PLAN DE IGUALDAD DEL IIS BIOBIZKAIA 2025-2028

18, Septiembre 2025

ÍNDICE

Contenido

Presentación **3**

1. Elaboración y objetivos **4**

1.2 Ámbito personal, territorial y temporal 5

1.3 Objetivos 5

2. Objetivos cumplidos I PLAN DE IGUALDAD **6**

3. Diagnóstico 2024 ..... **9**

3.1 Recogida y análisis de Datos 9

3.1.1 Análisis por PUESTO 10

3.1.2 Análisis por PUESTO y EDAD/ANTIGUEDAD 13

3.1.3 Análisis por CONTRATO y JORNADA 16

3.1.4 Análisis de NIVELES SALARIALES POR PUESTO 17

3.1.5 Análisis de CONCILIACIÓN 18

3.1.6 Análisis de ADAPTACIONES PUESTO DE TRABAJO 20

3.1.7 Análisis SELECCIÓN y FORMACIÓN 21

Análisis de las PROMOCIONES 25

Análisis de la FORMACION 25

CONCLUSIONES del análisis de la situación del Instituto con relación a la igualdad 26

3.2 Encuesta 28

4. Objetivos y medidas **33**

5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia **42**

6. Seguimiento **43**

7. Evaluación y revisión **44**

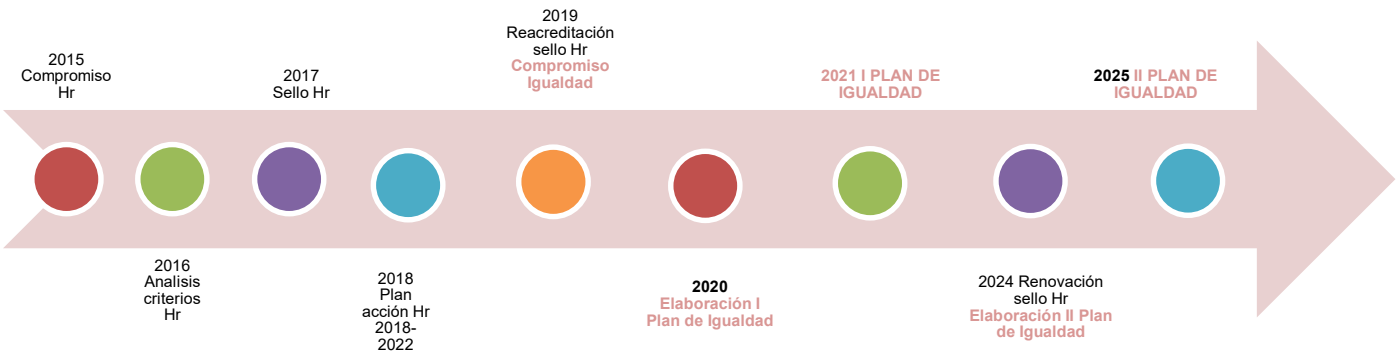
8. Procedimiento de modificación **45**

Presentación

Presentamos el II Plan de Igualdad continuando con el compromiso adquirido el 8 de marzo de 2019 por avanzar hacia un IIS más justo, equitativo y respetuoso con la diversidad.

No solo se ha trabajado para cumplir con las exigencias normativas, sino para construir entre la dirección y todas las personas que formamos parte de Biobizkaia un entorno de trabajo donde las personas tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos en todos los estratos de la organización, sin importar su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ideología, religión, raza edad u origen social.

Agradecer el esfuerzo dedicado a todas aquellas personas que han intervenido en la elaboración de este Plan, así como a las que intervendrán en su implementación y participación. Con esta colaboración y compromiso podremos avanzar hacia este objetivo común que beneficiará a la investigación sanitaria dentro y fuera de Biobizkaia.



1. Elaboración y objetivos

1.1 Partes suscriptoras

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad del IIS BIOBIZKAIA:

● Por la representación de la empresa:

Dña. M. Luz del Valle Ortega: Directora de Organización y Sistemas

Dña. Marta Ferrer Gutiérrez: Responsable RR.HH. y Legal

Dña. Marta Cuadrado Martín: RR.HH.

● Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

Dña. Nuria Zazo Pérez: Vocal Comité de Empresa

Dña. Piedad Alba Pavón: Vocal Comité de Empresa

D. Iñigo Sáez Riesco: Vocal Comité de Empresa

● Dos trabajadoras voluntarias:

Dña. Rebeca López Manteca

Dña. Oihana Rodríguez Núñez

1.2 Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla contratada por el IIS Biobizkaia.

El ámbito territorial es la provincia de Bizkaia.

La vigencia es de 4 años, del 18 de septiembre de 2025 y el 17 de septiembre de 2029.

1.3 Objetivos

El II Plan de Igualdad de Biobizkaia tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras en el ámbito de la investigación en salud.

Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras en todas las áreas de la investigación sanitaria, sin importar su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ideología, religión, raza, edad u origen social.
- Eliminar barreras y discriminaciones en la selección, promoción y desarrollo profesional de los investigadores.
- Fomentar un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y prevenga cualquier tipo de acoso o discriminación.

Objetivos específicos

- Asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación.
- Promover el acceso equitativo a puestos de liderazgo en proyectos de investigación.
- Facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, sin afectar la trayectoria investigadora.
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en los contenidos y enfoques de la investigación.

2. Objetivos cumplidos I PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de se han llevado a cabo numerosas acciones que se han incorporado de manera definitiva en Biobizkaia:

Promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de investigación.

Acciones realizadas:

- Implementación de medidas de acción positiva en las convocatorias de plazas, priorizando a personas con discapacidad cuando existan méritos similares al resto de candidaturas.

Resultados:

- Aumento del porcentaje de personas con discapacidad contratadas pasando de 1 persona contratada a 3 personas contratadas. Seguimos trabajando por aumentar este número en cada convocatoria de empleo.

Fomentar la conciliación laboral y personal en el personal investigador.

Acciones realizadas:

- Negociación de medidas entre la RLT y la dirección para la conciliación de la vida personal y laboral, facilitando el acceso a permisos y reducciones de jornada sin perjuicio en la carrera investigadora.
- Implementación de horarios flexibles.

Resultados:

- Implementación de permisos y jornadas tras el preacuerdo del 15 de mayo de 2024.
- Mejora del índice de satisfacción laboral, especialmente entre el personal con responsabilidades familiares.

  A través de los datos obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral del año 2024 se puede ver que medidas como la flexibilidad horaria y la elección de vacaciones han sido principales

factores que contribuyen a una mejor conciliación entre la vida personal y laboral, aumentando la satisfacción de las personas trabajadoras.

Premio de igualdad:

Acciones realizadas:

- Premio de igualdad

Resultados:

- Aumento de la difusión y visibilidad de estudios con perspectiva de género.

Fomentar la participación de mujeres en roles de liderazgo en investigación

Acciones realizadas:

- Identificación de mujeres con potencial para ocupar puestos de responsabilidad para realizar acciones de formación en liderazgo y gestión de equipos.
- Procesos de promoción a través convocatorias intramurales.
- Jornada científica con investigadoras emergentes Biobizkaia. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (EEZZ) (13.02.2024)

- Jornada de puertas abiertas “El poder de la Experiencia”. Mujeres de más de 55 años EEZZ. (10.02.2025)
- Scientific coffee with: Josephine Ezekwesil-Ofili, Nigeria. Mujeres por África. (19.07.2024)

Resultados:

- Incremento del número de mujeres en roles de liderazgo en investigación se ha duplicado en un periodo de tres años y multiplicado por 4 en toda la empresa.
  Actualmente entre personal de investigación R3 y R4 contamos con un 66,66% de mujeres.

Mantenimiento de una cultura de Prevención del acoso

Acciones realizadas:

- Comunicación procedimiento de acoso y revisión con últimas modificaciones legales.
- Formación y actualización obligatoria en prevención del acoso a los miembros del comité de acoso y revisión los miembros, renovación si necesario.

Resultados:

- Mayor información de actuación en caso de acoso

Sensibilizar al personal investigador sobre la importancia de la igualdad de género en la ciencia

Acciones realizadas:

- Presentación del plan de igualdad y envío a las personas trabajadoras.
- Organización de formación sobre igualdad de género, sesgos inconscientes y estereotipos de género en la investigación.
- Charlas en diferentes centros educativos.
- Revisión denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.
- Publicaciones de todas las acciones que promueven una cultura de igualdad en el ámbito científico.
- 8 M - Biobizkaia work café: Liderazgo femenino en ciencia sanitaria. (08.03.2024)
- Visita Asociación Lagunandre, asociación de mujeres con el grupo Oncología pediátrica Itziar Astigarraga, por una donación. (17.03.2025)

Resultados:

- Mayor conciencia sobre la igualdad entre el personal de Biobizkaia reflejada en la encuesta realizada en el primer trimestre del año 2024.

3. Diagnóstico 2024

3.1 Recogida y análisis de Datos

Se presentan los datos de las personas del Instituto correspondientes al año 2024.

El Instituto trabaja en el sector de salud y al igual que en los diferentes institutos de investigación del Estado, es un sector mayoritariamente feminizado.

Actualmente, Osakidetza cuenta con una plantilla estructural en la que el 75% son mujeres; lo que le acredita como el mayor empleador femenino de Euskadi, dato que coincide con la plantilla en Biobizkaia en el año 2024.

290 Personas trabajadoras

- 218 Mujeres
- 72 Hombres

Ilustración 1 2024. Análisis por persona y puesto

3.1.1 Análisis por PUESTO

Este es un sector altamente feminizado que refleja patrones históricos y realidades sociales profundamente arraigadas. Aunque la participación del perfil femenino todavía es mayoritaria, el análisis nos ha indicado que existen departamentos donde el equilibrio entre hombres y mujeres es más evidente, con una distribución más equitativa en todas las áreas.

