



TÍTULO: Informe del I Plan de Igualdad de la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC).

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AGENTES DE IGUALDAD: Laura Orts Bernabeu y Ana López Ramos.

El presente Plan se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la FIHAC.

FECHA: 04 de marzo de 2022.

El presente Plan de Igualdad//Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN INSTITUTO HIDRÁULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA (FIHAC):

Fdo.: Raúl Medina Santamaría



En representación de la Fundación

Fdo.: Carlos Gutiérrez Abascal



En representación de la Fundación

Fdo.: Pilar Frade Bello



En representación de UGT

Fdo.: Carmelo Renedo Sánchez



En representación de CCOO

CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	9
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	11
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	12
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	12
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	13
5.3. ORGANIGRAMA	14
6. INFORME DIAGNÓSTICO	17
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	22
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	24
7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	26
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
8.1. OBJETIVO GENERAL.....	28
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS	28
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS.....	30
10. PRESUPUESTO POR ACCIONES.....	54
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	60
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	64
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	66

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	67
1. ANEXOS.....	69
1.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	69



1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
RAZÓN SOCIAL	FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRAULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA					
NIF	G39655170					
DOMICILIO SOCIAL	C/ISABEL TORRES 15, 39011, Santander, CANTABRIA					
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2007					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE	RAÚL MEDINA SANTAMARÍA					
CARGO	VICEPRESIDENTE					
TELF.	942201616					
E-MAIL	MEDINAR@UNICAN.ES					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
NOMBRE	CARLOS GUTIÉRREZ ABASCAL					
CARGO	GERENTE					
TELF.	942201616					
E-MAIL	CARLOS.GUTIERREZ@UNICAN.ES					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	INVESTIGACIÓN					
CNAE	721 INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN CIENCIAS NATURALES Y TÉCNICAS					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA SOBRE EL CICLO INTEGRAL DEL AGUA					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CENTRO DE TRABAJO EN SANTANDER, ÁMBITO DE ACTUACIÓN MUNDIAL					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES	49	HOMBRES	61	TOTAL	110
CENTROS DE TRABAJO	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SI					
RLT	NO					

2. MARCO NORMATIVO



El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.



La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.



El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- 
- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
 - Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
 - Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
 - Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.



El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, "sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad."



Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que "los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras". En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con "los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa".

Asimismo, de acuerdo al **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de

género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC)**, constituida por:

En **representación de la fundación**:

- Raúl Medina Santamaría, Vicepresidente
- Carlos Gutiérrez Abascal, Gerente

Por parte de la **representación de los trabajadores y trabajadoras**:

- Pilar Frade Bello, representante de UGT
- Carmelo Renedo Sánchez, representante de CCOO

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes **competencias**:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



Las personas que integran la Comisión Negociadora, **deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.** En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la fundación serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.



En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.



4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL



El presente Plan de Igualdad va dirigido a **todas las personas trabajadoras de la Fundación Insitututo de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC)**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en **Santander, Cantabria**, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- 
- C/ISABEL TORRES 15, 39011, Santander, CANTABRIA



El actual Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años**, desde el día 04 de marzo de 2022 al día 04 de marzo de 2026.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante los cuatro años, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.



Previamente a finalizar su vigencia, se deberán reiniciar los trámites para llevar a cabo la evaluación final y comenzar así la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La **Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (Fundación)** se constituye el 5 de marzo de 2007 y tiene como finalidad primordial **«el desarrollo, impulso, supervisión, promoción y tutela de un Instituto de Investigación (en adelante "El Instituto") en cooperación con la Universidad de Cantabria, cuyo objetivo fundamental será la investigación básica y aplicada y el desarrollo de estudios, metodologías y herramientas para la gestión integrada de los ecosistemas acuáticos, incluyendo las aguas continentales superficiales y subterráneas, las aguas de transición y las aguas costeras, integrando todos los procesos relevantes así como los aspectos socioeconómicos asociados a una gestión eficiente y sostenible del ciclo integral del agua¹»**.

Por otra parte, el Instituto de Hidráulica Ambiental de la Universidad de Cantabria (IHcantabria) se constituye conforme al *Decreto 30/2006, de 16 de marzo de 2006, del Consejo de Gobierno de Cantabria*, formalizándose con la firma, el 22 marzo de 2007, del correspondiente convenio entre la Fundación y la Universidad de Cantabria (UC), y siendo el objetivo del mismo², tanto el fundamental, como las actividades concretas, coincidente con el establecido en los estatutos de la Fundación.

¹ Art.6, Estatutos de la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria

² El objetivo fundamental del Instituto de Hidráulica Ambiental es la investigación básica y aplicada y el desarrollo de estudios, metodologías y herramientas para la gestión integrada de los ecosistemas acuáticos incluyendo las aguas continentales superficiales y subterráneas, las aguas de transición y las aguas costeras, integrando todos los procesos relevantes así como los aspectos socio-económicos asociados a una gestión eficiente y sostenible del ciclo integral del agua. Este objetivo global se concretará en las siguientes actividades:

- Potenciar la investigación teórico-aplicada del ciclo del agua y de los sistemas asociados, ampliando las fronteras del estado del arte de las ciencias y tecnologías relacionadas.
- La formación de investigadores pre y posdoctorales, dentro del ámbito de la ingeniería hidráulica ambiental.
- Trasladar a la sociedad y convertir en beneficios sociales concretos los logros obtenidos en el estudio del ciclo del agua y los sistemas asociados mediante el establecimiento de vías sólidas de transferencia del conocimiento, metodologías y herramientas a administraciones públicas y empresas nacionales e internacionales.
- Fomentar y propiciar las actividades de I+D+i en las empresas y organismos españoles y extranjeros, tanto públicos como privados, de sectores que tengan relación con los sistemas naturales y el ciclo del agua.
- Potenciar la cooperación, la transversalidad, intertextualidad y los estudios multidisciplinares en las áreas relacionadas con el ciclo del agua y sus sistemas asociados, como fuente de progreso para la ciencia y la sociedad en general.
- Proporcionar a los países en vías de desarrollo, y en particular a los países de latino América, los conocimientos y herramientas necesarios para mejorar el nivel de vida de sus habitantes.
- Convertir el Instituto de Hidráulica Ambiental en un centro de referencia nacional e internacional en su ámbito, al amparo del cual puedan realizar su investigación no únicamente los grupos vinculados a éste, sino también otros grupos nacionales e internacionales que contribuyan a alcanzar los objetivos finales del mismo.

