de recopilación que se ha realizado desde su Consejo de Administración, tanto de valores y principios, como del conjunto de pautas éticas y conductuales, y que se irradia a todos los profesionales que integran o puedan interactuar con la sociedad. Así mismo, entendemos que también ha de ser la herramienta de consulta que facilite en todo momento, el modo de proceder ante situaciones específicas. Somos conscientes que elegir la decisión correcta no siempre resulta sencillo, por eso en este código están las pautas y valores primordiales que, sin duda, ayudaran a la decisión correcta.

Por lo tanto, a través de este documento, se recopilan y exponen, aquellos principios y valores éticos con los que esta empresa pública, ha crecido mientras demostraba no sólo la importancia de su actividad, sino también la modalidad en que desarrolla la misma.

Esa modalidad, no es otra que tratar, que su actuación no solo se ajuste a la legalidad vigente, sino que, además responda a unas pautas de trabajo y a un comportamiento que considera imprescindibles para forjar un sello de identidad propio que identifique a la Sociedad

Como ya hemos indicado anteriormente, creemos que ahora es el momento de que todos sepan que es la Sociedad, que filosofía tiene y lo más importante, que la compartan. Sin duda alguna, para la eficacia de este código, resulta imprescindible que todo sujeto que se vincule y/o se relacione con esta empresa, no sólo sea conocedor del código y sus pilares, sino también participe de los mismos, y así fomentarlos,

acomodando sus pautas de conducta profesional a las directrices del mismo. Un código, cuyo conocimiento y cumplimiento ha de ser una prioridad para todos.

¿Y cómo lograr este objetivo? Para su éxito, consideramos imprescindible:

En primer lugar, dar a conocer esa serie de pautas que la sociedad, ha venido desarrollando desde su creación, basadas como se ha indicado en la introducción, en un conjunto de principios y valores, pero también en derechos y deberes que a lo largo del presente código se enumerarán y desarrollarán.

En segundo lugar, que esas pautas de conducta una vez conocidas sean asimiladas como propias, y compartidas por los sujetos que componen la Sociedad, con independencia de su puesto de trabajo, categoría, nivel de responsabilidad e incluso antigüedad.

Todos los integrantes de la empresa, deberán efectuar la declaración de que han leído este código, y que han comprendido en su totalidad sus derechos y obligaciones.

Finalmente, y si llegase la situación, que, por medio de la consulta al código, todo profesional sea cual sea su origen y relación con la mercantil pueda aclarar las incertidumbres que le surja referente al modo de actuar ante un supuesto determinado.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente código, está dirigido, por una parte, a todos los sujetos que presten servicios dentro de la Sociedad, con independencia de su cargo, funciones, nivel de responsabilidad o experiencia, como son:

- Consejo de administración
 - o Presidente/a
 - o Vocales
 - o Consejero/a Delegado
 - o Secretario
- Director General
- Personal directivo
- Mandos intermedios
- Empleados

Los sujetos que se terminan de citar, se les conocerá y hará referencia a los mismos en lo sucesivo en el presente código, bajo la denominación “Los Integrantes de la Sociedad”

Por otra parte, este código también se dirige a aquellos sujetos que, de forma habitual o puntual, pudieran interactuar con la empresa, como pueden ser:

- Proveedores

- Colaboradores
- Clientes
- Asesores
- Contratistas
- Otras personas que mantengan relaciones profesionales o de negocios con la empresa.

Con el objetivo de que todos los sujetos mencionados en el presente epígrafe tengan conocimiento del código, el mismo, con carácter obligatorio deberá ser facilitado desde el momento de su aprobación a todos “Los Integrantes de la Sociedad” y en lo sucesivo, referenciado en todo contrato, tanto laboral como mercantil, en el que la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L., sea parte y/o beneficiaria.

Todos “Los Integrantes de la Sociedad” deberán colaborar en su difusión y aplicación efectiva, llevando a cabo una actitud activa sobre el citado Código.

Con el termino de “Actitud activa” se incluye el deber de:

- Difusión de su contenido.
- Deber de prestar en la medida de lo posible, información, consejo, auxilio y colaboración a los sujetos que, con independencia de la causa, no estén actuando conforme a las pautas del código.
- Deber de poner en conocimiento por los medios que se indican en el presente código, toda actuación que no respete u omita las pautas de conducta, así como los principios inspiradores que rigen el código.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN ÉTICA.

Bajo esta denominación, se hace referencia a aquellos principios mínimos y fundamentales que se deberán tener presente en todo momento y en toda relación, que se lleve a cabo en nombre o bajo la dirección y/o colaboración de la Sociedad.

Se consideran principios que van más allá del objeto social, o del tipo de relación que se pueda establecer tanto horizontal, vertical o con terceros, dado que son principios esenciales para mantener y fomentar el sello de identidad de la Sociedad, basado en la credibilidad, así como la integridad.

Son principios que por supuesto se ajustan a la ley, pero van más allá y que se aplicarían aun cuando no hubiese ley que lo exigiese, porque son los valores y el espíritu de esta empresa y que nos va a permitir actuar en todo momento de la forma correcta.

Pueden parecer muy abstracto, por ello le invitamos que tras leer el código y ante una hipotética situación que se pudiese plantear, para saber si está actuando conforme “al sello de la Sociedad” se tome unos minutos y responda a estas preguntas:

“¿Es mi actuación coherente con lo enunciado en el código? “

“Si mi decisión trascendiese a los medios de comunicación ¿Estaría orgulloso de la decisión que he tomado? ”

Como ya se dijo en la introducción, en esta empresa, somos conscientes que tomar la decisión correcta, no es tarea sencilla, por eso, si tiene dudas en las respuestas, le invitamos a que se dirija al canal de consultas que se habilita al efecto, su consulta será tratada con mayor confidencialidad y le responderemos a la mayor brevedad posible.

En la Sociedad, no importa preguntar aquello que no se sabe o aquello de lo que se tiene dudas, lo importante es no cometer errores.

Por esta razón, he aquí también el compromiso de la Sociedad, de efectuar una labor de formación, por la que difundirá el código, efectuando una serie de actividades para concienciar de la necesidad de su cumplimiento.

Se llevarán a cabo actividades formativas sobre cumplimiento legal y ético, debiendo ser partícipes “Los integrantes de la Sociedad”.

Por otra parte, también se procederá a fomentar una labor consultiva, por la que se resuelvan las dudas que surjan en la interpretación y aplicación del código, siempre bajo los parámetros de la confidencialidad y confianza.

Y finalmente, de vigilancia. Para la que se habilitará una comisión que analizará las actuaciones y en base a un procedimiento, se decidirá el método más correcto de actuación, para preservar la integridad y confianza tanto de la Sociedad como de sus integrantes.

3.1. Cumplimiento de legalidad vigente

Partiendo de que nos encontramos en un Estado de Derecho, es imprescindible el cumplimiento estricto a las leyes, contratos, usos y practicas mercantiles, así como a las obligaciones que pudieren derivarse de los anteriores, con especial referencia a las obligaciones contractuales, que se deberán ejecutar conforme a lo que se hubiere pactado y sin dilaciones indebidas en el tiempo.

Además, no hay que olvidar que esta empresa, dada su naturaleza de empresa pública manifestará un especial respeto y obediencia al principio de legalidad. Principio, conforme al cual todo ejercicio debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción. Todo Integrante de la Sociedad, asume el compromiso de saber que leyes y normativas se aplican a su trabajo, asegurándose de cumplir las mismas y mantenerse pendiente de los cambios en la legislación o los nuevos requisitos que puedan afectar a sus responsabilidades.

Además, colaborará con las autoridades y la justicia, ante todo supuesto que se pueda suscitar por posibles vulneraciones legales, tanto en el ámbito civil, administrativo, social como penal que afecten a la empresa, conforme a lo dispuesto en el 31 bis del CP español, sin olvidar cualquier previsión normativa de futuro que pudiere sustituirlo y/o complementarlo.

3.2 Respeto a las personas

Toda persona será tratada y deberá tratar de forma respetuosa a “Los Integrantes de la Sociedad” tanto si son compañeros, superiores como subordinados.

El mismo trato y respeto se profesará hacia personal ajeno al denominado grupo “Los Integrantes de la Sociedad”, como pudieren ser clientes, proveedores, y personas que actúen, trabajen o formen parte de las empresas y organismos colaboradores.

No se entenderá en ningún momento justificada la manifestación verbal, gestual o escrita que denote falta de respeto o consideración a cualquier persona de las anteriormente citadas, con independencia de que esté o no presente.

Por supuesto, se prohíbe cualquier comportamiento violento u ofensivo que atente a la dignidad de las personas, así como las conductas que supongan acoso, abuso de autoridad o intimidación.

Cualquiera que tenga conocimiento o meros indicios de que se ha producido, se está produciendo o existe riesgo de que se produzca una situación de las que se citan en este apartado, deberá poner dicha situación en conocimiento del canal de consultas y denuncias de incumplimiento del código que se habilitará al efecto.

Desde luego, no se tolerará represalias contra nadie que, de buena fe, informe de una posible infracción del código, de la normativa o de las pautas de actuación que pueda establecer la Sociedad, aun cuando después de la debida investigación, se concluya que no ha habido vulneración o infracción alguna.

Cuestión distinta, es el supuesto en el de forma consciente y premeditada, se acuse falsamente a alguien con la intención de dañar o poner en entre dicho su reputación. En ese caso, dicha persona será sometida a la sanción disciplinaria que le corresponda.