PORCENTAJE POR PUESTOS SEGÚN GÉNERO			
Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Análisis de segregación por género
ADMINISTRATIVA/O	0%	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR TECNICA/O	75%	25%	MASCULINIZADO
DATA MANAGER	0%	100%	FEMINIZADO
ENFERMERA/O	10%	90%	FEMINIZADO
ESTADISTICO/A - MATEMATICO/A	50%	50%	EQUILIBRADO
GESTOR/A ENSAYOS CLINICOS	0%	100%	FEMINIZADO
GESTOR/A FARMACEUTICO	0%	100%	FEMINIZADO
INVESTIGADOR/A CLINICO/A	29%	71%	FEMINIZADO
INVESTIGADOR/A CONSOLIDADO R3	38%	63%	FEMINIZADO
INVESTIGADOR/A LIDER R4	25%	75%	FEMINIZADO
INVESTIGADOR/A POSDOCTORAL R2	27%	73%	FEMINIZADO
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL R1	23%	77%	FEMINIZADO
METODOLOGA/O	0%	100%	FEMINIZADO
MONITOR/A	50%	50%	EQUILIBRADO
MONITOR/A ENSAYOS CLINICOS	0%	100%	FEMINIZADO
RESPONSABLE DE GESTION	0%	100%	FEMINIZADO
RESPONSABLE DE PLATAFORMA	0%	100%	FEMINIZADO
STUDY COORDINATOR	4%	96%	FEMINIZADO
TCA/O DE LABORATORIO	38%	62%	FEMINIZADO
TECNICA/O DE GESTION	33%	67%	FEMINIZADO
TECNICA/O SUPERIOR DE GESTION	27%	73%	FEMINIZADO
TECNICA/O SUPERIOR DE PLATAFORMA	37%	63%	FEMINIZADO
TECNICA/O SUPERIOR RESPONSABLE DE GESTION	25%	75%	FEMINIZADO
TECNICA/O SUPERIOR RESPONSABLE DE PLATAFORMA	44%	56%	EQUILIBRADO
TECNICO/A DE APOYO A LA INVESTIGACION	18%	82%	FEMINIZADO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	25%	75%	FEMINIZADO
FP DUAL	50%	50%	EQUILIBRADO
TOTAL GENERAL	**25%**	**75%**	**FEMINIZADO**

Tabla 1 2024. Porcentaje por puestos y género

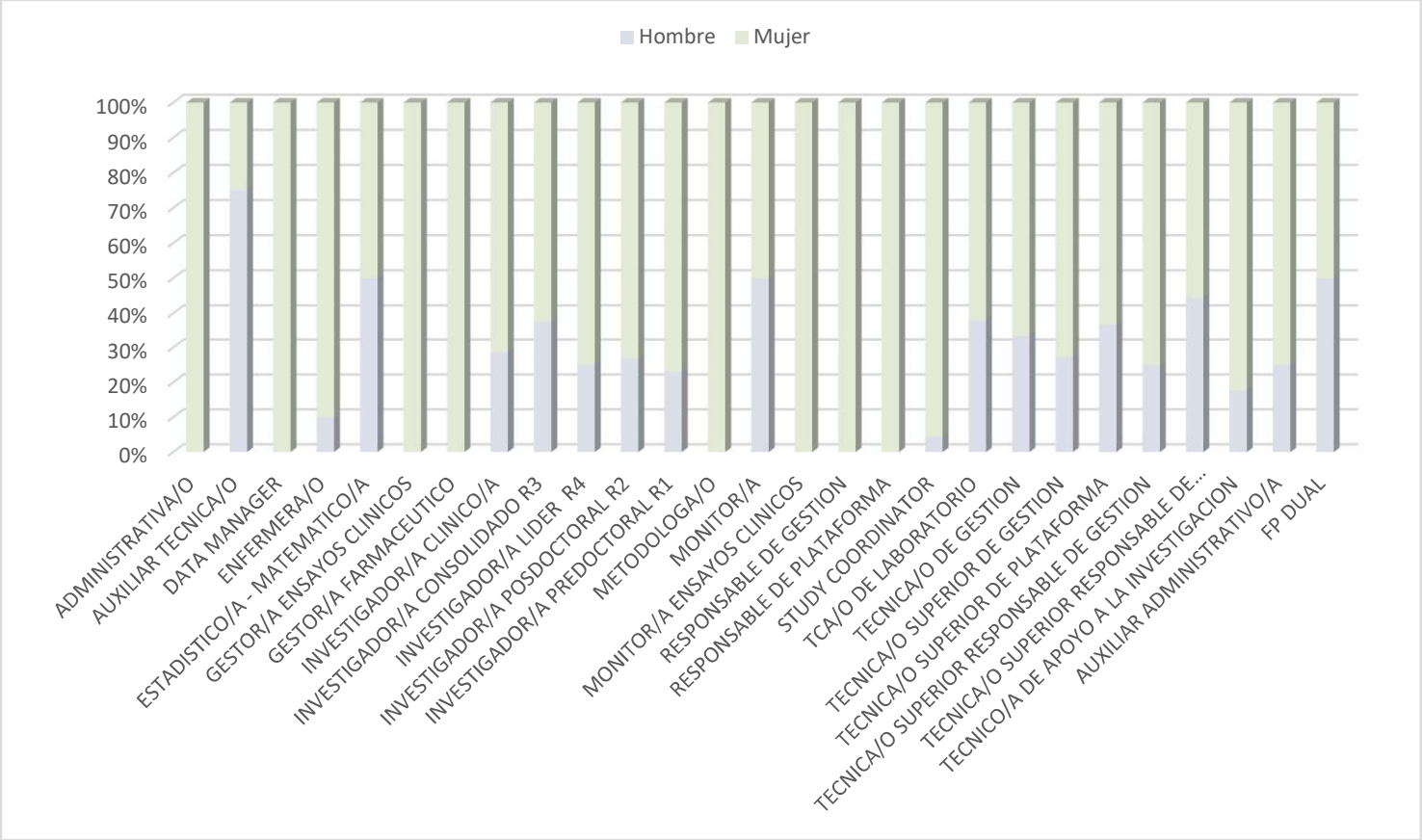


Ilustración 2 2024. Análisis por persona y puesto

- En el ámbito de la investigación, como en general en la sociedad, a medida que avanza la carrera profesional de las personas, la proporción de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad tiene a disminuir, normalmente esto va asociado a factores como la maternidad y diversas barreras que suele haber para poder acceder a posiciones de liderazgo. Sin embargo, en el personal del instituto esta tendencia no afecta a mujeres exclusivamente, ya que afecta por igual a hombres y mujeres, pero gracias a medidas implementadas como la flexibilidad horaria, se ha conseguido un aumento de la presencia de personal investigador en todas las categorías con un aumento considerable de mujeres.

Nº de personas por área y puesto	2024		2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
INVESTIGACIÓN	34	107	18	76
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN (R4)	1	3	0	3
INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (R3)	3	5	2	0
PERSONAL INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)	8	22	4	12
PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (R1)	6	18	4	14
PERSONAL DE SOPORTE A LA INVESTIGACIÓN	16	59	8	47
PLATAFORMAS	18	77	12	34
RESPONSABLE DE PLATAFORMAS	0	5	3	4
TÉCNICO/A DE PLATAFORMA	15	72	9	30
GESTIÓN	16	30	7	20
RESPONSABLE DE GESTIÓN	0	7	1	2
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	16	23	6	18
FP DUAL - PRÁCTICAS	4	4	0	0
TOTAL GENERAL	72	218	37	130

Ilustración 3 Evolución 2020-2024 personas por área y puesto

- En puestos de liderazgo como vimos en el I Plan de Igualdad, aunque el sector está feminizado, las posiciones de liderazgo están dominadas por hombres, sin embargo, mientras en Biobizkaia las mujeres siguen consiguiendo puestos de liderazgo teniendo un 75% de R4 mujeres, en el personal adscrito al Instituto, la posición de R4, sigue estando a la cabeza la figura masculina. Siendo un 80% hombres frente a un 20% de mujeres en la posición R4.

PERSONAS EN INVESTIGACIÓN CONTRATADAS POR SEXO	PLANTILLA CONTRATADA 2024		% TOTAL PERSONAS INVESTIGACIÓN		% CADA PUESTO	
	H	M	H	M	H	M
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN (R4)	1	3	1%	4%	25%	75%
INVESTIGADOR PRINCIPAL (R3)	3	5	4%	7%	38%	62%
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)	9	22	13%	31%	29%	71%
INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (R1)	6	20	9%	29%	23%	77%
TOTAL	19	50	7%	17%	28%	72%

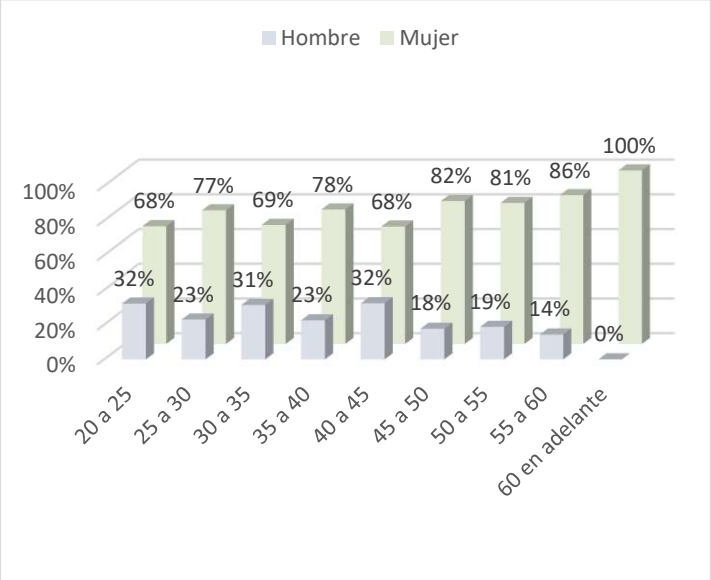
PERSONAS EN INVESTIGACIÓN ADSCRITAS POR SEXO	PLANTILLA ADSCRITA 2024		% TOTAL PERSONAS INVESTIGACIÓN		% CADA PUESTO	
	H	M	H	M	H	M
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN (R4)	24	6	10%	1%	80%	20%
INVESTIGADOR PRINCIPAL (R3)	22	22	5%	5%	50%	50%
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)	76	130	18%	31%	37%	63%
INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (R1)	12	59	3%	14%	17%	83%
TOTAL	134	217	36%	52%	38%	62%

Tabla 2 2024. Personal investigador

3.1.2 Análisis por PUESTO y EDAD/ANTIGUEDAD

Del análisis por puesto y edad y, del análisis por puesto y antigüedad no se aprecia ninguna variación respecto a lo constatado anteriormente, se mantiene la predominancia de la mujer.