Es, por tanto, la finalidad de la Fundación «*el desarrollo, impulso, supervisión, promoción y tutela*» del IHcantabria, actividades que se deben desarrollar, teniendo en cuenta su naturaleza de fundación pública, bajo el cumplimiento de los requisitos de aplicación establecidos en diversa normativa.

5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC) es **aportar conocimientos, experiencia, metodologías, herramientas y tecnologías que favorezcan la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, en especial los ODS que tengan relación con el ciclo del agua, siguiendo una perspectiva multidisciplinar e integrada, y trabajando en estrecha cooperación con los gestores y usuarios finales.

Su visión es llegar a ser un referente mundial otorgando soluciones innovadoras fundamentadas en la excelencia científica, así como educando en la contribución de un planeta más sostenible con un énfasis especial en el ciclo del agua.

Para conseguir sus objetivos, el instituto realiza **tres tipos de actividades:**

- **Investigación básica y aplicada.** Con el objetivo de ampliar los límites del estado del conocimiento de las ciencias y tecnologías vinculadas al ciclo integral del agua y de los ecosistemas asociados.
- **Transferencia Tecnológica.** Con el propósito de trasladar a la sociedad y transformar en beneficios sociales específicos los logros alcanzados mediante la investigación básica y aplicada. Constituyendo maneras sólidas de transmisión de conocimientos, metodologías y herramientas tanto a las administraciones públicas como a las empresas nacionales e internacionales.
- **Formación.** Con la finalidad de instruir a los investigadores, expertos y gestores para que afronten en el futuro los objetivos de desarrollo sostenible vinculados al ciclo integral del agua y los ecosistemas asociados.

5.3. ORGANIGRAMA

A continuación se adjunta el **organigrama global del Instituto de Hidráulica Ambiental de la Universidad de Cantabria (IHCantabria)** de forma holística para entender la distribución de la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC).

Están ocupadas por personal de la Universidad de Cantabria (UC) las siguientes posiciones:

- Director general (pese a que corresponde con la figura del vicepresidente apoderado de la Fundación).
- Director de investigación (también apoderado de la Fundación con las mismas facultades que el vicepresidente).
- Director de Docencia y Capacitación.
- Coordinadores de área:
 - El de hidrobiología y gestión ambiental es el director de capacitación.
 - El del área de clima, energía e infraestructuras marinas coincide con el director de investigación.
 - El del área de ingeniería hidráulica y de costas es a su vez el director general.
- Responsable IH-Bio.
- Responsable de ecosistemas continentales.
- Responsable de ecosistemas litorales.
- Responsable de clima marino y cambio climático (Director de Investigación).
- Responsable del grupo de infraestructuras costeras.
- Responsable del grupo de ingeniería hidráulica.
- Responsable del grupo de ingeniería litoral y gestión de la costa.
- Responsable del grupo de oceanografía, estuarios y calidad del agua.

Cabe señalar que, conforme al reglamento de régimen interno del Instituto, **los directores, coordinadores y responsables de grupo han de reunir un determinado perfil y características:**

- 
- 
- 
- 
- La Dirección General debe ser ocupada por un/a Catedrático/a de Universidad de la Universidad de Cantabria con más de 20 años de experiencia en el desarrollo y gestión de proyectos de investigación, tecnología y capacitación en el área de la Hidráulica Ambiental.
 - La Dirección de Investigación debe ser ocupada por un/a Catedrático/a de Universidad de la Universidad de Cantabria de reconocido prestigio con más de 20 años de experiencia Postdoctoral en Hidráulica Ambiental.
 - La Dirección de Transferencia Tecnológica debe ocuparla una persona con más de 15 años de experiencia en el desarrollo y gestión de proyectos tecnológicos en el área de la Hidráulica Ambiental.
 - La Dirección de Operaciones debe ser ocupada por una persona con más de 15 años de experiencia en el desarrollo y gestión de proyectos tecnológicos en el área de la Hidráulica Ambiental.
 - La Subdirección de Docencia y Capacitación ha de ser ocupada por un/a profesor/a de la Universidad de Cantabria de reconocido prestigio con más de 10 años de experiencia en docencia en Hidráulica Ambiental.
 - La Coordinación de Área debe ocuparse por un/a investigador/a con más de 15 años de experiencia posdoctoral en Hidráulica Ambiental.
 - La persona Responsable de Grupo de Investigación debe ser un/a investigador/a con más de 10 años de experiencia posdoctoral en Hidráulica Ambiental.

6. INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas a partir del diagnóstico realizado sobre la situación de igualdad en la Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC).

