

# bioaraba

osasun ikerketa institutua  
instituto de investigación sanitaria

## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres IIS Bioaraba 2023-2027



bioef



## Contenido

1. Presentación .....	3
1.1. Descripción de la entidad .....	3
1.2. Objetivo .....	3
2. Marco Regulatorio .....	4
2.1. Marco Regulatorio Externo .....	4
2.2. Marco Regulatorio Interno .....	7
2.2.1. Igualdad de Trato.....	8
2.2.2. Igualdad de Oportunidades .....	9
2.2.3. Respeto a la diversidad y diferencia.....	9
2.2.4. Integración de la perspectiva de género.....	9
2.2.5. Acción positiva .....	10
2.2.6. Representación equilibrada .....	10
3. Proceso de elaboración.....	11
4. Aprobación y Divulgación .....	11
5. Diagnóstico de Igualdad .....	12
5.1. Áreas de estudio.....	12
5.2. Resultados del diagnóstico .....	12
5.2.1. Composición y distribución de la plantilla.....	13
5.2.2. Filosofía y espíritu .....	15
5.2.3. Condiciones de trabajo, conciliación vida laboral y personal.....	15
5.2.4. Política de retribución salarial .....	16
5.2.5. Formación, desarrollo y promoción profesional .....	17
5.2.6. Políticas de selección y contratación .....	17
5.2.7. Lenguaje y comunicación .....	17
5.2.8. Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.....	18
5.3. Conclusiones del diagnóstico .....	18
6. Acciones y medidas .....	19
7. Evaluación.....	29
Anexo I .....	30
Anexo II.....	33

## 1. Presentación

### 1.1. Descripción de la entidad

La Asociación Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba (en adelante, Bioaraba) fue constituida por el Departamento de Salud del Gobierno Vasco, Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitarias – BIOEF y la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), el 12 de julio de 2017, quedando inscrita en el Registro General de Asociaciones del País Vasco con el número AS/A/22271/2019. El domicilio social está situado en José Achotegui, s/n, 01009, Vitoria – Gasteiz.

De conformidad con sus Estatutos, el IIS BIOARABA tiene como objeto fundamental promover la investigación biomédica, epidemiológica, de salud pública y servicios sanitarios; fundamentar científicamente los programas y políticas del sistema sanitario; y potenciar de forma preferente la investigación traslacional, entendiéndose por investigación orientada a acelerar el traslado de los conocimientos científicos a la práctica clínica, siendo su ámbito de actuación el territorio histórico de Araba/Álava.

### 1.2. Objetivo

En este documento se recoge el **“I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el IIS Bioaraba 2023-2027”**.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar 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.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es establecer un conjunto de medidas y oportunidades iguales para hombres y mujeres evitando la discriminación por razón de sexo, garantizando la igualdad real entre mujeres y hombres en Bioaraba, favoreciendo así un buen clima de trabajo, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados/as y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida.

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo de adoptar la

transversalidad de género como uno de nuestros principios de entidad y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.

## 2. Marco Regulatorio

### 2.1. Marco Regulatorio Externo

Los Planes de Igualdad tanto de las empresas del ámbito público como del privado, tienen un amplio marco regulatorio que detallamos más específicamente a continuación.

En primer lugar, dentro de la **normativa internacional**, cabe destacar el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En segundo lugar, en cuanto a la **normativa europea**, son aplicables las siguientes Directivas:

1. La Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de Trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
2. La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

En tercer lugar, en cuanto a la **normativa española**, cabe destacar especialmente la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y especialmente, su artículo primero del Título Preliminar, en el que se recoge lo siguiente:

*"El objeto de este plan, es cumplir y establecer con los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y*

*hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”.*

En relación con lo anterior, cabe destacar, también, los principios generales que se establecen en el artículo tercero de dicha Ley, en cuanto a la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que son los siguientes:

1. La igualdad de trato.
2. La igualdad de oportunidades
3. El respeto a la diversidad y a la diferencia
4. La integración de la perspectiva de género
5. La acción positiva
6. La eliminación de roles y estereotipos en función del sexo
7. La representación equilibrada
8. La coordinación y colaboración

*Asimismo, en virtud del art. 44 de la mencionada Ley, “la Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y conciliación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito”.*

Por otro lado, y continuando con el análisis de la legislación española respecto a la igualdad de género en el ámbito de la investigación, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 27 establece lo siguiente:

*“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:*

*b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.*

*d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.*

*e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.*

*f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria”.*

En cuarto lugar, en cuanto a la **normativa vasca**, cabe destacar la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer" cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. En este sentido, el Instituto se fija como objetivo la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

También La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y especialmente, su artículo primero del Título Preliminar, en el que se recoge lo siguiente:

*“La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”.*

El Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba como asociación que cuenta con financiación pública y dependiente del Gobierno Vasco, debe atender a estas obligaciones en sus actuaciones y políticas dirigidas a la ciudadanía, pero, además, las leyes citadas contemplan también el impulso de la igualdad de las empresas en su ámbito interno. Es decir, actuaciones específicas dirigidas a las plantillas, que deben desarrollar tanto las empresas públicas como las privadas, siendo esto entendido por “planes de igualdad internos” o “planes de empresa”.