Nuestra plantilla media continua joven al igual que en el estudio de 2020**, de entre 25 y 35 años con una antigüedad de entre 1 y 3 años,** debido a la gran cantidad de entrada de recién personas tituladas en estos últimos años.



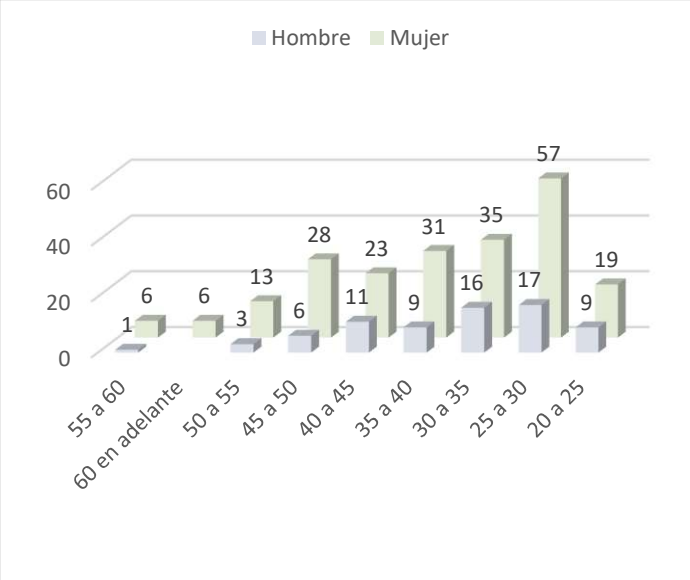
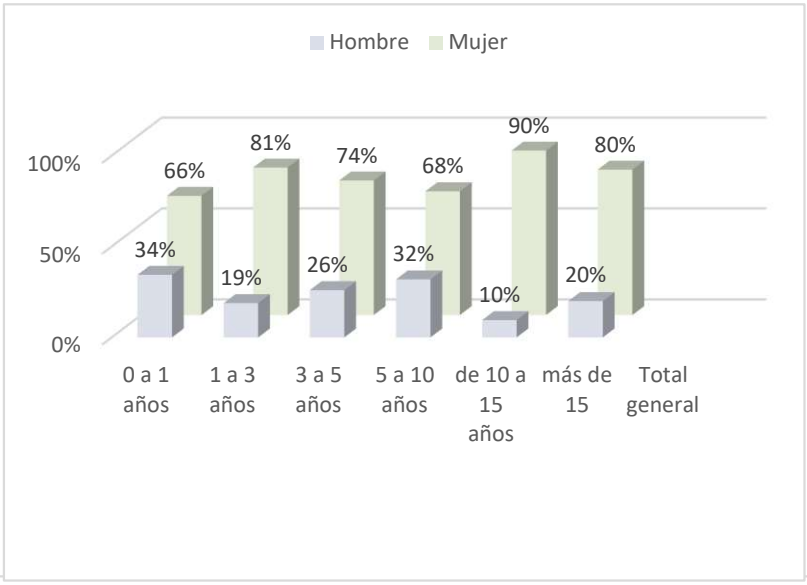


Ilustración 3 2024. Análisis por edad.



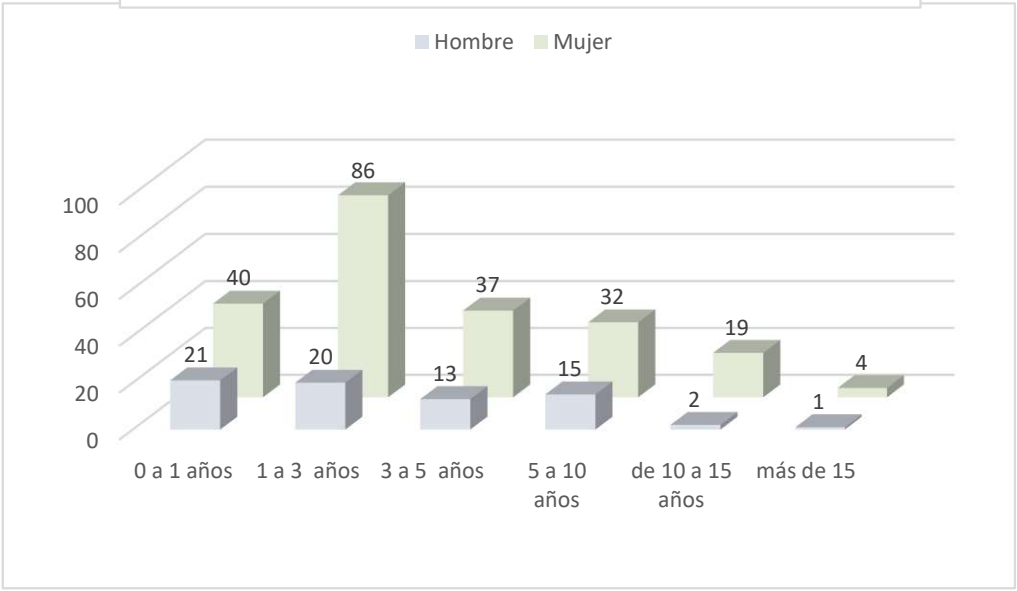


Ilustración 4 2024. Análisis por antigüedad

Gracias a estas nuevas incorporaciones y a la formación especializada que han recibido, la organización se enriquece con ideas frescas y enfoques innovadores en áreas claves como inteligencia artificial, ciencia de datos, tecnología o biotecnología, fundamentales para el avance en la investigación. Estos perfiles requieren el uso de software avanzado, herramientas de análisis de datos o simulaciones computacionales, vital para evolucionar la investigación y que se ha visto reflejada en la mejora de Biobizkaia.