Las principales **FORTALEZAS** de la fundación encontradas en materia de igualdad han sido las siguientes:

- La plantilla de FIHAC está formada por un 55% de hombres y un 45% de mujeres, por lo que sigue el principio de presencia equilibrada.
- El **proceso de selección y contratación** es objetivo y no incluye sesgos de género. El sistema de reclutamiento empleado es la Convocatoria Pública, las vacantes publicitadas no contienen ninguna referencia directa o indirecta al sexo. Los criterios que se siguen en los procesos de selección son la evaluación curricular colegiada y de los méritos específicos a valorar.
- La fundación cuenta con un **plan formativo**, elaborado anualmente y dirigido a toda la plantilla. Existe flexibilidad y adaptación de los horarios al tiempo de formación necesario, por lo que éste es compensado por tiempo de trabajo efectivo. El número de hombres y mujeres que participan en la formación es proporcional en todos los tipos. La plantilla percibe que la fundación muestra interés por la formación.
- El **sistema de promoción** empleado por la fundación es la Convocatoria Interna, las plazas vacantes son publicitadas a través de la web y la red corporativa interna, en dichas publicaciones se incluyen los criterios para optar al puesto. Este proceso afecta de igual forma a trabajadores que a trabajadoras y en él no queda excluido ningún tipo de contratación ni grupo o categoría profesional. La fundación cuenta con una definición de los puestos de trabajo y los posibles itinerarios profesionales se hallan establecidos. Existe una percepción general de la plantilla de que la fundación tiene en cuenta las capacidades con independencia del sexo para la

promoción y que se motiva tanto a mujeres como a hombres para promocionar su puesto.

- Las **condiciones de trabajo** quedan recogidas de forma interna en el *Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral* de FIHAC. El 100% de los contratos de la plantilla se encuentran a jornada completa. Tanto la jornada laboral como el horario base pueden ser modificados conforme a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- En cuanto a la **salud laboral y perspectiva de género**, la fundación cumple con la normativa establecida, contempla medidas específicas para los riesgos que puedan afectar al embarazo y dispone, asimismo, de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia.
- Los derechos de las trabajadoras **víctimas de violencia de género** se encuentran recogidos en el Plan interno de *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral* de FIHAC.
- Los **conceptos retributivos** se precisan detallada y objetivamente en el Plan interno de *RRHH 2020* de FIHAC. Tanto el salario base como los complementos salariales son destinados del mismo modo a todo tipo de contratación y jornada, y no repercuten de forma diferenciada sobre mujeres y hombres. La fundación cuenta con una definición de los diferentes puestos de trabajo y con una valoración de los mismos.
- Las **medidas de conciliación** de las que dispone la plantilla de la FIHAC quedan recogidas de forma interna en su *Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*. La plantilla puede acogerse en la práctica diaria a las mismas sin ningún tipo de limitación, no influyendo su uso en las posibilidades de promocionar profesionalmente. El número de permisos y excedencias a las que se ha acogido la plantilla durante el año 2020 es proporcional en cuanto a sexos. Existe flexibilidad a la hora de escoger el tipo de jornada. La plantilla corrobora que existe flexibilidad horaria, que se permite el teletrabajo y la elección de vacaciones y cambios de turno y que la fundación da a conocer sus derechos, así como que su horario le permite siempre o casi siempre la conciliación de su vida personal y familiar.

- La fundación cuenta con un **protocolo de acoso sexual o por razón de sexo**.
- En cuanto a la **integración de la dimensión de género en investigación**, se ha comprobado que, pese a que en el 2018 era mayor el porcentaje de producción científica masculina de la FIHAC, en los dos últimos años se han revertido las cifras, contando las mujeres con un mayor número de publicaciones que los hombres.



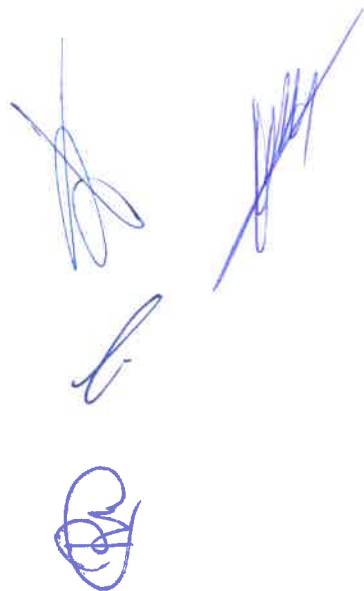
Las principales **DEBILIDADES** de la fundación en materia de igualdad han sido las siguientes:

- 
- 
- Según la distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad, se observa que los niveles de mayor responsabilidad están ocupados por hombres. Resulta importante mencionar que, para alcanzar los puestos de Dirección o Responsable de Grupo, se requiere experiencia acumulada de 15 a 20 años en el área (las dos mujeres que tienen dicha experiencia, pertenecientes a la UC, son responsables de grupo).
 - Las personas que conforman la Comisión de Garantías y Valoración, encargadas de llevar a cabo los **procesos de selección y contratación**, no han recibido formación en igualdad de género y oportunidades. No obstante, cabe señalar que cada convocatoria tiene su propia Comisión, por lo que, en el caso de formar a la Comisión habría que formar a una gran parte de la plantilla por las delegaciones potestativas del Vicepresidente y de los Coordinadores de área.
- 

Según el cuestionario de percepción, un porcentaje a tener en cuenta de mujeres y de hombres percibe la existencia de diferencias de trato, y la mitad de las mujeres consideran que la fundación no promueve el acceso a los puestos en que se hallan infrarrepresentadas. Tal y como se ha indicado en el punto anterior, para alcanzar los puestos directivos se requiere experiencia acumulada de 15 a 20 años en el área y, las mujeres que cuentan con dicha experiencia (pertenecientes a la UC) son responsables de grupo.

