

# **INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD**

**2022-2023**

Fundación Instituto de Hidráulica  
Ambiental de Cantabria





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

**ELABORADO POR:** Laura Orts Bernabeu, Amaltea Consultoría en Igualdad

**FECHA:** 03/04/2023

**PERÍODO DE REFERENCIA:** de 04/03/2022 a 04/03/2023

*Este informe se realiza de forma conjunta con la Comisión de Seguimiento de la FIHAC*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	FICHA DE LA ORGANIZACIÓN .....	26
2.	INFORME DE RESULTADOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	27
2.1.	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	27
2.2.	ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL .....	23
2.3.	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	26
2.4.	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ..	27
2.5.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	33
2.6.	ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	34
2.7.	ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	36
2.8.	ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN .....	48
2.9.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	50
3.	CONCLUSIONES.....	53
4.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	40
5.	ANEXOS .....	43
5.1.	FICHAS DE CURSOS REALIZADOS .....	43

## 1. FICHA 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
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	NO

El presente informe se elabora, por parte de AMALTEA CONSULTORÍA DE IGUALDAD, para evaluar el desarrollo y el grado de implantación del I Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRAULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA (2022-2026), de ahora en adelante FIHAC. El periodo de análisis abarca desde el registro del Plan, el 04 de marzo de 2022, hasta el 04 de marzo de 2023.

## 2. INFORME DE RESULTADOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

### 2.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Objetivo:** Mantener sistemas de reclutamiento, selección y contratación de personal objetivos e inclusivos

#### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA REDACCIÓN Y DIFUSIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Garantías y Valoración		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	-Ejemplo de oferta de empleo publicitada		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo para conseguir que mujeres y hombres puedan acceder de forma igualitaria a los puestos vacantes		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	-Ejemplo de oferta de empleo publicitada		



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia  
Financiado por la Unión Europea – NextGeneration EU

**PROFESIOGRAMA DE PUESTO / JOB PROFILE**



Recovery, Transformation and Resilience Plan  
Funded by the European Union – Next Generation EU

**CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL N°**  
**CALL FOR RECRUITMENT OF PERSONNEL N° Conv.\_FIHAC/07\_2023**

<b>PUESTO / POSITION</b>	<b>Técnico/a Superior de Administración / Senior Administration Technician</b>
<b>MOTIVO DE LA COBERTURA / PROJECT</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Programación anual / Annual programming <input type="checkbox"/> Proyecto / Project:
<b>ENTIDAD DE DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA / ENTITY</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria <input type="checkbox"/> Universidad de Cantabria
<b>DIVISIÓN DE DEPENDENCIA / DIVISION</b>	Admon y Gestión Activ.Científico-Técnicas / Science and Technol. Mgmt. Activities
<b>ÁREA DE DEPENDENCIA / AREA</b>	Administración / Management and Administration
<b>GRUPO DE DEPENDENCIA / GROUP</b>	Unidad de Gestión Económica y de Recursos Humanos / Research and Tech. Transfer Económica y de Recursos Humanos

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	INCLUSIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO DEL COMPROMISO EXPLÍCITO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Garantías y Valoración		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Ejemplo de apertura de convocatoria		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	La inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la fundación con la igualdad entre mujeres y hombres hace visible el objetivo de la entidad por la consecución de una igualdad real		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar incluyendo dicho compromiso en la apertura de vacantes y ofertas de empleo		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Ejemplo de apertura de convocatoria		

## CONVOCATORIAS ABIERTAS

Para dar cumplimiento a la legislación vigente y de acuerdo con la programación de los Recursos Humanos de la **Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria** y con las necesidades de los proyectos programados en su Plan de Actuación, a continuación son listadas las **convocatorias de trabajo activas**.

*El procedimiento de contratación por parte de la fundación, es un proceso transparente, abierto a toda la ciudadanía y que se realiza de modo público, por lo que éste es el **único medio mediante el que se realizan dichas contrataciones**.*

### NOTA IMPORTANTE

La Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (FIHAC) declara su compromiso explícito con la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Por este motivo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad vinculada al área de recursos humanos, asumimos el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	ENVÍO ANUAL A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE UN LISTADO DE LA PLANTILLA, DESAGREGADO POR SEXO Y PUESTO DE TRABAJO		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Listado de la plantilla, desagregado por puesto de trabajo y sexo		