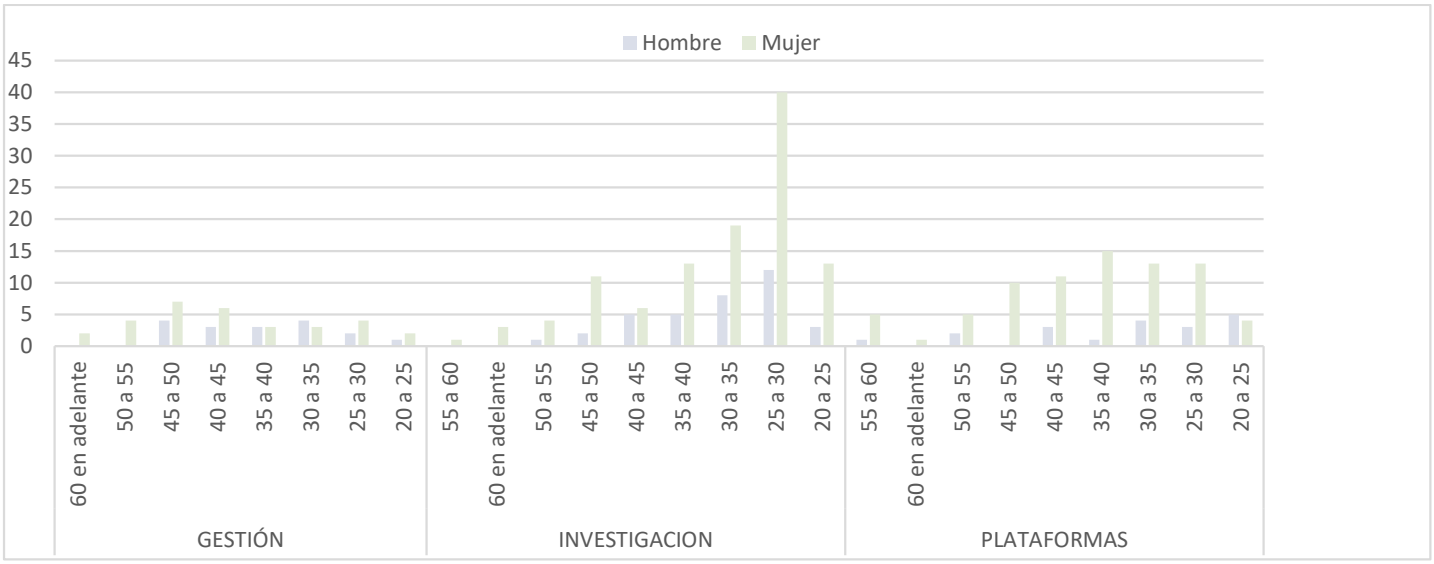


Ilustración 5 2024. Análisis área y edad

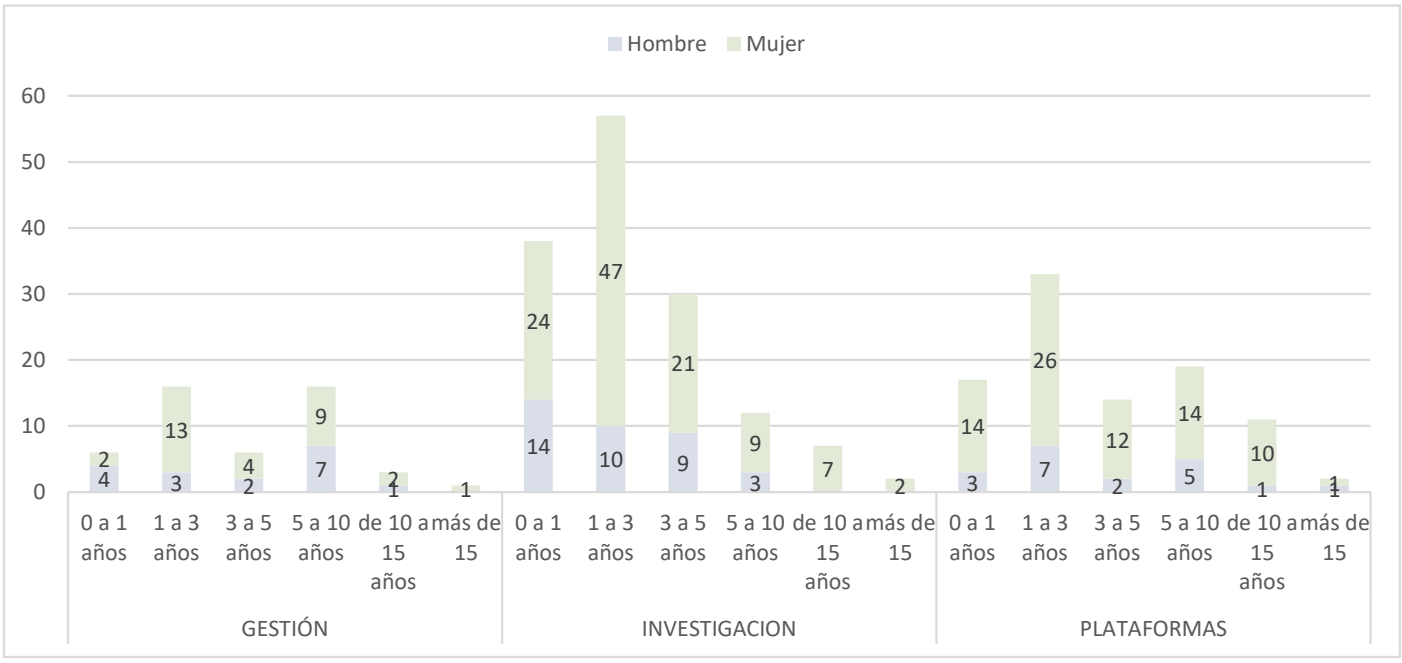


Ilustración 6 2024.Anáilisis área y antigüedad

3.1.3 Análisis por CONTRATO y JORNADA

En el Instituto la mayoría de contratos son a tiempo completo, hay poca contratación a tiempo parcial.

El aumento de contratos indefinidos en el ámbito científico y técnico en los últimos años se debe a varias reformas legales y factores estructurales que han tenido un impacto significativo en Biobizkaia.

Biobizkaia lleva inmersa en un proceso de estabilización de la plantilla e incremento de las posiciones permanentes desde 2017.

Además, la reforma laboral introducida por 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, y el Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, han introducido nuevas formas de contratación indefinida como los contratos de actividades científico-técnicas, permitiendo mayor estabilidad laboral y reducir la temporalidad.

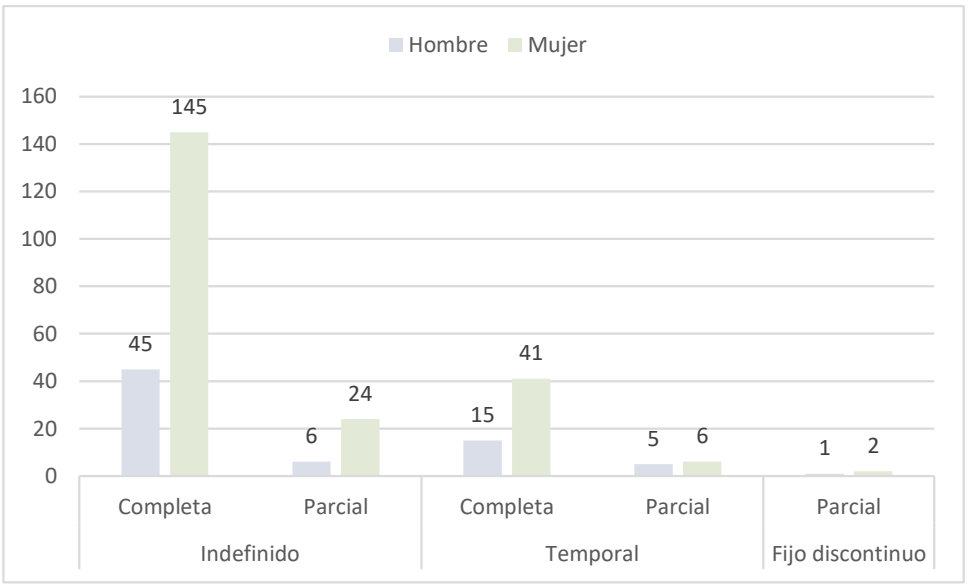


Ilustración 7 2024.Análisis por contrato y jornada

Es importante tener en cuenta que los puestos de R1 y R2 son considerados temporales, debido al tipo de contrato al que están asociados. El instituto tiene como objetivo acompañar a esas personas en el desarrollo de su carrera investigadora. Estos contratos están vinculados a proyectos de investigación concretos.

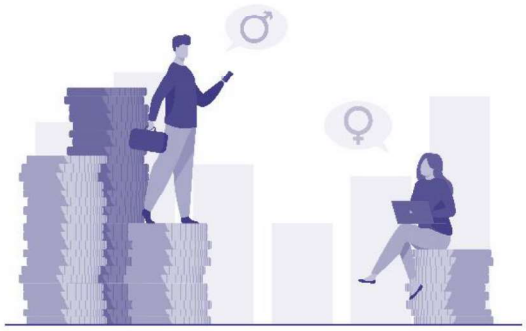
Por otro lado, los contratos fijos discontinuos están asociados a un puesto de trabajo concreto que es el perfil de enfermería. Las personas que ocupan estos puestos combinan su labor en el instituto con otro empleo en el sector privado, siendo el último su empleo prioritario. Dado que la actividad en el instituto es secundaria, el porcentaje de dedicación se adapta en todo momento a la disponibilidad y demanda de las personas trabajadoras, no siendo el instituto quien fija dicho porcentaje. Actualmente, el perfil de enfermería es uno de los perfiles sanitarias más demandados, lo que dificulta considerablemente su fidelización.

3.1.4 Análisis de NIVELES SALARIALES POR PUESTO

A través del análisis de los diferentes niveles salariales del instituto se puede identificar la búsqueda de la equidad retributiva y el cumplimento de la normativa actual. Según los datos obtenidos (Anexo II Plan de Igualdad análisis) se identifica un -1% la brecha salarial dentro del instituto, porcentaje que está muy lejos del 25% establecido por el Real Decreto 902/2020. Teniendo de media un salario para los hombres de 30.084€ anuales frente a 29.614€ para las mujeres. No siendo una discrepancia significativa.

Comparándolo con los últimos datos arrojados por Gobierno Vasco el 19/07/2024 a través de su web euskadi.eus (Datos del INE de 2022) se indicaba que la brecha salarial en País Vasco estaba en un 17,8% siendo el salario medio de los hombres de 35.095€ frente a 29.314€ el salario medio de las mujeres. Cobrando las mujeres de medias 5.914€ menos anualmente. El compromiso que

quiere conseguir Emakunde para 2030 es igualar la tasa de Euskadi con la tasa de los países europeos donde se ha conseguido reducir significativamente la desigualdad como Suecia (12%) Dinamarca(13%) y Noruega (11%). Este hito ha sido alcanzado por Biobizkaia antes del año 2024.



En cuento a la auditoría retributiva se realizar anualmente para verificar la evolución de las medidas adaptadas. También se podrá llevar a cabo una nueva auditoría completa, sin que finalice el año si se produjesen cambios relevantes en la estructura salarial.

La valoración de los puestos de trabajo se ha realizado mediante un sistema analítico sustentado en factores objetivos como la responsabilidad, la complejidad, la formación requerida, las condiciones de trabajo y el desempeño. Todo ello conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 y utilizando la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo y Economía.

3.1.5 Análisis de CONCILIACIÓN

Biobizkaia ha aprobado junto con la RLT diversas medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal:

- La jornada de trabajo anual es de 1592 horas anuales, y se distribuirá de lunes a viernes. Las personas del Instituto de acuerdo con su responsable de área o grupo, optarán entre las siguientes modalidades de jornada:
    - Jornada partida de 39 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales.
    - Jornada partida de 37 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales.
    - Jornada partida continua en invierno y en verano
- Hora de inicio flexible: Entre 7:30 y 9:30 horas
- Lactancia: una hora de ausencia del trabajo al día para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Dicha lactancia podrá disfrutarse como lactancia acumulada y las

personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo para el cuidado del lactante, pero en lugar de tomar una hora diaria, pueden acumular esas horas en días completos.