- Respecto al área de **formación profesional**, el 60% de la plantilla femenina ha respondido en el cuestionario de percepción que “desconoce” si la fundación atiende a sus peticiones formativas y el mismo porcentaje de las mismas, junto a un 46% de los hombres, considera que no se lleva a cabo formación en materia de igualdad.
- En cuanto a la **promoción profesional**, pese a que se ha comprobado que el número de promociones internas que ha habido en FIHAC es proporcional en cuanto a sexos, el 60% de las mujeres de la plantilla percibe que la fundación prefiere a los hombres a la hora de promocionar, asimismo, el 30% de las mismas considera que las mujeres tienen menor disponibilidad laboral que los hombres.
- En el área de **condiciones de trabajo** se ha visto que, aunque la totalidad de la plantilla se encuentra a jornada completa, el 75% de los contratos (un 72% dentro del grupo hombres y un 78% dentro del grupo mujeres) tienen un carácter temporal. Éste elevado porcentaje de temporalidad queda justificado por la condición de la FIHAC de sector público, por la que se encuentra sujeta a fuertes restricciones legales para la contratación indefinida del personal.
- Respecto al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, se ha comprobado que las mujeres de la plantilla utilizan en mayor medida las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes. Asimismo, la fundación no cuenta con un procedimiento específico de desconexión digital. Un 57% de la plantilla femenina percibe que la organización valora en mayor medida la presencia que el cumplimiento de los objetivos (pese a que la mayoría de los hombres han percibido lo contrario).
- En cuanto a la **infrarrepresentación**, existen puestos de trabajo, grupos profesionales y departamentos en los que predominan mujeres u hombres, como el puesto de “Dirección/Responsable”, que está conformado únicamente por hombres (teniendo en cuenta de que para alcanzarlo se requiere determinada experiencia acumulada en el área). Pese a ello, la fundación contempla la posibilidad

de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso a las mujeres y hombres en las ocupaciones en las/os que se hallan subrepresentadas/os.



7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se ha procedido a clasificar estos puestos en categorías según la puntuación obtenida en la valoración de los puestos de trabajo de la FIHAC. Para poder clasificar los puestos de trabajo se determinaron **categorías con un intervalo de 50 puntos**.

ESCALA SISTEMA VALORACIÓN PUESTOS TRABAJO - SVPT

PUNTOS POR PUESTO	Clases o categorías																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	0-50	51-100	101-150	151-200	201-250	251-300	301-350	351-400	401-450	451-500	501-550	551-600	601-650	651-700	701-750	751-800	801-850	851-900	901-950	951-1000

Tabla 1. Escala SVPT – Sistema de Valoración Puestos de Trabajo

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo –SVPT, **se clasificaron los puestos por escalas, según los puntos por puesto de la tabla 1**. Dichas escalas resultantes suponen un proceso de análisis cuantitativo y con ello, se han determinado dentro de la organización unos **puestos de igual valor**.

PUESTO DE TRABAJO	VALOR PUNTOS PUESTO	ESCALA
P01_ADMINISTRADOR/A	755	16
P02_ADMINISTRATIVO/A	431	9
P03_AUXILIAR TÉCNICO/A DE SOPORTE Y REDES	373	8
P04_AUXILIAR PROYECTO	376	8
P05_AUXILIAR LABORATORIO	395	8
P06_AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	367	8

P07_DIRECTOR/A DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	858	18
P08_GERENCIA	869	18
P09_INVESTIGADOR/A PREDCTORAL	570	12
P10_INVESTIGADOR/A	659	14
P11_RESPONSABLE DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN	725	15
P12_RESPONSABLE DE EQUIPO TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	725	15
P13_RESPONSABLE LABORATORIO, IH-HIDRO, IH-BIO	701	15
P14_TÉCNICO/A	475	10
P15_TÉCNICO/A SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	547	11
P16_TECNÓLOGO/A	547	11
P17_TÉCNICO/A AYUDANTE LABORATORIO	420,95	9

Tabla 2. Escala SVPT – Sistema de Valoración – Resultado auditoría retributiva

En la siguiente tabla, se observa la clasificación resultante de **puestos y escalas**, del **SVPT** con perspectiva de género.

ESCALAS	PUESTOS DE TRABAJO "de igual valor"
08	P03_AUXILIAR TÉCNICO/A DE SOPORTE Y REDES P04_AUXILIAR PROYECTO P05_AUXILIAR LABORATORIO P06_AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
09	P02_ADMINISTRATIVO/A P17_TÉCNICO/A AYUDANTE LABORATORIO
10	P14_TÉCNICO/A
11	P15_TÉCNICO/A SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN P16_TECNÓLOGO/A
12	P09_INVESTIGADOR/A PREDCTORAL
14	P10_INVESTIGADOR/A



15	P11_RESPONSABLE DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN P12_RESPONSABLE DE EQUIPO TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN P13_RESPONSABLE LABORATORIO, IH-HIDRO, IH-BIO
16	P01_ADMINISTRADOR/A
18	P07_DIRECTOR/A DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA P08_GERENCIA

Tabla 3. Asignación escalas auditoría retributiva



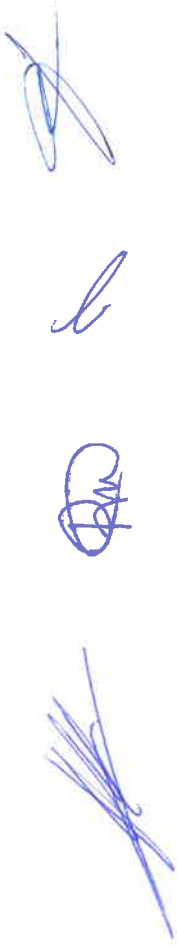
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR



Se ha realizado un **Promedio de Retribución** (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario. La clasificación ha sido establecida de acuerdo a **los puestos de trabajo “de igual valor”**: ESCALAS 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16 y 18.



Se adjunta a continuación, la tabla de promedios con los importes y porcentajes desagregados por sexo.



Plan de Igualdad

2.1b. *monophyllis*
SPECTRUM
P. *monophyllis*

2006 Social FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRÁULICA AMBIENTAL D E CANTABRIA - NIF: E39636170
 PERIODO DE REFERENCIA
 01/01/2006 hasta 31/12/2006

[illegible]

Tomando el conjunto de la masa salarial, **no se observa ninguna diferencia entre sexos igual o mayor al 25%**, que son aquellas que deben justificarse de acuerdo con el artículo 28 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

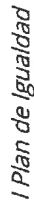
7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR



Se ha realizado una **Mediana de Retribución** (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario. La clasificación ha sido establecida de acuerdo a **los puestos de trabajo "de igual valor"**: ESCALAS 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16 y 18.

