



BIOARABA

**EUSKAL
OSASUN
IKERKUNTZA
INVESTIGACIÓN
VASCA
EN SALUD
BASQUE
HEALTH
RESEARCH**

Plan de Igualdad 2025-2029

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA BIOARABA

Índice

1. Garantía de Compromiso de la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras	4
2. Contexto jurídico	5
3. Ámbito personal y territorial	6
4. Partes suscriptoras del plan	7
5. Ámbito temporal	8
6. Ficha técnica del Plan de Igualdad	8
7. Objetivos del Plan de Igualdad	9
8. Conclusiones del Informe de Diagnóstico de Situación de igualdad entre hombres y mujeres en la Organización	9
9. Conclusiones de la Auditoría y registro retributivo	10
10. Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	10
11. Medidas, plazos y medios	10
11.1. Selección y contratación:	10
11.2. Comunicación y uso del Lenguaje	14
11.3. Clasificación profesional:	15
11.4. Formación:	16
11.5. Altas y bajas en BIOARABA:	17
11.6. Promoción profesional:	18
11.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: ..	19
11.8. Infrarrepresentación femenina:	21
11.9. Retribución:	22
11.10. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:	22
11.11. Violencia de género:	24
11.12. Discriminación contra el colectivo LGTBI:	25
11.13. Salud laboral:	26
12. Calendario de ejecución, evaluación y seguimiento, así como de priorización de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad	26
12.1. Calendario de ejecución	27
12.2. Priorización de medidas	28
12.3. Calendario de evaluación, seguimiento y revisión periódica	29

13. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	30
13.1. Composición y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad....	30
13.2. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	32
14. Procedimiento de modificación del plan de igualdad.....	33
15. Procedimiento para solventar discrepancias	34
16. Hoja de firmas.	34
Anexo I. Conclusiones del diagnóstico de situación de BIOARABA en materia de igualdad. ...	36
I. Comunicación y uso del lenguaje en la Organización	36
II. Órgano de Administración y Dirección de BIOARABA.....	36
III. Presencia de mujeres en la plantilla de BIOARABA.....	37
IV. Políticas de selección y contratación.....	37
V. Incorporaciones a la plantilla	38
VI. Bajas en la plantilla de la Organización	38
VII. Políticas de formación	38
VIII. Organización por clasificación profesional.....	38
IX. Promoción de la plantilla.....	39
X. Retribución de la plantilla.....	39
XI. Modalidad de jornada de trabajo.....	40
XII. Política de permisos otorgados por la Organización	40
XIII. Salud laboral.....	41
XIV. Prevención de acoso sexual y por razón de género	41
XV. Infrarrepresentación femenina	41
XVI. Miscelánea	42
Anexo II. Conclusiones a la auditoría retributiva de BIOARABA.....	43

1. Garantía de Compromiso de la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de noviembre de 2025

El presente Plan de Igualdad es fruto del trabajo efectuado por el Instituto de Investigación Sanitaria Bioaraba (en lo sucesivo “**BIOARABA**” o la “**Organización**”) y la Representación Legal de los Trabajadores (en lo sucesivo la “**RLT**”) en sede de negociación colectiva, en la que se han realizado y aprobado conjuntamente por las partes negociadoras: el Diagnóstico de Situación en materia de Igualdad de Género, la auditoría salarial, el registro salarial y el Plan de Igualdad.

Tanto la Organización como la RLT consideran que en las relaciones laborales existentes en BIOARABA es imprescindible erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, vetando cualquier sesgo causado por razón del sexo o de la orientación sexual y combatiendo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo que perjudique a las personas trabajadoras por el mero hecho de ser hombres o mujeres.

Así mediante el presente Plan de Igualdad, las partes firmantes ponen de manifiesto su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sin que acepten discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, y apuestan por el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de BIOARABA, de acuerdo con la definición de dicho principio, entre otros textos legales, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, las retribuciones efectivamente abonadas y el respeto a la igualdad en los trabajos de igual valor, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la lucha contra la violencia de género, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, BIOARABA asume su compromiso incondicional de velar porque el

principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres esté presente, no solo a nivel de grandes principios, sino en su aplicación efectiva en el día a día.

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Dirección de BIOARABA y con la RLT, en el proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

2. Contexto jurídico.

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

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

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

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

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

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que regula la composición de la mesa negociadora de los planes incorporando la presencia de la representación de los trabajadores, complementa el contenido del diagnóstico, y sistematiza el contenido mínimo y los plazos de la elaboración del plan de igualdad.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo, al tiempo que desarrolla la auditoría salarial.