En relación con ello, en virtud del art. 46 del Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que reforma la Ley Orgánica 3/2007: *“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

Además, en el artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, también se recogen los planes para la igualdad como una actuación obligatoria para todas las empresas públicas y privadas, tal y como se indica a continuación:

*“Artículo 40. – Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres*

*1.– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”*.

## 2.2.Marco Regulatorio Interno

El **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba (2023 – 2027)** quiere responder a estos mandatos, incorporando la perspectiva de género, estructurando y sistematizando sus políticas de igualdad. El plan está dirigido a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge tanto el ámbito interno, el plan de empresa, como las actuaciones de igualdad para su ámbito externo, es decir el correspondiente a su ámbito sectorial de actuación, con las siguientes indicaciones:

## 2.2.1. Igualdad de Trato

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta normativa interna:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

En aplicación de lo anteriormente expuesto, Bioaraba no podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de género, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Tal y como recoge el plan, Bioaraba garantizará el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



## 2.2.2. Igualdad de Oportunidades

Bioaraba adoptará las medidas oportunas para asegurar la igualdad de oportunidades de sus trabajadoras y trabajadores, así como de todas aquellas personas que presenten su candidatura a las ofertas de empleo del Instituto o que participen en cualquier actividad, estudio, ensayo o similar que se organice en el seno de la actividad de Bioaraba.

Asimismo, y en relación con ello, la selección que se realizará entre los y las aspirantes a las ofertas de empleo, se basará en razones de méritos y, en ningún caso, en razón de sexo.

Respecto a la participación de la ciudadanía en los Ensayos Clínicos, y más concretamente en lo relativo a la elección de los candidatos y las candidatas convenientes para formar parte de los mismos, Bioaraba impondrá criterios de selección basados en la ciencia y en las características de cada Ensayo. Dichos criterios deberán ser objetivos y en ningún caso, los y las participantes, podrán ser elegidos por razón de sexo, salvo que ello fuera necesario por las características del Ensayo.

Por último, en cuanto a las actividades y/o eventos que puedan ser organizados por Bioaraba, en ningún caso se elegirán a los y las participantes por razón de sexo. Cuando se opte por una u otra persona se hará por razones exclusivamente objetivas, de méritos o de adecuación al caso concreto, salvo en los casos en los que por razones motivadas y objetivas, por las características de la actividad o evento, haya que escoger a los participantes por razón de sexo.

## 2.2.3. Respeto a la diversidad y diferencia

Bioaraba debe poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de género se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

## 2.2.4. Integración de la perspectiva de género

Bioaraba incorpora la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, para así eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

## **2.2.5. Acción positiva**

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se adoptan medidas específicas, las cuales se detallan a continuación:

- Establecer criterios equitativos en los procesos de selección, ofreciendo las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres.
- Elaborar criterios de baremación en las candidaturas a puestos de Bioaraba equitativos y transparentes.
- Desarrollar un marco de acciones que marquen la directriz del IIS Bioaraba en política de igualdad.

## **2.2.6. Representación equilibrada**

Bioaraba adoptará medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

A tal efecto como recoge la ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

## 3. Proceso de elaboración

El Plan de Trabajo se realizará en varias fases durante los 4 años de duración:

### Planificación

- Compromiso
- Definición del Plan de Trabajo
- Cronograma

### Diagnóstico

- Selección de herramientas
- Recogida de datos
- Monitorización de los datos
- Análisis de información
- Propuesta de borrador

### Plan de Igualdad

- Definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento, etc.

