

INFORME DE SEGUIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN
INSTITUTO DE HIDRÁULICA AMBIENTAL
DE CANTABRIA

2023 - 2024



AMALTEA
Igualdad de Género



EMPRESA: Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC)

EDITA: AMALTEA CONSULTORÍA EN IGUALDAD

AGENTE DE IGUALDAD: Laura Orts Bernabeu

FECHA: 28/05/2024

PERÍODO DE REFERENCIA: 04/03/2023 a 27/05/2024

Este informe se realiza de forma conjunta con la Comisión de Igualdad o Seguimiento de Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	FICHA DE LA ORGANIZACIÓN.....	4
2.	INTRODUCCIÓN	5
3.	METODOLOGÍA	6
4.	PLANIFICACIÓN PREVISTA	8
5.	INFORME DE RESULTADOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	10
5.1.	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	10
5.2.	ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	12
5.3.	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	14
5.4.	ÁREA DE RETRIBUCIONES	15
5.5.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	18
5.6.	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	22
5.7.	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	24
5.8.	ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
5.9.	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	27
5.10.	ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN	29
6.	CONCLUSIONES	32
7.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	33
8.	ANEXOS.....	35

1. FICHA DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
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
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	NO

2. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el **seguimiento y evaluación de las medidas** previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Además, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Así pues, el seguimiento es un instrumento esencial para evaluar y registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, en cuanto que permite conocer el nivel de realización alcanzado, así como valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

Los **objetivos** principales del Informe de Seguimiento son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo, comprobando si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

3. METODOLOGÍA

El presente informe ha sido elaborado por Amaltea Consultoría de Igualdad para evaluar el desarrollo y el grado de implantación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRAULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA, de ahora en adelante FIHAC, con vigencia (2022 – 2026).

La metodología para la elaboración del Informe de seguimiento se ha basado en las recomendaciones del **Instituto de las Mujeres**. Se han evaluado la implementación de acciones en las siguientes áreas de trabajo:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo: incluida la auditoría retributiva
6. Retribuciones
7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación y lenguaje inclusivo
11. Protección a las Víctimas de Violencia de Género
12. Salud laboral y Perspectiva de género
13. Integración de la dimensión de género en Investigación

Cada uno de estos ejes se asocia a un objetivo general que se materializada, a su vez, en una o varias acciones.

Para la consecución de los objetivos planteados, se han desarrollado unas fichas de seguimiento de cada una de las acciones realizadas entre el 04 de marzo de 2023 y el 27 de mayo de 2024. Se analizarán:

- **Indicadores de seguimiento** de cada una de las acciones.
- **Indicadores de proceso y resultado** para comprobar el nivel de ejecución.

- **Indicadores de impacto**, entre los que se contemplan la reducción de desigualdades y mejoras producidas. También se aportará la documentación acreditativa de la ejecución de cada una ellas.

Las fichas de implementación y seguimiento han sido rellenas entre el 08 de enero de 2024 y el 27 de mayo de 2024.

El informe de seguimiento ha sido elaborado entre el 13 de mayo de 2024 y el 28 de mayo de 2024.

4. PLANIFICACIÓN PREVISTA

2023			
I	II	III	IV
<p>Acción nº17: Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género</p> <p>Acción nº4. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo</p> <p>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</p>	<p>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</p>	<p>Acción nº3: Formar a las personas encargadas del reclutamiento y la selección de personal en perspectiva de género aplicada a los RRHH</p>	<p>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</p>

2024

I

Acción nº27: Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento

Acciones a implantar anualmente:

- Acción nº20: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados
- Acción nº28: Actualización anual del Registro Retributivo

Acciones pendientes de implementar, acordadas para el año 2022:

- Acción nº5: Impartición de un curso de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades
- Acción nº14: Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Acción nº21: Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna
- Acción nº29: Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha

5. INFORME DE RESULTADOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

5.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Formar a las personas encargadas del reclutamiento y la selección de personal en perspectiva de género aplicada a los RRHH

