



# PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA  
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



Fundación Biofísica Bizkaia  
Biofisika Bizkaia Fundazioa



Fundación Biofísica Bizkaia  
Biofisika Bizkaia Fundazioa

## ÍNDICE

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
3. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO
4. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN
  - 4.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
  - 4.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES
  - 4.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS
5. SEGUIMIENTOS
  - 5.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 5.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 5.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 5.4 CALENDARIO DE ACTUACIONES
  - 5.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
6. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD



Fundación Biofísica Bizkaia  
Biofisika Bizkaia Fundazioa

## REGISTRO DE VERSIONES

<b>Razón Social</b>	<b>NIF</b>	<b>Versión</b>
Fundación Biofísica Bizkaia/ Biofisika Bizkaia Fundazioa	G-95453775	1.0
<b>Acrónimo</b>		<b>Fecha de creación</b>
PIGD_FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA		19 de noviembre de 2021
<b>Preparación</b>	Fundación Biofísica Bizkaia y Professional Group Conversia S.L.U.	
<b>Revisión</b>	Órgano de Gobierno de la Fundación Biofísica Bizkaia	
<b>Aprobación</b>	Fundación Biofísica Bizkaia / Biofisika Bizkaia Fundazioa	
<b>Descripción</b>		
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA / BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA.		

## INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

A continuación, se detallan los centros de trabajo de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA:	
<b>Centro de trabajo</b>	<b>Número total de personas trabajadoras</b>
BARRIO SARRIENA S-N LEIOA – 48940 (BIZKAIA)	30



## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia. En suma, permite promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.



Fundación Biofísica Bizkaia  
Biofisika Bizkaia Fundazioa

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad tiene como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA/BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA y de todos los organismos autónomos y entes adheridos al Acuerdo de condiciones laborales.

Para alcanzar este objetivo general se plantean 12 ámbitos de intervención, cada uno de los cuales tiene asociado un objetivo y uno o varios resultados estratégicos. Para alcanzar los resultados estratégicos se concretan una serie de objetivos específicos y las medidas adecuadas para alcanzar dichos objetivos.

Para concretar con más detalle lo que se quiere alcanzar, se han establecido objetivos estratégicos para cada uno de los 11 ámbitos de intervención priorizados.

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma de aprobación del mismo sin perjuicio de las posibles modificaciones que puedan surgir a raíz de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.



### 3. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO

El presente apartado describe y analiza los resultados obtenidos del Diagnóstico Previo realizado a la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA. El estudio y análisis de los diferentes apartados han dado como resultado el siguiente informe de diagnóstico de situación de la organización:

**Acceso y selección en la organización:** es necesario establecer los mecanismos correspondientes para eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a los procesos de selección de las personas trabajadoras, principalmente lenguaje inclusivo y formación de las personas que realizan los procesos de selección.

**Clasificación profesional:** es necesario favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados/as así como potenciar la igualdad de oportunidades.

**Modalidades de contratación y jornada laboral:** es necesario establecer las medidas correspondientes para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los tipos de contratos.

**Promoción profesional:** es necesario seguir potenciando la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.

**Condiciones de trabajo:** es necesario fomentar la formación del personal responsable de la salud laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres.

**Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** es necesario tener siempre información actualizada sobre las necesidades de conciliación de la plantilla estableciendo un canal directo con el departamento de personal. Asimismo, es necesario potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de las trabajadoras y trabajadores, para no incurrir en conductas discriminatorias, y con el fin de tener una óptima conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral.

**Infrarrepresentación femenina:** es necesario establecer procedimientos y mecanismos para asegurar la presencia de mujeres en la fundación así como que aseguran que tienen las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales y a las promociones en la organización.

**Retribución y política salarial (por salario, bandas salariales):** es necesario vigilar el equilibrio de la cantidad de mujeres y hombres en puestos de mayor retribución. Asimismo, es importante usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.

**Salud laboral desde perspectiva de género:** es necesario establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

**Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral:** es necesario elaborar un sistema disciplinario para casos de acoso laboral y sexual.



## 4. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados del mismo.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; condiciones de trabajo; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; infrarrepresentación femenina; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; y prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación de medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de género en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.