### Ejecución

- Implementación y seguimiento de acciones
- Comunicación

### Evaluación

- Monitorización y análisis de los resultados obtenidos
- Lecciones aprendidas

## 4. Aprobación y Divulgación

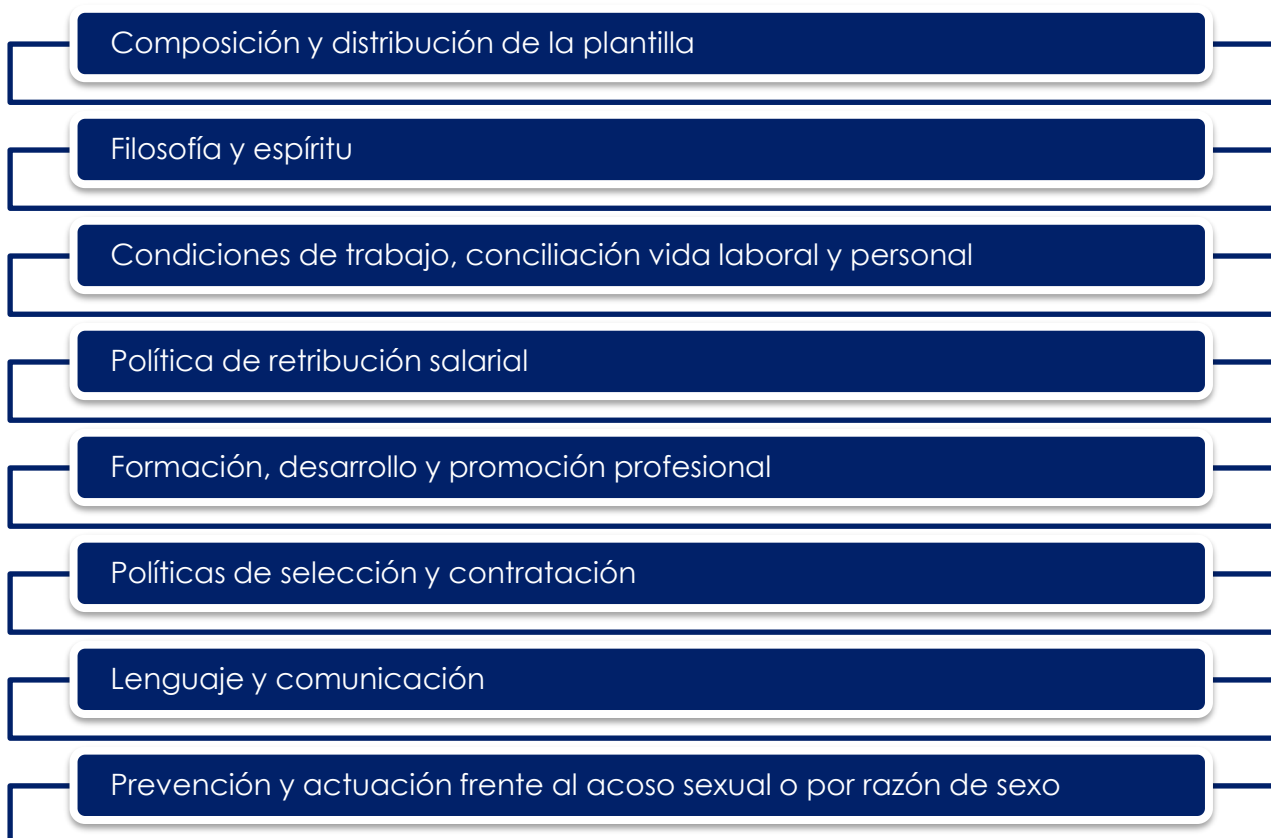
Bioaraba ha desarrollado el presente Plan de Igualdad que ha sido aprobado por la Asamblea del Instituto celebrada en fecha de 27 de marzo de 2023

Entre las estrategias de divulgación se recogen las siguientes:

- Disponible en la web del Instituto Bioaraba
- Distribución por correo electrónico a todos/as los/as trabajadores/as
- Presentación del Plan a las trabajadoras y los trabajadores

## 5. Diagnóstico de Igualdad

### 5.1. Áreas de estudio



### 5.2. Resultados del diagnóstico

El diagnóstico en materia de Igualdad en el Bioaraba se realiza en base a:

- indicadores objetivos recogidos de los registros de recursos humanos.
- resultados obtenidos de las herramientas del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social para la retribución salarial.
- datos recogidos en la encuesta anónima realizada a la plantilla que se muestran en el Anexo II de este documento. De 39 personas (33 mujeres y 6 hombres) en la plantilla de Bioaraba a 30 de noviembre de 2022, han respondido 20 personas. La interpretación de los resultados se hace de la siguiente manera:
  - requiere acción cuando:
    - $\geq 40\%$  de las personas de la plantilla respondieron *Poco de acuerdo* y/o *Nada de acuerdo*.
    - $\geq 40\%$  de las personas de la plantilla respondieron *No sabe-No contesta*.
    - La suma de personas que indicaron *Poco de acuerdo*, *Nada de acuerdo* y/o *No sabe-No contesta* es  $\geq 40\%$ .
  - no requiere acción, pero se hace seguimiento, cuando:
    - $\geq 40\%$  de las personas de la plantilla respondieron *Muy de acuerdo* y/o *Bastante de acuerdo*.

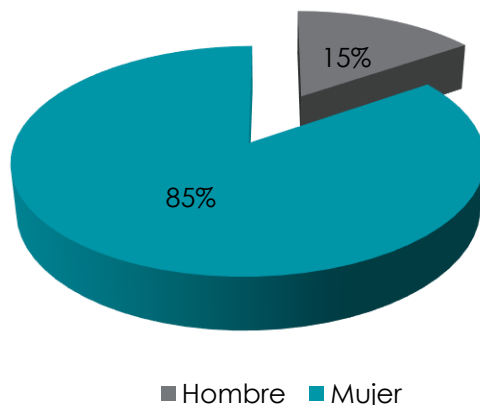
## 5.2.1. Composición y distribución de la plantilla

Previo a comenzar con el análisis es preciso tener en cuenta la siguiente aclaración. La información que se presenta corresponde exclusivamente al personal contratado por la Asociación Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba. En el Instituto, además del personal contratado, hay personal cedido cuyo vínculo contractual procede de alguno de los socios del Instituto, mayoritariamente Osakidetza.