3.3 Igualdad y no discriminación

La Sociedad no permitirá que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, situación de embarazo, edad, nacionalidad, grado de discapacidad, por pertenencia o afiliación sindical, por tener la condición de representante legal de los trabajadores o por cualquier otra característica personal, física o social.

Aquellas personas, que por su cargo, intervengan en procesos de contratación, selección o promoción profesional, deben actuar basándose exclusivamente en criterios de objetividad y basar sus decisiones en los méritos, experiencia y acreditaciones profesionales que denoten valía y rendimiento profesional, evitando comportamientos condicionados por prejuicios o que impliquen discriminación o favoritismo.

Tal y como se recoge en el convenio de empresa, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para trabajadores de uno y otro sexo y deberá respetarse así mismo, el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art 17.1 TRLET.

Cualquiera que tenga conocimiento o meros indicios de que se ha producido, se está produciendo o existe riesgo de que se produzca una situación de las que se citan en este apartado, deberá poner dicha situación en conocimiento del canal de consultas y denuncias de incumplimiento del código que se habilitará al efecto.

3.4 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Entre los diversos tipos de responsabilidad social que podemos encontrar, en los últimos tiempos, ha prosperado la terminología de RSE. Su finalidad, es desempeñar una contribución para la mejora social, económica y ambiental, por parte de una empresa con la finalidad de mejorar la percepción que puedan tener el resto de personas, tanto físicas como jurídicas, sobre la misma.

Por lo tanto, la Sociedad, como empresa pública integrada en el sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, tiene además un “plus” de responsabilidad, debiendo ser consciente con un especial grado de intensidad, del impacto que pueda tener en el futuro todas y cada una de sus decisiones. Para ello, tratará de:

- Trabajar atendiendo en todo momento aspectos que puedan influir tanto en la calidad de vida de los ciudadanos, así como de “Los Integrantes de La Sociedad” a través de:
 - o Proporcionar servicios profesionales que satisfagan sus necesidades.
 - o Colaborar en actividades de acción social, siempre y cuando dichas actividades no supongan un menoscabo, aunque fuera sólo en apariencia, de la independencia de la empresa
 - o Crear el ambiente idóneo de trabajo para que sus profesionales vean favorecido tanto su desarrollo personal como profesional.

- Conciliar los objetivos de la empresa con los intereses de las personas con quien se relacione, tanto empleados, clientes, proveedores, contratistas como con cualquier otra con quien que mantenga relaciones profesionales o de negocios.

- Velar por los intereses de las comunidades y entornos en los que desarrolle su actividad.

3.5. Respeto al medio ambiente. Responsabilidad Medioambiental.

En las últimas décadas se ha logrado insertar en la sociedad, la terminología de Responsabilidad Medioambiental. Sin embargo y lamentablemente no siempre se actúa conforme a esa terminología.

Por esta razón y siguiendo siempre la identidad jurídica de La Sociedad, es decir la de empresa pública, se considera obligación de todos “Los integrantes de la Sociedad” y de aquellos otros que colaboran con la misma, seguir las directrices que la empresa pueda establecer en esta materia, esforzarse al máximo en minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y utilizar los equipos, las instalaciones y los medios de trabajo de la forma más eficiente posible, contribuyendo así a la conservación y protección del entorno y los recursos para las generaciones futuras.

4. PAUTAS DE CONDUCTA Y VALORES PARA LA INTEGRIDAD DE LA SOCIEDAD.

En los siguientes epígrafes se exponen aquellas pautas de actuación y valores, con los que la empresa es especialmente sensible dado el ámbito de actuación y su naturaleza jurídica. Pautas y valores, que complementando los principios del epígrafe 3, van a ser los que definan el sello de identidad y confianza de la Sociedad.

4.1 Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal

Es principio esencial para la Sociedad, cumplir con toda la normativa vigente en materia de privacidad para mantener y fomentar la confianza.

Debido a la actividad que desarrolla la empresa, se ha de usar y recopilar diversa información incluida tanto la personal de “Los integrantes de la Sociedad” como de clientes, colaboradores y otros que en cierto momento se relacionen con la empresa..

Por ello, es esencial cumplir escrupulosamente con la normativa vigente en protección de datos, como es la ley 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales así como con el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y con cualquier normativa al respecto que pudiere entrar en vigor.

De esta forma, se garantiza la correcta conservación y tratamiento de la información, así como su uso para los fines estrictamente necesarios y legales.

“Los Integrantes de la Sociedad” no utilizarán la información de la que dispongan como consecuencia de su relación laboral, para fines distintos de los que, por razón de su actividad laboral o profesional, justificase su acceso a la misma.

El incumplimiento de esta obligación, constituye siempre una trasgresión del deber de lealtad y reviste especial gravedad cuando afecta a información de carácter confidencial.

Se entenderá por confidencial, la información relativa:

- Clientes.
- Empleados
- Proveedores
- Planes estratégicos.
- Propiedad industrial e intelectual.
- Información financiera y comercial.

- Identidad de los sujetos que usen o hayan usado el canal de consultas y denuncias.

La información es propiedad de la empresa y su seguridad compete a todos los profesionales que trabajan en ella, estando obligados a protegerla y a desarrollar sus actividades siguiendo las normas y procedimientos de seguridad establecidos.

De este modo, se evitará o por lo menos se disminuirá notablemente, cualquier riesgo, interno o externo, de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionado como accidental que pudiese suscitarse.

Cualquiera que tenga conocimientos o indicios razonables de que se está produciendo o existe riesgo de que se produzca un uso indebido de información confidencial, deberá poner la situación en conocimiento de su superior a la mayor brevedad posible y de no ser posible, dirigirse al canal de consultas y denuncias de incumplimiento del código que se habilitará al efecto.

4.2 Propiedad Intelectual e Industrial

Atendiendo a su objeto social, centrado en el Patrimonio, la cultura y el deporte, “Los Integrantes de la Sociedad” deben respetar la propiedad intelectual e industrial, así como los derechos o licencias de uso, de los que sea titular la empresa en relación a las creaciones, obras artísticas, proyectos, conocimientos, así como programas y sistemas informáticos, manuales, procesos y, en general, cualquier obra o trabajo creado, desarrollado o facilitado a la Sociedad.

4.3 Conflictos de intereses.

Se incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, es decir, con criterios basados en la calidad, los méritos y economía, la decisión que se tome, pueda estar guiada o influenciada por decisiones o modelos de actuar en beneficio propio o de un tercero.

Se trata de un aspecto que afecta a todos “Los Integrantes de la Sociedad”, cuando los intereses personales de los referidos integrantes o de personas vinculadas con los mismos, pudieren de forma directa o indirecta, ser contrarios a los de la empresa, infringiendo con tales actuaciones el cumplimiento de los deberes y responsabilidades profesionales.

En esos supuestos, en los que se viere incurso un sujeto de “Los integrantes de la Sociedad” este deberá actuar lealmente en defensa de los intereses de la empresa y abstenerse por lo tanto de participar en cualquier actividad profesional o personal, que pueda dar lugar a un conflicto de interés con su trabajo.

En particular, no participarán ni influirán en los procedimientos para el acuerdo de contratos, con independencia de su naturaleza, si estos se efectuaran con sociedades o personas con las que tuvieren algún vínculo personal o económico.

Así mismo y preservando el principio de igual y no discriminación, se abstendrán de impartir un trato o condiciones de trabajo especiales, a personas con las que mantengan una vinculación especial.

También se abstendrán de influir, en la toma de decisiones sobre asuntos en los que tanto directa como indirectamente, ellos mismos, o personas vinculadas a ellos, tuvieren un interés, tanto profesional, económico como personal.

Son personas vinculadas quienes:

- Tengan esa condición en virtud de las disposiciones legales aplicables a la situación de conflicto que corresponda.
- El cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado.
- Las sociedades controladas, directa o indirectamente, por el empleado o persona a él vinculada, por sí o por persona interpuesta.
- Los supuestos en que el empleado o persona a él vinculada ejerza un cargo de administración o dirección o reciba contraprestaciones de cualquier tipo.

“Los Integrantes de la Sociedad” que pudieran verse afectados por un conflicto de interés lo comunicarán, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección de su empresa a través de su superior jerárquico inmediato, para que se puedan adoptar las medidas necesarias y así evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida.

En tanto en cuanto, no se haya respondido a la cuestión, se deberá abstener de realizar cualquier actuación al respecto hasta que haya recibido la correspondiente contestación a su consulta.

4.4 Prevención del blanqueo de capitales.

La práctica conocida como “Blanqueo de Capitales” es el conjunto de mecanismos o procedimientos orientados a dar una apariencia de legitimidad o legalidad a bienes y activos cuyo origen es delictivo. La Sociedad está especialmente comprometida con la persecución de esta práctica.

Por ello, todos los empleados han de seguir minuciosamente los parámetros establecidos en la normativa de prevención del blanqueo de capitales y se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación que incurra en esta práctica.

El blanqueo de capitales, es un problema difícil de detectar en muchas ocasiones, por ello la empresa se compromete a impartir cursos y actividades, tanto a directivos como a empleados, atendiendo al grado de profundidad necesario, en función del nivel de riesgo y del puesto que desempeñe el empleado.