#### 4.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se presentan los objetivos estratégicos de la implantación del Plan de Igualdad en los distintos ámbitos de intervención, así como la finalidad de la implantación de medidas en el ámbito y áreas correspondientes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	
1- ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones a la organización entre hombres y mujeres.
2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.
<b>Implantación de medidas</b>	Equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
3- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en las modalidades de contratación aplicables a hombres y mujeres.
<b>Implantación de medidas</b>	Equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades contractuales
4- ANTIGÜEDAD	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral que fomente la estabilidad profesional en la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Mejora de las condiciones laborales para fomentar la estabilidad profesional en la organización tanto de mujeres como de hombres.
5- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en las promociones profesionales de la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de promoción profesional.



ÁREAS DE ACTUACIÓN	
6- CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas condiciones de trabajo que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.
7- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de acciones y medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
8- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas así como en los puestos intermedios o superiores
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de la diferencia de número de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización
9- RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres
<b>Implantación de medidas</b>	Disposición de un sistema retributivo no discriminatorio
10- SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de los riesgos laborales a los que se pueden exponer las mujeres y los hombres por sus específicas y respectivas condiciones de salud y de lugar de trabajo.



11- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.
<b>Implantación de medidas</b>	Neutralizar las situaciones que se configuran como acoso, identificado mediante el abordaje de la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, la normalización de la activación del protocolo como una herramienta institucional y la sanción efectiva de los comportamientos de acoso.



## 4.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES

Una vez definidos los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y de cada una de las áreas de intervención se establecen los objetivos y medidas transversales que afectan a la totalidad de las áreas de actuación de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN	1- ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación para garantizar las mismas oportunidades de acceso y contratación a la organización.</li><li>• Garantizar una organización equilibrada en número de oportunidades laborales.</li><li>• Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar las barreras que generan desigualdades en el acceso y contratación a la organización.</li><li>• Asegurar la equidad como un principio básico en la selección y acceso a la organización atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.</li><li>• Procurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres.</li><li>• Fomentar la equiparación de ambos sexos en la plantilla.</li></ul>

<b>Medida 1.1</b>	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En condiciones equivalentes de idoneidad entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en los distintos grupos profesionales.</li><li>▪ Detectar las causas de bajas definitivas y voluntarias en la compañía.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	1.- Número de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. 2.- Número de bajas, sus causas y distribución por sexo.

<b>Medida 1.2</b>	Revisar los procedimientos de selección y comunicación de las ofertas de empleo.
<b>Acciones</b>	



	<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar entrevistas objetivas y no discriminatorias con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias y/o conocimientos y no relacionadas con la situación personal o familiar.</li><li>Utilizar lenguaje, imágenes y contenido no sexista e inclusivo en las entrevistas de trabajo.</li><li>Comunicar las ofertas de trabajo a través de distintos medios/canales, asegurándose que los mismos son de igual acceso para hombres que para mujeres.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	3.- Número de solicitudes de empleo recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eliminar las barreras que pueden generar desigualdades en los distintos grupos profesionales.</li><li>Aprovechar al máximo el potencial humano con el que cuenta la organización.</li></ul>

<b>Medida 2.1</b>	Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro que garantice la no discriminación por género.
<b>Acciones</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Utilizar términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.</li><li>Eliminar los criterios discriminatorios en relación con parámetros como edad, sexo, etc.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	4.- Revisión de los documentos



ÁREA DE ACTUACIÓN	3- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eliminar las desigualdades en las modalidades contractuales entre hombres y mujeres.</li></ul>

<b>Medida 3.1</b>	Favorecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Informar a la plantilla con contrato temporal de las becas y oportunidades que se produzcan para poder acceder a un contrato de larga duración o indefinido (PhD, Postdoc, Ikerbasque, MSCA,...)</li><li>▪ Dar prioridad del sexo menos representado en contratos indefinidos al acceso a otros contratos de más larga duración o indefinidos a través de becas y proyectos competitivos.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	6.- Número de convocatorias de becas (PhD, Postdoc, Ikerbasque, MSCA,...) enviadas a toda la plantilla con contrato temporal.