A día 30 de noviembre de 2022, la plantilla de Bioaraba está compuesta por 39 personas, de las cuales 33 (85%) son mujeres y 6 (15%) hombres (Figura 1). La plantilla de Bioaraba está formada en su mayoría por mujeres, al igual que en los diferentes institutos de investigación a lo largo del Estado, ya que la Investigación sanitaria, al igual que la asistencia sanitaria, es también un sector mayoritariamente feminizado.

**Figura 1:** Porcentaje de mujeres y hombres entre el personal de Bioaraba.

## Total plantilla por sexo



En el análisis por puestos, se observa también una mayoría de presencia de las mujeres, así como en general, en los distintos puestos del instituto, tal y como se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1:** distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo en Bioaraba:

Título del puesto	Mujeres	Hombres
Calidad	1	0
Coordinador/a I+D+i	1	0
Data Manager	2	0
Director/a de Gestión	1	0
Enfermero/a	4	0
Gestor/a científico - técnico	2	0
Gestor/a de Innovación	1	1
Gestor/a de proyectos o ensayos clínicos	2	0
Gestor/a económico - administrativo	2	1
Matemático/a - Estadístico/a	2	0
Metodólogo/a	2	0
Monitor/a	2	0
Responsable Plataforma	2	0
Secretario/a	1	0
Técnico/a de anatomía	1	0
Técnico/a de proyecto	7	3
Técnico/a legal	0	1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>6</b>

## 5.2.2. Filosofía y espíritu

En Bioaraba existe el compromiso de cambio de valores necesario para la igualdad, impulsando las acciones y medidas para consolidar un entorno de trabajo igualitario entre géneros.

Acciones en las que participa Bioaraba:

- Visibilizar la importancia de la mujer: 11 de febrero – Día de la mujer y la niña en la ciencia
- Programa STEAM

El resultado de la encuesta anónima (Anexo II) coincide en que existe igualdad de trato y de oportunidades entre los géneros en Bioaraba y en que la Dirección está sensibilizada y comprometida.

## 5.2.3. Condiciones de trabajo, conciliación vida laboral y personal

Actualmente en Bioaraba se dispone de:

- Tres modalidades de horario de trabajo: jornada oficial, jornada continua todo el año y jornada mixta (ver anexo I)
- Entrada/salida flexible.
- De las adaptaciones y/o reducciones de jornada, se han concedido en el 100% 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% de las solicitudes.
- En cuanto a los permisos por maternidad/paternidad se han concedido el 100%, siendo 2 permisos con una duración en ambos casos de 16 semanas.

Los resultados de la encuesta anónima a la plantilla (Anexo II) muestran que las medidas de conciliación de la vida laboral y el ejercicio de los derechos de la vida personal y familiar se favorecen en Bioaraba. Sin embargo, la plantilla no sabe o no contesta sobre las oportunidades de promoción y desarrollo profesional para las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación.

## 5.2.4. Política de retribución salarial

Se utilizaron como indicadores objetivos las herramientas de análisis retributivo de trabajo del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social.

### Análisis retributivo

En Bioaraba se categorizan 3 grupos profesionales:

1. Grupo 1: Personal investigador
2. Grupo 2: Personal perteneciente a las unidades de apoyo de I+D+i;
3. Grupo 3: Personal de gestión.

Los resultados indican que el salario base efectivo:

- sin distinguir grupos profesionales es superior en las mujeres que en los hombres. El salario promedio es un 6,6% superior en mujeres, siendo la mediana del salario un 6% superior. Esta diferencia se debe a que los puestos de Dirección, cuyo salario es superior (entendidos como Director/a de Gestión, Coordinador/a I+D+i y Responsable Plataforma, en total 4 personas), son todo mujeres.
- Teniendo en cuenta la clasificación anterior por grupo profesional:
  - Grupo 1: los hombres tienen un salario promedio superior a las mujeres, siendo un 17% superior. Esto, se debe a que los hombres pertenecientes a este grupo ostentan puestos de mayor rango debido o a su formación o a la experiencia necesaria para la realización de los mismos.
  - Grupo 2: las mujeres tienen un salario promedio superior a los hombres, concretamente de un 10%. Dentro de este grupo, se sitúan los/as Responsables de las Plataformas (el salario de este perfil es superior al del personal técnico), siendo las dos mujeres.
  - Grupo 3: las mujeres tienen un salario promedio superior a los hombres, concretamente de un 9%. Tal y como se ha indicado anteriormente, los perfiles de Director/a de Gestión y Coordinador/a I+D+i, que se encuentran dentro de este grupo, están ocupados por mujeres.