Por parte de la empresa, instruirá en los conocimientos necesarios que permitan detectar o advertir la posibilidad de que se esté propiciando una situación, que ocasione o que pudiere ocasionar esta práctica, así como la manera de proceder en el caso de detectarse alguna operación sospechosa.

En el caso de que se detecte o se sospeche e incluso con que se dude, de que una operación pudiere encubrir o ser utilizada como medio de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, todo sujeto perteneciente al grupo “Los integrantes de la Sociedad” deberá informar y denunciarlo a través del canal de consultas y denuncias.

4.5 Conducta Anticorrupción y soborno

La corrupción y el soborno, son prácticas que aparecen fundamentalmente cuando tanto empleados como directivos hacen uso de conductas fuera de los parámetros establecidos éticamente para la obtención de algún beneficio o ventaja, bien para la empresa, bien para ellos mismos o para terceros.

Por ello, es esencial para la Sociedad, poder reflejar con exactitud toda transacción económica y exigir que todo sujeto incluido en el grupo “Los Integrantes de la Sociedad”, se abstenga no sólo de efectuar prácticas corruptas, con independencia de su grado, sino también de promover, facilitar, participar o encubrir las mismas.

Esta prohibición se extiende a todo operador o ente, tanto público como privado, que pudiere interactuar con la Sociedad.

En la sociedad, se efectúan atenciones o regalos bajo el pretexto de “mera cortesía o valor simbólico” en relaciones no sólo verticales, sino también horizontales en la empresa, entre compañeros.

Como se indicaba al principio de este código, en ocasiones surgen situaciones, en las que tomar la decisión correcta no siempre resulta sencillo, al contraponerse “costumbres sociales” o incluso prácticas de “compañerismo”. ¿Dónde están los límites?

La Sociedad considera que este y otros temas, merecen ser desarrollados en un código de prevención, de forma monográfica, al que remite su desarrollo y exposición para un mejor detalle.

No obstante, y con independencia de que se desarrolle un código de prevención específico, es importante que “Los integrantes de la Sociedad” en aquellos casos en los que no tengan clara la naturaleza de alguna conducta o tenga la mínima duda sobre la misma, pidan consejo o efectúen la debida consulta.

Quien tenga conocimiento o meros indicios de que se han producido un suceso de corrupción y /o de soborno, o incluso, de que existe riesgo de que se produzca una situación de las descritas, tiene la obligación, de poner dicha situación en conocimiento a través del canal de consultas y denuncias de incumplimiento del código que se habilitará al efecto a la mayor brevedad posible.

5. PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON Y ENTRE “LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD”

5.1 Conciliación vida laboral y personal

La Sociedad apuesta por efectuar una política activa en materia de conciliación de la vida laboral y personal, razón por la que todos los empleados y, especialmente quienes desempeñen funciones de dirección, tendrán el deber de facilitar al personal subordinado a ellos, que puedan disfrutar de las medidas de conciliación establecidas en la legislación vigente.

5.2. Compromiso y cooperación en el trabajo.

Continuamos aspirando a seguir creciendo como empresa, desarrollando proyectos siempre mediante el respeto a los límites de la ley, los contratos y las pautas de conducta.

Por esta razón y consciente de que todos los objetivos se logran gracias al capital humano que compone la Sociedad, se facilitará los medios precisos para el adecuado desempeño de las tareas y se promoverá la formación de sus empleados.

La empresa deberá facilitar a “Los Integrantes de la Sociedad” los medios para la participación en cursos, actividades, programas que pudieren mejorar su formación profesional.

Los programas de formación, orientados a facilitar la consecución de los objetivos contribuirán a hacer efectiva la igualdad de oportunidades y fomentarán el desarrollo de la carrera profesional de los empleados debiendo por contrario, tanto empleados como directivos, utilizar los mismos de manera responsable.

5.3. Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales.

La salud y la seguridad, de “Los Integrantes de la Sociedad”, así como de todo sujeto que se relacione con la empresa, es un aspecto que nos preocupa.

Por lo que siendo conscientes de que ambos, son elementos clave del bienestar de los integrantes de esta empresa y de sus familias, que contribuyen a la mejora de la productividad, la competitividad y el clima de trabajo, será prioridad de la Sociedad, facilitar un entorno de trabajo saludable y de bienestar que ofrezca a todos los empleados un trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.

Todo sujeto será responsable de actuar de manera que proteja a otros y de trabajar atendiendo a los parámetros de la legislación vigente, el presente código y la normativa que se pueda al efecto establecer.

Será responsabilidad de cada integrante de esta empresa, notificar a su superior la existencia de cualquier equipo o situación que pudiera constituir una amenaza para la salud, la higiene o la seguridad.

“Los Integrantes de la Sociedad” deberán estar libres de las influencias físicas y psicológicas de las drogas y el alcohol, mientras lleven a cabo negocios de la empresa y/o mientras se encuentre en el recinto e instalaciones de la empresa, con el fin de mantener un ambiente de trabajo seguro y agradable.

Trabajar bajo la influencia del alcohol, de cualquier droga ilegal, así como usar, poseer o vender drogas ilegales en horas de trabajo, en las instalaciones de la empresa o mientras se hacen gestiones para la empresa, son sanciones graves, ante las que tanto el Órgano de Cumplimiento como Recursos Humanos, deberán estudiar la sanción procedente, posibilitándose incluso la rescisión del contrato.

Por su parte, la empresa efectuará una labor informativa del modelo de gestión de “Empresa Saludable”, acorde con las actuales directrices internacionales (Red Europea

de Promoción de la salud en el trabajo y OMS), así como un cumplimiento estricto de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

5.4. Uso de recursos de la empresa

En lo que respecta a los bienes y recursos de la empresa, todo empleado, deberá usar los mismos de manera eficiente, evitando que sufran daños o se deterioren por causas ajenas al mero desgaste o al uso ordinario.

Solo se permitirá el uso de recursos de la empresa para fines personales en aquellos casos en que la legislación, el convenio colectivo o las normas de la empresa autoricen su uso.

6. PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS

6.1. Relaciones con los clientes, proveedores, empresas colaboradoras y organismos.

En lo que se refiere a las relaciones que se puedan mantener con terceros, cabe indicar que se manifestará por todos “Los Integrantes de la Sociedad”, un trato atento, esmerado y respetuoso, basado en la prontitud, eficacia y rigor de los compromisos contraídos, en aras de fomentar la confianza en la empresa.

Ante cualquier error, omisión o demora indebida, se deberá informar al superior jerárquico o en su defecto poner la situación en conocimiento del canal de conducta habilitado.

Toda relación que se mantenga con un cliente o proveedor, quedará debidamente documentada.

Así mismo se manifestará una veracidad y transparencia en la información comunicada y se ofrecerá los cauces adecuados para el ejercicio de los derechos de información. Todo integrante de la Sociedad, deberá prometer únicamente aquello que pueda cumplir y que dependa exclusivamente de su persona y actuación.

Por supuesto, dado nuestro objeto social, siempre se emitirá información veraz aun cuando ello pudiere ocasionar discrepancias con los terceros o con sus pretensiones.

6.2. Transparencia de la información

“Los Integrantes de la Sociedad”, deberán asegurarse de que la información que facilita tanto a clientes, proveedores, colaboradores, asesores o medios de comunicación, es precisa, clara y veraz. En ningún momento se transmitirá conscientemente información errónea o que pudiere inducir a error.

Toda comunicación se efectuará con el debido cuidado de no infringir el deber de confidencialidad, el secreto profesional y la protección de datos.

La Sociedad siempre manifestará una imagen clara y justa de las situaciones y de los proyectos, con independencia de que como resultado de ello, dichos proyectos deban modificarse o incluso cancelarse.

Por su parte la Sociedad también espera que ellos actúen de forma ética y legal con nosotros, ya que sus acciones y por ende la reputación de los terceros puede afectar también a nuestra credibilidad.

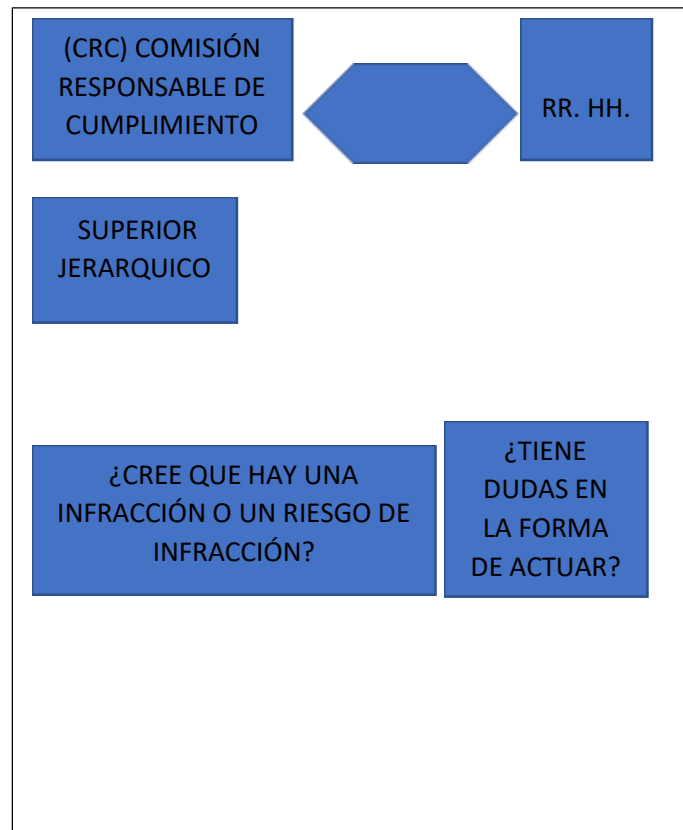
7. CUMPLIMIENTO DEL CODIGO.