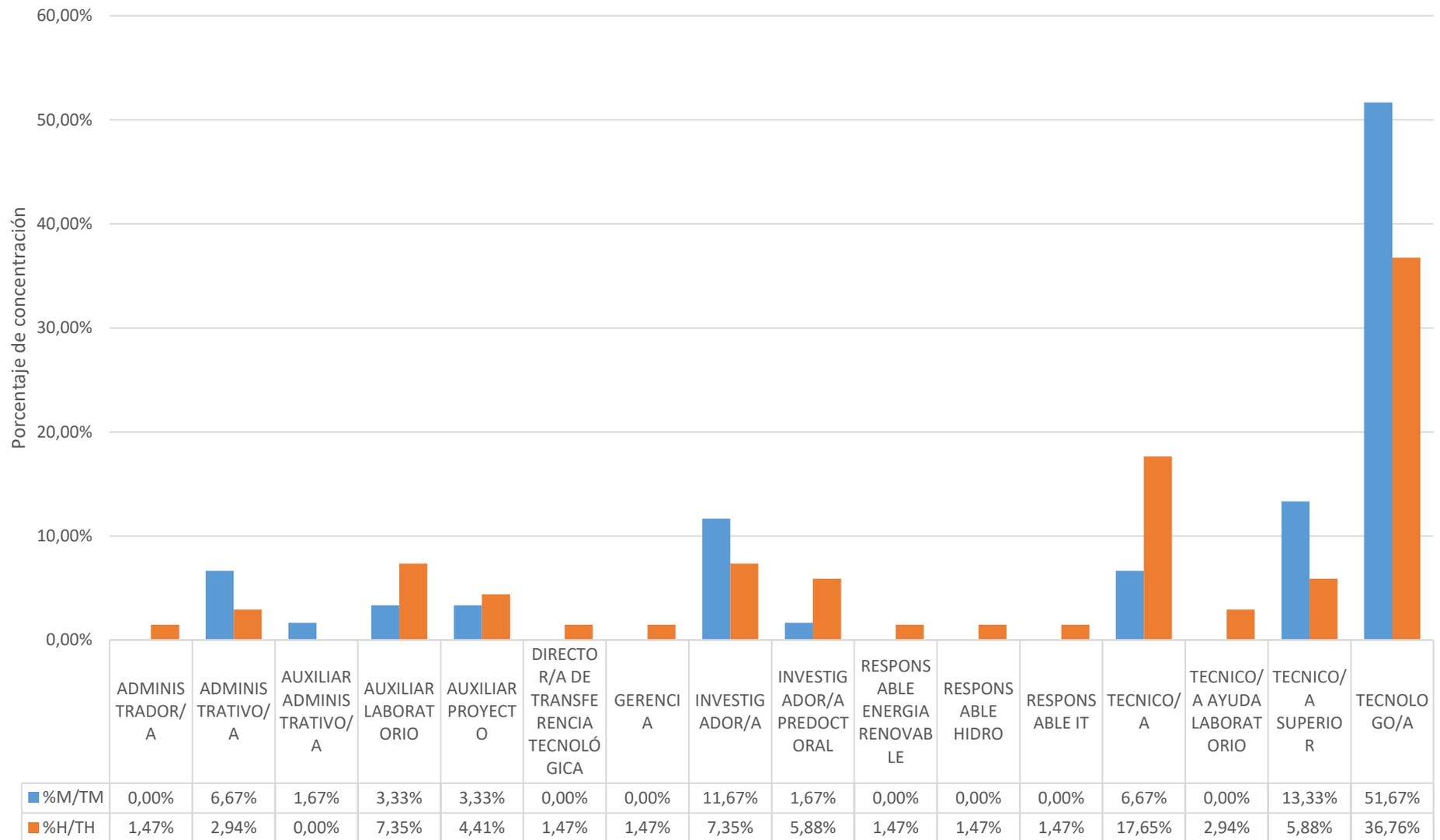
Plantilla por puesto de trabajo (2021)								
Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha Gº	%M/TM	%H/TH
ADMINISTRADOR/A	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
ADMINISTRATIVO/A	4	2	6	66,67%	33,33%	33,33%	6,67%	2,94%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%	1,67%	0,00%
AUXILIAR LABORATORIO	2	5	7	28,57%	71,43%	-42,86%	3,33%	7,35%
AUXILIAR PROYECTO	2	3	5	40,00%	60,00%	-20,00%	3,33%	4,41%
DIRECTOR/A DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
GERENCIA	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
INVESTIGADOR/A	7	5	12	58,33%	41,67%	16,67%	11,67%	7,35%
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	1	4	5	20,00%	80,00%	-60,00%	1,67%	5,88%
RESPONSABLE ENERGIA RENOVABLE	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
RESPONSABLE HIDRO	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
RESPONSABLE IT	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,47%
TECNICO/A	4	12	16	25,00%	75,00%	-50,00%	6,67%	17,65%
TECNICO/A AYUDA LABORATORIO	0	2	2	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	2,94%
TECNICO/A SUPERIOR	8	4	12	66,67%	33,33%	33,33%	13,33%	5,88%
TECNOLOGO/A	31	25	56	55,36%	44,64%	10,71%	51,67%	36,76%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>128</b>	<b>46,88%</b>	<b>53,13%</b>	<b>-6,25%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Se observa que el puesto de trabajo con mayor grado de masculinización (debido al elevado nº de personas que los conforman) es: Técnico/a. Pese a ello, en el puesto de Técnico/a Superior predominan las mujeres.

De hecho, el puesto de trabajo con mayor grado de feminización es: Técnico/a Superior.

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 limitado de personas.

Gráfica de concentración (Plantilla por puesto de trabajo)