Se adjunta a continuación, la tabla de medianas con los importes y porcentajes desagregados por sexo.





IMPORTED
STALLIONS
BY THE IMPORTER

Tomando el conjunto de la masa salarial, **no se observa ninguna diferencia entre sexos igual o mayor al 25%**, que son aquellas que deben justificarse de acuerdo con el artículo 28 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En base a las conclusiones obtenidas a partir del diagnóstico de situación de igualdad en la fundación se proponen los siguientes objetivos generales y específicos.

8.1. OBJETIVO GENERAL

1. Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la FIHAC.

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

1. *SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN*: Mantener sistemas de reclutamiento, selección y contratación de personal objetivos e inclusivos.
2. *FORMACIÓN PROFESIONAL*: Sensibilizar y formar en igualdad de género y oportunidades a la plantilla en general, y, especialmente, a quienes ocupen puestos directivos, para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
3. *PROMOCIÓN PROFESIONAL*: Mantener un sistema de promoción objetivo y transparente
4. *EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL*: Promover y difundir entre la plantilla las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas. Garantizar que el uso de los derechos de conciliación no suponga una merma en las oportunidades de desarrollo y formación profesional.
5. *ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO*: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, género u orientación sexual.
6. *PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO*: Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

- 
- 
- 
- 
7. *SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO*: Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.
 8. *COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN*: Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
 9. *INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN*: Integrar la dimensión de género en los proyectos de investigación y la actividad científica de la FIHAC.
 10. *AUDITORÍA RETRIBUTIVA*: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS

El presente plan de igualdad se encuentra alineado con la Agenda 2023 de Naciones Unidas.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Órgano responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
1. Mantener sistemas de reclutamiento, selección y contratación de personal objetivos e inclusivos	1. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo	Plantilla	Comisión de Garantías y Valoración	-Humanos: Comisión de Garantías y Valoración	Permanente	-Ofertas de empleo publicitadas	5 
	2. Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la			-Materiales: Material de oficina		-Solicitudes de mujeres y hombres en cada oferta publicitada	10 
2. Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la	2. Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la	Plantilla	Comisión de Garantías y Valoración	-Humanos: Comisión de Garantías y Valoración	Permanente	-Ofertas de empleo publicitadas	5 
						-Ofertas de empleo publicitadas	16 

I Plan de Igualdad

igualdad entre mujeres y hombres				-Materiales: Material de oficina	-Solicitudes de mujeres y hombres en cada oferta publicitada	
3. Formar a las personas encargadas del reclutamiento y la selección de personal en un curso de 65 horas en perspectiva de género aplicada a los RRHH	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Personal docente -Materiales: Aula virtual/presencial	Puntual	-Porcentaje de personas que han recibido y finalizado la formación -Listado de nuevas incorporaciones por puestos, desagregado por sexo	 
4. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla,	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad	Periódica, anual	-Listado de la plantilla por puesto y grupo profesional,	






I Plan de Igualdad

desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional	-Materiales: Material de oficina	desagregado por sexo

FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
2. Sensibilizar y formar en igualdad de género y oportunidades a la plantilla en general, y, especialmente, a quienes ocupen puestos directivos, para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal	5. Impartición de un curso de 20 horas de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades	Plantilla	Agente de Igualdad	-Humanos: Personal docente -Materiales: Aula virtual/presencial	Periódica, cada 4 años	-Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han recibido y finalizado la formación -Valoración de la plantilla respecto a la formación recibida	 
	6. Formar a la Comisión de Igualdad sobre el marco legal	Comisión de Igualdad	Agente de Igualdad	-Humanos: Personal docente	Periódica, cada 4 años	-Porcentaje de personas que han recibido y	

I Plan de Igualdad

que deben cumplir y sus funciones, obligaciones y responsabilidades dentro del seno de la comisión				Material: Aula virtual/presencial	finalizado la formación	
7. Impartición de un curso formativo en materia de Igualdad de oportunidades en el liderazgo, dirigido al personal directivo y mandos intermedios	Personal directivo y mandos intermedios	Agente de Igualdad	-Humanos: Personal docente -Materiales: Aula virtual/presencial	Periódica, cada 2 años	-Porcentaje de personas que han recibido y finalizado la formación -Número de mujeres que promocionan en la fundación	  

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
3. Mantener un sistema de promoción objetivo y transparente	8. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de las personas trabajadoras promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y grupo profesional	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Periódico, anual	- Listado de personas promocionadas, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional	 

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
4. Promover y difundir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la plantilla, desarrollando políticas de corresponsabilidad	9. Elaborar un protocolo de desconexión digital, exponiendo medidas concretas y realizando acciones de formación y/o sensibilización en la materia entre los/as trabajadores/as	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Informe de Protocolo de desconexión digital -Nº de personas que se acogen a las medidas, desagregado por sexo.	
	10. Realizar campañas específicas que	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Personal docente	Periódica, anual	-Infografía utilizada	

	informen a la plantilla sobre sus derechos de conciliación				Materiales: Aula virtual/presencial		-Nº de personas que se acogen a los derechos, desagregado por sexo	10 PERSONAS A LAS PERSONAS 3 años 3 años
5. Garantizar que el uso de los derechos de conciliación no suponga una merma en las oportunidades de desarrollo y formación profesional	11. Acceso de personas que se encuentran de excedencia por guarda legal a las actividades formativas impartidas en la fundación durante el periodo de excedencia	Personas de excedencia por guarda legal	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanentemente	-Establecimiento de la medida dentro del catálogo de acciones de conciliación -Nº de personas que han realizado formación durante su periodo de excedencia	5 PERSONAS A LAS PERSONAS 10 PERSONAS A LAS PERSONAS	