Biobizkaia ha concedido el 100% de las adaptaciones y/o reducciones de jornadas solicitadas a través del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre se han teniendo en cuenta los requerimientos del cada uno de los tipos de puestos.

Las solicitudes de días específicos de vacaciones para hacerlos coincidir con los períodos de adaptación de los familiares descendientes a la guardería/ikastola/colegio, se han concedido al 100%.

Por último, indicar que se implantado teletrabajo. Por parte de Biobizkaia se ha creado un procedimiento en el que se recoge la información más relevante al respecto.

Resultados:

- Impacto Positivo. El personal puede organizar mejor su tiempo. Esto les permite cumplir con las exigencias de la investigación y, al mismo tiempo, atender sus responsabilidades personales o familiares. De esta manera se consigue reducir el estrés de las personas trabajadoras. Estos datos han sido recogidos en la encuesta de satisfacción del año 2024 sobre igualdad.
- Retención de Talento. Ser un centro atractivo en medidas de conciliación contribuye a la retención de talento y elevar la tasa de estabilidad en la plantilla. No hay una elevada tasa de salidas dentro del instituto

En los últimos cuatro años, el instituto ha demostrado una evolución positiva en términos de estabilidad laboral, pasando de una tasa de salidas del 18 % en 2021 a un 12 % en 2024. Este descenso sostenido refleja el compromiso con el bienestar y la retención del equipo. Cabe destacar que no todas las salidas han sido por iniciativa de las personas trabajadoras; algunas han respondido a la finalización natural de contratos, lo que forma parte de la dinámica habitual de cualquier organización

3.1.5.1 Reducciones y adaptaciones de jornada

La información que se presenta a continuación muestra que, al tratarse de un instituto con una media de edad joven, en los últimos tres años se ha registrado un aumento en el número de nacimientos. En consecuencia, en todas las áreas se han ejercido, en proporción, derechos como adaptaciones de jornada, excedencias por cuidado de menores y acumulación del tiempo de lactancia.

La proporción de uso de las medidas de conciliación no presenta diferencias significativas entre géneros, lo que nos lleva a la conclusión que dentro de la plantilla del instituto se está fomentando de manera amplia la corresponsabilidad en el área familiar.

MEDIDAS FAMILIARES 2021 – 2024		
	Hombres	Mujeres
INVESTIGACIÓN		
Adaptación de jornada	0,00%	1,40%
Excedencia	1,40%	0,90%
Acumulación de lactancia	4,20%	4,20%
PLATAFORMAS		
Adaptación de jornada	4,20%	1,80%
Excedencia	1,40%	3,20%
Acumulación de lactancia	4,20%	4,10%
GESTIÓN		
Adaptación de jornada	1,40%	2,30%
Excedencia	1,40%	0,90%
Acumulación de lactancia	2,80%	1,40%
TOTAL GENERAL	72(100%)	218 (100%)

3.1.6 Análisis de ADAPTACIONES PUESTO DE TRABAJO

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad se han llevado a cabo diferentes adaptaciones de puesto de trabajo. Estas actuaciones se han realizado después de estudiar el "Informe de asesoramiento en relación a la accesibilidad en edificio Biobizkaia" realizado por la asociación Fekoor:

Las actuaciones realizadas han sido:

Adaptación de los aseos (24.05.2023) Se han adaptado los aseos de la planta 1 y de la planta 4. En dicha adaptación se ha modificado y ampliado el acceso al aseo facilitando (90 cm de paso), se han instalado

barras de apoyo abatibles, un lavabo a una altura de 80 cm con grifo de tipo monomando y un espejo inclinado.

Acceso al edificio (20.12.2023) Se ha creado una ruta de acceso específica para personas con una necesidad especial. Esta ruta permite el acceso desde el callejón por la puerta corredera de cristal (planta semisótano). La ruta que se utilizaba para estas necesidades (acceso por la puerta de la rampa) seguirá existiendo.

Vinilos Se ha realizado la instalación de vinilos en las escaleras del edificio para marcar cromáticamente el inicio y final de cada tramo generando así advertencia y previniendo posibles caídas. También se han instalado vinilos en las puertas de cristal de todos los despachos para distinguir su transparencia y evitar accidentes. Estos vinilos se han instalado según la normativa vigente, dos bandas de 20 cm de anchura, la superior a 150 cm y la inferior a 90 cm.

Retenedores (08.04.2024) Se han instalado electroimanes en los accesos a laboratorios de todas plantas del edificio, en las entradas a los aseos y en la entrada al comedor. Estas puertas contra incendios se deberán mantener abiertas en todo momento para facilitar el paso. Estos retenedores están conectados al sistema contra incendios cerrándose las puertas en caso de alarma.

Comedor (05.03.2024) Se ha adquirido un microondas y se ha ubicado en la encimera, a 40 cm del borde para facilitar su uso por una PMR SR.

Asiento adaptado (15/07/2025) La instalación de la silla abatible en el baño adaptado en la primera planta del BIO1.

Por otro lado, está pendiente la incorporación de las siguientes adaptaciones ya aprobadas en el momento de la realización del plan:

- Taquilla para el exterior del aseo de la planta 1
- Poyata adaptada: Laboratorio 1ª planta.

3.1.7 Análisis SELECCIÓN y FORMACIÓN

En los últimos años, como en años anteriores la mayoría de las personas solicitantes han sido mujeres, de manera que se mantiene la tendencia de feminización de la plantilla. Como se puede apreciar, en durante estos últimos 4 años de las 167 personas nuevas contratadas un **75% han sido mujeres.**

En los puestos de responsabilidad, la tendencia sigue elevandose**,** también el **76% son mujeres**, frente al 24% de hombres.

Los criterios de selección están sometidos a la política OTM – R del sello HR Excellence y a los criterios de igualdad y no discriminación, y por ello, se elige a la mejor persona candidata sin tener en cuenta el género.

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones últimos años por niveles de responsabilidad

Cargos de responsabilidad	Nº M	Nº H	Nº M	Nº H
R4 Dirección de investigación	1	1	50%	50%
R3 Responsable de investigación	5	2	71%	28%
S3 Responsable	3	0	100%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	**9**	**3**	**75%**	**25%**

Otros puestos de trabajo	Nº M	Nº H	Nº M	Nº H
Personal técnico básico	20	11	64%	35%
Personal técnico medio	17	3	85%	15%
Personal técnico cualificado	98	29	77%	22%
Subtotal otros puestos de trabajo	**135**	**43**	**75%**	**24%**

Aunque las mujeres son mayoría en todas las áreas, algunos de los grupos y plataformas no reflejan esa tendencia. Aquí encontramos a bioinformática, bioestadística y sistemas de la información y el Grupo de Neuroimagen computacional, este último con un 62% de hombres que forman la unidad.

Históricamente, los puestos relacionados con la informática han estado más orientados a hombres debido al factores culturales. Sin embargo, esta realidad está cambiando gracias al desarrollo de iniciativas para promover la inclusión de mujeres en la tecnología. Este avance es corroborado por

el aumento de solicitudes femeninas a candidaturas específicas de esos perfiles, superando cada año los datos anteriores.

Dentro de las unidades ya comentadas como más masculinizados tenemos el caso de Neuroimagen computacional, con una contratación en 2024 siendo la persona seleccionada un hombre.

Por otro lado, el departamento de bioinformática, bioestadística y sistemas de información es un departamento masculinizado incorporándose cada vez más mujeres en los procesos selectivos como se refleja en el siguiente cuadro.

Procesos de selección y contratación de puestos masculinizados **Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)**								
Datos de los procesos	Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3		Proceso 4	
Fecha publicación	24/01/2024		21/01/2024		16/11/2023		03/02/2022	
Puesto	Investigador/a bioinformático/a para el del IIS Biobizkaia		Técnico de apoyo Bioinformático/a		Técnico de apoyo Bioinformático/a		Ingeniero Informático	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		x		X		X
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres		X		x		X		X
Contenido no sexista		X		x		X		X
Contenido sexista		X		x		X		X
Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
Por anuncios	6	6	5	12	1	0	3	8
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	6	6			1	1	3	8
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	**0**	1	0	0	1	0	1	0
Prueba 1: Valoración méritos	X	X	X	X	X	X	X	X

Prueba 2: Entrevista	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas responsables de la selección	2				2		2	
Personas contratadas	**0**	0	0	0	1	0	1	0

También importante el análisis de los puestos feminizados:

Procesos de selección y contratación de puestos feminizados **Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)**								
Datos de los procesos	Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3		Proceso 4	
Fecha publicación	10/12/2024		02/12/2024		22/11/2024			
Puesto	Tco/a de apoyo a la Investigación		Tca/o de apoyo a la Investigación		Técnica/o de apoyo a la investigación		Study Coordinator	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista		X		X		X		X
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
Por anuncios	4	1	4	3	3	2	15	4
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	41	6	4	3	3	2	15	4
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1: Valoración méritos	X	X	X	X	X	X	X	X
Prueba 2: Entrevista	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas responsables de la selección	2		2		2		2	
Personas contratadas	**0**	1	0	1	1	0	1	0

Análisis de las PROMOCIONES

En las promociones, también se aprecia la feminización de la entidad. En los últimos años han sido promocionadas 6 personas trabajadoras, siendo 5 mujeres y 1 hombre. De las 6 personas promocionadas, 5 de ellas tenían responsabilidad de cuidado con menores a su cargo.
En cuanto a la promoción de personas en el campo de la investigación que han pasado de R2 a R3 hemos acompañado a 2 personas. El 100% de este perfil son mujeres.

Los procesos de promoción interna no se ven condicionados por medidas de conciliación, ni género, ni cualquier circunstancia ajena al desempeño de la profesión según criterio OTM-R.