Los resultados de la encuesta anónima a la plantilla (Anexo II) muestran la plantilla no sabe o no contesta si la retribución se establece desde criterios de igualdad entre géneros.



## 5.2.5. Formación, desarrollo y promoción profesional

En Bioaraba se facilita la formación necesaria para el desarrollo profesional adecuado de las personas, así como la promoción profesional con igualdad de oportunidades entre géneros.

Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del mismo año, se han hecho 36 cursos y formaciones (26 por mujeres y 10 por hombres). En Bioaraba, 8 personas (4 mujeres y 4 hombres) han cursado un Trabajo de Fin de Grado/Trabajo de Fin de Máster.

El resultado de la encuesta a la plantilla (Anexo II) confirma el trato igualatorio a la hora de ofrecer formación, permitir el avance y el desarrollo profesional.

## 5.2.6. Políticas de selección y contratación

En Bioaraba se han gestionado 36 convocatorias para puestos de trabajo desde el 1 de enero de 2022 hasta el 21 de noviembre del mismo año, siendo 208 (82%) mujeres las presentadas y 45 (18%) hombres.

En lo que a selección respecta, en ese período han sido contratadas 26 (74%) mujeres y 9 (26%) hombres. Adicionalmente, tanto a través del Programa Investigo como de procesos gestionados por empresas externas se han contratado a 3 mujeres y 2 hombres.

Según datos de la encuesta a la plantilla (Anexo II), no se detecta desigualdad de trato o de oportunidades entre los géneros.

## 5.2.7. Lenguaje y comunicación

En Bioaraba existe conciencia y una filosofía de igualdad entre mujeres y hombres, evitando la discriminación por razón de género. Según la encuesta a la plantilla (Anexo II), Bioaraba es sensible en las comunicaciones internas y externas (evitando estereotipos de género en sus imágenes, con lenguaje no sexista, etc.), pero en el momento del diagnóstico, no existe un protocolo o manual específico a tal efecto.

Según datos de la encuesta a la plantilla (Anexo II), el 70% de los/as participantes está nada de acuerdo o poco de acuerdo con que en Bioaraba se forma en materia de igualdad a las personas.

## 5.2.8. Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo

En el momento del diagnóstico, no existe un protocolo de acoso o por razón de género en Bioaraba.

### 5.3. Conclusiones del diagnóstico

#### Composición y distribución de la plantilla

- Predominio de mujeres en la plantilla de Bioaraba
- Presencia exclusiva de mujeres en puestos de Dirección

#### Salarial

- Diferencias en el salario promedio global (6,6% superior en las mujeres), debido a la exclusiva presencia de mujeres en categorías laborales superiores
- El análisis por grupo profesional muestra que el salario es superior en hombres (17%) en el Grupo de Personal Investigador, y superior en mujeres en el Grupo de Personal perteneciente a las unidades de apoyo de I+D+i (10%) y Personal de Gestión (9%).

#### Conciliación

- Existen medidas que facilitan la conciliación: jornada intensiva durante 4 meses, así como todos los viernes; entrada-salida flexible; concesión de solicitudes días de vacaciones para coincidencia con periodos adaptación guardería/ikastola/colegio.

#### Selección y contratación

- Se presentan más mujeres que hombres a los puestos de trabajo ofertados (82% vs 18%).
- Se contratan más mujeres que hombres (74% vs 26%).

#### Formación y desarrollo

- Las acciones formativas han sido recibidas mayoritariamente por mujeres (72% vs 28%).

#### Lenguaje y comunicación

- No existen formación ni guía sobre el lenguaje y comunicación inclusiva.

#### Prevención y actuación frente acoso sexual o por razón de género

- No existe formación ni protocolo de acoso sexista o por razón de sexo

## 6. Acciones y medidas

Bioaraba se compromete como institución a llevar a cabo un plan de acción, con unas medidas generales, las cuales se detallan a continuación:

Dimensiones de Igualdad	Nº	Acciones
<b>Medidas transversales</b>	1	Formalizar el compromiso del Instituto con la Igualdad de oportunidades
	2	Comunicación del Plan de Igualdad
	3	Formación en igualdad de género
	4	Visibilizar a las mujeres investigadoras
<b>Condiciones de trabajo, conciliación vida laboral y personal</b>	5	Informar y formar en materia de conciliación a la plantilla
<b>Formación, desarrollo y promoción profesional</b>	6	Programa formativo para hombres y mujeres en materia de igualdad
	7	Formación para la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i
<b>Lenguaje y comunicación</b>	8	Elaborar e implantar un protocolo de lenguaje y comunicación inclusiva
<b>Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo</b>	9	Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

A continuación, se detallan las acciones a llevar a cabo, en un formato de fichas individuales, para facilitar su puesta en marcha y su evaluación.