[Handwritten signatures]

I Plan de Igualdad

	12. Aumentar el permiso de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años		Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Establecimiento de la medida dentro del catálogo de acciones de conciliación -Nº de personas que se han acogido al permiso de reducción de jornada por guarda legal, indicando la edad del menor	 
--	--	--	----------------------	--	------------	--	---






I Plan de Igualdad

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
6. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, género u orientación sexual	14. Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo/género u orientación sexual	Plantilla	Agente de Igualdad	-Humanos: Personal docente -Materiales: Aula virtual/presencial	Periódica, cada 4 años	-Porcentaje de personas que han recibido y finalizado la formación -Nº de denuncias internas	  

I Plan de Igualdad

13. Añadir en el Plan de Conciliación interno un permiso por el tiempo indispensable para atender a deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	Plantilla		Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Establecimiento de la medida dentro del catálogo de acciones de conciliación -Nº de personas que se han acogido a permisos para atender a deberes relacionados con la conciliación y tiempo	 
--	-----------	--	----------------------	---	-------------------	--	---

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
7. Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección	15. Difundir los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004 de las trabajadoras por cuenta ajena que han sido víctimas de Violencia de Género	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Chequeo de la difusión en Intranet/mail/tablón de anuncios -N.º visitas en Intranet -Impacto de la medida entre las mujeres de la fundación	  

SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
8. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales	16. Considerar en el plan de PRL las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos, para detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo	Plantilla	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	- Humanos: Técnico/a de PRL - Materiales: Material de oficina	Permanente	- Datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desgastados por sexo - N° de accidentes laborales vinculados con el sexo	  

17. Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género	Plantilla	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	-Humanos: Técnico/a de PRL -Materiales: Ordenador o smartphone para realizar los cuestionarios	Puntual	-Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas -Nº de personas que se acogen a las medidas acordadas, desagregado por sexo	  
--	-----------	--	---	---------	--	---

COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
9. Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla	18. Realizar una campaña específica de difusión interna del presente plan de igualdad	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Periódica, anual	-Chequeo de la difusión del plan de igualdad en la página web, tablón de anuncios, correos enviados, Intranet, etc. -Nº de visitas en intranet	  
	19. Revisar y corregir (en su caso) el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación,	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad	Periódica, anual	-Chequeo de comunicados internos, página web, formularios	 

tanto interna como externa, de la fundación, asegurando su neutralidad respecto al sexo				-Materiales: Material de oficina		online/administrativo, folletos, etc.	16 MESES INSTITUCIONES EXTERNAS
20. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad	-Materiales: Material de oficina	Periódica, cada fecha señalada	-Chequeo de la infografía en los diferentes canales de comunicación -Nº de visitas en intranet -Nº de personas que se acogen a derechos, desagregado por sexo	5 EQUIDAD EQUIDAD EQUIDAD 10 EQUIDAD EQUIDAD EQUIDAD 16 MESES INSTITUCIONES EXTERNAS 3 EQUIDAD EQUIDAD EQUIDAD

Plan de Igualdad

21. Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Plan de comunicación -Chequeo de comunicados internos -Nº de visitas en Intranet -Nº de personas que se acogen a derechos, desagregado por sexo	   
22. Realización de encuestas periódicas de clima laboral entre la plantilla	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Ordenador o smartphone para realizar los cuestionarios	Periódica, anual	-Chequeo de las encuestas realizadas -Análisis de los resultados obtenidos, desagregado por sexo -Evaluación comparativa anual para comprobar la evolución de los resultados	   

23. Realizar jornadas de presentación y acercamiento del departamento de administración a los grupos, aprovechando para explicar las normativas y procedimientos vigentes, así como las herramientas de uso común	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Departamento de administración -Materiales: Material de oficina	Periódica, anual	-Actas de las reuniones realizadas	 
24. Eliminar o modificar el serigrafiado de corbata identificativa	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad	Puntual	-Eliminación o modificación del serigrafiado de corbata identificativa	 



6



ubicado en la 4º planta	-Materiales: Material de oficina	
-------------------------	-------------------------------------	--

INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
10. Integrar la dimensión de género en los proyectos de investigación y la actividad científica de la FIHAC	25. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la FIHAC	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Permanente	-Análisis de la actividad investigadora, desagregado por sexo	  
	26. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Comisión de Igualdad -Materiales: Material de oficina	Puntual	-Soporte informático de la FIHAC -Nº de proyectos que incluyan la	  





I Plan de Igualdad

perspectiva de género, podrán incorporarse a los proyectos					perspectiva de género	
27. Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos; Comisión de Igualdad	Puntual, 1º trimestre del 2024	-Memorias de actividad de transferencia del conocimiento de la FIHAC desagregadas por sexo	  

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo Plan de Igualdad	Acción	Personas destinatarias	Responsable	Recursos Asociados	Duración	Indicadores de seguimiento	ODS
11. Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo	28. Renovar anualmente el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Departamento de RRHH y Administración -Materiales: Material de oficina	Periódica, anual	-Registros Retributivos de los diferentes años durante la vigencia de la Auditoría Retributiva	 
	29. Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Departamento de RRHH y Administración	Periódica, anual	-Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión a la plantilla durante los años de	 

A handwritten signature in blue ink, consisting of a single, stylized letter 'b' with a loop at the top and a tail that curves to the right.