Acción nº 3	Formar al personal responsable de Selección de Personal (RRHH, Jefaturas, etc.) en la aplicación de la perspectiva de género durante la selección que favorezca la eliminación de los posibles sesgos inconscientes de estas personas y la aplicación de prácticas de Recursos Humanos más inclusivas e igualitarias.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	13/05/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Ficha del curso formativo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Las personas encargadas de la selección de personal han aprendido a detectar discriminaciones, tanto directas como indirectas, así como se les ha dotado de pautas para corregirlas, con objeto de generar procedimientos de selección objetivos, equitativos y justos.		
Propuestas de futuro	Aplicar las técnicas aprendidas en el curso, tanto en la redacción y difusión de ofertas de empleo, como en los diferentes sistemas de reclutamiento y selección de personas.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Ficha del curso formativo de 3 horas.		



GUÍA DIDÁCTICA

CURSO DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



CONTENIDOS DEL CURSO

MÓDULO 1. GÉNERO Y TRABAJO

- Unidad 1. Introducción a la teoría del sexo-género
- Unidad 2. Legislación y normativa para erradicar la discriminación
- Unidad 3. Barreras de acceso al empleo

MÓDULO 2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Unidad 4. Canales y sistemas de reclutamiento
- Unidad 5. Ofertas de empleo
- Unidad 6. Técnicas de selección

LAS ACTIVIDADES

El curso de Selección con Perspectiva de Género es totalmente virtual. Todas las actividades se pueden desarrollar en cualquier horario, desde cualquier ordenador con acceso a Internet, desde cualquier lugar.

TIEMPO ASIGNADO

Las actividades y contenidos están diseñadas para que se desarrollen en aproximadamente 3 horas, por lo que sugerimos hacer una planificación personal para cumplir con los objetivos del curso.

MATERIALES DIDÁCTICOS

El desarrollo del temario se realizará mediante vídeo-clases de los/as profesores/as y presentaciones. Adicionalmente, el alumnado tendrá a su disposición material complementario y bibliografía por si quiere ampliar sus conocimientos.

LOS MEDIOS

El curso se desarrollará utilizando los módulos de la plataforma moodle, permitiendo una comunicación virtual permanente a través de:

- Foro General del Aula, que permite el intercambio asincrónico del grupo sobre un tema compartido.
- Novedades del Docente, para las comunicaciones realizadas por el profesorado.

5.2. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Impartición de un curso de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades

Acción nº 5	Formar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	29/04/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Ficha del curso formativo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Se ha concienciado a la plantilla sobre los prejuicios y estereotipos sociales acerca del sexo, género y orientación sexual, así como sobre los fenómenos sociales que dividen las ocupaciones por sexo y su asociación a un trato desigual y/o discriminatorio.		
Propuestas de futuro	Ofrecer formación en materia de igualdad a las nuevas incorporaciones.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Ficha del curso formativo de 8 horas.		

GUÍA DIDÁCTICA

INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPRESAS



CONTENIDOS

Módulo 1. Teoría del sistema sexo-género

- Unidad 1: Sistema sexo-género
- Unidad 2: Androcentrismo
- Unidad 3: Patriarcado

Módulo 2. Estereotipos, roles de género y división sexual del trabajo

- Unidad 4: Estereotipos de género
- Unidad 5: Roles de género
- Unidad 6: División sexual del trabajo

Módulo 3. Corresponsabilidad y conciliación

- Unidad 7: Conciliación
- Unidad 8: Corresponsabilidad

Módulo 4. Violencia de género y acoso laboral

- Unidad 9: Discriminación por razón de sexo
- Unidad 10: Violencia de género
- Unidad 11: Acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual

IGUALDAD DE GÉNERO

FORMACIÓN ONLINE

LAS ACTIVIDADES

El curso de Introducción a la Igualdad de Género para empresas es totalmente virtual. Todas las actividades se pueden desarrollar en cualquier horario, desde cualquier ordenador con acceso a Internet, desde cualquier lugar.

TIEMPO ASIGNADO

Las actividades y contenidos están diseñadas para que se desarrollen en aproximadamente 8 horas, por lo que sugerimos hacer una planificación personal para cumplir con los objetivos del curso.