Si tras la lectura del código tiene alguna duda o ahora es consciente de que se está infringiendo el código o simplemente, según su criterio, considera que hay riesgos de que se produzca una posible vulneración, es el momento de actuar para remediar la situación. ¿Cómo?

La Sociedad pone a disposición de sus integrantes, así como de terceros, un canal ético para que pueda comunicarse y ponerse en conocimiento dicho asunto a la Comisión Responsable de Cumplimiento (CRC), en este caso la Comisión de Auditoría y Control, quien se encargará de estudiar la situación.

Las cuestiones que constituyen y regulan el (CRC) así como las sanciones que se prevean para los incumplimientos del presente código, serán desarrollados en el Código de Prevención.

1. ¿Qué hago si tengo dudas en cómo interpretar una disposición del código o se presenta una situación en la que no se si infrinjo el código?
 - Efectúe escrito al Departamento de Recursos Humanos, que lo hará llegar al CRC, indicando la duda y un medio de contacto para que le podamos ayudar.



2. Un compañero o superior no actúa conforme al código. ¿Qué hago?
 - Remita escrito al CRC indicando la situación y si dispone, añadiendo los medios de prueba. Se tratará con la mayor discreción y confidencialidad.
3. Tengo conocimiento de que hay una situación que se debe solventar, ya que puede llegar a vulnerar alguna disposición el código. ¿Qué hago?
 - Diríjase a su superior jerárquico e informe de la situación. Si no es posible o si lo prefiere, puede efectuar escrito al CRC, exponiendo a su entender, que sucede y que puede ocasionar.

Desde La Sociedad, garantizamos que una denuncia, será siempre estrictamente confidencial, sin perjuicio de establecer canales que permitan al interesado presentar su denuncia de forma anónima.

A fin de que las pautas de conducta establecidas y descritas se lleven a cabo, la Comisión de Auditoria y Control asume las funciones de Comité Responsable de Cumplimiento (CRC), bajo cuyas direcciones se administrará y se interpretará el presente código. A efectos de conocer su constitución, las funciones, así como las

sanciones que se puedan estimar y que se aplicaran a través del departamento de recursos humanos (R.R.H.H), se desarrollará el debido código de Prevención.

En los casos en que el CRC entienda preceptivo iniciar una investigación interna, todo empleado tiene obligación de cooperar con la misma y guardar absoluto secreto mientras dure la investigación, no pudiendo advertir o insinuar al investigado.

Por supuesto, todo empleado tiene el derecho y deber de colaborar con las autoridades policiales y judiciales en el curso de una investigación, con independencia de su contenido o de la persona a la que se dirijan tales actuaciones.

8. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD.

La alta Dirección de la Sociedad asume como compromiso propio y especial actuar conforme a los valores y principios contenidos en este Código, procurando su implantación y desarrollo en toda la Sociedad, mediante el conocimiento y formación de todas las personas que forman parte de la misma, así como su difusión a todas aquellas empresas y personas con las que deba relacionarse en el curso de su actividad.

Este compromiso conlleva el necesario desarrollo mediante la elaboración en su momento de un documento de prevención, previa evaluación de los procedimientos y métodos de trabajo que se emplean en la Sociedad, y la determinación de los puntos o momentos en los que pueden producirse riesgo de incumplimiento.

Criterios de Contratación (Anexo III).

1. INTRODUCCIÓN

La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L., es una sociedad mercantil sujeta al derecho privado e integrada en el Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

La integridad de su capital social es de titularidad pública, siendo su único socio el Gobierno de Cantabria, quien a su vez designa a todos los miembros de su Órgano de Administración que adopta la forma de Consejo de Administración.

Tras la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector

Público, aplicable a la Sociedad conforme a lo dispuesto en el artículo 3.3º h), deben establecerse los criterios a seguir por la misma conforme a lo establecido en citada Ley.

En el periodo de vigencia de la anterior norma, **el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre** (en adelante TRLCSP), la Sociedad dispuso de unas Instrucciones Internas de Contratación, aprobadas por su Consejo de Administración por acuerdo de 27 de agosto de 2013, que regula debía desarrollar su contratación como entidad del Sector Público, con el fin de garantizar que la misma se ajustaba a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, adquisición de bienes y contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económica más ventajosa, e indica que son contratos del sector público los contratos onerosos cualquiera que sea su naturaleza jurídica que celebren los entes.

El criterio seguido en esas Instrucciones Internas de Contratación fue otorgar a la Sociedad la condición de poder adjudicador lo que nos lleva a lo previsto en el Título I del Libro Tercero de la LCSP, dedicado a los contratos de poderes adjudicadores que no tengan la condición de Administración Pública.

Conforme a lo previsto en este Título, respecto de la preparación, y adjudicación de los contratos sujetos a regulación armonizada debería seguirse lo previsto en las secciones 1ª y 2ª del Capítulo I del Título I del Libro II LCSP, mientras que para los contratos no sujetos a regulación armonizada y no tengan la condición de contratos menores, en su adjudicación deben seguirse las reglas previstas en la sección 2ª del capítulo I del Título I del Libro II LCSP.

Este cambio implica que debe seguirse cuando menos en la adjudicación de los contratos que no tengan la condición de contrato menor las mismas reglas previstas para los poderes adjudicadores que tienen la condición de Administración Pública, lo cual resulta indisponible para la Sociedad, mientras que en la adjudicación de contratos menores deberá seguirse lo previsto en el artículo 318.a) LCSP.

Sin perjuicio de lo anterior, se cree necesario dotar a la Sociedad de una serie de criterios y pautas de actuación, de obligado cumplimiento, que coadyuven al respeto de

los principios que deben regir la contratación en su condición de ente integrado en el Sector Público Institucional.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los presentes criterios serán de aplicación en las actuaciones de contratación que lleva a cabo la Sociedad, sin perjuicio de ajustarse en todo aquello que sea preceptivo a lo previsto en la Ley de Contratos del Sector Público y Reglamento de desarrollo.

No obstante, quedan fuera del ámbito de aplicación de estas instrucciones los siguientes negocios y relaciones jurídicas:

- a) Los contratos sujetos a normas laborales.
- b) Los convenios de colaboración que puedan suscribirse con entes del sector público que se regularan por su normativa específica.
- c) Los contratos generalmente denominados patrimoniales, a los cuales se aplicará la normas sobre Patrimonio de las Administraciones Públicas en todo aquello que sea preceptivo, sin perjuicio de atender a las normas de derecho privado.
- d) Los contratos expresamente excluidos en la LCSP.

3. PRINCIPIOS A LOS QUE SE SOMETE LA CONTRATACION

La adjudicación de los contratos a que se refieren las presentes instrucciones estará sometida a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.

- Principios de publicidad y concurrencia

La Sociedad dará a los contratos que pretenda celebrar la suficiente difusión para que cualquier interesado pueda concurrir, favoreciendo su participación. El medio de publicidad que haya de utilizarse se determinará en cada caso atendiendo a la cuantía del contrato, su objeto, ámbito geográfico del mismo, características y circunstancias del sector.

Todos los contratos que celebre la Sociedad calificados como menores procurará la máxima concurrencia obteniendo al menos 3 ofertas de posibles empresas de conocida solvencia del sector al que va dirigido el mismo.

Cuando exista alguna circunstancia que los aconseje la Sociedad podrá publicar y dar publicidad adicional que se insertará en la página web y en su caso, un anuncio de contratación en medios de prensa escrita de cobertura local, regional o nacional.

El anuncio expresará de forma clara y precisa el plazo máximo para presentar las ofertas, deberá como mínimo contener las siguientes menciones:

- Descripción del objeto del contrato
- Precio máximo
- Condiciones esenciales
- Plazo de presentación de ofertas
- Plazo de ejecución

No será preciso solicitar ofertas, ni dar publicidad adicional en los siguientes contratos:

- a) Cuando, objetivamente, sean incompatibles con los principios de publicidad y concurrencia.
- b) Cuando, por razones técnicas o artísticas o por motivos relacionados con la protección de derechos de exclusiva el contrato sólo pueda encomendarse a un empresario determinado.
- d) Cuando una imperiosa urgencia, resultante de acontecimientos imprevisibles, demande una pronta ejecución del contrato.

-Principio de transparencia

Este principio implica:

- La posibilidad de conocimiento previo por todos los participantes de las normas aplicables al contrato que se pretende adjudicar, así como de la certeza de que las mismas son aplicadas de igual forma a todas las empresas.
- La fijación de plazos adecuados. Los plazos concedidos para presentar ofertas deberán ser suficientes para permitir a las empresas realizar una evaluación adecuada y formular sus propuestas.

- La fijación precisa y previa de los criterios objetivos aplicables para la valoración de ofertas y la adjudicación del contrato, sin que puedan tenerse en cuenta las características o experiencia de la empresa o los medios que deban emplearse para la ejecución del contrato. Para la valoración de las proposiciones deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad o el coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes.

- La determinación clara y previa del órgano al que le corresponde efectuar la propuesta de adjudicación y del órgano competente para adjudicar el contrato.