					-Materiales: Material de oficina	vigencia de la Auditoría Retributiva	5 EVALUO DE RIESGOS 10 RECONOCER LAS OPORTUNIDADES
30. Renovar cuatrienalmente la auditoría retributiva (junto con el plan de igualdad), tal como se establece en el Real Decreto 902/2020	Plantilla	Comisión de Igualdad	-Humanos: Departamento de RRHH y Administración -Materiales: Material de oficina	Periódica, cada 4 años	-Informe de Auditoría retributiva		5 EVALUO DE RIESGOS 10 RECONOCER LAS OPORTUNIDADES
31. Formar a una persona o a un comité en igualdad retributiva	Persona escogida o Comité	Comisión de Igualdad	-Humanos: Departamento de RRHH y Administración	Puntual, 1º trimestre del 2022	-Listado de personas que han realizado la formación, calificaciones y certificación		5 EVALUO DE RIESGOS 10 RECONOCER LAS OPORTUNIDADES



Plan de Igualdad

-Materiales:
Material de
oficina

10. PRESUPUESTO POR ACCIONES

ACCIONES	COSTES MATERIALES/HUMANOS
 Acción nº1 Uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la elaboración del protocolo de reclutamiento inclusivo estandarizado. Coste/hora del personal involucrado. 372 € aprox.
  Acción nº2 Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la igualdad	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la elaboración del protocolo de reclutamiento estandarizado. Coste/hora del personal involucrado. 372 € aprox.
 Acción nº3 Formar a las personas encargadas del reclutamiento y la selección de personal en perspectiva de género aplicada a los RRHH	Tiempo de dedicación estimado: 65 horas Gratuita en caso de realizarse a través de la Escuela Virtual de Igualdad (Instituto de las Mujeres).
Acción nº 4 Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional	Tiempo de implementación estimado: 1 hora/año en la recopilación de la información. Coste/hora del personal involucrado.
Acción nº5 Impartición de un curso de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades	Tiempo de dedicación estimado: 20 horas (repartidas en 2 años). Incluido en el presupuesto del plan de igualdad.
Acción nº6 Formar a la Comisión de Igualdad sobre el marco legal que deben cumplir y sus funciones,	Tiempo de dedicación estimado: 9 horas Incluido en el presupuesto del plan de igualdad.

obligaciones y responsabilidades dentro del seno de la comisión	
Acción nº7	
Impartición de un curso formativo en materia de igualdad de oportunidades en el liderazgo, dirigido al personal directivo y mandos intermedios	Tiempo de dedicación estimado: 6 horas 45€/curso x 10 alumnos/as = 450 €
Acción nº 8	
Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de las personas trabajadoras promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y grupo profesional	Tiempo de implementación estimado: 1 hora/año en la recopilación de la información. Coste/hora del personal involucrado.
Acción nº9	
Elaborar un protocolo de desconexión digital, exponiendo medidas concretas y realizando acciones de formación y/o sensibilización en la materia entre los trabajadores y trabajadoras	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la elaboración del protocolo. Coste/hora del personal involucrado. 600 € aprox.
Acción nº10	
Realizar campañas específicas que informen a la plantilla sobre sus derechos de conciliación y corresponsabilidad	Tiempo de implementación estimado: 2 horas/año en la creación de los materiales para la difusión. Coste/hora del personal involucrado. 500 € aprox.
Acción nº11	
Acceso de personas que se encuentran de excedencia por guarda legal a las actividades formativas	Tiempo de implementación estimado: 2 horas, por acción formativa, para el aviso y la coordinación de la formación para las personas que se encuentran de excedencia por guarda legal. Coste/hora del personal involucrado. 800 € aprox.
Acción nº 12	
Aumentar el permiso de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años	Tiempo de implementación estimado: 1 hora, para la incorporación de la medida en el Plan de Conciliación interno. Coste/hora del personal involucrado.

Acción nº 13 Añadir en el Plan de Conciliación interno un permiso por el tiempo indispensable para atender a deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	Tiempo de implementación estimado: 1 hora, para la incorporación de la medida en el Plan de Conciliación interno. Coste/hora del personal involucrado.
Acción nº14 Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo/género u orientación sexual	Incluida en el protocolo de acoso.
Acción nº15 Difundir los derechos de las trabajadoras por cuenta ajena que han sido víctimas de Violencia de Género	Tiempo de implementación estimado: 1 hora/año en la creación de los materiales para la difusión. Coste/hora del personal involucrado. 280 € aprox.
Acción nº16 Considerar en el plan de PRL las variables relacionadas con el sexo	Consultar con el Servicio Técnico de Prevención.
Acción nº17 Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género	Consultar con el Servicio Técnico de Prevención.
Acción nº18 Realizar una campaña específica de difusión, tanto interna como externa, del presente plan de igualdad	Tiempo de implementación estimado: 2 horas en la creación de los materiales para la difusión. Coste/hora del personal involucrado. 780 € aprox.

Acción nº19 Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación, tanto interna como externa, de la fundación, asegurando su neutralidad respecto al sexo	Tiempo de implementación: estimado 5 horas en la revisión y corrección de la comunicación interna/externa de la FIHAC. Coste/hora del personal involucrado. 150 € aprox.
Acción nº20 Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados	Tiempo de implementación estimado: 5 horas en la creación, maquetación y difusión de los materiales para la difusión. Coste/hora del personal involucrado. 150 € aprox.
Acción nº21 Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la elaboración del plan. Coste/hora del personal involucrado. 500 € aprox.
Acción nº22 Realización de encuestas periódicas de clima laboral entre la plantilla	Tiempo de implementación estimado: 5 horas en la redacción y programación de la encuesta. Coste/hora del personal involucrado. 150 € aprox.
Acción nº23 Realizar jornadas de presentación y acercamiento del departamento de administración a los grupos, aprovechando para explicar las normativas y procedimientos vigentes, así como las herramientas de uso común	Tiempo de implementación estimado: 3 horas, por jornada, teniendo en cuenta el aviso y la coordinación de los grupos. Coste/hora del personal involucrado. 1.200 € aprox.
Acción nº24	Tiempo de implementación estimado: 1 hora, para la modificación del serigrafiado. Coste/hora del personal involucrado.