3. Ámbito personal y territorial.

El presente Plan de Igualdad resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Organización **BIOARABA**.

BIOARABA dispone únicamente de un centro de trabajo, sito en Vitoria-Gasteiz. Indicado lo anterior, las funciones quedan realizadas en dos localizaciones concretas de la ciudad:

- **Sede Hospital Txagorritxu, situado en C/ José Achótegui. s/n, 01009 Vitoria-Gasteiz.**
- **Sede Isabel Orbe, situado en C/ Isabel Orbe. s/n, 01002 Vitoria-Gasteiz**

Durante el año 2024, la Organización ha contado con un total de 46 personas trabajadoras. Si bien en el caso de la Organización no se ha alcanzado el umbral de 50 personas trabajadoras

establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Organización manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, y ha decidido elaborar e implantar un Plan de Igualdad conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en aras de reforzar y garantizar la protección de la igualdad en el ámbito laboral.

4. Partes suscriptoras del plan.

El Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Organización como por los representantes legales de las personas trabajadoras. Ambas partes, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, constituyeron la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Representación Legal de los Trabajadores designó por unanimidad como representantes en la Comisión Negociadora a:

- Julene Argaluz Escudero
- Arantza Sáez de Lafuente Moriñigo

Por la Organización se designó a:

- Saray Fanega Pastor
- Ángel de la Peña de Miguel

Esta Comisión Negociadora ha conocido y analizado el diagnóstico de género realizado, la auditoría salarial relativa a trabajos de igual valor y todos los trabajos, incluido el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y/o moral hasta la redacción del presente plan de igualdad. Por último, de forma unánime ambas partes han aprobado el presente Plan de Igualdad 2025 - 2029.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

5. Ámbito temporal.

El presente Plan de Igualdad de **BIOARABA** tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 21 de noviembre de 2025 hasta el 20 de noviembre de 2029.

Sin perjuicio de las actualizaciones de la información anual pactadas en la Comisión de Igualdad, transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar los nuevos trabajos de elaboración de un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el correspondiente nuevo Plan de Igualdad.

Dentro del periodo de vigencia, se fija un periodo de revisión global del Plan de Igualdad para el mes de noviembre de 2027. En todo caso la Comisión de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

6. Ficha técnica del Plan de Igualdad

Denominación social: BIOARABA
Forma jurídica: Asociación
Dirección social: C/ José Achótegui s/n, 01009, Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava)
Teléfono: 945 007 336
E-mail: bioaraba@bio-araba.eus
Página web: bioaraba.org
Período objeto de revisión: 1 de enero a 31 de diciembre de 2024
Revisiones: Actualización anual de datos cuantitativos del diagnóstico en materia retributiva y Auditoria Salarial al margen de otras decisiones de la Comisión de Igualdad
Fecha del informe: 21 de noviembre de 2025

7. Objetivos del Plan de Igualdad.

Los objetivos del presente Plan de Igualdad consisten en continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro de **BIOARABA**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones derivadas del Informe de Diagnóstico de Situación.

En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos son:

- Recopilación de la información y análisis pormenorizado de las características de la organización y composición de la plantilla de **BIOARABA**, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la Organización, para efectuar un análisis transversal desde la perspectiva de género.
- Identificación de posibles incidencias en la gestión de los recursos humanos, que tengan como resultado la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o situaciones de discriminación, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de **BIOARABA**.
- La identificación de la necesidad de posibles cambios en la gestión, que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Para ello, al hilo del análisis de las diferentes materias se incluyen unas propuestas de mejora en consonancia con la actual situación de la Organización, que serán tomadas en consideración para la identificación de las medidas que han de constituir el Plan de Igualdad de **BIOARABA**.
- Constituir la base objetiva sobre la cual implementar medidas orientadas a mejorar la situación en materia de igualdad dentro de la Organización.

8. Conclusiones del Informe de Diagnóstico de Situación de igualdad entre hombres y mujeres en la Organización

Se recogen las conclusiones del Informe en el Anexo I del presente documento.

9. Conclusiones de la Auditoría y registro retributivo

Se recogen las conclusiones de la Auditoría Retributiva en el Anexo II del presente documento.

10. Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Para el desarrollo del Plan de Igualdad, **BIOARABA** pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento los siguientes medios y recursos:

- Por una parte, toda la dedicación que sea necesaria, el equipo, los medios del Área legal y Recursos Humanos de **BIOARABA**. La Comisión de Seguimiento destinará un mínimo de cuatro (4) horas mensuales al Plan de Igualdad.
- En lo relativo a medios económicos, se determinarán en la Comisión de Seguimiento en función de cada proyecto y se utilizarán todos los recursos propios de **BIOARABA** que resulten necesarios para cumplir las medidas del Plan.

En todo caso en el cuadro de medidas incluido en el Apartado 11 del presente Plan de Igualdad se detallan los recursos asignados a cada una de las medidas.

11. Medidas, plazos y medios.

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la plantilla de **BIOARABA** de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación de la Organización.

En las tablas siguientes, se detallan por bloque de materias, las medidas, periodicidad de cada una (lo que conlleva un calendario del plan), el indicador y la persona responsable de ejecución de cada una de ellas. En un epígrafe posterior, se procederá a indicar cuáles son los medios que se pondrán a disposición para el cumplimiento de las referidas medidas:

11.1. Selección y contratación:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
--------------------	-------	-------------	----------

Objetivo: Garantizar que todas las personas que intervengan en el proceso de selección estén formadas en igualdad de trato entre hombres y mujeres.

<p>11.1.1. Se remitirá una guía formativa específica para cada una de aquellas personas que intervengan en los procesos de toma de decisiones en materia de selección, enfocada en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la Organización.</p>	<p>En cada proceso de selección.</p>	<p>Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>3 horas.</p>
<p>11.1.2. Cuando se utilice una empresa externa para efectuar la selección, se le informará de la política de igualdad de oportunidades por razón de género de la Organización y se solicitará trazabilidad de género del proceso.</p> <p>Se insertará una cláusula en los contratos de prestación de servicios de con aquellas empresas externas que se encarguen de efectuar</p>	<p>Cuando se solicite el servicio.</p>	<p>Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>1,5 horas.</p>

la selección, que aseguren la aplicación de la política de igualdad de oportunidades por razón de género de BIOARABA.			
11.1.3. Se compartirán los porcentajes de hombres y mujeres candidatas en cada uno de los procesos de selección con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	3 horas.
<p>Objetivo: Garantizar la búsqueda proactiva y contratación con objeto de reducir aquellos puestos infrarrepresentados.</p>			
11.1.4. Se reforzará la búsqueda proactiva de personal masculino publicando las ofertas de empleo, de forma adicional en el servicio vasco de empleo (Lanbide).	Desde la entrada en vigor del Plan.	Área legal y Recursos Humanos.	3 horas de trabajo iniciales y seguimiento.
11.1.5. Se elaborará un informe que establezca la distribución de hombres y mujeres en cada uno de los departamentos de	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	5 horas por campaña.

<p>BIOARABA, recogiendo el porcentaje de hombres y mujeres de cada uno. Este informe se compartirá en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>			
<p>11.1.6. En caso de que se produzcan vacantes, a igualdad de aptitudes entre un candidato masculino y una candidata femenina, se primará al género menos representado, atendiendo a las necesidades de BIOARABA.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan.</p>	<p>Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>0,5 horas por proceso, recogiendo el punto de vista de género y la decisión final por escrito.</p>
<p>Objetivo: Asegurar la trazabilidad del proceso de selección desde el punto de vista de género.</p>			
<p>11.1.7. Se deberá disponer de información estadística, desagregada por sexo, departamentos y grupos profesionales de: (i) el total de candidaturas recibidas (ii) el total de candidaturas que superan los requisitos</p>	<p>Cada 2 años.</p>	<p>Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>12 horas.</p>

existentes para el puesto ofertado, (iii) la persona finalmente seleccionada.			
---	--	--	--

11.2. Comunicación y uso del Lenguaje

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p><u>Objetivo:</u> Garantizar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria tanto de hombres como de mujeres.</p>			
11.2.1. Se impartirá formación enfocada especialmente en el uso neutro del lenguaje a todo el personal de la Organización.	Cada 2 años.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	Formación on line o formadores externos e internos, en función de lo que decida la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
11.2.2. Se realizarán campañas divulgativas sobre temas tan importantes como la corresponsabilidad, la masculinización o feminización o la flexibilidad como centro de la conciliación, entre otros.	Cada 2 años.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	3 horas por campaña.