- La necesaria adjudicación del contrato a favor de la oferta económicamente más ventajosa de acuerdo a los criterios objetivos de valoración de ofertas que en cada caso se hayan establecido.

-Principios de igualdad y no discriminación

Estos principios rtan las siguientes exigencias:

- La descripción no discriminatoria del objeto del contrato. La descripción no debe hacer referencia a una fabricación o procedencia determinada ni referirse a una marca, patente, tipo, origen o producción determinados, salvo si una referencia de este tipo se justifica por el objeto del contrato y va acompañada de la mención “o equivalente”.

- La igualdad de acceso para los operadores económicos de todos los Estados miembros de la Unión Europea. SRECyD no deberá imponer ninguna condición que suponga una discriminación directa o indirecta frente a los licitadores, como por ejemplo, la obligación de que las empresas interesadas en el proyecto estén establecidas en el territorio del mismo Estado miembro o de la misma región de la entidad adjudicadora.

- El reconocimiento mutuo de títulos, certificados y otros diplomas. Si se exige a los licitadores la presentación de certificados, títulos u otro tipo de documentación justificativa, los documentos procedentes de otros Estados miembros de la Unión Europea que ofrezcan garantías equivalentes a los obtenidos en España deberán aceptarse.

-La prohibición de facilitar, de forma discriminatoria, información que pueda proporcionar ventajas a determinados licitadores respecto del resto.

-Principio de confidencialidad

Sin perjuicio de lo establecido en estas normas sobre publicidad e información a los licitadores:

-La Sociedad no podrá divulgar la información facilitada por los licitadores que éstos hayan declarado confidencial. La confidencialidad afecta en particular a los secretos técnicos o comerciales y a los aspectos confidenciales de las ofertas.

-Por su parte el contratista deberá respetar el carácter confidencial de aquella información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato a la que se hubiera dado el referido carácter en el contrato o, que por su propia naturaleza, deba ser tratada como tal.

4. ÓRGANO DE CONTRATACIÓN

La capacidad para contratar en la Sociedad, conforme a lo previsto en el TRLSC y en sus Estatutos Sociales corresponde al Consejo de Administración que actuará como órgano de contratación.

No obstante, atendiendo a lo previsto en el TRLSC, el Consejo podrá delegar sus facultades en uno o varios Consejeros Delegados, que serán los que directamente ostentan y ejerzan, en nombre de la Sociedad, las facultades de contratación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá conferir apoderamientos específicos para la celebración de contratos, incluso con carácter general, con los límites económicos que fije, a favor de personas determinadas.

El órgano de contratación estará asistido, en su caso, por una Comisión de Contratación, que se encargará de tramitar el expediente de contratación y de formular propuesta de adjudicación, debidamente motivada. Los integrantes de dicho órgano colegiado serán designados por el órgano de contratación.

Al menos un miembro de dicha Comisión deberá pertenecer al servicio o departamento

al que el contrato esta vinculado.

5. CARÁCTER DE LOS CONTRATOS Y JURISDICCIÓN COMPETENTE

Los contratos que celebre la Sociedad tendrán siempre la consideración de contratos privados conforme prevé la LCSP.

El conocimiento de cuantas cuestiones litigiosas afecten a la preparación y adjudicación de los contratos corresponderán al Orden Contencioso-Administrativo, mientras que los efectos, cumplimiento y extinción corresponderá al orden jurisdiccional civil, conforme a lo previsto en el artículo 319 LCSP, con las salvedades que se contienen en ese precepto.

6. PROCEDIMIENTO GENERAL

La adjudicación estará sometida a los principios de publicidad y concurrencia, transparencia, igualdad y no discriminación y confidencialidad antes indicados. La adjudicación de los contratos sujetos a las presentes instrucciones se realizará por el procedimiento que se regula a continuación.

- Informe de necesidad

Todos los procedimientos de contratación, salvo los contratos menores, se iniciarán con un informe de necesidad, emitido por el servicio al que esta vinculado el objeto del contrato, que determine la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, el coste aproximado del contrato, el tipo de procedimiento propuesto y la adecuación a cada caso del principio de publicidad. Este informe será necesario e imprescindible en cualquier contratación que realice la Sociedad, salvo aquellas cuyo valor sea inferior a TRES MIL EUROS (3.000,00.-). En los contratos menores deberá incluirse además una justificación de que el contrato no incurre en fraccionamiento y responde a una prestación única e independiente, no vinculada de forma necesaria e inescindible a otras actuaciones o suministros del mismo empresario.

- **Decisión de contratar**

A la vista del informe, confirmada la existencia de crédito y/o presupuesto suficiente, el órgano con facultades para contratación adoptará su decisión sobre el inicio del procedimiento, o en su caso llevará a cabo directamente la contratación en el caso de contratos menores.

En el caso prestaciones con valor inferior a MIL QUINIENTOS EUROS (1.500,00.- euros), la contratación podrá llevarse a cabo directamente por el responsable del departamento al que va vinculada la contratación.

- **licitación y pliegos.**

En el caso de contratos que no tengan la calificación de menores, se seguirán los procedimientos previstos en la LCSP atendiendo al tipo de contrato y objeto del mismo.

El departamento afectado por la contratación procederá a preparar el pliego técnico que debe regir el procedimiento, mientras que por los servicios jurídicos se preparará el Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y Cuadro de Datos Específicos del Contrato.

Dichos documentos serán remitidos para su visto bueno al responsable de contratación, quien podrán aprobar los mismos o en su caso proponer las modificaciones que pudieran considerar acordes para el buen fin del procedimiento.

Una vez aprobados los Pliegos, se llevará a cabo la licitación siguiendo los procedimientos previstos en la LCSP.

- **Pliegos Tipo**

La Sociedad podrá disponer de Pliegos Tipo aprobados para emplear en las diferentes licitaciones que lleve a cabo, en cuyo caso deberán contar con el visto bueno de la Comisión de Auditoría y Control, así como del Consejo de Administración.

- **Responsable del contrato**

En todos los contratos que formalice la Sociedad deberá establecerse una persona responsable que actuará como representante e interlocutor de la Sociedad con el contratista, disponiendo de las facultades que expresamente se le confieran.

Con carácter general, el responsable del contrato tendrá facultades de supervisión y vigilancia del cumplimiento por el contratista del objeto del contrato, correspondiéndole dar el visto bueno y conformidad a las facturas que puedan presentarse.

El responsable del contrato será designado dentro del departamento o servicio afectado por el contrato, correspondiéndole inicialmente al responsable del mismo sin perjuicio de su posible delegación.

- **Formalización del contrato**

Sin perjuicio de lo previsto en la LCSP para los contratos sujetos a licitación, deberán formalizarse por escrito todos los contratos con valor superior a CINCO MIL EUROS (5.000,00.-).

En dichos contratos deberá recogerse necesariamente los siguientes extremos:

- a) Identidad de las partes
- b) Objeto del contrato
- c) Precio
- d) Plazo de ejecución
- e) Obligaciones del contratista
- f) Obligaciones de la Sociedad
- g) Causas de resolución del contrato

- **Obligaciones de pago**

No se atenderá ningún pago que previamente no haya sido informado favorablemente por el responsable del contrato, o en el caso de prestaciones inferiores a CINCO MIL (5.000,00.-), del responsable de departamento o servicio afectado.

7. SUPERVISION POR LA COMISIÓN DE AUDITORIA Y CONTROL

La Comisión de Auditoria y Control supervisará en todo momento las actuaciones de

contratación que lleve a cabo la Sociedad, pudiendo solicitar información específica sobre cualquier contrato o licitación cuando lo considere oportuno, existiendo un deber inexcusable de colaboración de todos los implicados en la contratación.

La Comisión de Auditoría y Control podrá proponer cambios y modificaciones que en su caso serán de obligado cumplimiento, así como revisar los documentos de licitación o modelos de contratos que pudieran prepararse.

8. RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO

Anualmente, los responsables de cada departamento deberán emitir y elevar a la Dirección General un informe en el que detallen el grado de cumplimiento de los criterios de contratación establecidos en la Sociedad, proponiendo en su caso las modificaciones que pudieran considerar oportunas, así como las incidencias acaecidas en el ejercicio.

Este informe deberá ser remitido al Consejo de Administración así como a la Comisión de Auditoría y Control para su valoración.

9. PERFIL DEL CONTRATANTE

Con el fin de asegurar en los términos previstos legalmente, la transparencia y el acceso público a la información relativa a su actividad contractual y, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los casos legalmente previstos, la Sociedad difundirá su actividad contractual a través de Internet su perfil del contratante, que se encuentra en la página Web (www.srculturaydeporte.es)

En este perfil se publicarán:

- Los presentes criterios de contratación.

- Licitaciones abiertas o en curso

- Contrataciones programadas

- Pliegos y documentación técnica complementaria.

- Contratos adjudicados

- Cualquier otra información de especial trascendencia o interés en materia de contratación.

10. ACTUALIZACION Y REVISIÓN

Los presentes criterios serán revisados periódicamente, al menos cada dos años, introduciéndose los cambios y modificaciones que pudieran resultar aconsejables.

Comisión de Auditoría y Control (Anexo IV).

En la reunión del 29 de enero del Consejo de Administración, se acordó crear la Comisión de Auditoría de la SRECD. Se designaron los vocales y Secretario de la Sociedad.