Análisis de la FORMACION

La tendencia en formación es la misma las mujeres son mayorías en las actividades de formación, con más cantidad de horas realizadas durante el año 2024.

FORMACIÓN

Información cuantitativa

Nº de personas trabajadoras por departamento que han recibido formación general en 2024	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Plataformas	53	43	81%	10	19%
Gestión	43	41	95%	2	5%
Investigación	63	54	86%	9	14%
Nº de personas trabajadoras por departamento que han recibido formación general en 2024	Nº de horas	Horas mujeres		Horas hombres	
Plataformas	1322	1229		93	
Gestión	258	218		40	
Investigación	1333	1037		296	

Toda la información de esta tabla se puede encontrar en el anexo “2024 Cursos formación – Memoria científica”

También se ha realizado formación y acciones específica en igualdad de género desde el I plan de igualdad:

Formaciones en igualdad desde el I Plan Igualdad	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Introducción a la igualdad de género	17	13	76%	4	23%
Formación en lenguaje inclusivo	21	16	76%	5	24%
Comisiones de Acoso Laboral	4	3	75%	1	25%

La participación es superior siempre de las mujeres, algo normal con el total de personas trabajadoras de este género.

CONCLUSIONES del análisis de la situación del Instituto con relación a la igualdad

- El sello de excelencia HR avala la aplicación de los principios de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores lanzado por la Comisión Europea. Biobizkaia obtuvo el Sello HR en 2017 y lo renovó en 2019 tras un proceso de revisión interna que culminó con la implantación del I Plan de Igualdad de Biobizkaia. En julio de 2024, tras un nuevo proceso de evaluación externa, Biobizkaia renovó el Sello HR por otros 3 años, hasta julio de 2027.
- Se continua con las acciones **para visibilizar la importancia de la mujer** no solo en la investigación sino en todos los ámbitos profesionales. Todos los años se organiza una jornada sobre el **día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, así como la celebración del día Internacional de la Mujer.
- Gracias al programa Mujeres por África, 5 mujeres han participado en diversos grupos de investigación del instituto desde el 2021, enriqueciendo el intercambio de conocimiento y fortaleciendo sus trayectorias académicas. Estas estancias tienen una duración de seis meses, brindando una oportunidad valiosa para el desarrollo profesional y la colaboración científica.

- A través del grupo ZOZ Zabaldu Osasun Zientzia se organizaron las ediciones de la semana de la ciencia en el instituto. En el año 2024, se lanzó una convocatoria a los centros educativos con alumnado de 3º y 4º de la ESO, invitándoles a presentarse para poder disfrutar la experiencia de convertirse en científicos y científicas por un día. El centro educativo seleccionado por sorteo fue el Colegio Claret Askartza. El resto de centros educativos, un total de 28, recibieron la visita de nuestro personal investigador para dar charlas y talleres sobre ciencia sanitaria.

Resumen de datos cuantitativos

- El **sector sanitario es un sector feminizado** a nivel estatal, con un 76% de mujeres.
- En **Biobizkaia** en el año 2024 de las 290 personas trabajadoras que han estado en el instituto, se ha contado con 218 son mujeres, alcanzando un 75% de la plantilla.
- En el **análisis por puesto** también se aprecia una **mayoría de mujeres**, **en investigación (75%), plataformas (80%) y gestión (65%).**
- Los **perfiles de investigación** que están contratados en el Instituto, **mayoritariamente** corresponden a soporte a la Investigación y a las **categorías más jóvenes R1 y R2**, investigadores predoctorales y postdoctorales respectivamente.
- La **categoría Coordinador/a de Grupo De Investigación (R4) sobre todo corresponden a investigadores adscritos** (no contratados) al Instituto y, siendo la mayoría **hombres.**
- **El perfil profesional es joven, mujer, entre 25 y 35 años con una antigüedad de 1 a 3 años.** Al ser una entidad con una antigüedad de 10 años la antigüedad es baja, el 58% lleva menos de 3 años en el Instituto.
- En cuanto **al tipo de contratación**, una amplia mayoría, el **85% de los contratos son de jornada completa.** De los contratos en jornada parcial, que son muy minoritarios, **el 72,72 % son mujeres.**

a) Resumen de datos salariales

- La brecha salarial en el año 2024 del instituto es de un -1%, dato muy por debajo de la existente en el País Vasco.

b) Resumen medidas de conciliación

En cuanto a las **medidas de conciliación**, se presentan las facilidades que existen actualmente en el Instituto:

- Jornada intensiva amplia de 4 meses (junio-septiembre)
- Entrada y salida flexible de 2 horas para facilitar la conciliación.
- Posibilidad de 3 tipos de jornadas. (35 horas, 37 horas y 39 horas)
- En la jornada partida (de octubre a mayo), es de lunes a jueves, los viernes mayoritariamente es de mañana.
- De las adaptaciones y/o reducciones de jornada se han concedido en el 100% (o una u otra), teniendo en cuenta los requerimientos del tipo de puesto.
- Las solicitudes de días específicos de vacaciones para hacerlos coincidir con los períodos de adaptación de los hijos/as a la guardería/ikastola/colegio se han concedido al 100%.

c) Resumen selección

La política OTM_R del sello "HR Excellence", es indispensable en todos los procesos selectivos. En ninguno de ellos se utiliza el género como criterio.

d) Resumen promociones

El resultado de los procesos de **selección de puestos de responsabilidad** y las **promociones,** están en consonancia con la feminización de la entidad. **Son mujeres el 87,5% de los puestos de responsabilidad** y el **12,5% de las promociones.**

e) Resumen formación

En comparación al plan anterior la formación ha aumentado considerablemente, siendo mayor la realizada por mujeres, con una mayor dedicación en horas. Se ha realizado formación específica para trabajar la igualdad de género en las diferentes áreas del instituto.

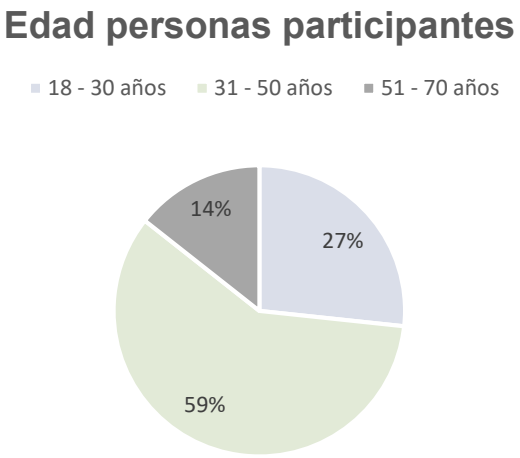
3.2 Encuesta

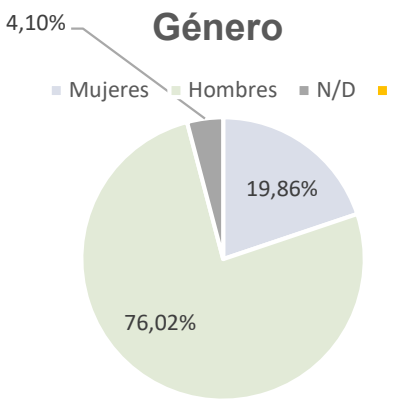
En una segunda fase de diagnóstico, se ha creado la encuesta desde la unidad de RRHH con la posterior aprobación del Comité de Igualdad. Se realizó un análisis cualitativo mediante la distribución de un cuestionario de contestación voluntaria y anónima entre las personas trabajadoras.

La encuesta se envió por a todas las personas trabajadoras, consiguiendo la participación de 146 personas del IIS Biobizkaia (63%). El proceso de recogida de respuestas se realizó entre los días

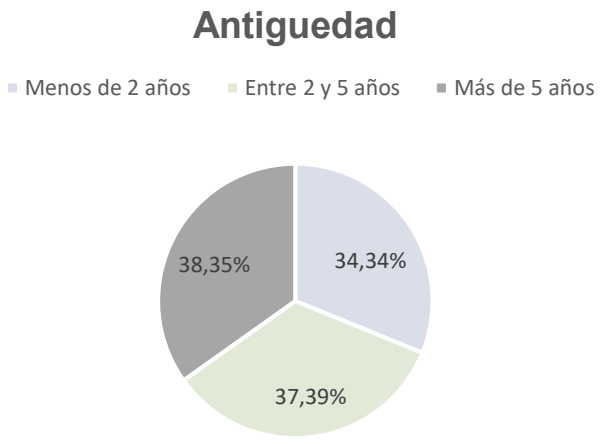
20 de Marzo de 2024 y el día 22 de abril de 2024, consiguiendo una duración de 34 días. La realización de la encuesta se realizó a través de inkestagune.

Datos de las personas participantes en la encuesta:





Podemos ver que el porcentaje de edad de mayor participación es de 31 a 50 año que encaja con el mayor porcentaje de personas trabajadoras con las que cuenta el instituto.



La participación en las encuestas ha sido bastante heterogénea, reflejado una distribución equilibrada entre los distintos grupos según la antigüedad en la organización.

De las respuestas obtenidas se extrajeron las siguientes conclusiones para cada uno de los bloques de intervención contemplados. Indicar que en todas cuestiones se obtuvieron un alto porcentaje de respuestas neutras y incompletas.

1. **Igualdad de trato de oportunidades**

Se han obtenidos unos resultados bastante mixtos, un 44% de las personas trabajadoras considera que se tienen en cuenta los principios de igualdad en la gestión de recursos humanos frente a un 20% que expresa desacuerdo. Por otra parte, en selección y formación se refleja un porcentaje positivo elevado con un 65% indicando que si hay igualdad en las convocatorias. Aquí se registró un 14% de respuestas en blanco, importante para mejorar comunicación y sensibilización en estas políticas.