11.2.3. Se incorporará un manual interno de uso del lenguaje inclusivo, para su aplicación en la página web, convocatorias, informes y demás publicaciones internas.	En los 12 primeros meses	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	5 horas
<p>Objetivo: Informar a toda la plantilla en qué consiste el Plan de Igualdad y las medidas implementadas.</p>			
11.2.4. Se comunicará la existencia de un Plan de Igualdad entre la plantilla de la Organización, la difusión del Plan se realizará tras su firma y registro en el plazo de dos meses.	A la aprobación del Plan de Igualdad.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	6 horas entre preparación y comunicación.

11.3. Clasificación profesional:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
11.3.1. Garantizar la fidelización del talento tanto de mujeres como de hombres, realizando	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	3 horas por campaña.

un estudio de antigüedad de la plantilla con carácter anual.			
11.3.2. Se efectuará una revisión sistemática de la clasificación profesional de los puestos de trabajo, dirigida a la elaboración de un análisis de brecha de género vertical y horizontal en la Organización.	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	3 horas por campaña.

11.4. Formación:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Identificar las necesidades formativas de BIOARABA asegurando la consecución de la igualdad de género.			
11.4.1. Se continuará realizando un seguimiento sobre la inversión en formación efectuada	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	N/A

distinguiendo entre hombres y mujeres.			
<u>Objetivo:</u> Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla de BIOARABA.			
11.4.2. Se deberá formar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla, poniendo especial foco en los niveles directivos.	En los 12 primeros meses de vigencia del Plan.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	Formación on line a toda la plantilla y presencial a niveles directivos de unas 1,5 horas de formación.

11.5. Altas y bajas en BIOARABA:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo:</u> Fidelizar el talento en BIOARABA.			
11.5.1. Se deberá efectuar un análisis por cada una de las situaciones de “baja voluntaria” o “finalización de contrato” para identificar posibles factores vinculados a sesgos de género, que puedan incidir en la retención del talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Área legal y Recursos Humanos.	0,5 horas por extinción.

masculino / femenino en BIOARABA formulando preguntas específicas relativas al clima laboral, a la conciliación de la vida personal y familiar y a la percepción de la Organización en materia de igualdad.			
---	--	--	--

11.6. Promoción profesional:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo:</u> Asegurar que la promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.			
11.6.1. Se deberá asegurar por medio de un protocolo de aplicación durante la vigencia del Plan de Igualdad la existencia de una reflexión en materia de género que valore que, en igualdad de condiciones entre candidatos y candidatas se promocione a la	Primer año de vigencia del Plan: elaboración del protocolo. Aplicación resto de la vigencia del Plan.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	5 horas.

persona del género infrarrepresentado.			
11.6.2. Se realizará un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento, poniendo especial foco en el análisis de las promociones a puestos de responsabilidad.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	1 hora por proceso de promoción.

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

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.			

<p>11.7.1. Se realizarán campañas divulgativas acerca de los distintos derechos de conciliación y permisos para ejercer la corresponsabilidad, de forma que se hagan accesibles a toda la plantilla de BIOARABA.</p>	<p>Una campaña cada año de vigencia del plan de Igualdad.</p>	<p>Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>5 horas por campaña.</p>
<p>11.7.2. Se llevará un seguimiento de las medidas de flexibilidad en materia de tiempos por parte de la plantilla de forma desagregada por razón de género que comprenderá asimismo los permisos parentales, las reducciones de jornada y las excedencias solicitadas.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>3 horas.</p>
<p>11.7.3. Se realizarán actualizaciones de la normativa interna sobre permisos vigente en BIOARABA, conforme a la legislación aplicable, quedando su contenido publicado en la Intranet de la Organización.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p>Área legal y Recursos Humanos.</p>	<p>3 horas</p>

Igualmente se realizará una Guía explicativa de todos los derechos que, en materia de conciliación, corresponden al personal, para su consulta.			
---	--	--	--

11.8. Infrarrepresentación femenina:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de actividad y puestos de trabajo.			
11.8.1. Se revisará anualmente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	2 horas por campaña.
11.8.2. Se implementará una campaña anual orientada a la visibilización y promoción de las mujeres investigadoras y técnicas, centrándose	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	5 horas por campaña.

en las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).			
--	--	--	--

11.9. Retribución:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo:</u> Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor.			
11.9.1. Actualización del Registro Retributivo Anual y entregárselo a la RLPT.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	10 horas por año.
11.9.2. Seguimiento en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del impacto de cualquier cambio en la política retributiva.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	N/A

11.10. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
--------------------	-------	-------------	----------

Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de género.