- D. Santiago Fuente Sánchez.
- D^a Gema Agudo Leguina.
- D^a Zoraida Hijosa Valdizán.
- D. Mario Iglesias Iglesias.

Cuyo reglamento es el siguiente:

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE AUDITORIA Y CONTROL

Conforme a lo previsto en el artículo 162 de la Ley de Cantabria 3/2006, de 18 de abril, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, las Sociedades Públicas Regionales que, de acuerdo con la normativa aplicable, estén obligadas a someter sus cuentas a auditoría, deberán constituir una comisión de auditoría y control, dependiente del Consejo de Administración, con la composición y funciones que se determinen.

La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L., pertenece al sector público institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte. Por otro lado, sus Cuentas Anuales están sujetas a Auditoría, al cumplir con los requisitos previstos en el artículo 263 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Ello implica que la Sociedad integre los requisitos previstos en la norma para tener la obligación de contar en su seno con una Comisión de Auditoría y Control, creada por decisión del Consejo de Administración de la Sociedad y formada por Consejeros no ejecutivos.

Mediante este Reglamento, se pretende fijar las funciones, y reglas de composición y funcionamiento de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L, cumpliendo con el mandato previsto en la norma, entendiendo que debe y puede ser un mecanismo que permita dar mayor eficacia a las actuaciones que pueda llevar a cabo La Sociedad en el desarrollo de sus funciones y fines.

INDICE

- I. Funciones.
- II. Composición.
- III. Funcionamiento.
- IV. Normas finales.

I.- FUNCIONES.

Artículo 1. Funciones.

Son funciones de la Comisión de Auditoría y Control,

1º.- Informar al Consejo de Administración sobre:

- a) Los acuerdos a adoptar en Junta General de socios en relación a la aprobación de las Cuentas Anuales y la evaluación de la gestión de la Sociedad en el ejercicio correspondiente.
- b) La propuesta de nombramiento de auditores de la Sociedad.
- c) Los sistemas de control interno.

2º.- Respecto de los auditores externos de la Sociedad:

- a) Comunicar y comentar con los auditores externos las áreas cuyo análisis presenten un interés especial para la Comisión.
- b) Conocer de los auditores externos los resultados de la auditoria, prestándose especial atención a las salvedades de auditoria, a los demás incumplimientos de la normativa contable y presupuestaria, y los aspectos de control interno puestos de manifiesto en el curso del trabajo de auditoria, y recomendaciones que en este ámbito se realizan por los auditores a la Dirección de la Sociedad.
- c) Conocer de los auditores externos y analizar con ellos las incidencias que se hayan podido presentar en la ejecución del trabajo, así como los motivos por los que cualquier ajuste de auditoria no es aceptado por la Dirección de la Sociedad y cualquier otra discrepancia ente la Dirección y los auditores en materia de información financiera.

3º.- Analizar y debatir con la Dirección de la Sociedad las Cuentas Anuales con carácter previo a la formulación de las mismas por parte del Consejo de Administración.

4º.- Informar el cumplimiento de las normas y plazos relativos a la rendición de cuentas anuales y demás información que deba rendir por pertenecer al sector público institucional.

5º.- Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, proponiendo los cambios o modificaciones que se consideren necesarios.

II.- COMPOSICIÓN.

Artículo 2. Composición.

La comisión de auditoría y control estará integrada por el número de Consejeros que fije el Consejo de Administración, entre un mínimo de tres y un máximo de cinco.

El Secretario de la Comisión será el Secretario del Consejo de Administración, que firmará las actas con el visto bueno del Presidente de la Comisión.

Todos ellos deberán carecer de funciones ejecutivas y tener preferiblemente formación, conocimientos y experiencia en materia económico-financiera.

Artículo 3. Nombramiento.

Los miembros de la Comisión de Auditoría serán nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad, de entre sus miembros, por mayoría absoluta.

Artículo 4. Duración del Cargo

Los miembros de la Comisión de Auditoría desempeñarán su cargo por un periodo no superior a dos años, pudiendo ser reelegidos sin limitación temporal alguna.

El Consejo de Administración podrá acordar el cese de cualquier miembro de la Comisión de Auditoría, con las mismas mayorías previstas para su nombramiento.

Artículo 5. Presidente de la Comisión.

La propia Comisión elegirá entre sus miembros un Presidente, que será sustituido cada dos años, pudiendo ser elegido una vez transcurrido el citado plazo.

III.- FUNCIONAMIENTO.

Artículo 6. Periodicidad de las reuniones.

La Comisión de Auditoría y control celebrará al menos tres reuniones en cada ejercicio. Una de las reuniones se celebrará previa a la Junta General de socios para aprobar las Cuentas Anuales de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Auditoría y Control se reunirá siempre que lo estime conveniente para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 7. Convocatoria.

La convocatoria de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control será acordada por el Presidente, y realizada por el Secretario de la Comisión, que remitirá la misma a cada uno de los miembros incluyendo el orden del día.

La comunicación se realizará con una antelación mínima de tres días, salvo que por razones de urgencia sea necesario convocarlo en un plazo inferior.

A la convocatoria también se acompañará aquella documentación que fuera necesario conocer o estudiar previamente a la reunión.

La convocatoria, con la documentación asociada a la misma, podrá realizarse por medios telemáticos que garanticen la debida seguridad y confidencialidad de la convocatoria, y de la documentación remitida.

Artículo 8. Asistencia de Directivos, Empleados y Asesores.

Podrá acordarse la asistencia a las reuniones de la Comisión de Auditoría, de Directivos, empleados, o asesores de la Sociedad, con voz y sin voto, cuando se considere necesario en atención a los asuntos a tratar, en atención al correcto desempeño de sus funciones.

Artículo 9. Constitución de la Comisión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando concurren al menos dos de sus miembros, debiendo ser uno de ellos el Presidente. También será necesario que concurra a la reunión el Secretario de la Comisión.

Las reuniones podrán celebrarse de forma telemática o por videoconferencia, siempre que se garantice en todo momento la seguridad en la comunicación e identificación de los asistentes.

Artículo 10. Adopción de acuerdos.

La comisión de Auditoría y control adoptará sus decisiones o recomendaciones por mayoría de votos.

Artículo 11. Acta de la reunión.

Por parte del Secretario se levantará acta de la reunión, en la que se recogerá las decisiones y acuerdos adoptados, que firmará con el visto bueno del Presidente, remitiéndose copia a todos los miembros del Consejo.

IV.- NORMAS FINALES

Artículo 12. Integración.

Para aquellas situaciones que no estén previstas en este Reglamento, será de aplicación la regulación recogida en los Estatutos para el Consejo de Administración de la Sociedad, así como las normas legales que puedan resultar de aplicables.

Presupuestos 2022-2024 (Anexo V).

SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, S.L.