<b>Ficha</b>	1
<b>Dimensión</b>	TRANSVERSAL
<b>Acción</b>	Formalizar el compromiso del Instituto con la Igualdad de oportunidades
<b>Objetivo</b>	Afianzar y formalizar el compromiso de la dirección con la igualdad mediante la aprobación, implementación y seguimiento del presente Plan de Igualdad.
<b>Descripción</b>	
<p>Asegurar el compromiso sólido de la dirección del IIS Bioaraba en aplicar políticas de igualdad de oportunidades sin discriminación de género. Contribuir, a través de su propio compromiso, al cambio social y una concienciación de la necesidad de una igualdad real.</p> <p>Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en toda la documentación corporativa del Instituto (continua).</p> <p>Asegurar que se revisan las necesidades en materia de Igualdad en el Instituto (encuesta a la plantilla) adaptándose en su caso las acciones en el Plan de Igualdad (anual)</p>	
<b>Agentes responsables</b>	<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección IIS Bioaraba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> <li>A la sociedad en su conjunto</li> </ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta a la plantilla revisada</li> </ul>

<b>Ficha</b>	2	
<b>Dimensión</b>	TRANSVERSAL	
<b>Acción</b>	Comunicación del Plan de Igualdad	
<b>Objetivo</b>	Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades.	
<b>Descripción</b>		
<p>Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla y a agentes colaboradores externos (segundo trimestre 2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar el Plan de Igualdad por email a toda la plantilla</li> <li>• Dejar disponible el Plan de Igualdad en la Web del IIS Bioaraba</li> <li>• Enviar un recordatorio a las trabajadoras y los trabajadores de la ubicación en la web</li> </ul> <p>Sesión interna de presentación (segundo trimestre 2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la participación de la dirección y la plantilla</li> <li>• Incluir un resumen de los resultados del análisis y la descripción del Plan aprobado</li> <li>• Incorporar algunos aspectos formativos y eminentemente prácticos relacionados con los aspectos sobre los que la plantilla ha mostrado mayor desconocimiento</li> </ul>		
<b>Agentes responsables</b>	<b>Dirigido a</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables RRHH y Formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> <li>• A la sociedad en su conjunto</li> </ul>	
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	

<b>Ficha</b>	3	
<b>Dimensión</b>	TRANSVERSAL	
<b>Acción</b>	Formación en igualdad de género	
<b>Objetivo</b>	Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades.	
<b>Descripción</b>		
<p>Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad (coordinado con los otros Institutos):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición del programa de formación en materia de Igualdad (segundo trimestre 2023)</li> <li>Campañas de sensibilización dentro del Instituto (anual)</li> <li>Nuevas iniciativas en formación sobre Igualdad (2023 y bi-anual)</li> </ul>		
<b>Agentes responsables</b>		<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsables RRHH y Formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> </ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas</li> <li>Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual</li> </ul>	

<b>Ficha</b>	4	
<b>Dimensión</b>	TRANSVERSAL	
<b>Acción</b>	Visibilizar a las mujeres investigadoras	
<b>Objetivo</b>	Contribuir a que se visualice la labor de la mujer en el ámbito de la investigación y promover la Igualdad de trato y oportunidades.	
<b>Descripción</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar con una noticia en la web del Instituto y en sus redes sociales el 11 de febrero, Día de la mujer y la niña en la ciencia (anual)</li> <li>• Participar con una noticia en la web del Instituto y en sus redes sociales el 8 de marzo, Día de la mujer (anual)</li> <li>• Identificar potenciales noticias y posts para la web del IIS Araba y las redes sociales para promover y favorecer la labor de la mujer investigadora (continua)</li> <li>• Colaborar con el Departamento de Salud, el resto de Institutos, BIOEF y/o Osakidetza en visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación (continua)</li> </ul>		
<b>Agentes responsables</b>		<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables RRHH y Comunicación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> <li>• A la sociedad en su conjunto</li> </ul>
<b>Plazo</b>		<b>Indicadores seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del año 2023 al 2027</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de noticias, posts en la web y redes sociales del IIS Bioaraba</li> <li>• Nº de ponencias hechas por mujeres en seminarios/jornadas</li> <li>• Nº de colaboraciones con Salud, BIOEF, Osakidetza y los otros Institutos</li> </ul>