MATERIALES DIDÁCTICOS

El desarrollo del temario se realizará mediante video-clases de los/as profesores/as y presentaciones. Adicionalmente, el alumnado tendrá a su disposición material complementario y bibliografía por si quiere ampliar sus conocimientos.

LOS MEDIOS

El curso se desarrollará utilizando los módulos de la plataforma moodle, permitiendo una comunicación virtual permanente a través de:

- Foro General del Aula, que permite el intercambio asincrónico del grupo sobre un tema compartido.
- Novedades del Docente, para las comunicaciones realizadas por el profesorado.

5.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de las personas trabajadoras promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y sexo

Acción nº 8	Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de las personas trabajadoras promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y sexo.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	28/05/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Listado de las personas promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y sexo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Durante el año 2023 ha promocionado una mujer al puesto de trabajo TECNÓLOGO/A y un hombre al puesto TÉCNICO/A DE LABORATORIO.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Listado de las personas promocionadas, desagregado por puesto de trabajo y sexo.		

CONVOCATORIA DE PROMOCION	PUESTO DE TRABAJO	SEXO
Conv _FIHAC_25_2023	TECNÓLOGA	FEMENINO
Conv _FIHAC_25_2023	TÉCNICO DE LABORATORIO	MASCULINO

5.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Actualización anual del Registro Retributivo

Acción nº 28	Actualización anual del Registro Retributivo.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	08/03/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Informe de registro retributivo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Tomando el conjunto de la masa salarial (Total Retribuciones), no se observa una diferencia entre sexos igual o superior al 25%, que es aquella que requiere justificación de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Informe de registro retributivo (Anexo).		

Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha

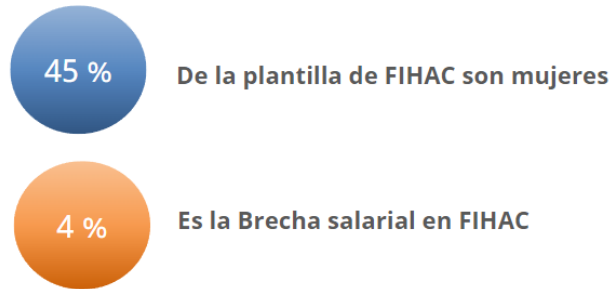
Acción nº 29	Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	08/03/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Comprobante de difusión.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Se ha informado a la plantilla sobre el estado de la fundación en materia de igualdad retributiva.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Comprobante de difusión.		

Integración de la Dimensión de género en la I+D+i



Indicador de Brecha Salarial

**FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRÁULICA
AMBIENTAL DE CANTABRIA - FIHAC**



5.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo

Acción nº 4	Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	28/05/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Se observa que el puesto de trabajo que implica mayor nivel de responsabilidad, ADMIN.UGE, muestra equilibrio entre sexos, así como la posición INVEST. PREDOCTORAL, ambas durante el año anterior masculinizadas.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo - año 2023.		

Plantilla por puesto de trabajo (2023)									
Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	% Mujeres	% Hombres	Brecha Gº	%M/TM	%H/TH
ADMIN.UGE	1	1	2	1,00	50,00%	50,00%	0,00%	1,19%	1,18%
ADMINISTRATIVO/A	4	2	6	2,00	66,67%	33,33%	33,33%	4,76%	2,35%
AUX. PROYECTO	3	2	5	1,50	60,00%	40,00%	20,00%	3,57%	2,35%
AUX.LABORATORIO	2	4	6	0,50	33,33%	66,67%	-33,33%	2,38%	4,71%
DIRECTOR DE TRA	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
GERENTE	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
INVEST. PREDICT	11	11	22	1,00	50,00%	50,00%	0,00%	13,10%	12,94%
INVESTIGADOR/A	10	6	16	1,67	62,50%	37,50%	25,00%	11,90%	7,06%
RESP.ENERG.REN	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
RESP.HIDRO	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
RESP.IT	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
RESP.PUERTO	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
TEC AYUD LABORA	0	2	2	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	2,35%
TECN INFRAESTRU	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
TECN.SOP.REDES	0	2	2	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	2,35%
TECNICO/A DOCENCIA Y CAPACITACIÓN	1	1	2	1,00	50,00%	50,00%	0,00%	1,19%	1,18%
TECNICO/A LABORAT	1	3	4	0,33	25,00%	75,00%	-50,00%	1,19%	3,53%
TÉCNICO/A PROYECTO	0	9	9	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	10,59%
TECNICO/A SUPERIO	12	5	17	2,40	70,59%	29,41%	41,18%	14,29%	5,88%
TÉCNICO/A TOMA MUESTRAS	0	1	1	Sólo hombres	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,18%
TECNOLOGO/A	39	29	68	1,34	57,35%	42,65%	14,71%	46,43%	34,12%
TOTAL	84	85	169	0,99	49,70%	50,30%	-0,59%	100,00%	100,00%