PRESUPUESTO DE EXPLOTACIÓN

A) OPERACIONES CONTINUADAS

	REAL	PREVISIÓN				
	2020	2021	2022	2023	2024	
1. IMPORTE NETO DE LA CIFRA DE NEGOCIOS:	+	1.138.673	1.242.500	1.815.250	1.471.500	1.644.000
a) Ventas		0	0	0	0	0
b) Prestaciones de servicios		1.138.673	1.242.500	1.815.250	1.471.500	1.644.000
2. VARIACIÓN DE EXISTENCIAS DE PRODUCTOS TERMINADOS Y EN CURSO DE FABRICACIÓN	+/-	0	0	0	0	0
3. TRABAJOS REALIZADOS POR LA EMPRESA PARA SU ACTIVO	+	0	0	0	0	0
4. APROVISIONAMIENTOS:	-	-2.493.427	-4.118.572	-7.474.650	-2.163.000	-2.293.604
a) Consumo de mercaderías		-47.363	0	0	0	0
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles		0	0	-20.000	-40.000	-20.000
c) Trabajos realizados por otras empresas		-2.446.064	-4.118.572	-7.454.650	-2.123.000	-2.273.604
d) Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos		0	0	0	0	0
5. OTROS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN:	+	148.709	67.200	76.000	149.000	142.545
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente		148.709	67.200	76.000	149.000	142.545
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio		0	0	0	0	0
- De la Administración de la Comunidad Autónoma		0	0	0	0	0
- De Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma		0	0	0	0	0
- De otros del Sector Público Autonómico con presupuestos limitativos		0	0	0	0	0
- Del Sector Público Autonómico con presupuestos estimativos		0	0	0	0	0
- De la Unión Europea		0	0	0	0	0
- De otros		0	0	0	0	0
6. GASTOS DE PERSONAL:	-	-4.334.437	-5.186.594	-5.224.216	-5.266.753	-5.313.191
a) Sueldos, salarios y asimilados		-3.354.347	-3.963.216	-4.003.716	-4.043.753	-4.084.191
b) Cargas sociales		-980.090	-1.223.378	-1.220.500	-1.223.000	-1.229.000
c) Provisiones		0	0	0	0	0
7. OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN:	-	-3.174.262	-3.885.051	-2.954.005	-2.595.800	-2.846.800
a) Servicios exteriores		-1.623.956	-3.740.051	-2.809.005	-2.455.800	-2.706.800
b) Tributos		-116.331	-145.000	-145.000	-140.000	-140.000
c) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales		0	0	0	0	0
d) Otros gastos de gestión corriente		-1.433.975	0	0	0	0
8. AMORTIZACIÓN DE INMOVILIZADO	-	-127.336	-225.000	-183.000	-190.000	-195.000
9. IMPUTACIÓN DE SUBVENCIONES DE INMOVILIZADO NO FINANCIERO Y OTRAS	+	0	0	0	0	0
10. EXCESO DE PROVISIONES	+	0	0	0	0	0
11. DETERIORO Y RESULTADO POR ENAJENACIONES DEL INMOVILIZADO:	+/-	0	0	0	0	0
a) Deterioros y pérdidas		0	0	0	0	0
b) Resultados por enajenaciones y otras		0	0	0	0	0
12. DIFERENCIA NEGATIVA POR COMBINACIONES DE NEGOCIOS	-	0	0	0	0	0
13. SUBVENCIONES CONCEDIDAS Y TRANSFERENCIAS REALIZADAS POR LA ENTIDAD:	-	0	0	0	0	0
a) Al Sector Público Autonómico con presupuestos estimativos		0	0	0	0	0
b) A otros		0	0	0	0	0
14. DETERIORO DEL FONDO DE COMERCIO DE CONSOLIDACIÓN	-	0	0	0	0	0
15. OTROS RESULTADOS	+/-	-27.862	0	0	0	0
A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	=	-8.869.942	-12.105.517	-13.944.621	-8.595.053	-8.862.050
(1+/-2+3-4+5-6-7-8+9+10+/-11-12-13-14+/-15)						
16. INGRESOS FINANCIEROS:	+	1.258	0	0	0	0
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio		0	0	0	0	0
a1) En empresas del grupo y asociadas		0	0	0	0	0
a2) En terceros		0	0	0	0	0
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros		1.258	0	0	0	0
b1) De empresas del grupo y asociadas		0	0	0	0	0
b2) De terceros		1.258	0	0	0	0
17. GASTOS FINANCIEROS:	-	-62.709	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000
a) Por deudas con empresas del grupo y asociadas		0	0	0	0	0
b) Por deudas con terceros		-62.709	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000
c) Por actualización de provisiones		0	0	0	0	0
18. VARIACIÓN DE VALOR RAZONABLE EN INSTRUMENTOS FINANCIEROS:	+/-	0	0	0	0	0
a) Cartera de negociación y otros		0	0	0	0	0
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta		0	0	0	0	0
19. DIFERENCIAS DE CAMBIO	+/-	0	0	0	0	0
20. DETERIORO Y RESULTADO POR ENAJENACIONES DE INSTRUMENTOS FINANCIEROS:	+/-	0	0	0	0	0
a) Deterioros y pérdidas		0	0	0	0	0
b) Resultados por enajenaciones y otras		0	0	0	0	0
21. IMPUTACIÓN DE SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS DE CARÁCTER FINANCIERO	+	0	0	0	0	0

A2) RESULTADO FINANCIERO (16-17+/-18+/-19+/-20+21)	=	-61.451	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000
22. RESULTADOS DE ASOCIADAS POR EL MÉTODO DE LA PARTICIPACIÓN	+/-	0	0	0	0	0
A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A1+A2+/-22)	=	-8.931.393	-12.130.517	-13.969.621	-8.620.053	-8.887.050
23. IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS	-	0	0	0	0	0
A4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A3-23)	=	-8.931.393	-12.130.517	-13.969.621	-8.620.053	-8.887.050
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS						
24. RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES INTERRUMPIDAS NETO DE IMPUESTOS	+/-	0	0	0	0	0
A5) RESULTADO DEL EJERCICIO (A4+/-24)	=	-8.931.393	-12.130.517	-13.969.621	-8.620.053	-8.887.050

SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, S.L.

PRESUPUESTO DE CAPITAL

REAL	PREVISION			
	2020	2021	2022	2023

A) FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE EXPLOTACIÓN

1. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTES DE IMPUESTOS

	-8.931.393	-12.130.517	-13.969.621	-8.620.053	-8.887.050
--	------------	-------------	-------------	------------	------------

2. AJUSTES DEL RESULTADO	184.393	250.000	208.000	215.000	220.000	
a) Amortización del inmovilizado	(+)	127.336	225.000	183.000	190.000	195.000
b) Correcciones valorativas por deterioro	(+/-)	0	0	0	0	0
c) Variación de provisiones	(+/-)	0	0	0	0	0
d) Imputación de subvenciones	(-)	0	0	0	0	0
e) Resultados por bajas y enajenaciones de inmovilizado	(+/-)	0	0	0	0	0
f) Resultados por bajas y enajenaciones de instrumentos financieros	(+/-)	0	0	0	0	0
g) Ingresos financieros	(-)	-1.258	0	0	0	0
h) Gastos financieros	(+)	62.709	25.000	25.000	25.000	25.000
i) Diferencias de cambio	(+/-)	0	0	0	0	0
j) Variación del valor razonable en instrumentos financieros	(+/-)	0	0	0	0	0
k) Otros ingresos y gastos	(+/-)	-4.394	0	0	0	0
l) Resultado de asociadas por el método de la participación	(+/-)	0	0	0	0	0
m) Deterioro del Fondo de Comercio de consolidación	(+)	0	0	0	0	0

3. CAMBIOS EN EL CAPITAL CORRIENTE	-323.790	-1.768.469	1.292.183	46.096	12.455	
a) Existencias	(+/-)	0	0	0	0	
b) Deudores y otras cuentas a cobrar	(+/-)	-79.901	-1.660.011	1.396.287	238.342	120.006
c) Otros activos corrientes	(+/-)	-44.823	1.231.362	5.200.000	0	0
d) Acreedores y otras cuentas a pagar	(+/-)	0	-108.458	-104.103	-192.246	-107.551
e) Otros pasivos corrientes	(+/-)	-184.418	-3.774.561	-625.000	0	0
f) Otros activos y pasivos no corrientes	(+/-)	-14.648	2.543.199	-4.575.001	0	0

4. OTROS FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE EXPLOTACIÓN	-61.451	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000	
a) Pagos de intereses	(-)	-62.710	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000
b) Cobros de dividendos	(+)	0	0	0	0	0
c) Cobros de intereses	(+)	1.258	0	0	0	0
d) Pagos (cobros) por impuesto sobre beneficios	(+/-)	0	0	0	0	0
e) Otros pagos (cobros)	(+/-)	0	0	0	0	0

5. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE EXPLOTACION (+/-1+/-2+/-3+/-4)	-9.132.241	-13.673.986	-12.494.438	-8.383.957	-8.679.595
---	-------------------	--------------------	--------------------	-------------------	-------------------

B) FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN

6. PAGOS POR INVERSIONES

a) Empresas del grupo y asociadas	(-)	-483.220	-316.000	-370.000	-353.000	-206.500
b) Inmovilizado intangible		0	-16.000	-20.000	-1.000	-6.500
c) Inmovilizado material		-329.694	-300.000	-350.000	-352.000	-200.000
d) Inversiones inmobiliarias		0	0	0	0	0
e) Otros activos financieros		-153.526	0	0	0	0
f) Activos no corrientes mantenidos para la venta		0	0	0	0	0
g) Otros activos		0	0	0	0	0
h) Unidad de negocio		0	0	0	0	0

7. COBROS POR DESINVERSIONES	(+)	0	1.231.361	5.200.000	0	0
a) Empresas del grupo y asociadas		0	1.231.361	5.200.000	0	0
b) Inmovilizado intangible		0	0	0	0	0
c) Inmovilizado material		0	0	0	0	0
d) Inversiones inmobiliarias		0	0	0	0	0
e) Otros activos financieros		0	0	0	0	0
f) Activos no corrientes mantenidos para la venta		0	0	0	0	0
g) Otros activos		0	0	0	0	0
h) Unidad de negocio		0	0	0	0	0

8. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSION (6+7)	-483.220	915.361	4.830.000	-353.000	-206.500
--	-----------------	----------------	------------------	-----------------	-----------------

C) FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN

9. COBROS Y PAGOS POR INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO

	9.500.000	17.335.447	8.855.000	8.700.000	8.900.000	
a) Emisión de instrumentos de patrimonio	(+)	9.500.000	8.405.447	8.855.000	8.700.000	8.900.000
b) Amortización de instrumentos de patrimonio	(-)	0	8.930.000	0	0	0
c) Adquisición de instrumentos de patrimonio propio	(-)	0	0	0	0	0
d) Enajenación de instrumentos de patrimonio propio	(+)	0	0	0	0	0
e) Subvenciones, donaciones y legados recibidos	(+)	0	0	0	0	0
- De la Administración de la Comunidad Autónoma		0	0	0	0	0
- De Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma		0	0	0	0	0
- De otros del Sector Público Autonómico con presupuestos limitativos		0	0	0	0	0
- Del Sector Público Autonómico con presupuestos estimativos		0	0	0	0	0
- De la Unión Europea		0	0	0	0	0
- De otros		0	0	0	0	0

10. COBROS Y PAGOS POR INSTRUMENTOS DE PASIVO FINANCIERO	-150.000	-4.681.328	-1.025.000	-400.000	-400.000	
a) Emisión		800.000	0	0	0	
1. Obligaciones y valores similares	(+)	0	0	0	0	
2. Deudas con entidades de crédito	(+)	0	0	0	0	
3. Deudas con empresas del grupo y asociadas	(+)	800.000	0	0	0	
4. Préstamos procedentes del Sector Público	(+)	0	0	0	0	
5. Otras	(+)	0	0	0	0	
b) Devolución y amortización de		-950.000	-4.681.328	-1.025.000	-400.000	-400.000
1. Obligaciones y valores similares	(-)	0	0	0	0	0
2. Deudas con entidades de crédito	(-)	-750.000	-4.281.328	-625.000	0	0
3. Deudas con empresas del grupo y asociadas	(-)	-200.000	-400.000	-400.000	-400.000	-400.000
4. Otras	(-)	0	0	0	0	0