11.10.1. Se garantizará la aplicación del protocolo de acoso sexual o por razón de género de acuerdo a la legislación vigente.	Desde el inicio de la vigencia de los protocolos.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	10 horas.
11.10.2. Se difundirá periódicamente el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la Organización para mantener ambiente libre de situaciones de acoso sexual o por razón de género.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	3 horas por campaña.
11.10.3. Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos por acoso según el protocolo aprobado en la Organización, así como el número de denuncias formalizadas y las	Desde la entrada en vigor del Plan en las reuniones de seguimiento anuales.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	Según el caso.

medidas preservando la confidencialidad.			
11.10.4. Se llevará a cabo una formación anual obligatoria en prevención del acoso (ámbito de Prevención de Riesgos Laborales) para toda la plantilla de BIOARABA.	Anualmente.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	5 horas por campaña.

11.11. Violencia de género:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Implementar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas de la Comunidad Autónoma Vasca que puedan ser de aplicación, y que la plantilla sea conocedora de las mismas.</p>			
11.11.1. Se implementará una guía de violencia de género en el seno de la Organización.	Primeros 24 meses de vigencia del Plan de Igualdad.	Área legal y Recursos Humanos.	5 horas.
11.11.2. Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	Según el caso.

mujeres víctimas de violencia de género en la Organización, si hubiera, sin desvelar su identidad.			
--	--	--	--

11.12. Discriminación contra el colectivo LGTBI:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Implementar las medidas establecidas por el Real Decreto Ley 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.</p>			
11.12.1. Se garantizará la difusión y aplicación del protocolo de acoso y discriminación contra el colectivo LGTBI de acuerdo con la legislación vigente.	Desde el inicio de la vigencia del protocolo.	Dirección de BIOARABA + Área legal y Recursos Humanos.	4 horas.
11.12.2. Se llevarán a cabo encuestas internas sobre diversidad sexual y de género, con el objeto de recabar la percepción de la plantilla de BIOARABA.	Cada 2 años.	Área legal y Recursos Humanos.	2 horas.

11.12.3. Se llevará a cabo una formación específica sobre diversidad sexual y de género, centrada en la detección y prevención de actitudes LGTBIfóbicas en BIOARABA.	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	4 horas.
--	-------------	--------------------------------	----------

11.13. Salud laboral:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<u>Objetivo:</u> Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la Organización.			
11.13.1. Se realizará un seguimiento de las bajas de IT por razón de género.	Anualmente.	Área legal y Recursos Humanos.	4 horas.

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

12.1. Calendario de ejecución

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

Periodo temporal	Medidas
Tras la aprobación:	<p>11.1.4. Búsqueda proactiva de personal masculino.</p> <p>11.1.6. En igualdad de condiciones, se primará por el género infrarrepresentado.</p> <p>11.2.4. Comunicación del Plan de Igualdad.</p>
Hasta el 30/11/2026:	<p>11.1.1. Guía en materia de igualdad para el personal de selección.</p> <p>11.1.3. Compartir datos de candidaturas de selección.</p> <p>11.1.5. Informe de distribución de mujeres y hombres por departamento.</p> <p>11.2.3. Manual de estilo inclusivo interno.</p> <p>11.3.1. Estudio de antigüedad de la plantilla.</p> <p>11.3.2. Revisión de la clasificación de puestos de trabajo.</p> <p>11.4.1. Seguimiento de la inversión en formaciones efectuadas.</p> <p>11.4.2. Formación íntegra en materia de igualdad.</p> <p>11.6.1. Reflexión de género en materia de promoción profesional.</p> <p>11.6.2. Informe de las promociones realizadas.</p> <p>11.7.1. Divulgación sobre derechos de conciliación.</p> <p>11.7.2. Seguimiento de medidas de flexibilidad.</p> <p>11.7.3. Guía explicativa derechos en materia de conciliación</p> <p>11.8.1. Revisión de distribución de la plantilla entre hombres y mujeres.</p> <p>11.8.2. Campañas de promoción de las mujeres.</p> <p>11.9.1. Actualización del Registro Retributivo.</p> <p>11.9.2. Seguimiento de los cambios de políticas retributivas.</p> <p>11.10.2. Difusión del protocolo de acoso.</p> <p>11.10.4. Formación en prevención de acoso.</p> <p>11.11.2. Guía de violencia de género.</p>