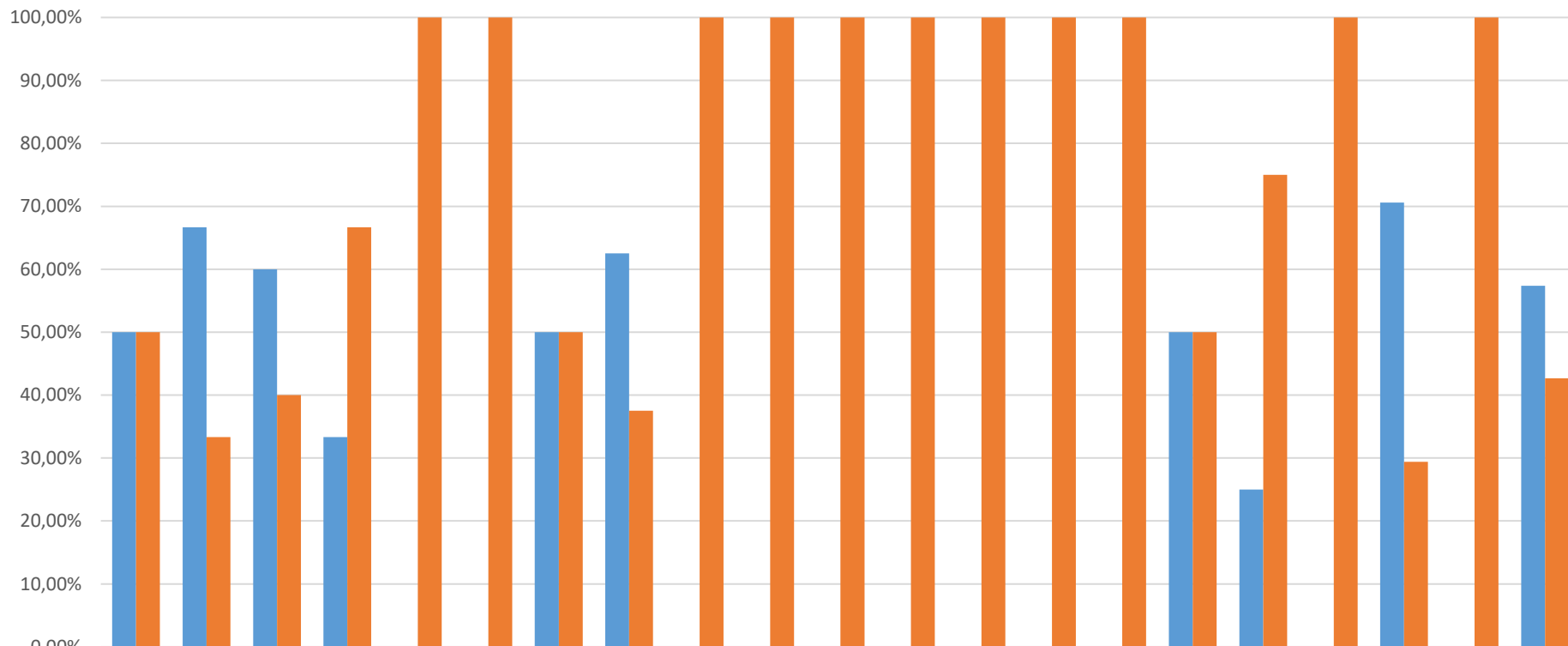
Se observa que el puesto de trabajo con mayor grado de masculinización (debido al elevado nº de personas que los conforman) es: TÉCNICO/A PROYECTO.