2. **Conciliación vida laboral y familiar**

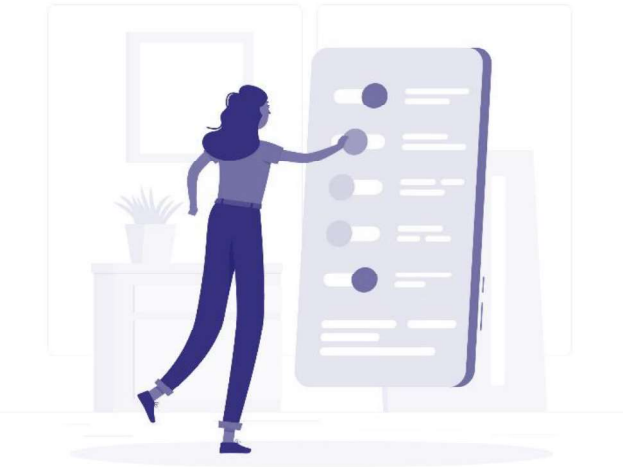
En este punto se registraron opiniones divididas, un 30% de las personas trabajadoras valora positivamente las medidas, pero más de un 40% no respondió. Esto hace ver la falta de conocimiento o interés. Algunos puntos como las reducciones de jornada o las adaptaciones de jornada presentan muchas respuestas sin contestar, con una tasa superior al 50%. Se identifica una mejora en la forma de difundir las diferentes medidas.

3. **Medidas de conciliación**

Un 44% de las personas trabajadoras ve necesario aumentar las medidas de conciliación ya implantadas. Entre las propuestas más demandadas se recoge el teletrabajo, ampliación de la flexibilidad horaria y aumentar la difusión de las diferentes medidas. Una de las últimas mejoras ha sido la implantación del teletrabajo, pudiendo disfrutar las personas trabajadoras de este formado de trabajo una vez a la semana

4. **Diversidad e inclusión**

En este punto no se puede obtener una buena muestra debido a que un 24% no ha respondido y un 37% tiene una postura neutral. Un 28% de las personas trabajadoras está de acuerdo con los esfuerzos realizados para la promoción de la diversidad. Con ello vemos que hay que reforzar la conciencia sobre la inclusión en la organización.



5. **Comunicación**

Los resultados muestran que el conocimiento del Plan de igualdad es bastante limitado. Solo un 16% de las personas trabajadoras ha buscado

información y un 42% desconoce dónde encontrarlo. También hay desconocimiento en las acciones a realizar dentro del plan con un 33% de las personas trabajadoras que no se sienten informadas y un 24% no ha dado respuesta. Identificando este punto como mejora.

6. Formación

En cuanto a la formación se demanda más instrucciones sobre lenguaje inclusivo, y ayudas a mujeres en investigación. Se registra una participación de las personas trabajadoras con un 18% a cursos de igualdad, un 22% a lenguaje inclusivo y un 7% a formación en acoso. En la parte de satisfacción un 25% de personas indican que la formación es positiva pero un 29% no ha respondido.

7. Procedimiento de acoso

El procedimiento de acoso es poco conocido con un 29% de las personas trabajadoras que desconoce su existencia y un 32% que no respondió. En cuanto a la accesibilidad al mismo, encontramos un 42% de personas que si creen que es accesible frente a un 25% que creen que no lo es. Se han implantado códigos QR en diferentes zonas del instituto para garantizar el acceso a todas las personas. Es especialmente relevante su instalación en zonas seguras, como los baños, donde se puede acceder en un entorno de privacidad. Además, el procedimiento está disponible a través de la página web del instituto.

8. Visibilidad y liderazgo:

Las acciones para crear una entidad con un mayor liderazgo femenino y una mayor visibilidad de la mujer en la ciencia han tenido valoraciones diferentes. Un 58% de personas no valoraron el programa de formación y liderazgo mientras que un 47% tampoco lo hizo en la parte de webinar y seminarios. Con esto se ve la necesidad de fortalecer la promoción y el interés en estas iniciativas.

9. Premio igualdad

Se identifica poco interés en la iniciativa, esto puede venir dado por una falta de comunicación y difusión. Un 17% de las personas trabajadoras está a favor del premio, pero un 34% no respondió por falta de información.

II PLAN DE IGUALDAD 2025 - 2029

ACCIONES II PLAN DE IGUALDAD

ACCIONES II PLAN DE IGUALDAD
Incorporación de la perspectiva de género
Conciliación y corresponsabilidad
Acceso al empleo y promoción interna
Promover cultura sobre prevención de acoso
Sensibilización , difusión y formación
Accesibilidad y otros recursos
Seguimiento y difusión de acciones de comité de igualdad

LEYENDA	
COLOR/IMAGEN	**SIGNIFICADO**
	NO se va a trabajar esta medida a lo largo de los años sombreados en este color
	SI se va a trabajar esta medida en los años sombreados en este color
	En estos años la medida se va a trabajar con más énfasis

ACCIONES II PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS Y MEDIDAS	
SENSIBILIZACIÓN	• Aumentar la periodicidad de difusión de información del Protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual o por razón de género. • Actualizar la formación a los miembros del comité de acoso. • Revisar los miembros del comité de acoso y renovación de los mismos si fuera necesario. • Formación sobre prevención del acoso a toda la plantilla. • Registro e informe de casos de acoso en el comité de igualdad y comisión de seguimiento del convenio, al menos una vez al año (anónimos). • Crear un programa de formación sobre igualdad, género y diversidad dirigido a toda la plantilla, con módulos específicos abordando la resolución de conflictos, el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, la identificación y prevención de prejuicios y sesgos, así como la diversidad LGTBI. También formación sobre diversidad a los responsables de equipos con el objetivo de promover un entorno laboral equitativo y respetuoso. • Garantizar el acceso a la formación de todas las personas con independencia de su situación de excedencia, suspensión o IT. • Revisar y actualizar el protocolo de Biobizkaia sobre lenguaje no sexista e inclusivo y publicarlo en el apartado referente a la igualdad en la web. • Actualizar el lenguaje inclusivo tanto en ofertas de empleo como en la documentación publicada en el portal del empleado (manual de bienvenida, normativa…). • Intentar publicar en euskera, español e inglés. • Generar un apartado en la web dedicada a la igualdad donde se sitúen tanto los documentos relativos a esta como las noticias que se produzcan en este ámbito, anunciar eventos relacionados y visibilizar recursos propios y externos en materia de igualdad. • Se establecen 2 días en el calendario de días relacionados con la igualdad y diversidad: El día 11 de febrero, Día de la mujer y la niña en la ciencia y el otro día que estará dentro de “La semana de La ciencia” que se celebrará durante el mes de octubre. El resto de días de especial significado como 8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre, 3 de diciembre…se realizará comunicación y acciones de recordatorio para reforzar la importancia de estas fechas.
FORMACION	• Fomentar la inclusión de enfoque de género en la planificación y creación de proyectos de investigación. • Apoyo formativo a las personas trabajadoras para poder introducir en las memorias de los proyectos la perspectiva de género. • Desarrollo de píldoras informativas sobre medidas de conciliación. • Comunicación periódica de "Txukunes" y jornadas informativas. • Formación en corresponsabilidad y nuevas masculinidades. • Garantizar el acceso a permisos y beneficios sin discriminación por orientación sexual, identidad o género.
COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	• Dos veces al año realizar una difusión sobre los eventos organizados y los hitos más relevantes alcanzados dentro del plan. • En la evaluación anual del plan crear un informe relativo a los eventos organizados y los hitos más relevantes alcanzados dentro del plan
PROMOCIÓN	• En todas las ofertas de empleo, visualizar de manera clara el compromiso de la organización con igualdad. • Incluir en las bases de las convocatorias Web los links a los principios OTM-R. • Incluir en las bases de las convocatorias Web los links al documento compromiso con la igualdad. • Hacer llegar a todas las personas que componen los comités de selección información sobre sesgos con la finalidad de concienciar sobre ellos. Implementar un mecanismo corrector de manera que a igualdad de baremos técnicos se seleccione las personas de los colectivos menos representados. • Programas de mentoría para mujeres en puestos de liderazgo con el objetivo de llegar a una igualdad real en los puestos de responsabilidad. • Establecer una política de igualdad que busque la igualdad siempre que sea posible tanto en comités asesores, comités científicos, comités de selección y otros ámbitos de decisión dentro del Instituto. • Seguimiento de la distribución salarial por género en cada categoría profesional.
AYUDAS Y PREMIOS	• Mantenimiento y señalización de espacios de lactancia. • Seguimiento de mejoras en accesibilidad. • Material de botiquín femenino disponible en todas las plantas

ACCIÓN 01: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Asegurar que los proyectos tengan la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización
RESPONSABLE	RRHH y Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Fomentar la inclusión de enfoque de género en la planificación y creación de proyectos de investigación.					
Apoyo formativo a las personas trabajadoras para poder introducir en las memorias de los proyectos la perspectiva de género.					

Indicadores de seguimiento
Nº de proyectos con perspectiva de género.

Necesidades de recursos
Auditoria y formaciones específicas

ACCIÓN 02: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO	Promover el equilibrio entre vida personal y laboral para toda la plantilla
RESPONSABLE	RRHH y comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Desarrollo de píldoras informativas sobre medidas de conciliación.					
Comunicación periódica de "Txukunes" y jornadas informativas.					
Formación en corresponsabilidad y nuevas masculinidades.					
Garantizar el acceso a permisos y beneficios sin discriminación por orientación sexual, identidad o género.					

Indicadores de seguimiento
Nº de comunicaciónes emitidas
Nº de personas paticipantes en las formaciones
Nº de personas beneficiarias por género
Nº de medidas implantadas.