	11.12.3. Formación en materia de diversidad sexual y de género. 11.13.1. Seguimiento de las IT por razón de sexo.
Desde el 1/12/2026 al 30 /11/2027:	11.1.7. Informe de trazabilidad relativo a los puestos vacantes. 11.2.1. Formación del uso neutro del lenguaje. 11.2.2. Campaña divulgativa sobre la corresponsabilidad en la conciliación. 11.11.1. Guía de violencia de género. 11.12.2. Encuestas internas en materia de diversidad sexual y de género.

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

12.2. Priorización de medidas

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

TIPO DE PRIORIDAD	TIPO DE MEDIDAS
PRIORIDAD 1	Promoción profesional. Formación. Selección y Contratación. Acoso.
PRIORIDAD 2	Altas y bajas en la Organización. Clasificación profesional. Ejercicio corresponsable de d ^{os} s de la vida personal, familiar y laboral.

PRIORIDAD 3	Comunicación y uso del lenguaje. Retribución. Infrarrepresentación femenina. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Violencia de género. Discriminación contra el colectivo LGTBI. Salud laboral.
--------------------	---

12.3. Calendario de evaluación, seguimiento y revisión periódica

Por otro lado, el calendario de reuniones para el seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad, así como del contenido del mismo, es el siguiente (según el número de cada una de las medidas incluidas en el apartado 9).

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
2 0 2 5											ACUERDO Y APROBACIÓN DEL PLAN	
2 0 2 6	11.1.4. 11.1.6. 11.2.4.									REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN	11.1.1. 11.1.3. 11.1.5. 11.2.3. 11.3.1. 11.3.2. 11.4.1. 11.4.2. 11.6.1. 11.6.2. 11.7.1. 11.7.2. 11.7.3 11.8.1. 11.8.2. 11.9.1. 11.9.2. 11.10.2.	

								11.10.4. 11.11.2. 11.12.3. 11.13.1.	
2 0 2 7							REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN		11.1.7. 11.2.1. 11.2.2. 11.11.1. 11.12.2. EVALUACIÓN INTERMEDIA
2 0 2 8							REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN		
2 0 2 9							REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN Y EVALUACIÓN FINAL	CONVOCATOR IA NUEVA COMISIÓN NEGOCIADOR A	

No se incluyen en el calendario las acciones de aplicación permanente; sin perjuicio de aquellas medidas que sean anuales, que, en cuyo caso quedan recogidas en el primer año. Asimismo, las medidas que no cuentan con un término específico, sino que se circunscriben a la vigencia del Plan de Igualdad o respecto a la vigencia de otros protocolos no incluidos en el Plan de Igualdad, no quedan recogidos en el presente calendario.

13. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

13.1. Composición y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **BIOARABA** (en adelante, “Comisión de Seguimiento”) está constituida por un total de cuatro (4) miembros, siendo ellos formados tanto por la parte social como por la Organización. Esta comisión será la encargada de garantizar que se cumplen los objetivos del Plan y que se llevan a cabo las medidas acordadas, con los plazos y

recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de BIOARABA designa a las siguientes personas para que sean encargadas de llevar a cabo el seguimiento del Plan:

- Dña. Julene Argaluza Escudero (Representación social)
- Dña. Arantza Sáez de Lafuente Moriñigo (Representación social)
- Dña. Saray Fanega Pastor (Representación de la Organización)
- D. Ángel de la Peña de Miguel (Representación de la Organización)

Esta Comisión será la encargada de garantizar que se cumplen los objetivos del Plan y que se llevan a cabo las medidas acordadas, en los plazos establecidos, dotándoles de los recursos necesarios, así como identificando a los responsables de cada medida y de las acciones, los indicadores que sirvan de referencia para validar la consecución y el correspondiente cronograma. Entre otras, las principales funciones de esta Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la Organización.
- Funcionar como intermediario entre la plantilla y la Dirección para todas aquellas inquietudes en materia de igualdad.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Organización, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada de las personas que cambian de tiempo parcial a tiempo completo.
- Ser informada de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos de formación.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.