Eliminar o modificar el serigrafiado de corbata identificativa ubicado en la 4ª planta	25 € aprox.
Acción nº25 Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la FIHAC	Tiempo de implementación estimado: 1 hora/análisis en la desagregación de los datos por sexo. Coste/hora del personal involucrado. 50 € aprox.
Acción nº26 Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporarse a los proyectos	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la recogida de información e incorporación de la misma en el soporte informático de la FIHAC. Coste/hora del personal involucrado. 250 € aprox.
Acción nº27 Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la recogida de datos y en la desagregación de los mismos por sexo. Coste/hora del personal involucrado. 250 € aprox.
Acción nº28 Renovar anualmente el registro retributivo	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en la recogida de información y en la elaboración del informe. Coste/hora del personal involucrado. Incluido en el presupuesto de mantenimiento del plan de igualdad.
Acción 29	Tiempo de implementación estimado: 1 hora/año en la difusión del informe.

Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha	Coste/hora del personal involucrado. 280 € aprox.
Acción 30 Renovar cuatrienalmente la auditoría retributiva (junto con el plan de igualdad)	Tiempo de implementación estimado: 120 horas en la recogida de información y en la elaboración del informe. Coste/hora del personal involucrado. Consultar con consultoría externa.
Acción 31 Formar a una persona o a un comité en igualdad retributiva	Tiempo de implementación estimado: 12 horas 99€/persona aprox.

*Los precios son aproximaciones en función de:

- El precio/hora estimada para una persona que realice dichas acciones.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

2022				
I	II	III	IV	
Acción n°18: Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad*	Acción n°14: Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso	Acción n°21: Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna	Acción n°22: Realización de encuestas periódicas de clima laboral entre la plantilla*	
Acción n°5: Impartición de un curso de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades	Acción n°20: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados*	Acción n°19: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación, tanto interna como externa, de la fundación		
Acción n°24: Eliminar o modificar el serigrafiado de corbata identificativa ubicado en la 4ª planta	Acción n°23: Realizar jornadas de presentación y acercamiento del departamento de administración a los grupos, aprovechando para explicar las normativas y procedimientos vigentes, así como las herramientas de uso común*	Acción n°28: Actualización anual del Registro Retributivo*		
Acción n°29: Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha *				
Acción n°31: Formar a una persona o a un comité en igualdad retributiva				

2023

I	II	III	IV
Acción nº17: Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género Acción nº4. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional* Acción nº8. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de las personas trabajadoras promocionadas, desagregado por, puesto de trabajo y grupo profesional*	Acción nº15: Difundir los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004 de las trabajadoras por cuenta ajena que han sido víctimas de Violencia de Género	Acción nº3: Formar a las personas encargadas del reclutamiento y la selección de personal en perspectiva de género aplicada a los RRHH	Acción nº26: Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporarse a los proyectos

2024				
I	II	III	IV	
Acción nº27: Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento		Acción nº7: Impartición de un curso formativo en materia de igualdad de oportunidades en el liderazgo, dirigido al personal directivo y mandos intermedios		
2025				
I	II	III	IV	
Acción nº10: Realizar campañas específicas que informen a la plantilla sobre sus derechos de conciliación y corresponsabilidad		Acción nº9: Elaborar un protocolo de desconexión digital	Acción nº30: Realizar la renovación de la auditoría retributiva	

**Acciones que se han de repetir anualmente a partir del momento en el que se adoptan*

Las siguientes acciones no quedan recogidas en el calendario debido a que se encuentran instauradas en la organización de forma permanente:

- N.º 1. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo.
- N.º 2. Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la igualdad entre mujeres y hombres.

- N.º 11. Acceso de personas que se encuentran de excedencia por guarda legal a las actividades formativas impartidas en La organización durante el periodo de excedencia.
- N.º 12. Aumentar el permiso de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- N.º 13. Añadir en el Plan de Conciliación interno un permiso por el tiempo indispensable para atender a deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
- N.º 16. Considerar en el plan de PRL las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos.
- N.º 25. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la FIHAC.

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de la FIHAC, se ha creado una **Comisión de Seguimiento**, constituida por:

Por parte de la **representación de la fundación**:

- Raúl Medina Santamaría, Vicepresidente
- Carlos Gutiérrez Abascal, Gerente



Por parte de la **representación de los trabajadores y trabajadoras**:

- Pilar Frade Bello, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de FeSP-UGT Cantabria
- Carmelo Renedo Sánchez, representante de CCOO



La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

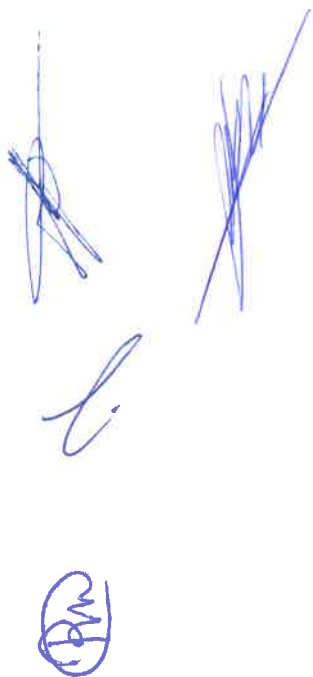


Dicha comisión **acuerda reunirse mínimo dos veces al año**.

Sus **funciones** serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.



13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA



Para poder comprobar la implantación correcta del presente Plan de Igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.



Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada una de las acciones acordadas en el Plan de igualdad. Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información a criterio de la Comisión de Seguimiento. El informe resultante será tenido en cuenta en la negociación del segundo Plan de Igualdad.



Asimismo, se incluye en el Anexo 1.1. una ficha para el seguimiento de cada una de las acciones, con la finalidad de obtener una visión concreta de los resultados y conocer el grado de cumplimiento de cada acción.



14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Si hubiese alguna discrepancia entre los miembros de la Comisión Negociadora, ésta se hará constar en un acta y su resolución será llevada a cabo por un organismo con competencias en el ámbito laboral.



1. ANEXOS

1.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