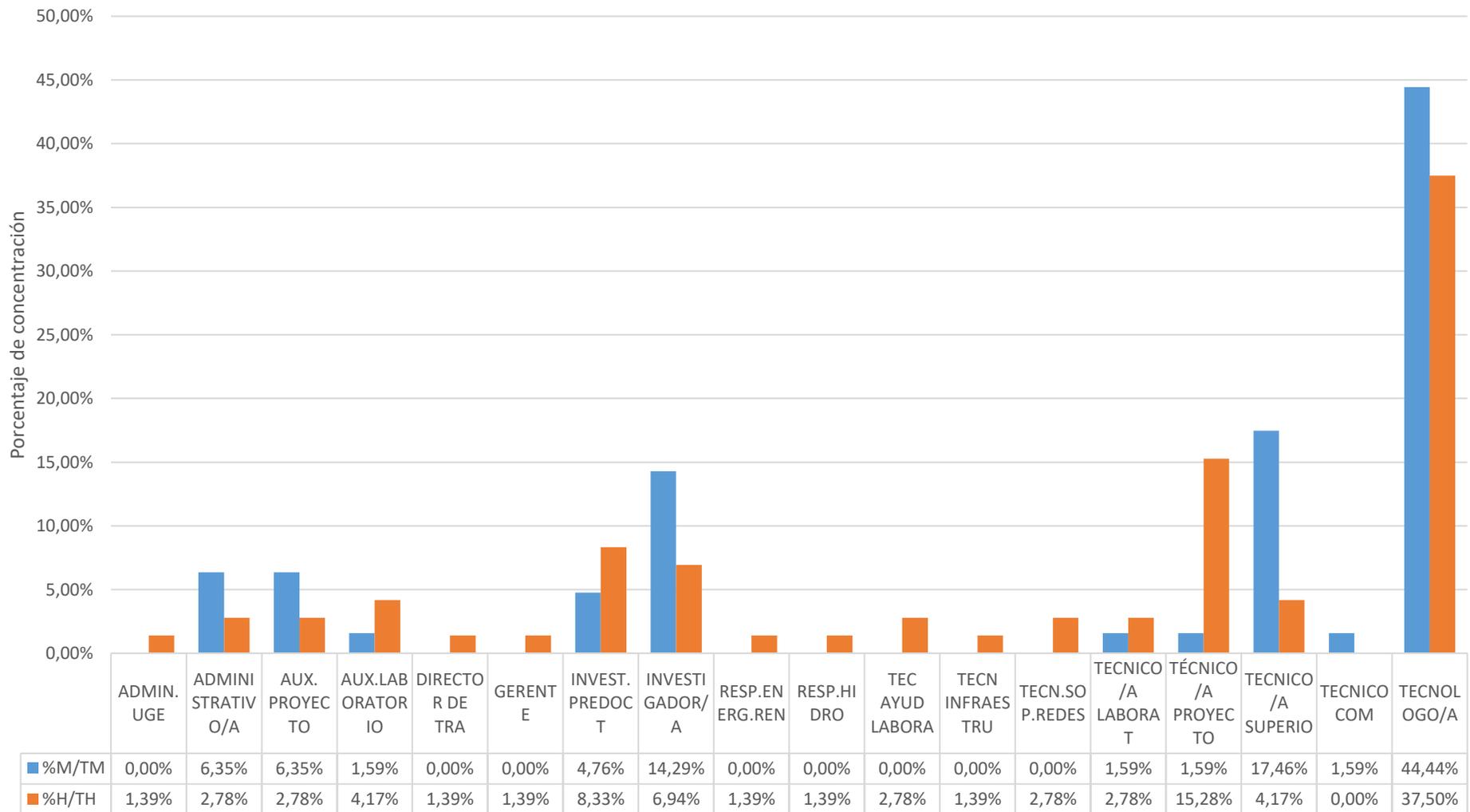


Plantilla por puesto de trabajo (2022)								
Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha G <sup>9</sup>	%M/TM	%H/TH
ADMINISTRADOR/A	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
ADMINISTRATIVO/A	4	2	6	66,67%	33,33%	33,33%	6,35%	2,78%
AUXILIAR PROYECTO	4	2	6	66,67%	33,33%	33,33%	6,35%	2,78%
AUXILIAR LABORATORIO	1	3	4	25,00%	75,00%	-50,00%	1,59%	4,17%
DIRECTOR DE TR.	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
GERENCIA	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	3	6	9	33,33%	66,67%	-33,33%	4,76%	8,33%
INVESTIGADOR/A	9	5	14	64,29%	35,71%	28,57%	14,29%	6,94%
RESP.ENERG.REN	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
RESP.HIDRO	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
TEC AYUD LABORA	0	2	2	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	2,78%
TECN INFRAESTRU	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
TECN.SOP.REDES	0	2	2	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	2,78%
TECNICO/A LABORAT	1	2	3	33,33%	66,67%	-33,33%	1,59%	2,78%
TÉCNICO/A PROYECTO	1	11	12	8,33%	91,67%	-83,33%	1,59%	15,28%
TECNICO/A SUPERIOR	11	3	14	78,57%	21,43%	57,14%	17,46%	4,17%
TECNICO/A COM.	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%	1,59%	0,00%
TECNOLOGO/A	28	27	55	50,91%	49,09%	1,82%	44,44%	37,50%
TECNT MUAMB	0	1	1	0,00%	100,00%	-100,00%	0,00%	1,39%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>72</b>	<b>135</b>	<b>46,67%</b>	<b>53,33%</b>	<b>-6,67%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tal y como se observa en el análisis del año 2021, el puesto de trabajo con mayor grado de masculinización (debido al elevado número de personas que lo conforman) es: Técnico/a Proyecto. El siguiente puesto con mayor ocupación de hombres es: Investigador/a.

El puesto con mayor grado de feminización es: Técnico/a Superior.

Gráfica de concentración (Plantilla por puesto de trabajo)



## 2.2. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Sensibilizar y formar en igualdad de género y oportunidades a la plantilla en general, y, especialmente, a quienes ocupen puestos directivos

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	IMPARTICIÓN DE UN CURSO DE 20 HORAS DE SENSIBILIZACIÓN A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Agente de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, cada 4 años		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos		<i>A ejecutar en 2023</i>

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	FORMAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE EL MARCO LEGAL QUE DEBEN CUMPLIR Y SUS FUNCIONES, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DENTRO DEL SENO DE LA COMISIÓN		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Agente de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, cada 4 años		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Diploma del curso		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se asegura el correcto desarrollo de la implantación y el seguimiento del plan de igualdad, sus objetivos y medidas acordadas		
<b>Mejoras producidas</b>	Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad conocen el marco legal que deben cumplir, las obligaciones que atañen a la empresa en materia de igualdad de género y oportunidades, así como sus funciones, obligaciones y responsabilidades dentro del seno de la comisión		
<b>Propuestas de futuro</b>	Seguir cumpliendo con sus funciones para garantizar el cumplimiento del plan de igualdad		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Diploma del curso Se adjunta como anexo la Ficha del curso		

**CONSULTORÍA  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**



**D./Dña.: Carlos Gutiérrez Abascal**  
**Con NIF: 20193170K**

**Ha cursado con pleno aprovechamiento el curso:  
FORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Según Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, se ha celebrado por parte de Amaltea Consultoría de Igualdad, la jornada formativa impartida en modalidad de teleformación y una duración de 9 horas.

Docente: ANA LÓPEZ RAMOS  
Capacitación del docente: Agente de igualdad

21 de abril de 2021

Firma y sello del centro de formación:



Firma estudiante:  
Carlos Gutiérrez Abascal

Escanea este código QR  
para verificar la validez del  
certificado

**CONSULTORÍA  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**



**D./Dña.: Raúl Medina Santamaría**  
**Con NIF: 14955260Q**

**Ha cursado con pleno aprovechamiento el curso:  
FORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Según Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, se ha celebrado por parte de Amaltea Consultoría de Igualdad, la jornada formativa impartida en modalidad de teleformación y una duración de 9 horas.