11. PAGOS POR DIVIDENDOS Y REMUNERACIONES DE OTROS INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO	0	0	0	0	0
a) Dividendos	(-)	0	0	0	0
b) Remuneración de otros instrumentos de patrimonio	(-)	0	0	0	0

12. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACION (+/-9+/-10-11)	9.350.000	12.654.119	7.830.000	8.300.000	8.500.000
---	------------------	-------------------	------------------	------------------	------------------

D) EFECTO DE LAS VARIACIONES DE LOS TIPOS DE CAMBIO	(+/-)	0	0	0	0
--	--------------	----------	----------	----------	----------

E) AUMENTO / DISMINUCIÓN NETA DEL EFECTIVO O EQUIVALENTES (+/-5+/-8+/-12+/-D)

	-265.462	-104.506	165.562	-436.957	-386.095
Efectivo o equivalentes al comienzo del ejercicio	1.149.565	884.104	779.598	945.160	508.203
Efectivo o equivalentes al final del ejercicio	884.104	779.598	945.160	508.203	122.108

CHECK FLUJOS DE EFECTIVO

OK	OK	OK	OK	OK
----	----	----	----	----

SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, S.L.

BALANCE DE SITUACIÓN

A) ACTIVO NO CORRIENTE

I. INMOVILIZADO INTANGIBLE

1. Desarrollo
2. Concesiones
3. Patentes, licencias, marcas y similares
4. Fondo de comercio
5. Aplicaciones informáticas
6. Otro inmovilizado intangible

II. INMOVILIZADO MATERIAL

1. Terrenos y construcciones
2. Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material
3. Inmovilizado en curso y anticipos

III. INVERSIONES INMOBILIARIAS

1. Terrenos
2. Construcciones

IV. INVERSIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS A LARGO PLAZO

1. Instrumentos de patrimonio
2. Créditos a empresas
3. Valores representativos de deuda
4. Derivados
5. Otros activos financieros

V. INVERSIONES FINANCIERAS A LARGO PLAZO

1. Instrumentos de patrimonio
2. Créditos a terceros
3. Valores representativos de deuda
4. Derivados
5. Otros activos financieros

VI. ACTIVOS POR IMPUESTO DIFERIDO

B) ACTIVO CORRIENTE

I. ACTIVOS NO CORRIENTES MANTENIDOS PARA LA VENTA

II. EXISTENCIAS

1. Comerciales
2. Materias primas y otros aprovisionamientos
3. Productos en curso
4. Productos terminados
5. Subproductos, residuos y materiales recuperados
6. Anticipos a proveedores

III. DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A COBRAR

1. Clientes por ventas y prestaciones de servicios
2. Clientes, empresas del grupo y asociadas
3. Deudores varios
4. Personal
5. Activos por impuesto corriente
6. Otros créditos con las Administraciones Públicas
7. Accionistas (socios) por desembolsos exigidos

IV. INVERSIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS

1. Instrumentos de patrimonio
2. Créditos a empresas
3. Valores representativos de deuda
4. Derivados
5. Otros activos financieros

V. INVERSIONES FINANCIERAS A CORTO PLAZO

1. Instrumentos de patrimonio
2. Créditos a empresas
3. Valores representativos de deuda
4. Derivados
5. Otros activos financieros

VI. PERIODIFICACIONES

VII. EFECTIVO Y OTROS ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES

1. Tesorería
2. Otros activos líquidos equivalentes

REAL	PREVISION				
	2020	2021	2022	2023	2024
2.259.624	2.350.624	2.537.624	2.700.624	2.712.124	
7.164	8.164	20.164	11.164	12.664	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
4.828	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
2.336	8.164	20.164	11.164	12.664	
0	0	0	0	0	0
2.153.256	2.243.256	2.418.256	2.590.256	2.600.256	
230.435	383.910	383.910	383.910	383.910	383.910
1.922.822	1.859.346	2.034.346	2.206.346	2.216.346	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
99.204	99.204	99.204	99.204	99.204	99.204
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
99.204	99.204	99.204	99.204	99.204	99.204
0	0	0	0	0	0
8.815.418	9.139.561	2.708.836	2.033.537	1.527.436	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
1.461.845	3.121.856	1.725.569	1.487.227	1.367.221	
95.878	262.628	159.403	128.053	236.453	
0	0	0	0	0	0
61.647	45.567	79.167	193.067	149.866	
23.890	13.890	10.970	8.050	8.050	
0	0	0	0	0	0
1.280.430	2.799.771	1.476.029	1.158.057	972.852	
0	0	0	0	0	0
6.431.361	5.200.000	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
6.431.361	5.200.000	0	0	0	0
34.888	34.888	34.888	34.888	34.888	34.888
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
34.888	34.888	34.888	34.888	34.888	34.888
3.219	3.219	3.219	3.219	3.219	3.219
884.104	779.598	945.160	508.203	122.108	
884.104	779.598	945.160	508.203	122.108	
0	0	0	0	0	0
11.075.042	11.490.185	5.246.460	4.734.161	4.239.560	

CHECK BALANCE

OK	OK	OK	OK	OK
----	----	----	----	----

BALANCE DE SITUACIÓN

A) PATRIMONIO NETO

A1) FONDOS PROPIOS

I. CAPITAL

1. Capital escriturado
2. (Capital no exigido)

II. PRIMA DE EMISION

III. RESERVAS

1. Legal y estatutarias
2. Otras reservas

IV. (ACCIONES Y PARTICIPACIONES EN PATRIMONIO PROPIAS)

V. RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES

1. Remanente
2. (Resultados negativos de ejercicios anteriores)

VI. OTRAS APORTACIONES DE SOCIOS

VII. RESULTADO DEL EJERCICIO

VIII. (DIVIDENDO A CUENTA)

IX. OTROS INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO

A2) AJUSTES POR CAMBIOS DE VALOR

I. INSTRUMENTOS FINANCIEROS DISPONIBLES PARA LA VENTA

II. OPERACIONES DE COBERTURA

III. OTROS

A3) SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS RECIBIDOS

B) PASIVO NO CORRIENTE

I. PROVISIONES A LARGO PLAZO

1. Obligaciones por prestaciones a largo plazo al personal
2. Actuaciones medioambientales
3. Provisión por reestructuración
4. Otras provisiones

II. DEUDAS A LARGO PLAZO

1. Obligaciones y otros valores negociables
2. Deudas con entidades de crédito
3. Acreedores por arrendamiento financiero
4. Derivados
5. Otros pasivos financieros

III. DEUDAS CON EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS A LARGO PLAZO

IV. PASIVOS POR IMPUESTO DIFERIDO

V. PERIODIFICACIONES A LARGO PLAZO

C) PASIVO CORRIENTE

I. PASIVOS VINCULADOS CON ACTIVOS NO CORRIENTES MANTENIDOS PARA LA VENTA

II. PROVISIONES A CORTO PLAZO

III. DEUDAS A CORTO PLAZO

1. Obligaciones y otros valores negociables
2. Deudas con entidades de crédito
3. Acreedores por arrendamiento financiero
4. Derivados
5. Otros pasivos financieros

IV. DEUDAS CON EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS

V. ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A PAGAR

1. Proveedores
2. Proveedores, empresas del grupo y asociadas
3. Acreedores varios
4. Personal (remuneraciones pendientes de pago)
5. Pasivos por impuesto corriente
6. Otras deudas con las Administraciones Públicas
7. Anticipos de clientes

VI. PERIODIFICACIONES A CORTO PLAZO

TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO

REAL	PREVISIÓN				
	2020	2021	2022	2023	2024
1.599.226	6.804.156	1.689.534	1.769.481	1.782.431	
1.539.046	6.743.976	1.629.354	1.709.301	1.722.251	
2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000
2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000	2.003.000
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
-295.972	-295.972	-295.972	-295.972	-295.972	-295.972
-295.972	-295.972	-295.972	-295.972	-295.972	-295.972
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
8.763.411	17.167.465	13.891.947	8.622.326	8.902.273	
-8.931.393	-12.130.517	-13.969.621	-8.620.053	-8.887.050	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
60.180	60.180	60.180	60.180	60.180	60.180
2.257.726	1.350.959	950.959	550.959	150.959	
150.959	150.959	150.959	150.959	150.959	150.959
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
150.959	150.959	150.959	150.959	150.959	150.959
306.767	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
93.750	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
213.017	0	0	0	0	0
1.800.000	1.200.000	800.000	400.000	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
7.218.089	3.335.070	2.605.967	2.413.721	2.306.170	
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
4.199.561	425.000	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
4.199.561	425.000	0	0	0	0
600.000	600.000	400.000	400.000	400.000	400.000
2.418.528	2.310.070	2.205.967	2.013.721	1.906.170	
13.540	-46.460	7.740	86.140	70.340	
0	0	0	0	0	
2.180.593	1.650.527	1.690.365	1.597.843	1.563.997	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	
224.395	706.003	507.862	329.738	271.833	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0
11.075.042	11.490.185	5.246.460	4.734.161	4.239.560	