<b>Ficha</b>	5	
<b>Dimensión</b>	CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL	
<b>Acción</b>	Informar y formar en materia de conciliación a la plantilla	
<b>Objetivo</b>	Alinear las necesidades de las personas con los objetivos del IIS Bioaraba para un mejor clima laboral, retención del talento y mejora de la productividad.	
<b>Descripción</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesión interna sobre las medidas de conciliación en el Instituto Bioaraba (segundo trimestre 2023 y anual)</li> <li>• Adoptar los recursos de conciliación para que se cumplan las necesidades individuales de las personas y retener el talento (continua)</li> <li>• Incluir en el pack de bienvenida referencia explícita a la conciliación y al lugar y forma de acceso a esta información en la web (continua)</li> </ul>		
<b>Agentes responsables</b>		<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable RRHH</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> </ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual</li> <li>• Número de personas que se acogen a medidas de conciliación desagregado por género</li> </ul>	



<b>Ficha</b>	6
<b>Dimensión</b>	FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
<b>Acción</b>	Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad
<b>Objetivo</b>	Contribuir a la Igualdad de oportunidades en el IIS Bioaraba y en la sociedad
<b>Descripción</b>	
Ver ficha 3	
<b>Agentes responsables</b>	<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Responsables RRHH y Formación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li><li>Personas o instituciones externas invitadas (por ejemplo empresas de selección de personal)</li></ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Del año 2023 al 2027</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de acciones realizadas</li><li>Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual</li></ul>

<b>Ficha</b>	7
<b>Dimensión</b>	FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
<b>Acción</b>	Formación para la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i
<b>Objetivo</b>	Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en su desarrollo profesional y en el desempeño de su trabajo como investigadores/as
<b>Descripción</b>	
<p>Guía desarrollada por la Comisión Europea: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content</a></p> <p>Guías del Instituto de Salud Carlos III, u otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la dimensión de género en todas las fases de la investigación, desde la definición de conceptos, la formulación de preguntas de investigación, el desarrollo de metodologías, la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo y género, la evaluación y la presentación de informes sobre los resultados y su transferencia a los mercados en productos e innovaciones (continua)</li> <li>• Formar a toda la plantilla en la forma de incorporar la dimensión de género en I+D+i (cuarto trimestre 2023 y bi-anual).</li> </ul>	
<b>Agentes responsables</b>	<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección IIS Bioaraba</li> <li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> </ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de proyectos de investigación y propuestas en los que se ha incorporado la dimensión de género</li> </ul>

<b>Ficha</b>	8	
<b>Dimensión</b>	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	
<b>Acción</b>	Elaborar e implantar un protocolo de lenguaje y comunicación inclusiva	
<b>Objetivo</b>	Corrección del lenguaje e imagen sexista, acorde al compromiso del IIS Bioaraba	
<b>Descripción</b>		
<p>Elaborar un Manual sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista segundo trimestre 2023).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el Manual entre la plantilla y los agentes colaboradores externos segundo trimestre 2023).</li> <li>• Formar a la plantilla sobre lenguaje inclusivo y no sexista (segundo trimestre 2023 y bi-anual)</li> <li>• Realizar campañas y actividades de sensibilización dentro del Instituto (anual)</li> <li>• Revisar la documentación interna y externa del IIS Bioaraba, como el Plan Estratégico, Política laboral, salarial, y de promoción, sitio web del IIS Bioaraba, entre otros (segundo trimestre 2023 y bi-anual)</li> <li>• Revisar las ofertas de trabajo antes de su publicación (continua)</li> <li>• Incluir en todas las ofertas laborales (continua): <i>El Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba aplica el principio de igualdad de oportunidades en todas sus contrataciones</i></li> </ul>		
<b>Agentes responsables</b>		<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable RRHH</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li> </ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del año 2023 al 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas y entidades a las que se comunica el Manual</li> <li>• Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual</li> <li>• Nº de actividades realizadas</li> <li>• Nº de documentos y materiales revisados</li> </ul>	

<b>Ficha</b>	9
<b>Dimensión</b>	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
<b>Acción</b>	Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
<b>Objetivo</b>	De conformidad con la filosofía de Igualdad, es imprescindible disponer de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de género. Sensibilizar y formar a la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo.
<b>Descripción</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar e implantar un Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo en el IIS Bioaraba. Este documento debe explicar las diferentes formas de acoso, cómo detectarlas y cómo actuar frente a ellas tercer trimestre 2023)</li><li>• Nombrar una persona como referente en casos de Acoso en el IIS Bioaraba (tercer trimestre 2023)</li><li>• Formar e informar sobre las diferentes formas de acoso sexual o por razón de sexo, así como presentar a la persona referente y la ruta a seguir en caso de detectarse un caso (tercer trimestre 2023 y bi-anual)</li><li>• Realizar campañas de sensibilización dentro del Instituto (anual)</li></ul>	
<b>Agentes responsables</b>	<b>Dirigido a</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsable RRHH</li><li>• Dirección IIS Bioaraba</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toda la plantilla de IIS Bioaraba</li></ul>
<b>Plazo</b>	<b>Indicadores seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Del año 2023 al 2027</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No</li></ul>

## 7. Evaluación

Desde Bioaraba se realizará el oportuno seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos. Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, 2023-2027.