Docente: ANA LÓPEZ RAMOS  
Capacitación del docente: Agente de igualdad

6 de abril de 2023

Firma y sello del centro de formación:



Firma estudiante:  
Raúl Medina Santamaría

Escanea este código QR  
para verificar la validez del  
certificado



### 2.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Mantener un sistema de promoción objetivo y transparente

#### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	ENVÍO ANUAL A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE UN LISTADO DE PERSONAS TRABAJADORAS PROMOCIONADAS, DESAGREGADO POR PUESTO DE TRABAJO Y GRUPO PROFESIONAL		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Nivel de ejecución</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<i>Pendiente</i>

## 2.4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo:** Promover y difundir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la plantilla, desarrollando políticas de corresponsabilidad

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	ACCESO DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN DE EXCEDENCIA POR GUARDA LEGAL A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS IMPARTIDAS EN LA FUNDACIÓN DURANTE EL PERIODO DE EXCEDENCIA		
<b>Personas destinatarias</b>	Personas de excedencia por guarda legal		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
Otros motivos			<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se garantiza el acceso de personas de excedencia por guarda legal a las acciones formativas que se imparten		
<b>Propuestas de futuro</b>	Recoger indicadores anuales sobre las personas de excedencia por guarda legal que acceden a actividades formativas, desagregado por sexo		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		

DOCUMENTO:

Apéndice al PG-02 Gestión de los Recursos Humanos

REVISIÓN:

05

ENTRADA EN VIGOR:

1 de enero de 2022

## Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

APROBADO POR:

Raúl Medina Santamaría (Vicepresidente)

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	AUMENTAR EL PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL HASTA QUE EL/LA MENOR CUMPLA 14 AÑOS		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	El incremento del periodo de permiso de reducción de jornada por guarda legal permite un mayor grado de conciliación entre las personas de la plantilla con hijos/as menores de 14 años.		
<b>Propuestas de futuro</b>	Recoger indicadores anuales sobre las personas que se acogen al permiso citado, desagregado por sexo		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		

DOCUMENTO:

Apéndice al PG-02 Gestión de los Recursos Humanos

REVISIÓN:

05

ENTRADA EN VIGOR:

1 de enero de 2022

## Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

APROBADO POR:

Raúl Medina Santamaría (Vicepresidente)



Plan Conciliación Vida Familiar Y Laboral

general de 16 semanas y resto de casos regulados en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

### 5.2 Medidas relacionadas con el cuidado de hijos y personas dependientes

#### 5.2.1 Reducción de jornada por guarda legal

La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo menor de 14 años, o una persona con discapacidad que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada de trabajo. Tendrán el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	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		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se garantiza un mayor grado de conciliación de la vida familiar y laboral entre las personas de la plantilla		
<b>Propuestas de futuro</b>	Recoger indicadores anuales sobre las personas que se acogen al permiso citado, desagregado por sexo		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Aplicación de la medida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral		

---

primer grado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

La solicitud deberá comunicarse con al menos siete días de antelación, e irá acompañada de una acreditación de la consanguinidad/afinidad en primer grado, y de certificado médico oficial que acredite la enfermedad muy grave.

### **5.2.3 Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido durante el tiempo indispensable para atender a los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. El hecho causante que dé lugar al nacimiento del derecho habrá de ser alguno de los siguientes:

- a) Acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho, hijos/as menores, familiares de primer grado de parentesco y adultos discapacitados o dependientes a cargo o con cuidado directo del docente, a consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, pruebas diagnósticas o asistencias hospitalarias que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud.

## 2.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	SENSIBILIZAR Y FORMAR A LA PLANTILLA EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Puntual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>

## 2.6. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Objetivo:** Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	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		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Técnico/a Prevención de Riesgos Laborales		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Aplicación de la medida en el Plan de PRL		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se detecta y previene posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar considerando dentro del Plan de PRL las variables relacionadas con el sexo, para detectar y prevenir aquellos riesgos específicos de mujeres		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Aplicación de la medida en el Plan de PRL		

## Objeto y campo de aplicación

El siguiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL) establece, implementa y mantiene los requisitos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) de la organización para mejorarlo, eliminando los peligros y minimizando los riesgos para la SST, aprovechando las oportunidades de SST y tratando las no conformidades del sistema de gestión de la SST asociadas a sus actividades, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST, lo que permitirá alcanzar los resultados previstos de forma coherente con la política de la SST, incluyendo entre otros:

- ❖ la mejora continua de su desempeño de la SST;
- ❖ el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos;
- ❖ el logro de los objetivos de la SST.
- ❖ Conocer la información que aporte un mayor conocimiento de las posibles diferencias de género que puedan encontrarse en los temas relacionados con la seguridad y salud (condiciones de trabajo, formación, información, exposición a factores de riesgo,...) y las demandas y necesidades de cada persona.

La prevención de riesgos laborales, así como cualquier acción específica que la organización defina e implemente con relación a los factores que influyan en la promoción de ambientes del trabajo saludables, a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, debe integrarse en el sistema general de gestión del IH Cantabria, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma.

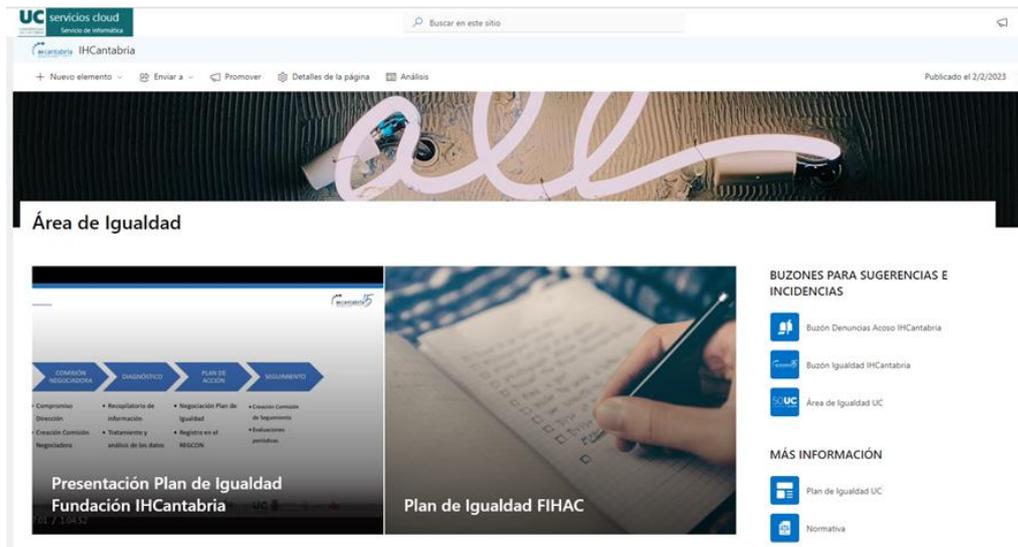
En los capítulos de este plan y en los procedimientos asociados a cada uno de ellos quedan definidas y documentadas las responsabilidades, las competencias y las relaciones entre todo el personal que dirige, realiza y verifica cualquier trabajo que incide en la seguridad y salud laboral. De igual forma, quedan contemplados aquellos indicadores que puedan evidenciar diferencias de género.

## 2.7. ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**Objetivo:** Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	REALIZAR UNA CAMPAÑA ESPECÍFICA DE DIFUSIÓN INTERNA DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Justificante de publicación/presentación		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se está sensibilizado a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en el proceso del Plan de Igualdad		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar informando a la plantilla sobre las distintas acciones que se adopten		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Justificante de publicación/presentación		



PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACION INSTITUTO DE HIDRÁULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA (FIHAC)



AGENDA

**PRESENTACIÓN I PLAN DE IGUALDAD FIHAC**  
**Miércoles, 14 septiembre 2022**

**HORA:** 12.00h – 13.30h

**FORMATO:** Híbrido

**Presencial:** Auditorio IHCantabria, Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, C. Isabel Torres, 15, 39011 Santander, Cantabria

**Vídeoconferencia (Teams):**

**Unase a través de su PC o aplicación móvil**

[Haga clic aquí para unirse a la reunión](#)

ID de la reunión: 354 570 360 903

Código de acceso: 80X9XV

[Descargar Teams](#) | [Unirse en la web](#)

AGENDA			
HORA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DURACIÓN
12.00h	Introducción y antecedentes.	Raúl Medina, vicepresidente, FIHAC	10'
12.10h	Presentación del Plan de Igualdad de FIHAC.	Laura Orts, Ana López, Técnicos de Igualdad, AMALTEA	20'
12.30h	Presentación del Protocolo contra el acoso sexual en el trabajo de FIHAC.	Laura Orts, Ana López, Técnicos de Igualdad, AMALTEA	15'
12.45h	Valoración y aportaciones sobre la experiencia en la negociación del Planes de igualdad en el sector público.	Pilar Frade, <del>FESP</del> -UGT Cantabria Carmelo Renedo, FSC-CCOO Cantabria	10'
12.55h	Acciones en marcha y próximos pasos.	Elena Setién, Técnico de Serv. Comunicación FIHAC y Especialista en Igualdad	15'

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	REVISAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES UTILIZADAS EN LA COMUNICACIÓN, TANTO INTERNA COMO EXTERNA, DE LA FUNDACIÓN, ASEGURANDO SU NEUTRALIDAD RESPECTO AL SEXO		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Justificante de difusión de Manual de lenguaje no sexista		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	El Manual de lenguaje no sexista incorpora métodos para lograr una comunicación oral y escrita sin discriminar a un sexo, así como sin perpetuar estereotipos de género		
<b>Propuestas de futuro</b>	Revisar anualmente el lenguaje e imágenes empleadas en las comunicaciones internas y externas		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Justificante de difusión de Manual de lenguaje no sexista		

+ Nuevo elemento ▾    Enviar a ▾    Promover    Detalles de la página    Análisis



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por...



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



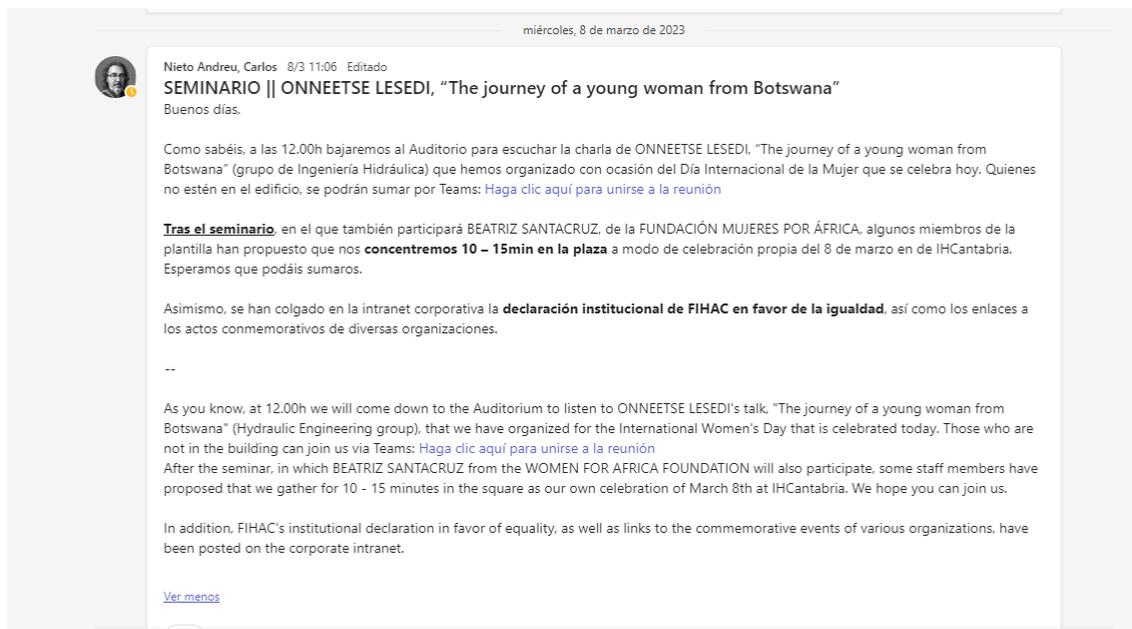
Integración de la perspectiva de género en proyectos



Investigación y género

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD EN DÍAS SEÑALADOS		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, cada fecha señalada		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Justificante de publicación/difusión		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se está concienciando sobre la necesidad de lograr un mayor grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad. Se recomienda realizar campañas adicionales en días significativos como el 25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres o 11F, Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Justificante de publicación/difusión		



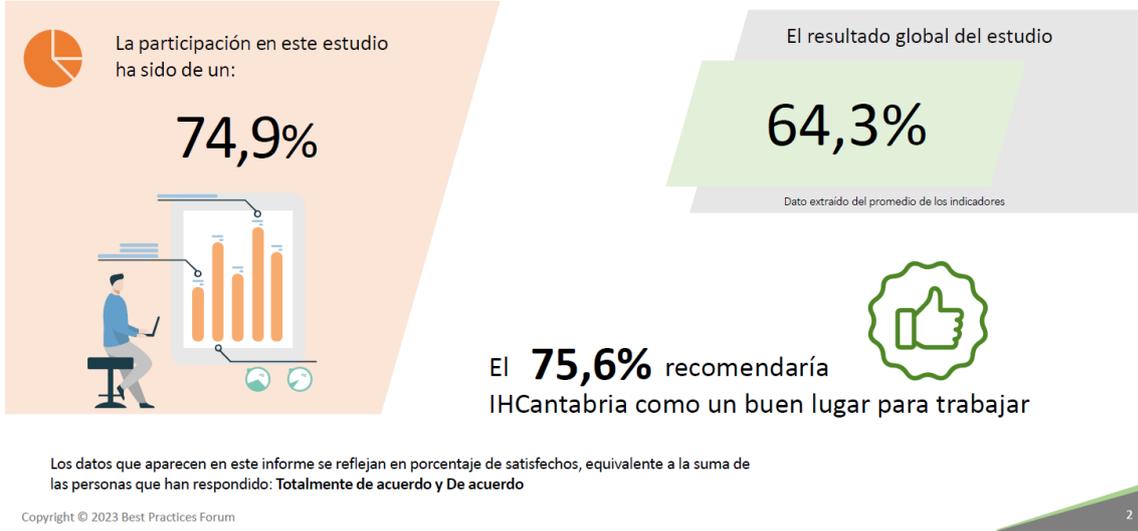
## FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	ELABORAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN, EN EL QUE SE RECOJAN POLÍTICAS, ESTRATEGIAS, RECURSOS, OBJETIVOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Justificante de publicación/difusión		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	Implantada
<b>La acción se completará a lo largo del ejercicio 2023 una vez se dote al departamento de comunicación de los medios humanos y materiales necesarios.</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
Otros motivos			<input type="radio"/>

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PERIÓDICAS DE CLIMA LABORAL ENTRE LA PLANTILLA		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Publicación de resultados de Encuesta de Clima Laboral 2022		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se está evaluando sobre el grado de satisfacción de las personas trabajadoras con la fundación		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar realizando encuestas anuales de clima laboral para comprobar si varía el grado de satisfacción		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Publicación de resultados de Encuesta de Clima Laboral 2022		

## Encuesta de clima laboral IHCantabria 2022



**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Acción</b>	REALIZAR JORNADAS DE PRESENTACIÓN Y ACERCAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN A LOS GRUPOS PARA EXPLICAR LAS NORMATIVAS Y PROCEDIMIENTOS VIGENTES, ASÍ COMO LAS HERRAMIENTAS DE USO COMÚN		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Publicación de la presentación/jornada		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se está informando sobre las normativas, procedimientos vigentes y herramientas de uso común, para lograr que todas las personas trabajadoras sean conocedoras de los mismos		
<b>Propuestas de futuro</b>	Continuar realizando estas jornadas anuales para incrementar el grado de conocimiento del personal sobre normativas, procedimientos y herramientas de uso		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Publicación de la presentación/jornada		

## Equipo de Administración



A 4 personas les gusta esto

Comentario

363 visualizaciones

Guardar para más tarde

### Comentarios

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

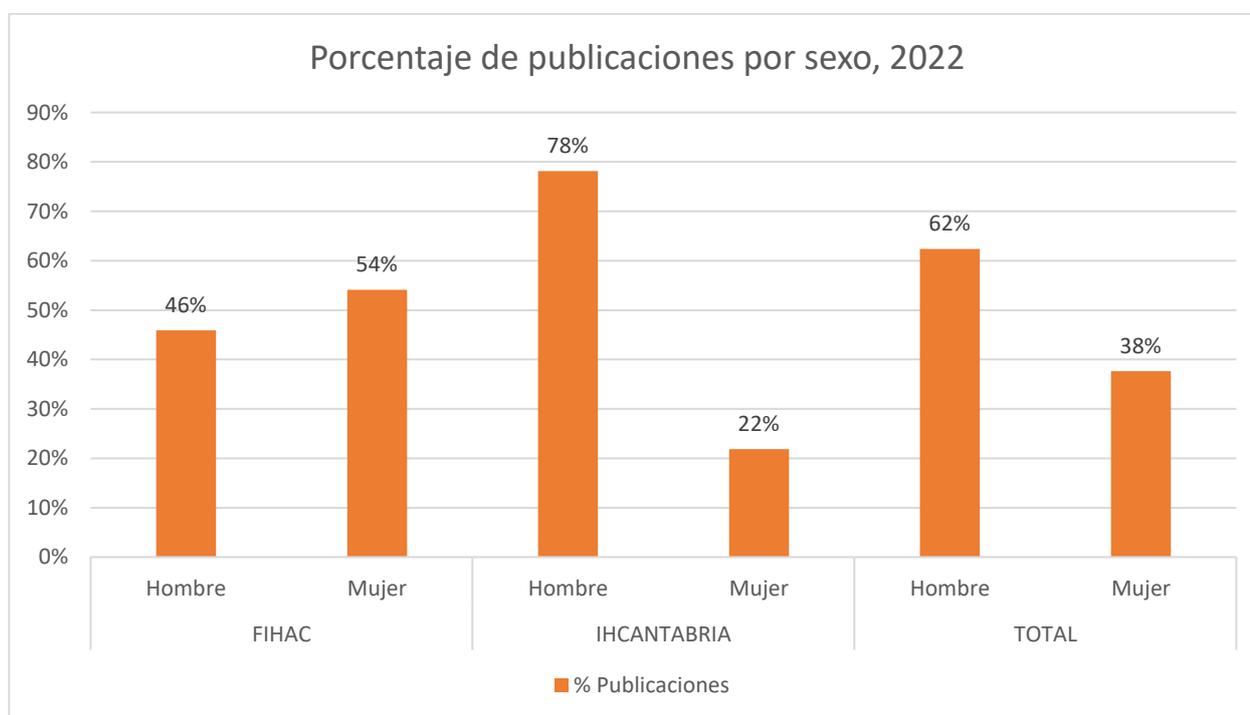
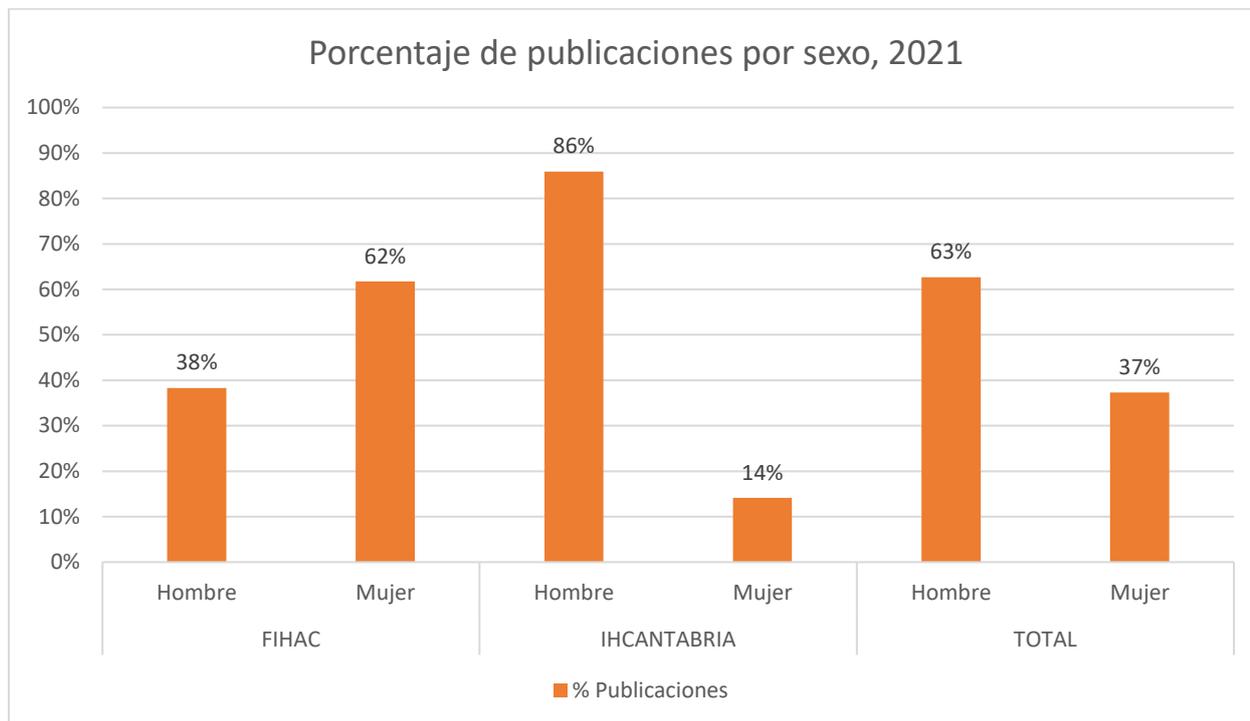
<b>Acción</b>	ELIMINAR O MODIFICAR EL SERIGRAFIADO DE CORBATA IDENTIFICATIVA UBICADO EN LA 4º PLANTA		
<b>Personas Destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Puntual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Fotografías de antes y después		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	La eliminación del serigrafiado de corbata identificativa evita la perpetuación de roles y estereotipos de género		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Fotografías de antes y después		



## 2.8. ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	DESAGREGAR POR SEXO LOS ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA DEL PERSONAL DE LA FIHAC		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Permanente		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Gráfica con los porcentajes de publicaciones por sexo		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Se analizan las diferencias entre el número de publicaciones de mujeres y hombres para detectar posibles dificultades de las mujeres en su actividad investigadora		
<b>Propuestas de futuro</b>	Seguir recogiendo indicadores anuales sobre las publicaciones de mujeres y hombres		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Gráfica con los porcentajes de publicaciones por sexo		



Se observa que, tanto en el año 2021 como en el 2022, resultan superiores en la FIHAC las publicaciones de mujeres.

Pese a ello, si tenemos en cuenta el cómputo global (FIHAC e IH Cantabria), en ambos años resultan superiores las publicaciones de hombres.

## 2.9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**Objetivo:** Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	RENOVACIÓN ANUAL DEL REGISTRO RETRIBUTIVO		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Periódica, anual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Informe de registro retributivo		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<b>X</b> Implantada
<b>En curso, no realizada hasta el momento por la elevada carga de trabajo del departamento</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>

### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>Acción</b>	INFORMAR A LA PLANTILLA DEL PORCENTAJE DE BRECHA		
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Agente de Igualdad		
<b>Fecha de finalización</b>	<i>Implantado de forma permanente</i>		
<b>Fecha de seguimiento</b>	14 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Justificante de la difusión del porcentaje de brecha entre sexos		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>X</b> Pendiente	En ejecución	Finalizada
<b>Prevista para el segundo trimestre 2023</b>	Falta de recursos humanos		<input type="radio"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="radio"/>
	Falta de tiempo		<input type="radio"/>
	Falta de participación		<input type="radio"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="radio"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="radio"/>
	Otros motivos		<input type="radio"/>

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>			
<b>Acción</b>	FORMAR A UNA PERSONA O A UN COMITÉ EN IGUALDAD RETRIBUTIVA		
<b>Personas destinatarias</b>	Personas escogidas		
<b>Órgano responsable</b>	Comisión de Igualdad		
<b>Duración</b>	Puntual		
<b>Fecha de seguimiento</b>	04 de marzo de 2023		
<b>Cumplimentado por</b>	Laura Orts Bernabeu, agente de igualdad externa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores</b>	Diploma del curso		
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	<input checked="" type="checkbox"/> Implantada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Alta		
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna		
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades</b>	Las personas que han recibido el curso han aprendido a utilizar las herramientas de registro y auditoría retributiva, publicadas por el Instituto de las Mujeres y avaladas por el Ministerio de Igualdad		
<b>Mejoras producidas</b>	Se asegura la detección por parte de estas personas de las posibles brechas salariales entre las mujeres y hombres de la fundación		
<b>Propuestas de futuro</b>	Seguir cumpliendo con lo contemplado en el RD 902/2020		
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	Diploma del curso Se adjunta como anexo la Ficha del curso		

**CONSULTORÍA  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**



**D./Dña.: Carlos Gutiérrez Abascal**  
**Con NIF: 20193170K**

**Ha cursado con pleno aprovechamiento el curso:**  
**IGUALDAD RETRIBUTIVA**

Según Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, se ha celebrado por parte de Amaltea Consultoría de Igualdad, la jornada formativa impartida en modalidad de teleformación y una duración de 12 horas.

Docente: Ana López Ramos  
Capacitación del docente: Agente de igualdad

**19 de abril de 2023**

**Firma y sello del centro de formación:**



**Firma estudiante:**

Carlos Gutiérrez Abascal

Escanea este código QR  
para verificar la validez del  
certificado



**CONSULTORÍA  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**



**D./Dña.: Raúl Medina Santamaría**  
**Con NIF: 14955260Q**

**Ha cursado con pleno aprovechamiento el curso:**  
**IGUALDAD RETRIBUTIVA**

Según Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, se ha celebrado por parte de Amaltea Consultoría de Igualdad, la jornada formativa impartida en modalidad de teleformación y una duración de 12 horas.

Docente: Ana López Ramos  
Capacitación del docente: Agente de igualdad

**22 de marzo de 2023**

**Firma y sello del centro de formación:**



**Firma estudiante:**

Raúl Medina Santamaría

Escanea este código QR  
para verificar la validez del  
certificado



### 3. CONCLUSIONES

Durante este primer año de vigencia del plan de igualdad, los miembros de la Comisión de Seguimiento de FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRAULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA se han reunido, a fecha de 24 de mayo de 2023, para evaluar la progresión en cuanto a los objetivos establecidos para el primer año (del 04 de marzo de 2022 al 04 de marzo de 2023). Se adjunta el acta como anexo en el presente documento.

Como se ha podido observar en las fichas de evolución de las medidas propuestas, la fundación **ha cumplido con la gran mayoría de las acciones propuestas para el primer año del plan de igualdad (desde el 04 de marzo de 2022 al 04 de marzo de 2023)**, sin ningún tipo de dificultades en su implantación. Aquellas pendientes de realización son:

- IMPARTICIÓN DE UN CURSO DE 20 HORAS DE SENSIBILIZACIÓN A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES, a realizar durante el año 2023.
- ENVÍO ANUAL A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE UN LISTADO DE PERSONAS TRABAJADORAS PROMOCIONADAS, DESAGREGADO POR PUESTO DE TRABAJO Y GRUPO PROFESIONAL.
- ELABORAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN, EN EL QUE SE RECOJAN POLÍTICAS, ESTRATEGIAS, RECURSOS, OBJETIVOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA, debido a que ha sido necesario redimensionar previamente el departamento de comunicación, dotándole de los medios humanos y materiales necesarios al efecto.
- INFORMAR A LA PLANTILLA DEL PORCENTAJE DE BRECHA, a realizar durante el año 2023.

Se adjunta el cronograma de actuaciones en el siguiente apartado: *4. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES*, para hacer un recordatorio sobre las acciones ya realizadas, así como las acordadas para los próximos años de vigencia del Plan de Igualdad.

## 4. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

2022			
I	II	III	IV
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acción nº18: Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad*</li> <li>✗ Acción nº5: Impartición de un curso de sensibilización a la plantilla en igualdad de género y oportunidades</li> <li>✓ Acción nº24. Eliminar o modificar el serigrafiado de corbata identificativa ubicado en la 4º planta</li> <li>✗ Acción nº29: Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha*</li> <li>✓ Acción nº31: Formar a una persona o a un comité en igualdad retributiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acción nº14: Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso</li> <li>✓ Acción nº20: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados*</li> <li>✓ 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*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Acción nº21: Elaborar un plan de comunicación, en el que se recojan políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación interna</li> <li>✓ Acción nº19: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación, tanto interna como externa, de la fundación</li> <li>✓ Acción nº28: Actualización anual del Registro Retributivo*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acción nº22. Realización de encuestas periódicas de clima laboral entre la plantilla*</li> </ul>

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 sexo, puesto de trabajo y grupo profesional*</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	II	III	IV
<p>Acción nº27: Desagregar por sexo los datos de las memorias de actividad de transferencia del conocimiento</p>		<p>Acción nº7: Impartición de un curso formativo en materia de igualdad de oportunidades en el liderazgo, dirigido al personal directivo y mandos intermedios</p>	

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. Mantener el uso de lenguaje inclusivo en la redacción y difusión de ofertas de empleo.*

## 5. ANEXOS

### 5.1. FICHAS DE CURSOS REALIZADOS



Ficha\_Formacion\_  
Comisión de Igualdad



Ficha Igualdad  
Retributiva - rev 202



Guía-Sensibilización  
en Acoso-Violencias