ÁREA DE ACTUACIÓN	4- ANTIGÜEDAD
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Favorecer la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización independientemente de su sexo.</li></ul>

<b>Medida 4.1</b>	Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Establecer planes profesionales para todas las personas trabajadoras de la organización.</li><li>▪ Aplicar medidas de flexibilidad interna que permitan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.</li><li>▪ Revisar los complementos salariales por antigüedad de toda la plantilla.</li></ul>	



<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	6.- Número de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral aplicadas desagregadas por sexo. 7.- Número de complementos salariales por antigüedad revisados.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>5- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomentar mecanismos para el acceso a los procesos de promoción interna entre los empleados y empleadas de forma igualitaria.</li><li>• Eliminar la visión estereotipada sobre la promoción de hombres y mujeres.</li></ul>

<b>Medida 5.1</b>	Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Realizar acciones positivas destinadas a trabajadores y trabajadoras para garantizar su participación en todos los niveles del organigrama, con especial atención a los cargos directivos y de toma de decisiones.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	8.- Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones de la organización. 9.- Formar en materia de igualdad de género a los responsables de selección y recursos humanos de la organización.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>6- CONDICIONES DE TRABAJO</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ordenar el tiempo de trabajo de forma que promueva la facilitación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li></ul>

<b>Medida 6.1</b>	Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.
-------------------	--



<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Establecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li><li>▪ Establecer sistemas de remuneración que valoren la productividad y el cumplimiento de objetivos.</li><li>▪ Fomentar el teletrabajo.</li><li>▪ Posibilitar el horario flexible.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	10.- Número y listado de medidas de conciliación disfrutadas por sexo.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>7- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer medidas concretas para la conciliación de la vida personal y profesional y adecuar su enfoque de forma que tengan impacto positivo en la corresponsabilidad, con el fin de compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.</li></ul>

<b>Medida 7.1</b>	Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padre para fomentar la utilización de los permisos parentales.</li><li>▪ Revisar las posibles actualizaciones e implementación de nuestras medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	11.- Número de personas trabajadoras que se han acogido a alguna medida de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal desagregadas por sexo.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>8- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.</li><li>• Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección a la organización.</li></ul>



<b>Medida 8.1</b>	Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.
<b>Acciones</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, seleccionar a la persona del sexo menos representado en cada área o departamento.</li><li>▪ Realizar convocatorias de empleo sin criterios discriminatorios, lenguaje sexista o no inclusivo y que inviten de forma explícita al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente asignadas al sexo contrario.</li><li>▪ Realizar procesos de selección objetivos y no discriminatorios con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias, conocimientos y experiencia.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	12.- Número de contrataciones desagregado por sexo y área (Admin, staff técnico, predoc, postdoc, investig senior). 13.- Número de bajas desagregado por sexo y área. 14.- Número de mujeres en los departamentos y áreas donde están infrarrepresentadas. 15.- Número de candidaturas de mujeres y hombres recibidas para las distintas ofertas promovidas a través de los canales de la Fundación.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>9- RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar una política de retribución equitativa por razón de género.</li></ul>

<b>Medida 9.1</b>	Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.
<b>Acciones</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Considerar medidas para equilibrar la cantidad de mujeres y hombres en puestos de mayor retribución.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.



<b>Indicadores de cumplimiento</b>	16.- Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). 17.- Incluir en el proceso el Registro Salarial.
------------------------------------	---

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>10- SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporar dentro de la prevención de riesgos laborales la salud laboral por razón de género.</li></ul>

<b>Medida 10.1</b>	Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.
<b>Acciones</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Registrar las bajas laborales de la organización por tipología y sexo.</li></ul>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales (Quirón Prevención).
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	18.- Número de bajas laborales y tipología por sexo. 19.- Número de accidentes laborales por sexo. 20.- Número de enfermedades comunes por sexo. 21.- Número de enfermedades profesionales por sexo. 22.- Número de bajas por maternidad y paternidad.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>11- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.</li><li>• Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar conductas que generen posibles situaciones de acoso sexual.</li></ul>

<b>Medida 11.1</b>	Implantar y distribuir un Protocolo contra el acoso sexual y laboral por razón de género.
<b>Acciones</b>	



	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Definir los conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral con ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas.</li><li>▪ Establecer un procedimiento de actuación para denunciar conductas abusivas garantizando en todo momento la urgencia en la resolución, la confidencialidad y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</li><li>▪ Contemplar un régimen disciplinario para castigar conductas de acoso sexual y laboral.</li><li>▪ Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y laboral entre todas las personas trabajadoras.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
<b>Temporización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	23.- Existencia de un Protocolo de acoso laboral y sexual por razón de género. 24.- Distribución del protocolo y Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso. 25.- Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso. 26.- Número de incidentes o denuncia por motivos de acoso laboral o sexual.