## Anexo I

La **oficial** diaria de trabajo será:

- **De enero a mayo y de octubre a diciembre:**

**Jornada partida:** de lunes a jueves carácter partido de 8 horas y 15 minutos:

- Hora de inicio: 8,30 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible).
- Pausa de comida, no retribuida: mínimo de 30 minutos y máximo 2 horas. Esta pausa de comida podrá comenzar a partir de las 13:15.
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 10 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

**Jornada continua:** viernes carácter continuado de 7 horas.

- Hora de inicio: 8,15 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible).
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 20 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

- **Del 1 de junio al 30 de septiembre incluidos:**

**Jornada de verano:** de lunes a viernes carácter continuado de 6 horas y 30 minutos.

- Hora de inicio: 8,30 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible).
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 20 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

Anualmente, en la primera quincena del mes de noviembre, el personal de Bioaraba podrá solicitar el desarrollo de la jornada durante el año siguiente en alguno de los regímenes de jornada que a continuación se indicarán.

Cada Coordinador/a de Plataforma evaluará las solicitudes recibidas y aprobará, en la segunda quincena del mes de noviembre, aquellas que permitan que queden cubiertas las necesidades de su Plataforma, siendo estas en el horario comprendido entre las 8 y las 16:45.

Las solicitud y autorización se referirán siempre al siguiente período anual, no siendo posible modificaciones en el régimen de jornada durante dicho período anual.

Las otras dos posibles modalidades de horarios de trabajo que podrán ser solicitadas, en las condiciones antes indicadas, son las siguientes:

### **Jornada continua durante todo el año:**

De lunes a viernes carácter continuado de 7 horas y los minutos necesarios para que el cómputo de la jornada anual alcance las 1.592 horas (dependiendo del año variará entre 1-10 minutos por día).

- Hora de inicio: 8,15 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible)
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 20 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

### **Jornada mixta:**

- **Se desarrollará de enero a mayo y de octubre a diciembre:** de lunes a jueves 2 días en jornada partida (con carácter general los martes y los jueves) y 2 días en jornada continua (los lunes y los miércoles); y los viernes en jornada continua:

#### **Martes y jueves carácter partido 8 horas y 15 minutos:**

- Hora de inicio: 8,30 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible)
- Pausa de comida, no retribuida: mínimo de 30 minutos y máximo 2 horas. Esta pausa de comida podrá comenzar a partir de las 13:15.
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 10 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

**Lunes, miércoles y viernes carácter continuado de 7 horas y 10 minutos.**

- Hora de inicio: 8,15 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible)
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 20 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00.

▪ **Y de junio a septiembre en jornada de verano.**

**De lunes a viernes carácter continuado de 6 horas y 30 minutos** del 1 de junio al 30 de septiembre incluidos.

- Hora de inicio: 8,30 horas (con una variación en más o menos 30 minutos respecto a esta hora de inicio, salvo que por las necesidades específicas del puesto de trabajo esa variación no sea posible)
- Se podrá realizar una única pausa de descanso computable como de trabajo efectivo un máximo de 20 minutos de duración, entre las 10.00 y las 12.00

El personal, al no ser la jornada uniforme durante todo el año, dispondrá de los días de vacaciones que correspondan para el ajuste de la jornada de 1.592 horas anuales.



## Anexo II

		1	2	3	4	5
<b>Filosofía y espíritu</b>						
	En el Instituto Bioaraba hay igualdad de trato y de oportunidades entre géneros					
	El equipo directivo de Bioaraba está sensibilizado y comprometido para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad					
	La igualdad de oportunidades entre géneros está en consonancia con la filosofía y cultura del instituto Bioaraba en la actualidad					
<b>Lenguaje y comunicación</b>						
	En Bioaraba se forma en materia de igualdad a las personas					
	El instituto Bioaraba es sensible a la igualdad y lo demuestra en sus comunicaciones internas y externas (evitando estereotipos de género en sus imágenes, con lenguaje no sexista, etc.)					
	En el Instituto Bioaraba existe disponible algún protocolo o manual de comunicación no sexista para utilizar a la hora de elaborar sus comunicaciones					
<b>Política de selección y contratación</b>						
	La selección de personal se realiza de forma objetiva, asegurando la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros					
<b>Formación, desarrollo y promoción profesional</b>						
	En el Instituto Bioaraba se ofrece formación (cursos, posgrados, etc.) a la plantilla con igualdad de oportunidades entre géneros					
	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades entre géneros					
<b>Conciliación vida laboral y personal</b>						
	En el Instituto Bioaraba se favorece el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral					
	El Instituto Bioaraba favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera entre géneros					
	El horario del Instituto Bioaraba garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras de igual manera entre géneros					
	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto					
<b>Política de retribución salarial</b>						
	La retribución se establece desde criterios de igualdad entre géneros					
<b>Acoso sexual y por razón de género</b>						
	El Instituto Bioaraba ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo					