PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA BIOGIPUZKOA

2024-2027

Pº Dr. Beguiristain, s/n.
20014 Donostia-San Sebastián | Gipuzkoa
943 006 012 | **www.bio-gipuzkoa.eus**

Índice de contenidos.

1. Garantía de compromiso.... 4
2. Contexto jurídico y marco normativo. 5
3. Definición del Plan de Igualdad. 7
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad. 9
5. Ámbito de aplicación. 11
6. Entrada en vigor y período de vigencia. 11
7. Informe de diagnóstico de situación en materia de igualdad. 12
   7.1. Proceso de selección y contratación 12
   7.2. Clasificación profesional 14
   7.3. Formación 17
   7.4. Promoción profesional 18
   7.5. Infrarrepresentación femenina 18
   7.6. Retribuciones 19
   7.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 19
   7.8. Condiciones de trabajo 20
   7.9. Comunicación y uso del lenguaje en la Empresa 24
   7.10. Protección del colectivo LGTBIQ+ y de las víctimas de violencia de género 24
   7.11. Reflexión interna en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres elaborada por la Comisión de Igualdad de BIOGIPUZKOA según datos del año 2023 25
   7.12. Conclusiones a la encuesta en materia de igualdad realizada por el Instituto BIOGIPUZKOA en el mes de mayo de 2022. 31
8. Resultados de la Auditoría Retributiva. 34
   8.1. Clasificación profesional / valoración de puestos de trabajo (Art. 7.B. RD 901/2020) 34
   8.2. Resultados de la Auditoría Retributiva 37
   8.3. Plan de actuación 40
9. Medios y recursos para su puesta en marcha. 40
10. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. 41
   10.1. Composición de la comisión de seguimiento 41
   10.2. Funciones de la Comisión de seguimiento 41
   10.3. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 43
11. Análisis DAFO. 44
12. Medidas del Plan de Igualdad. 45
   12.1. Selección y contratación 45

12.2. Formación 46
12.3. Altas y bajas y promoción profesional 50
12.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 51
12.5. Retribución 52
12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral 53
12.7. Comunicación y uso del lenguaje 55
12.8. Protección de las víctimas de violencia de género 57
12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+ 58
12.10. Avanzar en la igualdad en investigación 59
13. Indicadores. 61
14. Calendario de ejecución, evaluación y seguimiento, así como de priorización de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. 63
14.1. Calendario de ejecución 63
14.2. Priorización de medidas 66
14.3. Calendario de evaluación, seguimiento y revisión periódica 67
15. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad. 68
16. Procedimiento para solventar las discrepancias. 70

1. Garantía de compromiso.

En San Sebastián, a 19 de diciembre de 2023.

El presente Plan de Igualdad es fruto del trabajo efectuado por INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA BIOGIPUZKOA (en lo sucesivo "**BIOGIPUZKOA**" o la "**Empresa**"), en conjunto con la Comisión de Igualdad del mismo y la representación de ELA Sindikatua (en lo sucesivo "**ELA**") así como la representación de Confederación Federal de Comisiones Obreras (en lo sucesivo, "**CCOO**") , en calidad de sindicato más representativo a nivel nacional y sindicato más representativos del sector en sede de negociación colectiva, en la que se han realizado y aprobado conjuntamente por las partes negociadoras: (i) el Diagnóstico de Situación en materia de Igualdad de Género; (ii) la Auditoría Salarial y el Registro Salarial; y (iii) el Plan de Igualdad, este último aprobado mediante un acuerdo final alcanzado el pasado día 19 de diciembre de 2023 tal y como se recoge en el presente Plan de Igualdad.

Tanto la Empresa como la representación de ELA y CCOO consideran que en las relaciones laborales existentes en la Empresa es imprescindible erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, vetando cualquier sesgo causado por razón del sexo o de la orientación sexual y combatiendo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo en dicha protección y exención de discriminación y acoso de forma expresa al colectivo LGTBIQ+. Así mediante el presente Plan de Igualdad, las partes firmantes ponen de manifiesto su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres incluyendo el colectivo LGTBIQ+ en todos los ámbitos, incluido el laboral, sin que acepten discriminaciones directas o indirectas de carácter sexual, moral, por razón de sexo, orientación sexual u identidad de género y/o expresión de género, y apuestan por el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de **BIOGIPUZKOA**, de acuerdo con la definición de dicho principio, entre otros textos legales, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley

4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, las retribuciones efectivamente abonadas y el respeto a la igualdad en los trabajos de igual valor, la formación, las condiciones de trabaj y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la lucha contra la violencia de género, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, **BIOGIPUZKOA** asume su compromiso incondicional de velar porque el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas esté presente, no solo a nivel de grandes principios, sino en su aplicación efectiva en el día a día.

Este mismo principio está presente en su actividad investigadora y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supone mejoras respecto a la información que se ha puesto de manifiesto como consecuencia de la elaboración del Diagnóstico de Situación y la auditoría salarial, arbitrándose las responsabilidades y los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa, con el colectivo LGTBI y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Dirección de **BIOGIPUZKOA** en conjunto con la Comisión de Igualdad del mismo y con la representación de ELA, en el proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

MARIA ICIAR VERGARA MICHELTORENA

DIRECTORA CIENTÍFICA BIOGIPUZKOA

2. Contexto jurídico y marco normativo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales que se encuentra recogido como principio fundamental por del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, en el ámbito de la Unión Europea, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la supresión de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea así como en las de sus Estados miembros.

Desde un punto de vista nacional, la **Constitución Española de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; mientras que el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Tanto el mandato constitucional como la normativa europea fueron objeto de desarrollo mediante **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad retributiva de hombres y mujeres**, que constituye el primer texto legal de afectación trasversal que promueve de forma activa la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos y áreas del mercado.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") completó y modificó la Ley Orgánica 3/2007 y otros textos legales buscando que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva.

Posteriormente, en el año 2020, dos Reales Decretos desarrollaron los contenidos de los planes de igualdad y de la igualdad retributiva:

- **El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), que regula la composición de la mesa negociadora de los planes incorporando la presencia de

la representación de los trabajadores, complementa el contenido del diagnóstico, y sistematiza el contenido mínimo y los plazos de la elaboración del plan de igualdad.

- **El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo, al tiempo que desarrolla la auditoría salarial.

Adicionalmente se ha de tener en cuenta el refuerzo de la igualdad de oportunidades trato por razón de sexo o de identidad sexual contenido en la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** y en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** que recogen el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) así como de sus familias.

3. Definición del Plan de Igualdad.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, los planes de igualdad de las Empresas son: "*Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*".

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Adicionalmente, el artículo 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, regula la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas, disponiendo en su número 1 que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Siguiendo lo dispuesto en el mencionado texto legislativo, por medio del presente Plan de Igualdad establecemos un conjunto ordenado de medidas que tiene por objeto **avanzar para la consecución en BIOGIPUZKOA de la igualdad de trato en función del género y a eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por dicho motivo, incluyendo también un capítulo dedicado a la protección de la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBIQ+, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023.**

Los objetivos del presente Plan de Igualdad están orientados a continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres incluyendo el personal LGTBIQ+ dentro de **BIOGIPUZKOA**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones derivadas del diagnóstico de situación. En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos son:

- Recopilación de la información y análisis pormenorizado de las características de la organización y composición de la plantilla de **BIOGIPUZKOA**, así como de las

prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la Empresa, para efectuar un análisis transversal desde la perspectiva de género.

- Identificación de posibles incidencias en la gestión de los recursos humanos, que tengan como resultado la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o situaciones de discriminación, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de **BIOGIPUZKOA**.

- La identificación de la necesidad de posibles cambios en la gestión, que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.

- La aplicación de diferentes propuestas de mejora en función de la actual situación de la Empresa, que serán tomadas en consideración para la identificación de las medidas que han de constituir el Plan de Igualdad de **BIOGIPUZKOA**.

- Constituir la base objetiva sobre la cual implementar medidas orientadas a mejorar la situación en materia de igualdad dentro de la Empresa.

4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

Al carecer la Empresa de Representación Legal de las personas trabajadores al momento de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el presente Plan se suscribe por la Empresa en conjunto con la Comisión de Igualdad y por la representación de ELA SINDIKATUA y CCOO, en calidad de sindicatos más representativos a nivel nacional y sindicatos más representativos del sector.

En este sentido, el artículo 5.3 de del Real Decreto 901/2020 establece: *"En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, **de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.** La comisión negociadora contará con*

*un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, **esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.**"*

Así, ambas partes, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, constituyeron la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que está conformada de la siguiente forma:

- Como representación de ELA SINDIKATUA se designó a:
    - Dña. LOREA IZAGIRRE
- Como representación de CCOO se designó a:
    - Dña. ELENA DEL VAL
- Como representación de la Empresa se designó a:
    - Dña. MARIA ARANTZAZU ABAD ALBA
    - Dña. AMAIA PEDRUZO SUSO

Esta Comisión Negociadora ha conocido y analizado el diagnóstico de situación en materia de igualdad de género realizado, la auditoria salarial relativa a trabajos de igual valor y el resto de los trabajos de igualdad, incluido el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y/o moral hasta la redacción del presente plan de igualdad. Por último, de forma unánime ambas partes han aprobado el presente Plan de Igualdad para el año 2024 cuya duración se extenderá hasta el 2028.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin prejuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de

este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negoción colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

5. Ámbito de aplicación.

ÁMBITO PERSONAL: El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de **BIOGIPUZKOA**. Así mismo, las medidas que se pondrán en marcha serán de aplicación (en lo que corresponda) al personal contratado por otra entidad que desarrolla su labor en el Instituto o tenga personal contratado del Instituto.

ÁMBITO TERRITORIAL: El plan se aplica a todo el personal del centro de trabajo de **BIOGIPUZKOA**, que en la actualidad está ubicado en San Sebastián, Gipuzkoa.

ÁMBITO TEMPORAL: de 1 de enero de 2024 a 1 de enero de 2028, es decir, cuatro años de vigencia.

6. Entrada en vigor y período de vigencia.

El presente Plan de Igualdad de **BIOGIPUZKOA** tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 1 de enero de 2028.

Transcurrido el periodo de vigencia, se iniciarán los trámites de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de acuerdo con el mapa vigente de representación legal de las personas trabajadoras al tiempo de la constitución y con la normativa que, en su caso, resulte de aplicación, manteniéndose vigente el presente Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, con un tope de un año. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes o el que las partes acuerden si fuera de otra forma.

En todo caso la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

7. Informe de diagnóstico de situación en materia de igualdad.

A continuación, se incluyen las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación en materia de igualdad elaborado por **BIOGIPUZKOA**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

7.1. Proceso de selección y contratación

7.1.1. Proceso de selección

Con carácter general, la solicitud de incorporación de personal nuevo o la creación de un nuevo puesto en la Empresa es cursada cuando se detecta la necesidad de incorporación de nuevo personal.

Las personas encargadas de intervenir en los procesos de selección pertenecen a la Unidad de Recursos Humanos y al Comité de Selección de la oferta. Se trata de un equipo mixto que participa en la definición de los perfiles requeridos para cada puesto y que tiene la última decisión sobre la incorporación en **BIOGIPUZKOA** de las candidaturas presentadas.

Respecto a los canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, **BIOGIPUZKOA** ha de publicar las ofertas en la página web oficial de la Empresa, constituyéndose este canal como la vía principal de comunicación. Adicionalmente a esta vía, en función de los intereses del responsable y para lograr una mayor difusión de estas ofertas, se utilizan otras páginas de interés como puede ser el portal “Euraxess”. **BIOGIPUZKOA** utiliza en sus ofertas de trabajo un lenguaje neutro, invitando tanto a hombres como a mujeres y otras identidades de género, a presentar su candidatura, no incurriendo en ningún tipo de indicio de discriminación directa o indirecta por razón de género.

Respecto a los procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales, las características generales que **BIOGIPUZKOA** busca en las personas candidatas mayoritariamente que tengan la formación necesaria para el puesto, la experiencia

valorable y requerida, en tercer lugar los idiomas y también se tiene en cuenta, entre otras cosas, la capacidad de trabajo en equipo. Por otro lado, en relación con la asignación del puesto, en aquellos en los que se ha podido equilibrar, se ha realizado siempre y cuando se confirmara el cumplimiento con las competencias y requisitos del puesto, una reflexión en materia de género: (i) teniendo en cuenta los porcentajes de hombres y mujeres, (ii) valorando las barreras existentes para las mujeres y la masculinización o feminización del estamento profesional o puesto de trabajo.

7.1.2. Política de contratación

La mayor parte de la contratación en **BIOGIPUZKOA** en 2021 se efectuó mediante contratos por obra o servicio vinculados a los proyectos de investigación.

Actualmente, y tanto para la política de selección (7.1.1.) como de contratación (7.1.2.) el Instituto cuenta con una política OTM-R (open, transparent and merit based recruitment) vinculada a la obtención del sello HRS4R (excelencia en la gestión de los recursos humanos en investigación) establecido por la Comisión Europea.

No obstante, es importante tener en cuenta que, tras la reforma laboral implementada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, así como la introducción de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se ha producido un cambio normativo respecto a la contratación temporal y a la contratación vinculada a proyectos de investigación, por lo que en la actualidad el escenario de los contratos en el Instituto está cambiando y se prevé que así sea en los próximos años.

7.1.3. Incorporaciones producidas en la Empresa

Tras efectuar un análisis de la información aportada, se ha concluido, respecto a las incorporaciones producidas en la Empresa que:

- **Incorporaciones a la Empresa según sexo:** Los datos de incorporaciones están en línea con los porcentajes de composición de la plantilla por razón de sexo, sin que pueda detectarse discriminación por razón de sexo contra las mujeres.

- **Incorporaciones a la Empresa según sexo en virtud del estamento profesional:**

  En relación con las incorporaciones por puesto de trabajo, evidentemente las incorporaciones en mayor medida se producen en el personal de investigación, en función de los programas que aborda la Empresa.

7.1.4. Bajas producidas en la Empresa

La mayor parte de las bajas en la Empresa corresponden al personal femenino, debido a su presencia mayoritaria en la plantilla de **BIOGIPUZKOA**, y se deben a la finalización de los proyectos concretos a los que están sujetas las personas trabajadoras o porque no existe financiación para para la continuidad del proyecto.

7.2. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa se clasifica en tres (3) perfiles que están basados fundamentalmente en la titulación o el puesto de trabajo.

Esta clasificación es la siguiente:

a) **Investigación (*)**:

- R1 Investigador/a Predoctoral

Los investigadores de este estadio son profesionales que desarrollan su labor bajo supervisión, desarrollando sus conocimientos de metodología y disciplina de investigación

- R2 Investigador/a Postdoctoral

Investigadores que habiendo concurrido a ayudas competitivas de RRHH durante su trayectoria, estén desarrollando contratos tipo SB o RH (Facultativos Post MIR) o que no habiendo obtenido ayudas competitivas de RRHH estén demostrando la capacidad de redacción de proyectos de I+D+i y redacción de artículos científicos o capacidades similares que muestren resultados objetivables en el ámbito de la investigación y apoyen y den soporte al IP del Grupo de Investigación al que pertenecen en la gestión de los proyectos de I+D+i y del propio Grupo.

Son doctores que aún no disponen de un nivel de independencia significativo pero que poseen un entendimiento sistemático y demostrado de su campo de estudio y maestría en investigación en el mismo. Participan como co-autores de papers en workshops y conferencias.

- R3 Investigador/a Senior

Investigadores que habiendo concurrido a ayudas competitivas de RRHH durante su trayectoria, hayan finalizado contratos tipo SB o RH (Facultativos Post MIR) o estén actualmente disfrutando de ayudas IK Fellows, RC o MS estos dos últimos en sus primeros años o que no habiendo obtenido ayudas competitivas de RRHH, hayan demostrado durante su trayectoria la capacidad de redacción de proyectos de I+D+i y redacción de artículos científicos o capacidades similares que muestren resultados objetivables en el ámbito de la investigación y apoyen y den soporte al IP del Grupo de Investigación al que pertenecen en la gestión de los proyectos de I+D+i y del propio Grupo.

Son investigadores que han alcanzado un nivel de independencia y que, además de cumplir con las competencias de los investigadores de fases anteriores, tienen una reputación basada en la investigación de excelencia en su campo, haciendo contribuciones positivas al desarrollo de la investigación. Puede liderar la ejecución de proyectos colaborativos en cooperación con colegas y socios.

En esta fase, publica papers como autor principal, organiza workshop o sesiones en conferencias.

- R4 Responsable Jefe/a Grupo y/o Área

Lidera su área o línea de investigación. Incluye jefes de equipo de grupos de investigación. Además de cumplir con las competencias necesarias indicadas en las fases anteriores, debe tener reputación internacional basada en la excelencia, juicio crítico en la identificación y ejecución de sus actividades de investigación y desarrolla una visión estratégica en el futuro de la investigación en su campo.

En esta fase de categoría R4, publica y presenta papers influyentes, libros, participa en comités organizadores de workshop y conferencias y lleva a cabo presentaciones invitadas.

*Estos perfiles vienen dictados por la carrera investigadora que se marca desde la Comisión Europea, las cuales se detallan en su página web (https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training researchers/research-profiles-descriptors).

b) **Gestión:**

- S- Técnico/a Superior: es la persona trabajadora que desarrolla funciones de responsabilidad y elevado grado de autonomía en su campo.
- M- Técnico/a Medio: es la persona trabajadora que desarrolla funciones de responsabilidad media y relevante grado de autonomía en su campo.
- AD-Administrativo/a – Técnico/a Laboratorio: Es el trabajador o trabajadora que, con conocimiento de normas y procedimientos analíticos y específicos, así como de conocimientos de la unidad de apoyo a la que corresponda.

c) **Plataformas:**

- S- Técnico/a Superior: es la persona trabajadora que desarrolla funciones de responsabilidad y elevado grado de autonomía en su campo.
- M- Técnico/a Medio: es la persona trabajadora que desarrolla funciones de responsabilidad media y relevante grado de autonomía en su campo.
- AD-Administrativo/a – Técnico/a Laboratorio: Es el trabajador o trabajadora que, con conocimiento de normas y procedimientos analíticos y específicos, así como de técnicas de experimentación de campo realizan, con el manejo de aquellos aparatos que sean precisos para ello, las tareas correspondientes en la Plataforma.

Como se puede apreciar los criterios de diferenciación son:

- En el **estamento profesional de Investigación** encontramos los perfiles que están más enfocados a la rama científica.
- En el **estamento profesional de Unidad de Apoyo** encontramos aquellos perfiles que realizan funciones relacionadas con la gestión interna de una empresa.
- En el **estamento profesional de Plataforma de Servicios** encontramos perfiles que están enfocados a ofrecer servicios externos para el cliente, así como internos para los/as investigadores/as.

7.3. Formación

En **BIOGIPUZKOA** existe un plan de formación que se revisa de forma anual y su desarrollo corresponde tanto a la Gerencia como a la Unidad de Recursos Humanos y la Comisión de Formación del Instituto. La duración aproximada del plan de formación es de cinco años y se actualiza anualmente de acuerdo a las necesidades detectadas. Los cursos se realizan preferentemente durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo, aunque también pueden realizarse fuera de estos parámetros e incluso en la modalidad on-line. El horario de impartición depende del tipo de formación, así como de la disponibilidad de los formadores (i.e. si estos tienen que trasladarse desde otras localidades).

Respecto a la formación en materia de igualdad, en el año 2021 la Empresa ofreció un curso de carácter voluntario para todo el personal, que fue realizado por los miembros de la Comisión de Igualdad y otros/as trabajadores/as interesados. Por otro lado, en el mes de octubre de 2023, la Comisión de Igualdad realizó una formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Los datos de formación no presentan divergencias porcentuales respecto de la composición de la plantilla, con la única excepción de la formación trasversal que la reciben un mayor número de hombres, comparado con el número de mujeres en plantilla. Sería necesario analizar por qué se produce esta situación.

Sería conveniente registrar los datos de participación desglosados por género en función de si la formación se efectúa la formación en horario laboral o fuera del mismo. También

sería relevante disponer de más información en relación con el tipo de curso impartido: número de horas, coste del curso, etc., con objeto de confirmar que no hay diferencias de trato en función del género que puedan perjudicar a la mujer.

7.4. Promoción profesional

De los datos correspondientes al año 2021 se puede observar que la promoción en **BIOGIPUZKOA** ha sido de carácter retributivo, sin que se produzcan otras vías de promoción. En este sentido, los planes de carrera están estrechamente ligados a la carrera investigadora que se marca desde la Comisión Europea.

Los datos de las promociones efectuadas en **BIOGIPUZKOA** guardan una relación muy estrecha con la composición de la plantilla, de forma que las personas promocionadas económicamente, por razón de género, guardan equilibrio con la composición de la plantilla sin que pueda afirmarse que se potencia a un sexo por encima del otro a la hora de promocionar.

7.5. Infrarrepresentación femenina

Aunque no se ha detectado ninguna situación de infrarrepresentación femenina en la Empresa, sí se ha detectado que existe un liderazgo mayoritariamente masculino en proyectos, publicaciones y dirección de tesis en lo que a personal perteneciente a grupos se refiere (no solo personal contratado). Además, cabe destacar que, en línea con los trabajos efectuados en materia de igualdad, en los últimos años la Dirección de **BIOGIPUZKOA** ha realizado una reflexión y un análisis interno cuyo objeto ha sido identificar en la plantilla investigadoras cuyas habilidades y experiencia les permitieran promocionar al puesto de Jefe/a de Grupo, que históricamente ha estado ocupado en mayor medida por hombres, contribuyendo a un mayor equilibrio en este puesto de trabajo y garantizando que las promociones efectuadas sigan los principios de igualdad, mérito y capacidad. A pesar de estas medidas, aún sigue existiendo en Biogipuzkoa una mayor representación de hombres en los perfiles de Jefe de Grupo, tal y como se mostrará más adelante (gráfica de tijera, página 30). Esta reflexión y análisis interno efectuados por la Dirección de **BIOGIPUZKOA** también han permitido reforzar el papel de la mujer en la plantilla de la Empresa mediante el proceso de relevo generacional que afronta **BIOGIPUZKOA**. En la página web de la Compañía se pueden observar distintos

ejemplos de estas medidas de igualdad que han sido implementadas por **BIOGIPUZKOA**, como por ejemplo en la Unidad de Enfermedades Neurodegenerativas, dentro del departamento de Neurociencias del Área de Investigación vertical, en el que encontramos a dos (2) Jefes/as de Grupo, un (1) hombre y una (1) mujer.

7.6. Retribuciones

7.6.1. Datos globales de la retribución percibida por la plantilla en función del sexo

(i) **Salario fijo:** de los datos globales de la retribución podemos afirmar que no hay una situación de discriminación retributiva hacia las mujeres estado equiparadas en lo que se refiere al salario fijo.

(ii) **Salario variable**: Las mujeres obtienen una retribución superior a la de los hombres. En **BIOGIPUZKOA** la retribución variable se basa en complementos puntuales relacionados con proyectos específicos. La razón por la que lo reciben un mayor número de mujeres es porque son las que integran la mayoría de la plantilla, por lo tanto, es proporcional a la composición de la misma.

7.6.2. Escalas salariales

Las escalas (horquillas) salariales aplicadas en **BIOGIPUZKOA** se revisan anualmente y se comunican al Comité de Empresa del Instituto. Adicionalmente, las retribuciones del personal se revisan periódicamente con sus responsables (i.e. una vez que realizan la tesis doctoral).

7.6.3. Datos retributivos en función de los conceptos percibidos en nómina

No se ha detectado indicio alguno de discriminación de las mujeres. La información tampoco resulta distorsionada al efectuar el análisis desglosado por estamento profesional.

7.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa no tiene constancia de que se haya producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, moral, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el seno de la Empresa.

Durante la elaboración del presente Plan de Igualdad **BIOGIPUZKOA**, en conjunto con la Comisión de Igualdad, han trabajado en la elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral, así como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. También han trabajado en la formación impartida a la Comisión de Igualdad sobre esta materia, comentada en el apartado 7.3. del presente Plan de Igualdad.

7.8. Condiciones de trabajo

7.8.1. Análisis general de la plantilla

- **Composición de los órganos de dirección y gobierno:** La composición de los órganos de dirección y gobierno de **BIOGIPUZKOA** es equilibrada desde el punto de vista de género, reuniendo los requisitos de paridad establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Distribución de la plantilla por sexo:** De los datos globales de la plantilla, podemos observar que **BIOGIPUZKOA** cuenta con una mayor proporción de mujeres que de hombres.

- **Distribución de la plantilla por edad:** Se pone de manifiesto un mayor incremento de la plantilla en las franjas de edades de 26 a 35 años y de 36 a 45 años, en línea con el crecimiento de la actividad de **BIOGIPUZKOA**. En ambas franjas la presencia de mujeres en las bandas es muy similar a la presencia total de mujeres en la plantilla sin que pueda considerarse en ningún caso que haya discriminación directa o indirecta a la mujer.

  Cabe destacar la presencia reducida de mujeres en la franja de 55 o más años. No obstante, las contrataciones se realizan a través de oferta pública en la web de **BIOGIPUZKOA**, por lo que si hay más hombres en este perfil no es significativo con respecto a la realidad de **BIOGIPUZKOA**. Esta información se distribuye de forma homogénea respecto a los distintos estamentos profesionales de la Compañía.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad:** El incremento más relevante de la plantilla de **BIOGIPUZKOA** se ha producido en los últimos 10 años. Adicionalmente, el porcentaje de ingreso en la plantilla de mujeres se ha incrementado en el personal de menos de 5 años de antigüedad, estando en el personal de 5 a 10 años cercano a la paridad. No se ha detectado indicio alguno de discriminación de las mujeres. La información tampoco resulta distorsionada al efectuar el análisis desglosado por estamento profesional.

7.8.2. Jornada de trabajo

La mayoría de personas trabajadoras prestan servicios en una modalidad de jornada con un porcentaje entre el 76% y el 100%, siendo éste muy superior el porcentaje de mujeres, acorde a los datos de la plantilla.

Por otro lado, los/as empleados/as con un porcentaje de jornada de trabajo entre el 0% y el 25% son, generalmente, perfiles que se encuentran trabajando en otras entidades, pero siguen haciendo investigación en **BIOGIPUZKOA**. Por otro lado, las personas que tienen un porcentaje de jornada entre el 26% y el 75% son perfiles que, en su mayoría, tienen contratos con el servicio vasco de salud y que también hacen investigación con un contrato con **BIOGIPUZKOA**.

7.8.3. Auditoría salarial entre mujeres y hombres

Para dar respuesta, dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, al apartado “e”, del RD 901/2020: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Compañía ha llevado a cabo las acciones que se detallan a continuación, y que reflejaremos, de forma estructurada, dando respuesta a cada uno de los apartados del artículo 8, del RD 902/2020, en el que se indica, en su punto 1, que la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

“a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere: 1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de

promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos."

BIOGIPUZKOA ha realizado una valoración de puestos de igual valor basándose en los criterios de la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual y deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta. En cuanto al valor de cada factor, se han aplicado los criterios de la herramienta, que otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores incluidos. Asimismo, el Proceso de Valoración de Puestos se ha llevado a cabo, cumpliendo con los tres principios que señala el artículo 4.4 del RD 902/2020: adecuación, totalidad y objetividad.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 10 puestos de trabajo existentes en la Empresa. Todos los puestos de la Empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en **BIOGIPUZKOA** son aplicables 5 agrupaciones.

"2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades

que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas."

Para analizar la práctica retributiva de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del RD 902/2020 ("*La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución*"), **BIOGIPUZKOA** ha llevado a cabo un análisis con el fin de identificar, cuáles son los determinantes de la retribución en la Compañía y, lo más importante, verificar si existe cualquier tipo de discriminación que deba ser corregida.

Tras realizar la auditoría salarial, se ha detectado que la brecha salarial existente, según datos medios, asciende a **12,84%** a favor de la mujer. Por otro lado, si atendemos a los datos de la mediana, observamos que la brecha salarial es del **2,03%** en detrimento de la mujer.

Finalmente, el apartado "b" del artículo 8 del RD 902/2020 dispone:

"Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos."

Para dar cumplimiento a este apartado, la Compañía propone las acciones incluidas en el Apartado 12 del presente Plan de Igualdad, como parte de su Plan de Acción, en lo relativo a la parte del diagnóstico relacionada con la retribución, más allá de que, como ha quedado demostrado, no exista discriminación salarial, en contra de la mujer, ya que, la cuantía **2,03%** , es prácticamente cero y, además, estaría dentro de los márgenes aceptables, según todas las instituciones internacionales, expertas en la materia.

NOTA: *Resulta razonable establecer un margen de tolerancia a los resultados obtenidos. Dicho margen de tolerancia se establece en un ±5%. Por tanto, se considerará que, la práctica retributiva de la Organización, no está sesgada por causa de género, siempre que la brecha salarial ajustada se encuentre en el margen definido. Las instituciones públicas que tomamos como referencia principal son la Federal Office for Gender Equality FOGE (Switzerland) y la Equality and Human Rights Commission (UK).*

En todo caso, el objetivo para **BIOGIPUZKOA** es que, la brecha salarial ajustada (conocida técnicamente como discriminación salarial en contra de la mujer), termine siendo cero, aunque dicho reto no será fácil de alcanzar, puesto que la Compañía es viva, y podría haber alguna desviación, en función de la distribución de la plantilla, por sexos, niveles, etc.

7.9. Comunicación y uso del lenguaje en la Empresa

No se ha detectado ningún tipo de discriminación en el uso de la comunicación y el lenguaje en la Empresa.

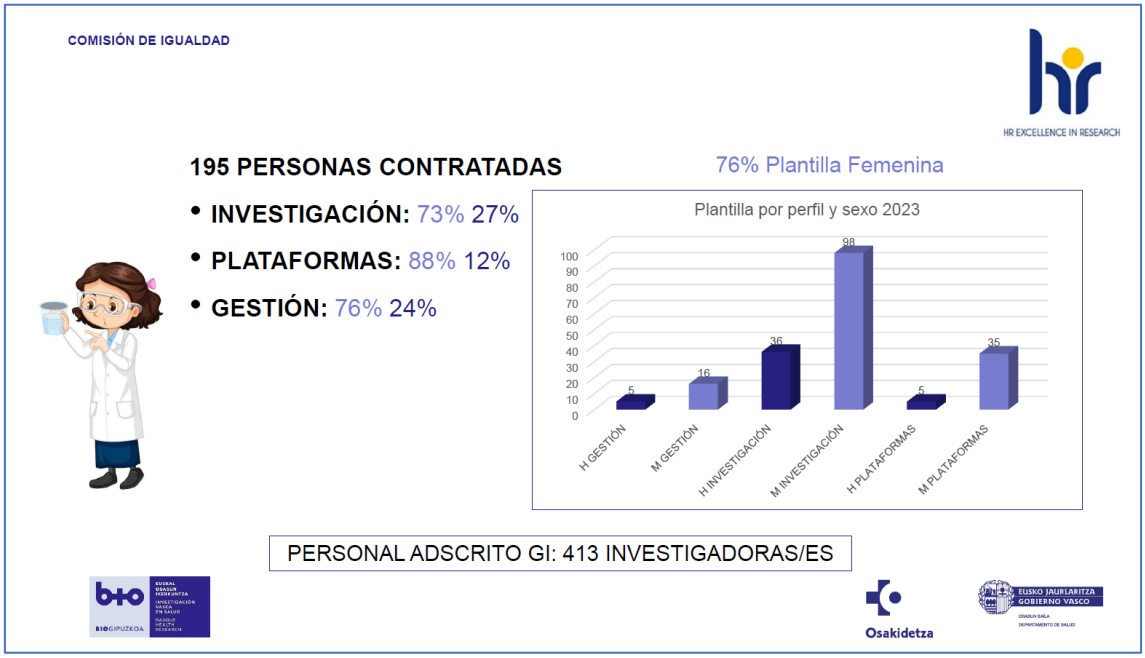
En materia de Igualdad, la Empresa ha difundido y presentado un Plan de Igualdad en dos ocasiones, siendo la presente la segunda ocasión en la que se realiza. Adicionalmente también se ha difundido un manual de lenguaje inclusivo. De forma mensual en la Newsletter de **BIOGIPUZKOA**, se envían contenidos asociados a igualdad, en un apartado específico creado para estas cuestiones.

7.10. Protección del colectivo LGTBIQ+ y de las víctimas de violencia de género

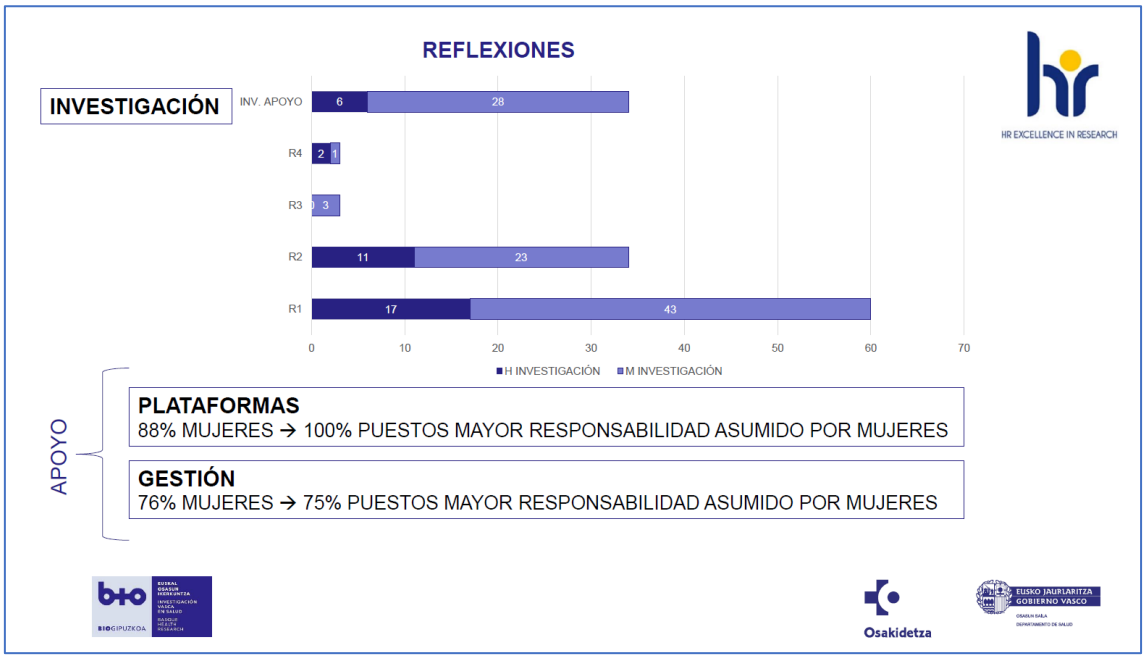
La Dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad ha detectado situaciones puntuales de uso incorrecto de lenguaje frente al colectivo LGTBIQ+ y se han puesto en marcha acciones de mejora. Respecto a alguna situación de violencia de género no ha sido informada ningún caso.

7.11. Reflexión interna en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres elaborada por la Comisión de Igualdad de BIOGIPUZKOA según datos del año 2022 y 2023

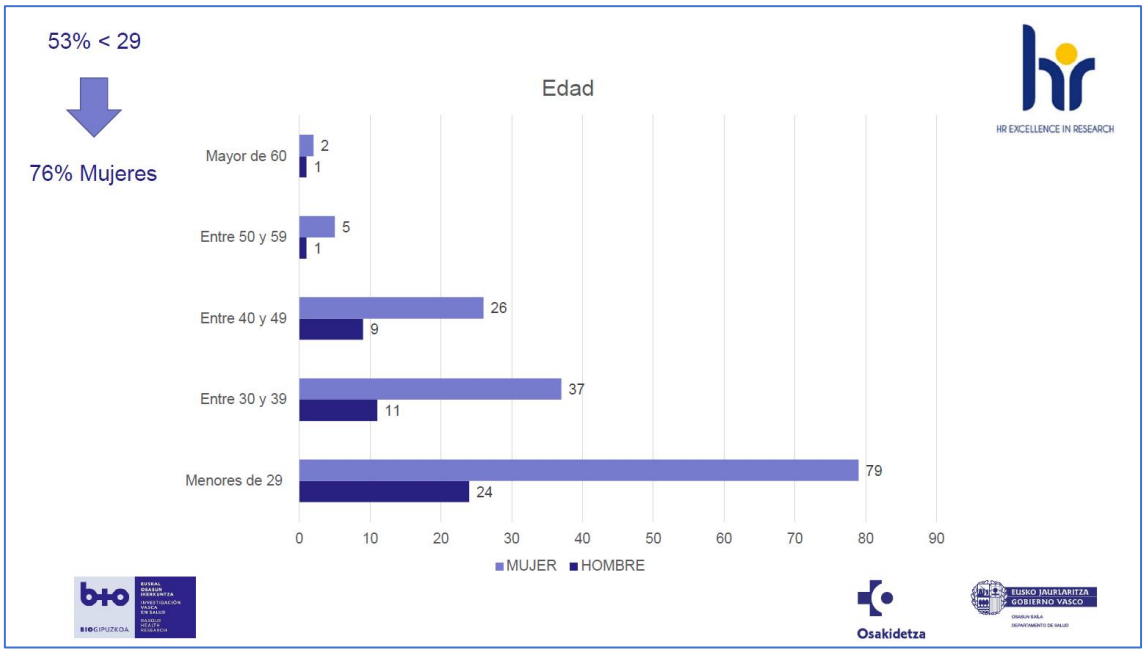
7.11.1. Plantilla

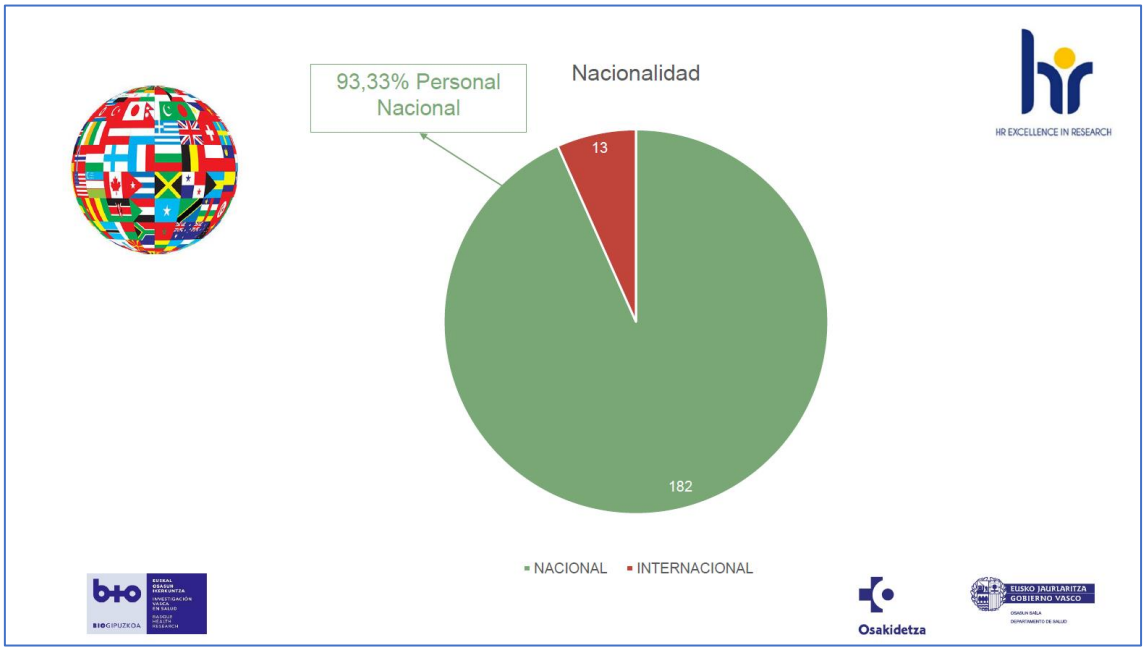


7.11.2. Distribución por puestos de trabajo

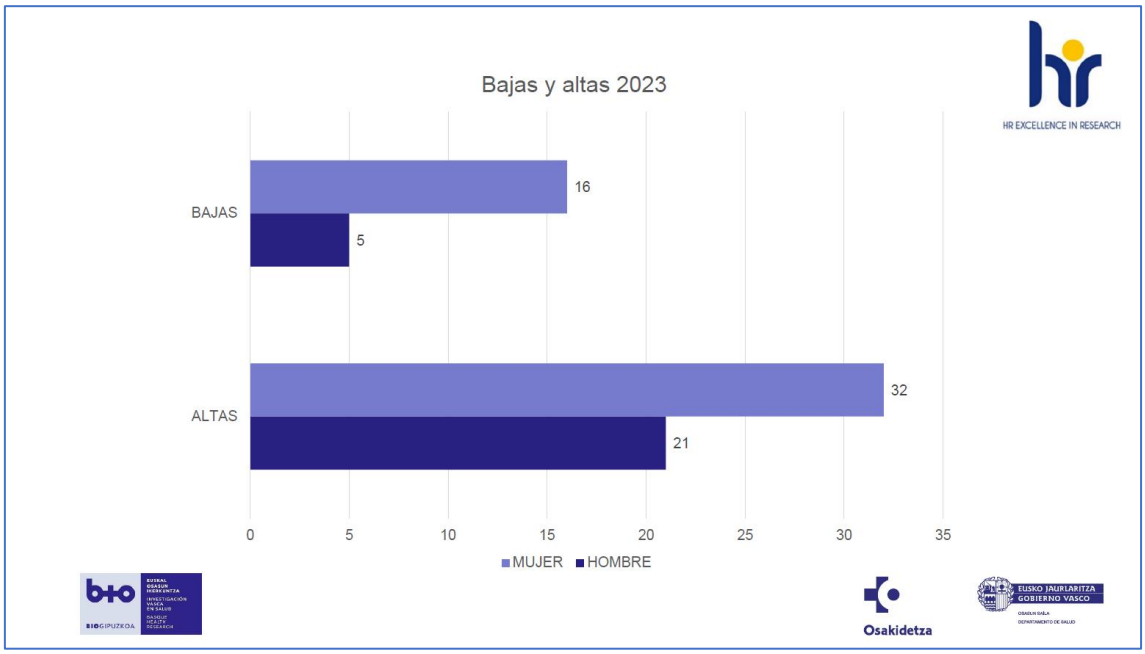


7.11.3. Análisis de personal: edad y nacionalidad

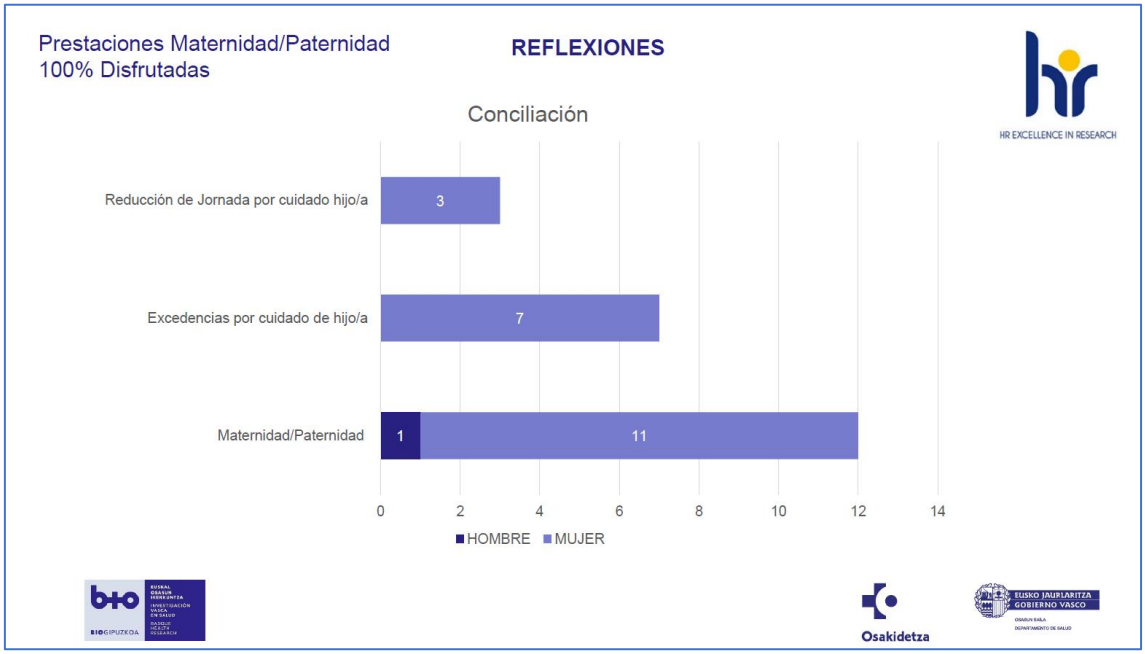




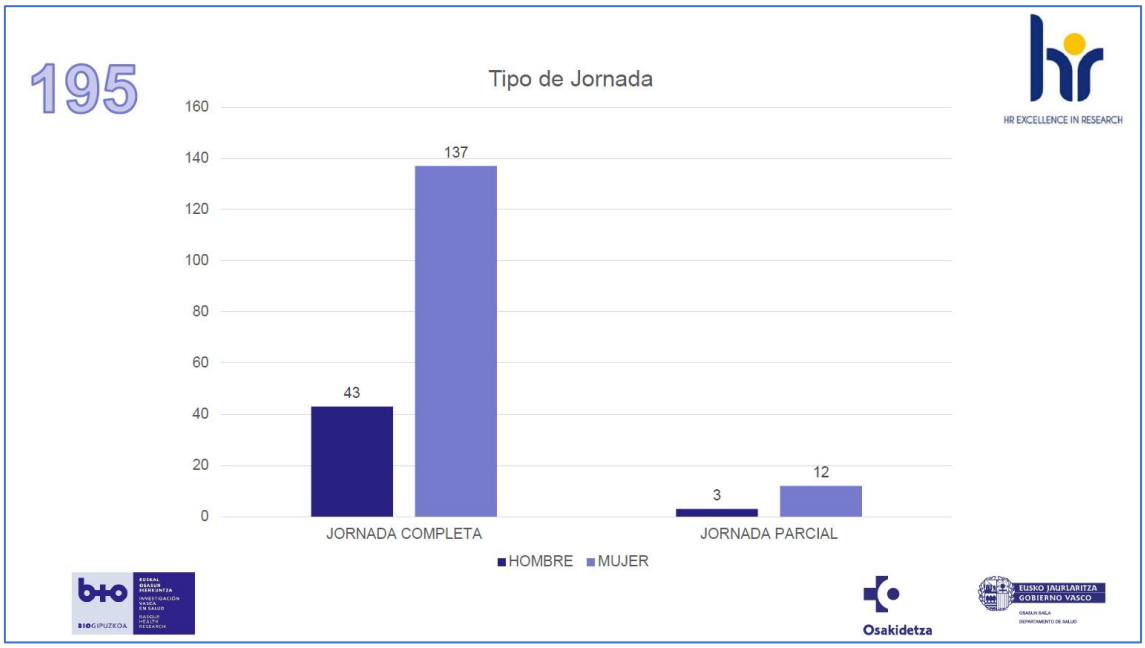
7.11.4. Evolución de bajas y altas en la Empresa en el año 2023



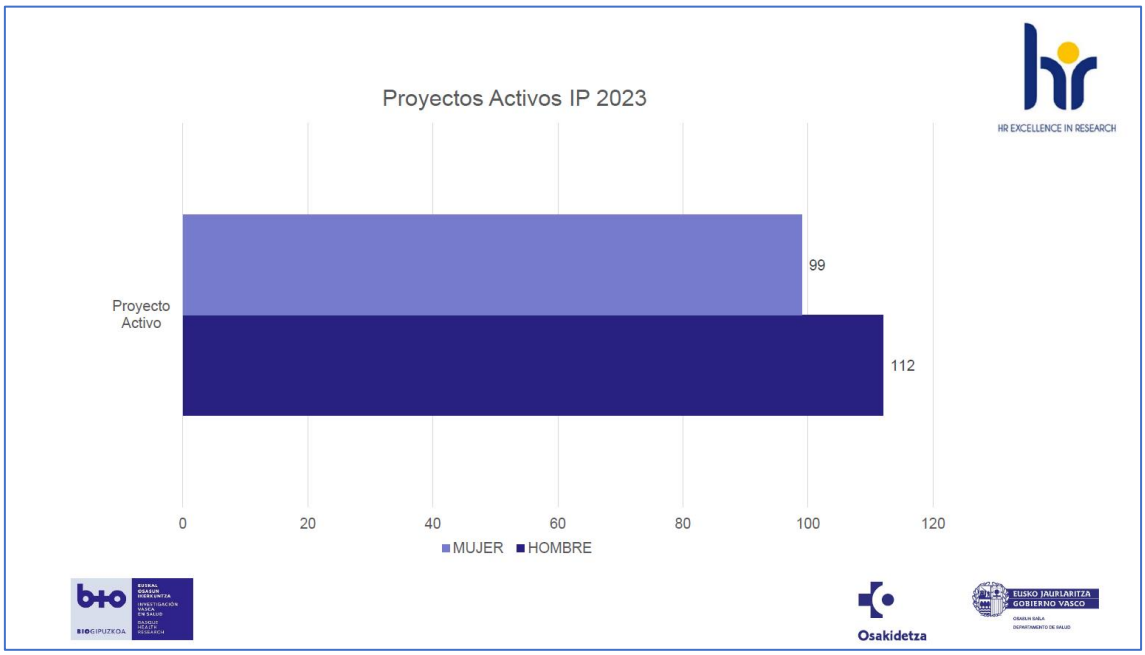
7.11.5. Conciliación de la vida laboral y familiar



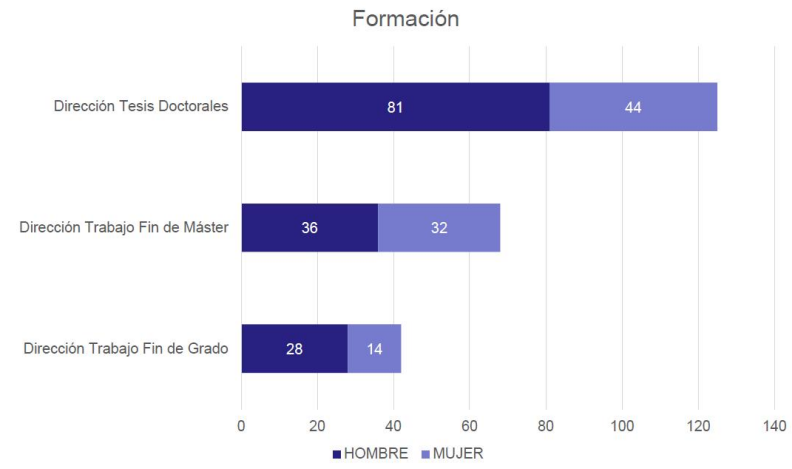
7.11.6. Tipos de jornada



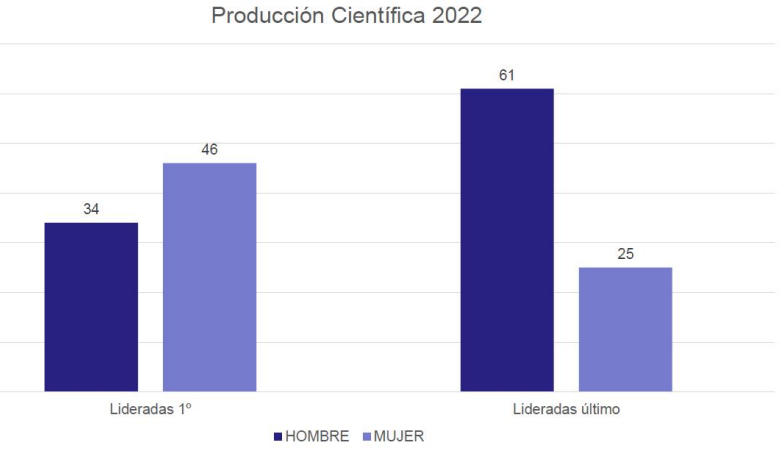
7.11.7. Carrera de investigadora (Producción Científica/FORMACIÓN)



Dirección Femenina → 38,30%

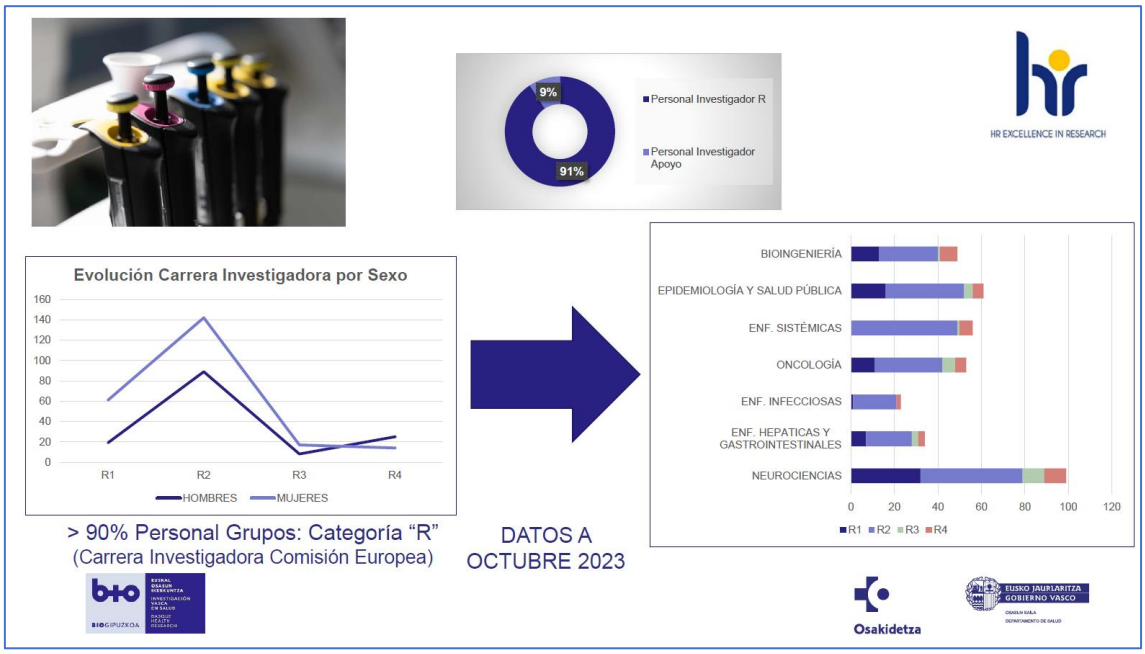


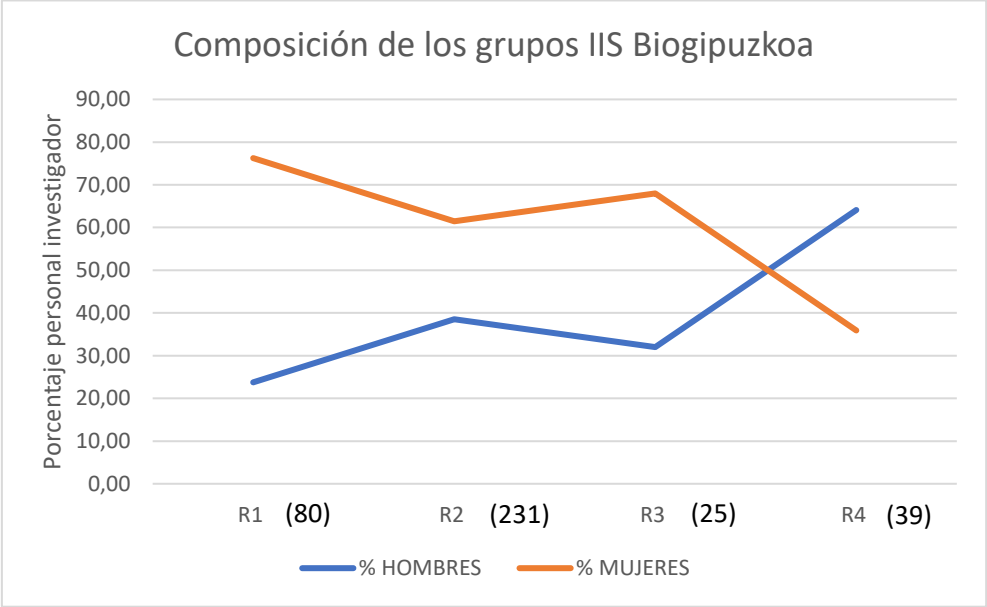
Osakidetza



Osakidetza

7.11.8. Categoría R (PERSONAL ADSCRITO Grupos Investigación)





Tras analizar estos datos, se detecta que existe un claro liderazgo masculino en el liderazgo de proyectos, publicaciones científicas y dirección de tesis.

- 53% de proyectos liderados por hombres.
- 65%, 53% y 67% de tesis doctorales, de máster y de grado dirigidas por hombres

- 71% de publicaciones en los que los hombres son últimos autores
- 42,5% de publicaciones en las que los hombres son primeros autores
- El liderazgo de proyectos, la dirección de tesis y las autorías como último suelen corresponder a perfiles R3 y R4:
  - R3: 32 % hombres
  - R4: 64% hombres
  - R3 y R4 en conjunto: 52% de hombres
  - Por tanto, este liderazgo no está justificado por la proporción de hombres en perfiles R3 y R4 sino que es superior
- La primera autoría de artículos puede corresponder a perfiles R1, R2, R3 y R4. El % de hombres en investigación es de 27%, muy inferior al 42,5% de hombres que vemos como primeros autores de los artículos.

Sin embargo, hay una presencia mayor de mujeres (superior a nuestra proporción en la plantilla) en los equipos, tareas y comités de gestión científica y estratégicos del Instituto. Ejemplos: actividades RRI.

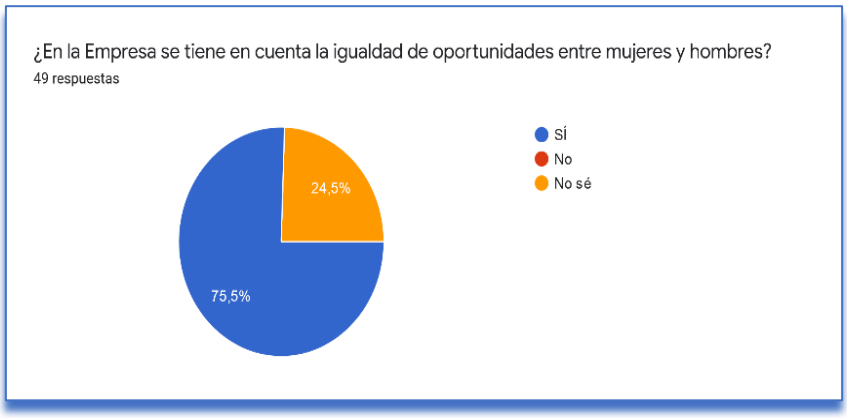
Además, tal y como se refleja en el punto 6 (Categoría R- Personal Adscrito a los grupos de Investigación), el Instituto también tiene la tijera de género, tan común en el sector de la ciencia y en la que tendremos que trabajar implementado acciones que ayuden a reducirla.

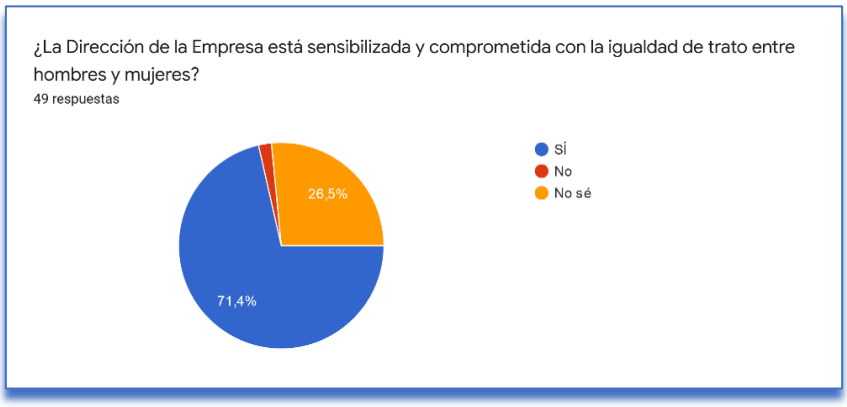
7.12. Conclusiones a la encuesta en materia de igualdad realizada por el Instituto BIOGIPUZKOA en el mes de mayo de 2022

7.12.1. Participación del personal

En la encuesta realizada ha participado un tercio de la plantilla de **BIOGIPUZKOA**, correspondiendo el **84%** a personal femenino y el **16%** a personal masculino. Por lo tanto, es un reflejo de la plantilla actual de **BIOGIPUZKOA.**

7.12.2. Implicación de la Dirección Científica y del IIS





7.12.3. Falta de Conocimiento de Actuación en acoso por razón de sexo: Formación

Casi el **60%** del personal que ha participado en esta encuesta no sabe cómo debe actuar en estos casos.

7.12.4. Falta de Conocimiento de Actuación en discriminación por género condición sexual: Formación

Más el **60%** del personal que ha participado en esta encuesta no sabe cómo debe actuar en estos casos.

7.12.5. Proceso de Selección y Contratación

En la siguiente tabla se muestra el personal que cree que en estos procesos se cumplen con las siguientes afirmaciones:

	SÍ	NO	NO SÉ
Criterios de Igualdad	60%	14%	26%
Posibilidades de promoción	51%	19%	30%

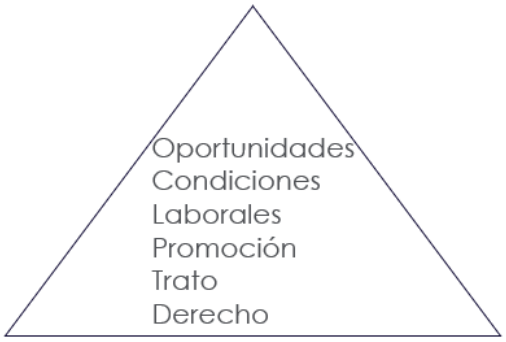
El **92%** del personal considera que acceden por igual (M y H) a la formación ofrecida por el IIS.

El **75%** del personal considera que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y el **78%** no tiene dificultades para compatibilizar el actual trabajo con las responsabilidades familiares.

7.12.6. Plan de Igualdad

Casi el **90%** afirma que ha sido informado/a sobre el Plan de Igualdad del IIS, conoce el contenido del mismo y considera que es necesario: PERSONAL IMPLICADO.

El **40%** del personal percibe cambios.



7.12.7. Aspectos de Mejora Propuestas por el personal

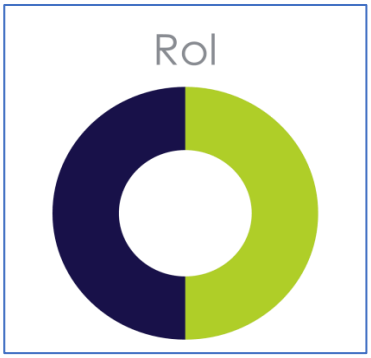
- Implicación al Personal en aspectos de divulgación y comunicación en materia de Igualdad.

- Teletrabajo
- Formación Lenguaje Inclusivo
- Fomentar Liderazgo en mujeres
- Conciliación Familiar/Personal - Laboral
- Formación Obligatoria en Igualdad
- Sociedad: Educación desde la infancia

7.12.8. Rol / Puestos de trabajo

- **Sí/No** se considera que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres están relacionados con el rol de género femenino.
- **Sí/No** se considera que los puestos ocupados mayoritariamente por hombres están relacionados con el rol de género masculino, están mejor valorados o pagados.

RESPUESTA NO CONCLUYENTE



8. Resultados de la Auditoría Retributiva.

8.1. Clasificación profesional / valoración de puestos de trabajo (Art. 7.B. RD 901/2020)

De acuerdo con lo establecido en el **artículo 7 del Real Decreto 902/2020**, las empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una

auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a) 1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo.

Dicha valoración de puestos de trabajo deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 de la norma anteriormente citada, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la Empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4, una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. El propio artículo expone una breve definición de estos tres criterios:

- **La adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.

- **La totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

- **La objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Con base en lo anterior, **BIOGIPUZKOA** ha realizado una valoración de puestos de igual valor basándose en los criterios de la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados. El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual y deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, se han aplicado los criterios de la herramienta, que otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores incluidos. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

En base a lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 10 puestos de trabajo existentes en la Empresa. Todos los puestos de la Empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. La Empresa no puede alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de

puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en **BIOGIPUZKOA** son aplicables 5 agrupaciones:

Escala de puestos		
Escala	**Puesto**	**Puntos**
Escala 2	INVESTIGADOR/A PRÁCTICAS	176,3
Escala 3	TECNICO/A GESTIÓN/PLATAFORMAS	223,08
Escala 4	TÉCNICO/A LABORATORIO	319,35
	INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	329,98
Escala 5	INVESTIGADOR/A	405,44
	TITULADO/A GRADO MEDIO	425,44
	TITULADO/A GRADO SUPERIOR	454,02
	INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL	464,98
Escala 8	RESPONSABLE GESTIÓN /PLATAFORMAS	731,67
	GERENTE	745,29

8.2. Resultados de la Auditoría Retributiva

A continuación, se plasman los resultados de la Auditoría Retributiva elaborada por la Empresa:

Tras realizar la auditoría salarial, se ha detectado que la brecha salarial existente, según datos medios, asciende a **12,84%** a favor de la mujer. Por otro lado, si atendemos a los datos de la mediana, observamos que la brecha salarial es del **2,03%** en detrimento de la mujer.

Respecto a las conclusiones del diagnóstico de la situación retributiva de **BIOGIPUZKOA,** en virtud del **artículo 5 del RD 902/2020**, se han tenido en cuenta los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores:

Respecto al Salario Base**: No se aprecian diferencias en perjuicio de la mujer superiores al veinticinco (25) % en ninguna de las agrupaciones resultantes.** Sin embargo, en la **agrupación 8** se pueden apreciar las siguientes diferencias: si atendemos a los datos de la media, las mujeres perciben una retribución por este concepto superior a la de los hombres en un 7,83%, diferencia que disminuye más de un punto porcentual hasta un 6,02% si atendemos a los datos de la mediana. Esta diferencia la podemos atribuir a que los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por mujeres. **No existen mayores diferencias retributivas entre ambos géneros de la revisión del salario base en el resto de las agrupaciones.**

Respecto al Plus calidad de trabajo, se han detectado las siguientes diferencias retributivas: (i) en la **agrupación 3** podemos observar una diferencia retributiva en detrimento de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana, (ii) en la **agrupación 5** podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana; y (iii) en la **agrupación 8** podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana. Este complemento retribuye los méritos profesionales de las personas trabajadoras. Por lo tanto, **las diferencias detectadas no se deben a motivos de género sino al desempeño de cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa.**

Respecto al Plus actividad, se han detectado las siguientes diferencias retributivas: (i) en la **agrupación 3** podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana, (ii) en la **agrupación 5** podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana. Este concepto salarial retribuye la dedicación extraordinaria de las personas trabajadoras. Por lo tanto, **las diferencias detectadas no se deben a motivos de género sino al desempeño de cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa.**

Respecto a los Atrasos, las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende al 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana. La retribución por el concepto atrasos se debe a actualizaciones salariales, ya sean vinculadas a subidas salariales de administración pública aplicadas por decisión de la Dirección referente a la vinculación del Instituto con dicha administración pública o las vinculadas al EPIF (personal investigador en formación). Por lo tanto, **las diferencias detectadas no se deben a motivos de género sino al desempeño de cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa.**

Respecto a los complementos salariales de carácter puntual vinculados a proyectos específicos, se han detectado las siguientes diferencias retributivas: **(i) Complemento Data Entry MK-7339,** las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende a un 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana, **(ii) Complemento Proyecto,** las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende a un 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana **(iii) Horas a favor**, las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende a un 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana**, (iv) Plus dedicación vacuna Curevac**, las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende a un 100% tanto en los datos de la media como en

los datos de la mediana, **(v) Regulación Data Entry MK-7339**, las únicas diferencias detectadas se encuentran en la **agrupación 5,** en la que podemos observar una diferencia retributiva a favor de las mujeres que asciende a un 100% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana, **(vi) Complemento "Curevac"**, en la **agrupación 5** podemos observar una diferencia retributiva a favor de los hombres que asciende a un 68% tanto en los datos de la media como en los datos de la mediana.

Como se ha explicado anteriormente, el objeto de los complementos salariales vinculados a proyectos determinados es retribuir o premiar la dedicación de las personas trabajadoras a dichos proyectos, por lo que podemos afirmar que **las diferencias detectadas no se deben a motivos de género.**

8.3. Plan de actuación

Dicho todo lo anterior, como el ánimo de la Compañía es asegurar que la favorable situación actual, con ausencia de discriminación, se mantenga (o mejore) en el tiempo, trabajará en esta área, durante la vigencia del Plan. Por lo tanto, el Plan de Actuación se adhiere a las medidas establecidas en el Apartado 12 del Presente Plan de Igualdad.

9. Medios y recursos para su puesta en marcha.

Para el desarrollo del Plan de Igualdad la Empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de formación, horas de trabajo, información, espacios, etc. que sean necesarios para desarrollar su función en el marco del presente plan.

Todas las personas involucradas en su ejecución dispondrán de los medios anteriormente expuestos con el apoyo de la más alta Dirección de **BIOGIPUZKOA**.

En todo caso en el cuadro de medidas se detallan los recursos asignados.

10. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

10.1. Composición de la comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad queda constituida de forma paritaria, integrada, por una parte, por un/a (1) miembro de la representación de ELA, un (1) miembro del Comité de Empresa de Biogipuzkoa, un (1) miembro de la representación de CCOO, y por otra, por tres (3) miembros representantes de la Empresa, siendo uno/a de ellos/as el/la Presidente/a de la Comisión de Igualdad de Biogipuzkoa.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona cause cese en la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se haga uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

10.2. Funciones de la Comisión de seguimiento

Esta Comisión será la encargada de garantizar que se cumplen los objetivos del Plan y que se llevan a cabo las medidas acordadas, en los plazos establecidos, dotándoles de los recursos necesarios, así como identificando a los responsables de cada medida y de

las acciones, los indicadores que sirvan de referencia para validar la consecución y el correspondiente cronograma. Entre otras, las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la Empresa.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Actuar como intermediario entre la plantilla y la Dirección para todas aquellas inquietudes en materia de igualdad.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas, así como realizar los ajustes necesarios cuando los cronogramas hayan de ser actualizados.
- Acordar con la Dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Recibir y analizar la información que se haya acordado con objeto de revisar el cumplimiento de las medidas que integran el plan.
- Revisar el diagnostico de situación en materia de igualdad entre hombres y mujeres y por razón de sexo de las materias que se acuerden en la Comisión. Expresamente realizará los trabajos y analizará un diagnóstico global en el primer semestre del tercer año de vigencia del plan con objeto de disponer de una visión global que permita adoptar medidas correctoras. Todo ello sin perjuicio de las revisiones específicas de datos o seguimiento que se ha acordado en el presente Plan.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, siempre preservando el derecho a la protección de datos de las partes involucradas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión

de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. El seguimiento de medidas concretas se efectuará según se prevé en las medidas del plan y el seguimiento global de todas las medidas y su impacto en la organización se efectuará en el primer semestre del tercer año de vigencia.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en **BIOGIPUZKOA** y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.

- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.

- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.

- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

10.3. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa

comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

No obstante, a lo anterior, el calendario de seguimiento, evaluación y revisión periódica será el establecido en el Apartado 14 el presente Plan de Igualdad, incluyendo las reuniones de la Comisión de Seguimiento, las evaluaciones y las revisiones de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

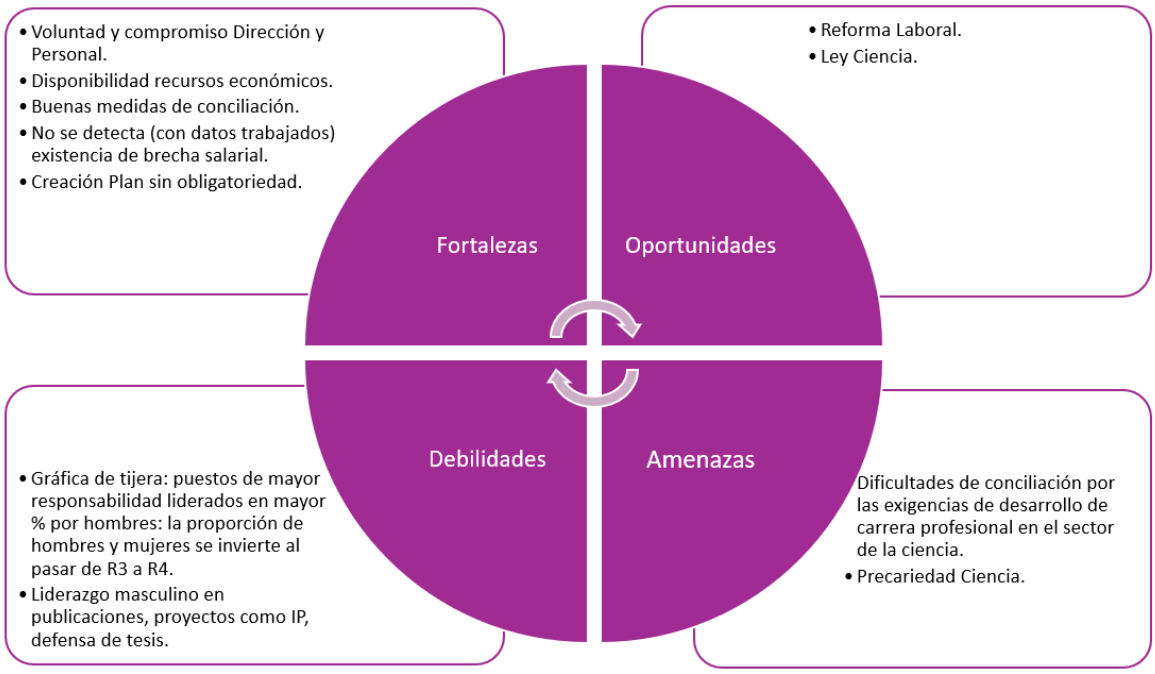
- Lugar adecuado para celebrar reuniones;
- Material preciso para celebrar reuniones;
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Asociación en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión de Igualdad, quien se reunirá con periodicidad trimestral.

11. Análisis DAFO.

Para Poder establecer unas medidas efectivas en este nuevo plan en **BIOGIPUZKOA**, hemos realizado un análisis DAFO que se muestra a continuación:



12. Medidas del Plan de Igualdad.

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla de **BIOGIPUZKOA** de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación y el análisis de la Comisión de Igualdad tras su reflexión interna.

Los indicadores de cumplimiento serán acordados durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad de común acuerdo con la Comisión de Seguimiento.

12.1. Selección y contratación

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Elaboración de un proceso de selección objetivo y equilibrado en materia de género.				

12.1.1. Se impartirá una formación específica para todas aquellas personas que intervengan en los procesos de toma de decisiones en materia de selección, enfocada en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la Empresa.	Política OTM-R y Contratación/ Auditorías RRHH.	Anualmente.	Unidad de Recursos Humanos.	Formadores externos e internos, en este último caso 24 horas de preparación y hasta 4 horas presenciales.
12.1.2. Se continuará facilitando a todas aquellas personas que intervengan en los procesos de toma de decisiones en materia de selección que sean de nuevo ingreso el documento en el que se desarrolla el procedimiento de reclutamiento abierto y transparente basado en méritos.	Política OTM-R y Contratación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Unidad de Recursos Humanos.	Según ingreso personas formadoras.

12.2. Formación

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Identificar las necesidades formativas de Biogipuzkoa.				

12.2.1. Se continuará completando el registro y seguimiento de toda la formación existente en la Empresa incluyendo el número de horas, horario, coste del curso, etc. para poder efectuar un análisis adecuado de la evolución de la formación en Biogipuzkoa por materia de género.	Registro anual.	En los seis primeros meses de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad y Formación.	10 horas de trabajo mensuales. Medios de registro necesarios.
12.2.2. Se registrarán las estancias y congresos (ponente/asistente) por sexo.	Registro anual.	En los seis primeros meses de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad y Formación.	5 horas de trabajo mensuales. Medios de registro necesarios.
12.2.3 Se continuará llevando un registro respecto de las solicitudes de cursos de formación por parte de la plantilla y las razones por las que	Realizar modelo plantilla.	En los seis primeros meses de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad y Formación.	Mínimo 3 horas de trabajo al mes, dependiendo del volumen de solicitudes.

se han concedido o rechazado.				
12.2.4. Se analizará la participación del personal en actividades RRI internas o externas, desglosado por sexo.	Registro Anual.	En los seis primeros meses de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad y Formación.	Mínimo 5 horas de trabajo al mes.
<u>Objetivo</u>: Lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para la promoción y reciclaje del personal de la plantilla.				
12.2.5. Todos los cursos obligatorios se deberán realizar dentro del horario laboral, dentro de las posibilidades de la Empresa, con objeto de facilitar el acceso a la misma de todos/as los/as trabajadores/as.	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad y Formación.	Medios electrónicos y materiales para realizar las formaciones dentro del horario laboral. Espacio para realizar las formaciones en el centro de trabajo.
12.2.6. Cuando por razones de la formación, esta no pueda repetirse ni transmitirse vía telemática, se intentará convocar en la siguiente	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad, Formación y Recursos Humanos.	Medios electrónicos necesarios para realizar las formaciones a todas aquellas personas que no puedan acudir

convocatoria a todos aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por guarda legal, o cuyo contrato se encuentre suspendido al encontrarse haciendo uso de derechos de conciliación o los/las trabajadores/as que hayan sido contratados/as a tiempo parcial.				presencialmente a las mismas.
<u>Objetivo</u>: Garantizar la formación en materia de igualdad a toda la plantilla.				
12.2.7. Se incluirán módulos de igualdad en la formación dirigida a toda la plantilla.	Jornada mensual (genérica institucional) y anual (específica igualdad).	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad.	Formadores externos e internos, en este último caso 20 horas de preparación y un mínimo de 1 hora presencial.
12.2.8. Se realizará formación anual en materia de liderazgo enfocada en la mujer.	Jornada anual con persona experta en la materia.	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Formación y Comisión de Igualdad.	Formador externo.

12.2.9. Se seguirá apostando por la formación en la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad por razón de género, y se hará seguimiento de las acciones formativas.	Jornada anual/Interacción con otras entidades referentes de igualdad.	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Formación y Comisión de Igualdad.	Mínimo diez horas de dedicación.
12.2.10 Reservar una partida anual del presupuesto total del Plan de Formación para implementar actuaciones del Plan de igualdad o trabajo específico en igualdad.	Decidir anualmente la proporción de presupuesto a invertir en función de las acciones programadas Aprobar la partida Evaluar el gasto acometido	Desde el primer año de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad y Unidad de Formación	

12.3. Altas y bajas y promoción profesional

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Retener el talento femenino en Biogipuzkoa.				

12.3.1. Se efectuará un seguimiento y análisis anual de altas y bajas así como cambios de categoría/puesto desagregadas por sexo, indicando puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada para personal contratado.	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos.	5 horas de trabajo mensuales.

12.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.				
12.4.1. Se continuarán implementado las medidas de conciliación fomentando estrategias flexibles en la organización que favorezcan la conciliación familiar y laboral, y		En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos.	15 horas de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos.

adaptándola a los cambios que se producen en la Compañía.				
12.4.2. Se realizarán campañas de divulgación respecto de la corresponsabilidad que aumenten la formación sobre la igualdad entre hombres y mujeres.	Difusión de medidas de conciliación.	En el primer año de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad.	10 horas de trabajo. Medios de comunicación de la Empresa con las personas trabajadoras.

12.5. Retribución

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.				
12.5.1. Se efectuará un análisis anual por parte de Biogipuzkoa de forma anual que establezca el proceso de definición y fijación del salario, así como los incrementos de este,	N/A	Anualmente.	Unidad de Recursos Humanos junto con la Dirección de Biogipuzkoa.	40 horas de trabajo anuales por parte de los responsables de recursos humanos implicados. Si es necesario, asistencia de asesoría

asegurándose de que los indicadores utilizados son neutros desde el punto de vista de género.				jurídica externa.
12.5.2. Se asegurará que, en el proceso de definición de los salarios y su incremento, los responsables de hacerlo, sean personas formadas en igualdad entre hombres y mujeres en la Biogipuzkoa.	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos y Formación.	Formadores externos e internos (si fuera necesario), en este último caso 20 horas de preparación y hasta 5 horas presenciales.

12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de género.				
12.6.1. Se implementará y mejorará el protocolo de acoso sexual o por razón de género y acoso moral elaborado durante la	Revisión y actualización.	A los seis meses desde la entrada en vigor de este Plan.	Unidad de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad (Comisión Instructora).	5 horas de trabajo por parte de las partes implicadas. Medios de comunicación

preparación de este Plan de Igualdad.				de la Empresa con las personas trabajadoras.
12.6.2. Se incluirá en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	N/A	A los seis meses desde la entrada en vigor de este Plan.	Unidad de Recursos Humanos, Evaluación y Calidad y Formación.	Formadores internos y externos siempre que sea necesario.
12.6.3. Se difundirá de forma anual publicidad sobre los canales de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo de Biogipuzkoa, así como del buzón de sugerencias anónimo para cualquier cuestión que puedan necesitar las personas trabajadoras.	N/A	A los seis meses desde la entrada en vigor de este Plan.	Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Evaluación y Calidad y Unidad de Comunicación.	3 horas de trabajo por campaña efectuada.
12.6.4. La Comisión de Igualdad se comprometerá a trabajar sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en Biogipuzkoa, así como el número de		A los seis meses desde la entrada en vigor de este Plan.	Unidad de Recursos Humanos y Comisión Igualdad (Comisión Instructora).	Cuando se abra un procedimiento de acoso se requerirán los medios recogidos en

denuncias formalizadas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso (C. Instructora).				dicho protocolo.
12.6.5. Se formará de manera continua a los integrantes de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Progresivamente, se buscará formar al resto de las personas trabajadoras.	Formación bienal.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Unidad de Recursos Humanos y Formación.	Formadores externos e internos.

12.7. Comunicación y uso del lenguaje

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria tanto de hombres como de mujeres.				
12.7.1. Se continuará revisando el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones	N/A	Desde la entrada en vigor del Plan.	Unidad de Comunicación.	Dedicación continua, siendo aspecto clave para sensibilización en igualdad.

internas (Intranet, Newsletter, etc.) y se trabajará en evitar estereotipos, empleando en la medida de lo posible, referencias expresas tanto al género femenino como al masculino y términos neutros.				
12.7.2. Se formará al personal encargado de la comunicación y a toda la plantilla interesada en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Formación.	Mínimo 5 horas de formación. Formadores externos si es necesario.
12.7.3. Se realizará una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de genero (25 de noviembre), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día de niña y la mujer en la ciencia (11 de febrero), esta última vinculada a las jornadas de	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Comunicación y Comisión de Igualdad.	Mínimo 3 horas de trabajo por campaña realizada.

Emakumeak Zientzian.				
<u>Objetivo</u>: Informar a todos/as los/as empleados/as en qué consiste el Plan de Igualdad y las medidas implementadas en Biogipuzkoa.				
12.7.4. Se comunicará y difundirá la existencia de un Plan de Igualdad entre la plantilla de Biogipuzkoa, así como comunicaciones internas informando al personal sobre los aspectos más relevantes (novedades, leyes, etc).	Difusión del Plan.	En el plazo de dos meses desde la firma del Plan.	Comisión de Igualdad y Dirección de Biogipuzkoa.	Mínimo 10 horas de trabajo. Newsletter e Intranet.

12.8. Protección de las víctimas de violencia de género

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSO
<u>Objetivo</u>: Implementar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que la plantilla sea conocedora de las mismas:				
12.8.1. Se implementará una guía de violencia de	N/A	Primeros 24 meses de	Comisión de Igualdad.	Mínimo 10 horas de trabajo anuales en

género en el seno de Biogipuzkoa.		vigencia del Plan.		la segunda anualidad.
12.8.2. Se creará un plan de acciones que promuevan la lucha contra la violencia de género (tales como sensibilización, minutos de silencio, etc.).	N/A	Anualmente.	Comisión de Igualdad.	Mínimo 10 horas de trabajo anuales en la segunda anualidad.

12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Implementar las medidas establecidas por la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.				
12.9.1. Se incluirán medidas de protección frente a toda discriminación contra las personas LGTBIQ+ en el protocolo de acoso efectuado por la Empresa.	N/A	En el primer año de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad.	Abordarlo en las reuniones trimestrales y nombrar un responsable de la Comisión para liderar esta acción.

12.10. Avance en la igualdad en investigación

MEDIDAS / ACCIONES	ACCIÓN CONCRETA	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo</u>: Trabajas y avanzar en la igualdad vinculada a la carrera profesional investigadora.				
12.10.1. Se analizarán las personas implicadas en las Comisiones del Instituto, con el desglose correspondiente.	Registro y desglose del personal en las Comisiones.	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos	Análisis interno con 10 h anuales y propuesta medidas cambio.
12.10.2 Se empezará analizar cuan de instaurada está la perspectiva de género en la investigación que realizamos (proyectos, etc), y se impartirá formación en esta materia.	Análisis y Formación	En el primer año de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad y Unidad de Formación	Estudio análisis proyectos y formación correspondiente.

12.10.3 Se analizará la carrera investigadora por sexo.	Registro de: • Producción Científica • Formación • Proyecto Activos como IP • Dimensión Grupo y desglose por sexo	En el primer año de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad y Coordinación Científica	Memora Científica
12.10.4 Se recogerá la información de los diferentes indicadores desglosada por sexo.	Registro y Plan recogida información.	En los 24 primeros meses de la vigencia del Plan.	Unidad de Evaluación y Calidad	
12.10.5 Se incluirá consulta al personal en materia de igualdad en la encuesta anual del Instituto.	Establecer las consultas necesarias para la detección de necesidades en materia de igualdad.	En los 24 primeros meses de la vigencia del Plan.	Unidad de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.	Encuesta

12.10.6 Se trabajará de manera más exhaustiva en los protocolos necesarios de actuación para embarazadas y madres lactantes.	Detectar las carencias y establecer plan de actuación.	En el primer año de vigencia del Plan.	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	Empresa de Prevención Ajeno

13. Indicadores.

ACCIONES	INDICADORES REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
SENSIBILIZACIÓN /FORMACIÓN EN IGUALDAD	N.º de acciones realizadas. Nº de horas.	N.º de personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Toma de conciencia. Cambio de actitud.
SENSIBILIZACIÓN /FORMACIÓN EN ACOSO	N.º de acciones realizadas. Nº de horas.	N.º de personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Mejora y extensión del conocimiento.
SENSIBILIZACIÓN /FORMACIÓN EN LENGUAJE DE GENERO	N.º de acciones realizadas. Nº de horas.	N.º de personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Mejora y extensión del conocimiento.
FORMACIÓN	N.º de acciones formativas realizadas. Tipo de formación.	N.º de personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género.	Incremento del mapa de talento femenino.

CONTRATACIÓN	Tipo y número de contratos realizados.	N.º de personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. N.º de personas implicadas.	Mejora de la presencia femenina en situación de infrarrepresentación.
PROMOCIÓN	Tipo y número de promociones realizadas.	N.º de personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. N.º de personas implicadas.	Mejora de la presencia femenina en situación de infrarrepresentación.
BAJAS	Tipo y número de bajas.	N.º de personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. N.º de personas implicadas.	Reducción de las bajas de mujeres.
CORRESPONSABI-LIDAD	Nº de acciones de promoción realizadas.	N.º de personas alcanzadas, % por género. Agentes implicados.	Mejora de la corresponsabilidad masculina.
RETRIBUCIÓN	N.º de actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas.	Diseño del mapa de valoración.	Visibilidad. Incorporación de forma sistemática en la contratación y promoción.
REGISTRO RETRIBUTIVO	Actuación anual realizada.	N.º de personas alcanzadas, % por género.	Disposición de la información sobre retribución desagregada por sexo.

		Agentes implicados.	
COLECTIVO LGTBIQ+	N.º de actuaciones desarrolladas.	Implementación de planes sobre acoso y no discriminación.	Confirmación del compromiso de no discriminación en la Empresa.
PLANES Y PROTOCOLOS	Planes y Protocolos elaborados.	Implementación de planes/ protocolos.	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión, etc.).
ESTUDIOS	N.º de estudios realizados.	Incorporación de conclusiones o actuaciones.	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios.

14. Calendario de ejecución, evaluación y seguimiento, así como de priorización de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

14.1. Calendario de ejecución

El calendario de ejecución de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad es el siguiente:

PERIODO TEMPORAL	MEDIDAS

TRAS LA APROBACIÓN:	**12.7.4.** Comunicación de la aprobación del Plan de Igualdad. **12.2.7.** Formación en igualdad dirigida a toda la plantilla. **12.2.8.** Formación en materia de liderazgo enfocada a la mujer para toda la plantilla. **12.2.9.** Formación en igualdad a los miembros de la comisión de Igualdad.
HASTA EL 31/12/2024:	**12.1.1.** Formación en igualdad a las personas responsables en materia de selección. **12.6.5.** Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigida a los miembros de la comisión de igualdad. **12.7.2.** Formación en igualdad dirigida a las personas responsables de la comunicación. **12.1.2.** Facilitar el documento que recoge el procedimiento de reclutamiento basado en méritos a todas las personas responsables en materia de selección de nueva entrada. **12.5.1.** Análisis de la brecha salarial. **12.5.2.** Asegurarse que el proceso de definición de los salarios los responsables están formados en materia de igualdad. **12.6.4.** CN trabajar sobre los procesos iniciados por acoso, según protocolo. **12.10.3.** Análisis de la carrera de investigador/a por sexo.
DESDE EL 01/01/2025 AL 31/12/2025:	**12.8.1.** Guía de violencia de género. **12.8.2.** Plan de acciones contra la violencia de género. **12.9.1.** Medidas frente a la discriminación del colectivo LGTBIQ+. **12.2.5.** Efectuar las formaciones dentro del horario laboral.

	12.2.6. Facilitar la asistencia a las formaciones a todas las personas en excedencia, guarda legal o cuyo contrato esté suspendido. **12.2.8.** Formación en materia de liderazgo enfocado en la mujer. **12.6.2.** Formación en PRL incluyendo prevención acoso sexual y por razón de sexo. **12.3.1.** Seguimiento altas y bajas. **12.4.1.** Medidas de conciliación. **12.4.2.** Campañas de divulgación en materia de corresponsabilidad. **12.7.3.** Campañas específicas días clave para la mujer. **12.6.1.** Implementación del protocolo de acoso sexual o por razón de género. **12.6.3.** Publicidad anual canales de denuncia y buzones de sugerencias anónimo. **12.10.2.** Análisis de la instauración perspectiva de género en la investigación y formación en la materia. **12.10.4.** Recogida de información de los indicadores por sexo. **12.10.5.** Consulta al personal en materia de igualdad en la encuesta anual del IIS. **12.10.6.** Trabajar de manera más exhaustiva en los protocolos necesarios de actuación para embarazadas y madres lactantes
DESDE EL 1/01/2026 AL 31/12/2026:	**12.2.1.** Registro de formaciones impartidas. **12.2.2.** Registro de estancias en congresos.

	12.2.3. Registro solicitudes de cursos. **12.2.4.** Análisis de la participación del personal en actividades RRI internas o externas. **12.7.1.** Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto internas como externas. **12.10.1.** Análisis de las personas implicadas en las Comisiones del Instituto.

No se incluyen en el calendario las acciones de aplicación permanente como aquellas que resultarán de aplicación desde la entrada en vigor del plan, aplicándose cada vez que se produzca la situación o aquellas que sean anuales.

14.2. Priorización de medidas

La priorización de las medidas por orden de relevancia es la siguiente:

TIPO DE PRIORIDAD	TIPO DE MEDIDAS
PRIORIDAD 1	**12.3.** Promoción profesional. **12.2.** Formación. **12.1.** Selección y contratación. **12.6.** Acoso sexual, por razón de sexo y moral. **12.7.** Comunicación y uso del lenguaje. **12.8.** Violencia de género.

	12.9. Colectivo LGTBIQ+. **12.10** Igualdad en Investigación.
PRIORIDAD 2	**12.3.** Altas y bajas en la Empresa. **12.4.** Corresponsabilidad.
PRIORIDAD 3	**12.5.** Retribución.

14.3. Calendario de evaluación, seguimiento y revisión periódica

Por otro lado, el calendario de reuniones para el seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad, así como del contenido del mismo, es el siguiente (según el número de cada una de las medidas incluidas en el apartado 12):

	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
ENERO		ENTRADA EN EFECTO			12.6.2. 12.6.3.	
FEBRERO		12.6.1.	12.5.1.	12.2.4.		
MARZO		12.7.4.	12.2.8.			
ABRIL			**EVALUACIÓN INTERMEDIA**		12.8.1. 12.8.2.	
MAYO		12.2.3. 12.2.5. 12.9.1.	12.7.3.	12.4.2.		

JUNIO		12.1.1.	12.10.2 12.10.4	12.7.2.		
JULIO		REUNIÓN DE SEGUIMIENTO	REUNIÓN DE SEGUIMIENTO	REUNIÓN DE SEGUIMIENTO	REUNIÓN DE SEGUIMIENTO	
AGOSTO		12.6.5.	12.2.6. 12.10.5		**EVALUACIÓN FINAL**	
SEPTIEMBRE		12.10.3	12.4.1. 12.5.2.	12.2.9.		
OCTUBRE		12.7.1. 12.3.1.	12.2.7. 12.10.6	12.2.1. 12.2.2.		
NOVIEMBRE		12.2.9.	12.6.4.		CONVOCATORIA NUEVA COMISIÓN NEGOCIADORA	
DICIEMBRE	ACUERDO Y APROBACIÓN DEL PLAN					

Dicho calendario podrá ser modificado siempre que la Comisión Negociadora lo estime conveniente.

15. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Para modificar el Plan de Igualdad las partes legitimadas para negociarlo constituirán la comisión negociadora de igualdad para su modificación, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

La parte empresarial se compromete a ir informando puntualmente del estado de la revisión y actualización del plan de igualdad y facilitará el encuentro de la parte sindical

con las plantillas de los centros de trabajo para intercambiar información, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada trabajador/a.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En el punto 3.5. Aprobación y modificación del reglamento indica que la aprobación, y las futuras modificaciones del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se harán por la mayoría absoluta de sus miembros, y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

El plan de igualdad será revisado cuando concurran las siguientes circunstancias:

(a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos y así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.

(b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

(c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

(d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

(e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

16. Procedimiento para solventar las discrepancias.

En caso de discrepancias en la aplicación, interpretación y/o modificación del Plan de Igualdad las partes se someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

Adicionalmente, han participado en la elaboración de este Plan de Igualdad las siguientes personas que forman parte de la Comisión de Igualdad de BIOGIPUZKOA:

- María Muñoz Caffarel (Presidenta de la Comisión de Igualdad de Biogipuzkoa)
- Julián de Frutos Soto
- Estefanía Carrasco García
- Amaia Cipitria Sagardia
- Koldo García Etxebarría
- Ana Gorostidi Pagola
- Maider Mateo Abad
- Ainara Redondo Arruti
- Pedro Rodrigues Vieira