Pese a lo anterior, en el puesto TÉCNICO/A SUPERIOR predominan las mujeres (71% mujeres – 29% hombres); también en la posición de INVESTIGADOR/A (63% mujeres – 37% hombres).

En el resto de los puestos con mayor ocupación masculina o femenina no se podría afirmar infrarrepresentación debido a que están conformados por un número reducido de personas.

El puesto de trabajo que implica **mayor nivel de responsabilidad**, ADMIN.UGE muestra **equilibrio** entre sexos (durante el año anterior se hallaba masculinizado). También se encuentran equilibrados en cuanto a sexos los puestos AUX. PROYECTO, **INVEST. PREDOCTORAL** (masculinizado durante el año 2022), TECNICO/A DOCENCIA Y CAPACITACIÓN y TECNOLOGO/A.

Gráfica de distribución (Plantilla por puesto de trabajo)



■ % Mujeres	50,00%	66,67%	60,00%	33,33%	0,00%	0,00%	50,00%	62,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	25,00%	0,00%	70,59%	0,00%	57,35%
■ % Hombres	50,00%	33,33%	40,00%	66,67%	100,00%	100,00%	50,00%	37,50%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	50,00%	75,00%	100,00%	29,41%	100,00%	42,65%

5.6. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Acción nº 14	Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	27/05/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Ficha del curso formativo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	<p>Se ha sensibilizado a la totalidad de la plantilla en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales a través de un curso formativo de 8 horas, con objeto de prevenir la aparición de este riesgo y aprender a actuar de forma rápida y eficaz, evitando que se generen consecuencias más graves.</p> <p>Se ha abierto una segunda edición dirigida a las personas de nueva incorporación.</p>		
Propuestas de futuro	Continuar ofreciendo formación en materia de igualdad a las nuevas incorporaciones.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Ficha del curso formativo de 8 horas.		

GUÍA DIDÁCTICA

SENSIBILIZACIÓN FRENTE EL ACOSO Y AGRESIONES SEXUALES



SENSIBILIZACIÓN ACOSO Y AGRESIONES SEXUALES

FORMACIÓN ONLINE

LAS ACTIVIDADES

El curso es totalmente virtual. Todas las actividades se pueden desarrollar en cualquier horario, desde cualquier ordenador con acceso a Internet, desde cualquier lugar.

TIEMPO ASIGNADO

Las actividades y contenidos están diseñadas para que se desarrollen en aproximadamente 8 horas, por lo que sugerimos hacer una planificación personal para cumplir con los objetivos del curso.

MATERIALES DIDÁCTICOS

El desarrollo del temario se realizará mediante video-clases de los/as profesores/as y presentaciones.

LOS MEDIOS

El curso se desarrollará utilizando los módulos de la plataforma moodle, permitiendo una comunicación virtual permanente a través de:

- Foro General del Aula, que permite el intercambio asincrónico del grupo sobre un tema compartido.
- Novedades del Docente, para las comunicaciones realizadas por el profesorado.

CONTENIDOS DEL CURSO



Módulo 1. ¿Qué es Acoso?

- Acoso Laboral. Definición e indicadores.
- Acoso Sexual. Definición e indicadores
- Acoso por razón de sexo/género. Definición e indicadores
- El acoso en el ámbito digital

Módulo 2: Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Principios rectores y buenas prácticas de la prevención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Módulo 3: Protocolo de acoso

- Comisión de investigación
- Procedimiento de actuación
- Proceso de investigación
- Resolución y comunicación

Módulo 4: Agresiones Sexuales

- Ley Orgánica de Garantía de Libertad Sexual. Modificaciones y características.
- Prevención de las violencias sexuales.
- Procedimientos de actuación ante situaciones de agresión sexual.