Necesidades de recursos
WEB y Auditorio

ACCIÓN 03: ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA	
OBJETIVO	Mantener la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
RESPONSABLE	RRHH y Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla y sociedad en general

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
En todas las ofertas de empleo, visualizar de manera clara el compromiso de la organizaicón con igualdad.					
Incluir en las bases de las convocatorias Web los links a los principios OTM-R	◎				
Incluir en las bases de las convocatorias Web los links al documento compromiso con la igualdad.	◎				
Hacer llegar a todas las personas que componen los comités de selección, información sobre sesgos con la finalidad de concienciar sobre ellos. Implementar un mecanismo corrector de manera que a igualdad de baremos técnicos se seleccione las personas de los colectivos menos representados.	◎				
Programas de mentoría para mujeres en puestos de liderazgo con el objetivo de llegar a una igualdad real en los puestos de responsabilidad.		◎			
Establecer una política de igualdad que busque la igualdad siempre que sea posible tanto en comités asesores, comités científicos, comités de selección y otros ámbitos de decisión dentro del Instituto.					
Seguimiento de la distribución salarial por género en cada categoría profesional.					

Indicadores de seguimiento
Nº de ofertas con mensaje de igualdad.
Nº de acciones realizadas(resumen).
Nº de comités cuya composición garantiza un equilibrio de género del 60%-40%.
Nº de investigadoras que han accedido a posiciones de liderazgo.
% de equidad retributiva o Índice de brecha salarial

Necesidades de recursos
WEB

ACCIÓN 04: PROMOVER CULTURA SOBRE PREVENCIÓN DE ACOSO	
OBJETIVO	Mantener un entorno libre de acoso sexual o por razón de género
RESPONSABLE	RRHH y Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Aumentar la periodicidad de difusión de información del Protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual o por razón de género.					
Actualizar la formación a los miembros del comité de acoso.		◎			
Revisar los miembros del comité de acoso y renovación de los mismos si fuera necesario.		◎			
Formación sobre prevención del acoso a toda la plantilla.	◎		◎		◎
Registro e informe de casos de acoso en el comité de igualdad y comisión de seguimiento del convenio, al menos una vez al año (anónimos).					

Indicadores de seguimiento
Nº de formaciones.
Nº de personas formadas.
Nº de casos registrados/resueltos

Necesidades de recursos
Formación y WEB

ACCIÓN 05: SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO	Fomentar la cultura de igualdad y diversidad en todos los niveles
RESPONSABLE	RRHH y Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Crear un programa de formación sobre igualdad, género y diversidad dirigido a toda la plantilla, con módulos específicos abordando la resolución de conflictos, el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, la identificación y prevención de prejuicios y sesgos, así como la diversidad LGTBI. También formación sobre diversidad a los responsables de equipos con el objetivo de promover un entorno laboral equitativo y respetuoso.	◎		◎		◎
Garantizar el acceso a la formación de todas las personas con independencia de su situación de excedencia, suspensión o IT.					
Revisar y actualizar el protocolo de Biobizkaia sobre lenguaje no sexista e inclusivo y publicarlo en el apartado referente a la igualdad en la web.		◎			
Actualizar el lenguaje inclusivo tanto en ofertas de empleo como en la documentación publicada en el portal del empleado (manual de bienvenida, normativa…). Intentar publicar en euskera, español e inglés.					
Generar un apartado en la web dedicada a la igualdad donde se sitúen tanto los documentos relativos a esta como las noticias que se produzcan en este ámbito, anunciar eventos relacionados y visibilizar recursos propios y externos en materia de igualdad.	◎		◎		
Se establecen 2 días en el calendario de días relacionados con la igualdad y diversidad: El día 11 de febrero, Día de la mujer y la niña en la ciencia y el otro día que estará dentro de “La semana de La ciencia” que se celebrará durante el mes de octubre. El resto de días de especial significado como 8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre, 3 de diciembre…se realizará comunicación y acciones de recordatorio para reforzar la importancia de estas fechas.		◎			

Indicadores de seguimiento
Nº de formaciones ofrecidas.
Nº personas formadas segregadas por género y formación.
Nº de noticias de igualdad en la web corporativa.
Nº eventos realizados.
Nº de comunicaciones emitidas por año y canal de comunicación por el que se realizan

Necesidades de recursos
Formación y WEB

ACCIÓN 06: ACCESIBILIDAD Y OTROS RECURSOS	
OBJETIVO	Mantener un entorno inclusivo y adaptado a todas las personas.
RESPONSABLE	Infraestructuras y RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Mantenimiento y señalización de espacios de lactancia.					
Seguimiento de mejoras en accesibilidad.					
Material de botiquín femenino disponible en los espacios del instituto					

Indicadores de seguimiento
Nº de espacios habilitados para la lactancia.
Registro de mejoras implementadas para mejorar la accesibilidad y otras mejoras.
Nº de botiquines femeninos habilitados

Necesidades de recursos
Material para botiquín femenino

ACCIÓN 07: SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN DE ACCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD	
OBJETIVO	Fortalecimiento y reconocimiento de acciones realizadas por el comité de igualdad
RESPONSABLE	RRHH y Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla

Descripción detallada de la medida	2025	2026	2027	2028	2029
Dos veces al año realizar una difusión sobre los eventos organizados y los hitos más relevantes alcanzados dentro del plan.					
En la evaluación anual del plan crear un informe relativo a los eventos organizados y los hitos más relevantes alcanzados dentro del plan.					

Indicadores de seguimiento
Nº de difusiones realizadas.
Realización informe.

Necesidades de recursos
WEB

5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en el Instituto de Investigación Biobizkaia, independiente del número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

La duración del plan de igualdad será del 18 de septiembre de 2025 y el 17 de septiembre de 2029.

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

6. Seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo a través del Comité de Igualdad, compuesto por representantes legales de los trabajadores (RLT) y representantes designados por la empresa. Las personas son:

Representantes legales de los trabajadores:

- Nuria Zazo Pérez
- Iñigo Sáez Riesco
- Piedad Alba Pavón

Representantes designados por la empresa:

- MªLuz del Valle Ortega.
- Marta Ferrer Gutierrez.
- Marta Obispo Diago

Además, se mantendrá la participación de personas voluntarias que podrán intervenir con voz, aunque sin derecho a voto en la toma de decisiones.

El comité en la actualidad tiene la participación de ambos géneros.

Se mantendrán reuniones trimestrales, mínimo 4 al año, para hacer seguimiento de los objetivos y las medidas para su consecución, así como nuevas propuestas a implantar.

En el caso de que pudieran surgir discrepancias durante el tiempo de vigencia del plan el voto por mayoría simple será la manera ordinaria de resolución.

Se realizarán informes de seguimientos con posterioridad a la celebración de cada una de las reuniones con análisis y valoración de las propuestas ejecutadas. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

7. Evaluación y revisión

La evaluación y revisión del plan de igualdad se gestionará a través del Comité de igualdad, cuya principal función será supervisar los objetivos e implementar mejoras según los resultados que se van recogiendo, realizando seguimiento de las acciones y su impacto en el instituto. La evaluación se llevará a cabo de manera periódica y sistemática. Las personas designadas para estas tareas son:

Representantes legales de los trabajadores:

- Nuria Zazo Pérez
- Iñigo Sáez Riesco
- Piedad Alba Pavón

Representantes designados por la empresa:

- MªLuz del Valle Ortega.
- Marta Ferrer Gutierrez.
- Marta Obispo Diago

La evaluación se realizará anualmente lo que permitirá un análisis de los avances alcanzados y desafíos identificados. Para su realización se utilizará los indicadores marcados para cada uno de los objetivos. Estos informes recogerán un análisis de toda la información recopilada, identificando debilidades y fortalezas en la ejecución del plan.

A lo largo del plan se podrán realizar propuestas de reajuste y mejora para mejorar de las estrategias ya implementadas.

El compromiso con la mejora continua hará que el plan de igualdad sea un documento dinámico e irá evolucionando según necesidades y los resultados recogidos, implantando una cultura organizacional asentadas sobre la equidad y la diversidad.

8. Procedimiento de modificación

En el caso de que pudieran surgir discrepancias, en las reuniones de seguimiento, se estudiarán las medidas solicitadas y a través del voto, por mayoría simple, se resolverán de manera ordinaria los cambios en beneficio de la Igualdad en el Instituto.

Firma Dña. Mª Luz Del Valle Ortega 24407771X MARIA LUZ DEL VALLE (R: G95756334) Firmado digitalmente por 24407771X MARIA LUZ DEL VALLE (R: G95756334) Fecha: 2025.12.22 14:12:50 +01'00'	**Firma Dña. Marta Ferrer Gutiérrez** MARTA FERRER Firmado digitalmente por MARTA FERRER Fecha: 2025.12.22 12:27:48 +01'00'
Firma Dña. Nuria Zazo Pérez NURIA ZAZO PEREZ Firmado digitalmente por NURIA ZAZO PEREZ Fecha: 2025.12.19 14:49:56 +01'00'	**Firma Dña. Piedad Alba Pavón** Piedad Alba Pavón 15454322R Firmado digitalmente por Piedad Alba Pavón 15454322R Fecha: 2025.12.18 16:01:25 +01'00'
Firma D. Iñigo Sáez Riesco SAEZ RIESCO, IÑIGO (FIRMA) Firmado digitalmente por SAEZ RIESCO, IÑIGO (FIRMA) Fecha: 2025.12.18 16:33:46 +01'00'	**Firma Dña. Marta Cuadrado Martin** CUADRADO MARTIN, MARTA (AUTENTICACIÓN) Firmado digitalmente por CUADRADO MARTIN, MARTA (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2025.12.22 10:48:55 +01'00'