## 5. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 5.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad y de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y de la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo.

### 5.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### Objetivos del seguimiento y la evaluación

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- *Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.*
- *Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.*
- *Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.*
- *Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.*
- *Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.*
- *Proponer mejoras.*
- *Definir nuevas estrategias.*

#### Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión de Igualdad de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.



Además, el Órgano de Gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionará los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

### **Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas**

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

### **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, poder detectar errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesarias.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto conocer el estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA.

### **5.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos fijados.

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciendo en relación con la consecución de los objetivos del Plan.



- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, 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 hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

#### **5.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad.

#### **5.5 CALENDARIO DE ACTUACIONES**

A continuación, en el **Anexo I** se muestra una cronología orientativa para poder seguir y evaluar la correcta implantación de los objetivos planteados en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA.



Fundación Biofísica Bizkaia  
Biofisika Bizkaia Fundazioa

## 6. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el apartado 5 que las organizaciones están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad en el Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.



## ANEXO I

Número	Área de actuación	Medidas	Indicadores	Responsable	Fecha objetivo	Status
1	ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	1.1 - Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.	1.- Número de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.			
		1.2 - Revisar los procedimientos de selección y comunicación de las ofertas de empleo.	2.- Número de bajas, sus causas y distribución por sexo.			
2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1 - Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro que garantice la no discriminación por género.	3.- Número de solicitudes de empleo recibidas y contrataciones realizadas por sexo.			
		3.1 - Favorecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos.	4.- Revisión de los documentos			
3	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	4.1 - Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.	5.- Número de convocatorias de becas (PhD, Postdoc, Ikerbasque, MSCA,...) enviadas a toda la plantilla con contrato temporal.			
			6.- Número de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral aplicadas desagregadas por sexo.			
4	ANTIGÜEDAD	5.1 - Sensibilizar y formar en materia de igualdad de género a los responsables de selección y recursos humanos de la organización.	7.- Número de complementos salariales por antigüedad revisados.			
			8.- Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones de la organización			
5	PROMOCIÓN PROFESIONAL	6.1 - Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.	9.- Formar en materia de igualdad de género a los responsables de selección y recursos humanos de la organización.			
			10.- Número y listado de medidas de conciliación disfrutadas por sexo.			
6	CONDICIONES DE TRABAJO	7.1 - Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.	11.- Número de personas trabajadoras que se han acogido a alguna medida de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal desagregadas por sexo.			
			12.- Número de contrataciones desagregado por sexo y área (direcc-Admin, staff técnico, predoc, postdoc, investig senior).			
7	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	8.1 - Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.	13.- Número de bajas desagregado por sexo y área.			
			14.- Número de mujeres en los departamentos y áreas donde están infrarrepresentadas.			
8	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	9.1 - Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.	15.- Número de candidaturas de mujeres y hombres recibidas para las distintas ofertas promovidas a través de los canales de la Fundación.			
			16.- Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€).			
9	RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	10.1 - Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.	17.- Incluir en el proceso el Registro Salarial.			
			18.- Número de bajas laborales y tipología por sexo.			
10	SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	11.1 - Implantar y distribuir un Protocolo contra el acoso sexual y laboral por razón de género.	19.- Número de accidentes laborales por sexo.			
			20.- Número de enfermedades comunes por sexo.			
11	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	23.- Existencia de un Protocolo de acoso laboral y sexual por razón de género.	21.- Número de enfermedades profesionales por sexo.			
			22.- Número de bajas por maternidad y paternidad.			
			24.- Distribución del protocolo y Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso.			
			25.- Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso.			
			26.- Número de incidentes o denuncia por motivos de acoso laboral o sexual.			