5.7. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna

Acción nº 21	Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Comunicación.		
Fecha de seguimiento	28/05/2024.		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Documento de Plan de Comunicación.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)	Esta acción se ha iniciado contactando con algunos posibles proveedores, pero no se ha avanzado en ella, se traslada para el 2024.		

5.8. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género

Acción nº 17	Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género.		
Persona/Departamento responsable	Técnico/a de prevención de riesgos laborales.		
Fecha de seguimiento	28/05/2024.		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)	<p>La evaluación psicosocial ya se ha iniciado.</p> <p>Se realizará en dos partes: una primera en la que se llevará a cabo una encuesta generalizada utilizando la aplicación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinado por la Responsable de Prevención interna. Y, en el caso de detectar datos significativos o incidencias se realizará una segunda fase donde a través de una consultora especializada se evaluarán esos casos y se establecerán medidas para mejorar la situación.</p> <p>Hasta el momento, se ha iniciado la primera fase. Se incluye a continuación una captura del programa instalado para la encuesta y los manuales de su utilización.</p>		



2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

Para obtener más información sobre las etapas o fases de la evaluación de riesgos psicosociales consultar la [NTP 450](#) y la [NTP 702](#).



3. INSTRUMENTO FPSICO 4.1

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la [NTP 443](#) y puesta al día en la [NTP 926](#). El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel.

3.1 Instrucciones básicas para la correcta utilización del método

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).

Aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se trata obtener. Y esto tanto porque el objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos como por garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas. Así pues, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.

Aunque éste es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. Así pues, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial.

3.2 Requisitos de aplicación

Según lo establecido en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, para la aplicación de este método es preciso contar con una formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Además, dicho técnico deberá disponer de conocimientos especializados en Psicología del trabajo.

Para su utilización son precisos conocimientos sobre aplicación de cuestionarios así como de estadística básica (interpretación de datos, muestreo,...) y un conocimiento profundo de la empresa en donde va a ser utilizado.

Previamente a la aplicación del cuestionario, es imprescindible haberse planteado una serie de cuestiones.

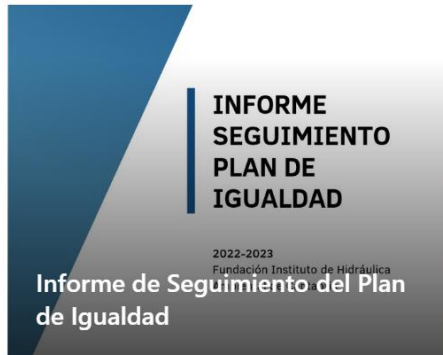
En primer lugar cabe destacar la identificación previa de posibles riesgos en función de las exigencias de la tarea (por ejemplo, elevadas exigencias intelectuales, trabajo aislado, posible

5.9. ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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 nº 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.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	08/03/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Comprobante de difusión.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Las mujeres de la plantilla son conocedoras sobre los derechos legales a los que se pueden acoger en caso de ser víctimas de Violencia de Género.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Comprobante de difusión.		


Área de Igualdad




DERECHOS DE LAS MUJERES
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO

[Conócelos en la propia ley o. 1/2004 de
Medidas de Protección Integral contra la
Violencia de Género](#)

BUZONES PARA
SUGERENCIAS E INCIDENCIAS

 Buzón Denuncias Acoso IHCantabria

 Buzón Igualdad IHCantabria

 Área de Igualdad UC

5.10. ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN

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

Acción nº 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 perspectiva de género, podrán incorporarse a los proyectos.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	08/03/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Comprobante de inclusión de la guía práctica en el sistema informático.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	Se ofrecen pautas al área de Investigación para la elaboración de proyectos con perspectiva de género.		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Comprobante de inclusión de la guía práctica en el sistema informático.		

Integración de la Dimensión de género en la I+D+i



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexua...



Plan de Conciliación Vida Laboral y Familiar FIHAC



Resultados auditoría retributiva (Capítulo 7 del Plan de Igualdad)



Manual de lenguaje no sexista de la Universidad de Cantabria



Género en I+D+i



Integración de la perspectiva de género en proyectos



Investigación y género

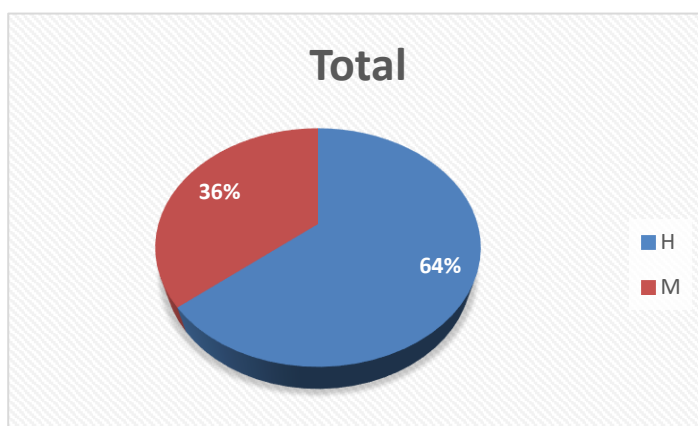


Indicador de Brecha Salarial

Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento

Acción nº 27	Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento.		
Persona/Departamento responsable	Departamento de Recursos Humanos.		
Fecha de implantación	28/05/2024		
Fecha de seguimiento	28/05/2024		
Cumplimentado por	Laura Orts Bernabeu, Agente de Igualdad externa.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Gráfica con los porcentajes de publicaciones por sexo.			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas	<p>Se analizan las diferencias entre el número de publicaciones de mujeres y hombres para detectar posibles dificultades de las mujeres en su actividad investigadora.</p> <p>Se observa que el porcentaje de publicaciones de ambos sexos durante el año 2023 es similar que el de los años anteriores: Año 2021: 63% hombres, 37% mujeres Año 2022: 62% hombres, 38% mujeres Año 2023: 64% hombres, 36% mujeres</p>		
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción	Gráfica con los porcentajes de publicaciones por sexo.		

SEXO	Nº DE ARTICULOS 2023
H	32
M	18
Total general	50



6. CONCLUSIONES

La Comisión de Seguimiento se ha reunido a fecha (XX/XX/XXX) para evaluar la progresión en cuanto a los objetivos establecidos para el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad, cuya acta se adjunta en el presente documento (Anexo 8).

Como se ha podido observar en las fichas de seguimiento de las medidas propuestas, la fundación **ha cumplido con la gran mayoría de las acciones propuestas** para el segundo año de vigencia del plan de igualdad, sin ningún tipo de dificultades en su implantación.

Con todas excepto con las siguientes, que se encuentran **en proceso de ejecución**:

- Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna
- Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género

Del mismo modo, las personas de nueva incorporación han sido matriculadas en una segunda edición del curso de **sensibilización en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales**, de 8 horas, con objeto de prevenir la aparición de este riesgo y aprender a actuar de forma rápida y eficaz, evitando que se generen consecuencias más graves.

En el siguiente apartado se muestra el cronograma de actuaciones del próximo año, para hacer un recordatorio sobre las acciones acordadas en el Plan de Igualdad. Se incluyen aquellas acciones que se encuentran hoy en día en proceso de ejecución, con objeto de hacer un seguimiento sobre el estado de implantación de estas.

7. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

2024			
II		III	IV
		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 deben implantar anualmente:

- Acción nº4. Envío anual a la Comisión de Seguimiento de un listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo
- Acción nº20: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados
- Acción nº28: Actualización anual del Registro Retributivo
- Acción nº29: Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha

Acciones pendientes de finalizar, acordadas para el año previo:

- Acción nº17: Realizar una evaluación psicosocial a la plantilla con perspectiva de género 2024
- Acción nº21: Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna

8. ANEXOS

Aquí se copiará el acta de la reunión con la Comisión de Seguimiento y el informe de registro retributivo.