- Promover acciones formativas en materia de salud laboral y acciones de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar en el primer trimestre de cada año, de forma anual, un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la Organización y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

13.2. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo anualmente, con carácter ordinario y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión de Seguimiento se celebrarán dentro del plazo de 30 días como máximo desde la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

No obstante, a lo anterior, el calendario de seguimiento, evaluación y revisión periódica será el establecido en el Apartado 11.3. del presente Plan de Igualdad, incluyendo las reuniones de la Comisión de Seguimiento, las evaluaciones y las revisiones de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

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

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

14. Procedimiento de modificación del plan de igualdad

Para modificar el Plan de Igualdad, dichas modificaciones se acordarán por la Comisión Negociadora, requiriéndose la mayoría de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

La Organización se compromete a ir informando puntualmente del estado de la revisión y actualización del plan de igualdad, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada persona trabajadora.

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

- (a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos y así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.
- (b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- (c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Organización.

- (d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial 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 haya servido de base para su elaboración.
- (e) Cuando una resolución judicial condene a la Organización 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 implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

15. Procedimiento para solventar discrepancias

En caso de discrepancias en la aplicación, interpretación y/o modificación del Plan de Igualdad las partes se someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento, remitiéndose en este caso concreto al servicio público del Consejo de Relaciones Laborales para solución de conflictos colectivos de trabajo en el País Vasco (PRECO).

16. Hoja de firmas.

Parte	Persona	Firma
Representación social	Dña. Julene Argaluz Escudero	
Representación social	Dña. Arantza Sáez de Lafuente Moriñigo	

Representante de la Organización	Dña. Saray Fanega Pastor	
----------------------------------	--------------------------	--

Si bien D. Ángel de la Peña de Miguel ha sido miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como representante de la Organización, delegó desde el 13 de noviembre sus funciones como representante de la Empresa en el seno de la Comisión Negociadora en Dña Saray Fanega Pastor, con carácter permanente.

El documento original contiene las firmas de todas las personas participantes.

Anexo I. Conclusiones del diagnóstico de situación de BIOARABA en materia de igualdad.

En virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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 colectivos de trabajo, se realizó un diagnóstico cuyo objetivo principal era comprobar la situación de la Organización en materia de igualdad de género

Así, tal y como establece el artículo 8.2 letra c) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, forma parte del contenido mínimo del Plan de Igualdad el informe del resultado del diagnóstico del Plan.

El informe del diagnóstico de situación ha sido elaborado en el seno de la comisión negociadora, negociando conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas, hasta la consecución del acuerdo, que ha dado como resultado el presente informe de resultados.

Por ello, tras realizar el correspondiente diagnóstico de situación en materia de género en el seno **BIOARABA**, a continuación, se presentan de forma ordenada, para cada uno de sus apartados, las conclusiones alcanzadas:

I. Comunicación y uso del lenguaje en la Organización

En la mayoría de las comunicaciones e imágenes, el lenguaje utilizado es neutro. Asimismo, desde la Organización se ha fomentado esta comunicación inclusiva en el total de las personas trabajadoras.

II. Órgano de Administración y Dirección de BIOARABA.

En el Comité de Dirección de **BIOARABA** y en el Órgano de Administración de **BIOARABA**, sus órganos también se encuentran formados por personas trabajadoras de otras entidades, por lo

que queda fuera del control total por parte de la Organización. En el caso de las personas trabajadoras de la plantilla de **BIOARABA** en puestos de dirección, se alcanza un 100% de mujeres, superando la cifra de la media nacional.

Indicado lo anterior, sería recomendable que el Plan de Igualdad recoja, en la medida de lo posible, el fomento de la igualdad de género en el Órgano de Administración, así como en el Comité de Dirección, con el objetivo de garantizar una presencia de tanto mujeres como hombres.

III. Presencia de mujeres en la plantilla de BIOARABA

La composición de la plantilla de **BIOARABA** en la actualidad es mayoritariamente femenina, estando integrada por un 82,61% de mujeres y un 17,39% de hombres.

- Distribución de la plantilla por edad: Presencia reducida de hombres en las franjas de mayor edad estando las mujeres representadas en todas las franjas de edad.
- Distribución de la plantilla por antigüedad: No hay personal masculino que tenga una antigüedad de 6 o más años. Esta distribución viene motivada por la reciente creación de **BIOARABA** hace 7 años, en cuyo momento, no había ningún hombre subrogado entre las personas trabajadoras de BIOEF.
- Distribución de la plantilla por departamento: Los hombres se encuentran únicamente en los departamentos de Innovación, Investigación, y Unidad Técnica de Gestión, no habiendo hombres en el resto de los departamentos. Por otro lado, las mujeres quedan representadas en la totalidad de departamentos.

IV. Políticas de selección y contratación

BIOARABA tiene debidamente organizado todo el proceso de selección. Sin perjuicio de lo anterior, se han detectado áreas de mejora que deberán ser analizadas en el Plan de Igualdad.

- Que las personas que ostenten puestos de dirección o responsabilidad y que intervengan en los procesos de toma de decisiones se formaran en igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la Organización.

- Que en aquellos casos que se acuda a la colaboración de una empresa externa para la selección de personal, se garantice mediante una cláusula contractual la revisión de los contenidos y materiales desde la perspectiva de género, evitando los estereotipos.

V. Incorporaciones a la plantilla

En el año 2024 las incorporaciones en **BIOARABA** han sido minoritariamente masculinas, acrecentando así las diferencias en la distribución de la plantilla. Por este motivo, deberán realizarse medidas con el objeto de equilibrio de la plantilla total de la Organización.

VI. Bajas en la plantilla de la Organización

De las bajas existentes en 2024, se puede deducir que en la Organización existe una mayor dificultad de retención de talento masculino, lo que podría reducir el porcentaje de representación masculina en **BIOARABA**.

VII. Políticas de formación

En materia de igualdad, **BIOARABA** ha impartido cursos de formación en materia de comunicación y lenguaje inclusivo. No obstante, se ha detectado la escasez de formación en materia de igualdad respecto a las personas trabajadoras de la Organización.

VIII. Organización por clasificación profesional

Se puede apreciar un reparto de las personas trabajadoras en las distintas agrupaciones existentes, destacando la categoría de “Técnico Superior”, en la cual existen un total de 15 personas trabajadoras, en su mayoría mujeres.

A nivel general, en la gran mayoría de perfiles técnicos de la **BIOARABA**, se exigen tanto formaciones en grados superiores, como universitarias en materia de Ciencias de la Salud. En este sentido, se trata de formaciones tradicionalmente feminizadas, y, en consecuencia, las candidaturas existentes para los puestos de trabajo de carácter técnico han sido prácticamente en su totalidad, de mujeres.

Por otro lado, se muestra que la categoría de Administrativo/a y Técnico/a de laboratorio, se encuentra formado en su totalidad por mujeres. Tradicionalmente se ha tratado de un área de

las empresas más feminizados, y en el caso de **BIOARABA** se muestra el mismo marco, habida cuenta que no está compuesto por ningún hombre.

IX. Promoción de la plantilla

Si atendemos a las promociones efectuadas en 2024, nos encontramos con que solo se ha producido la promoción de 3 mujeres y de ningún hombre.

X. Retribución de la plantilla

De forma global, respecto al salario fijo total¹, considerando la retribución total percibida por hombres y mujeres, nos encontramos con que las mujeres ganan: (i) si tomamos como referencia el salario fijo medio, el salario es idéntico entre hombres y mujeres, (ii) si tomamos como referencia los datos derivados de las medianas que excluyen los casos puntuales que se encuentran fuera de la media, nos encontramos con que es de un 6% en favor del hombre.

El salario total de las personas trabajadoras en **BIOARABA** queda integrado prácticamente en su totalidad por el Salario base. En este sentido, las diferencias entre hombres y mujeres son inexistentes, habiendo únicamente un 2% de diferencia de salario base, tanto en media como en mediana.

En relación con el resto de los complementos salariales, por un lado, representan un porcentaje muy reducido del salario total de las personas trabajadoras. Indicado lo anterior, se muestran diferencias muy grandes en términos relativos entre hombres y mujeres. Esto se debe a que los complementos indicados son devengados con motivos completamente objetivos, como el caso de la antigüedad (medida en trienios), o el complemento de puesto, que depende exclusivamente del tipo de puesto de trabajo, que se percibió de manera puntual por un total de 3 personas trabajadoras durante unos meses del año 2024, con motivo de la realización de unas tareas correspondientes a otra persona trabajadora con el contrato suspendido. En consecuencia, las diferencias porcentuales que puedan existir en materia de igualdad vienen explicadas por este motivo.

¹ En este cálculo no se han tenido en cuenta las prestaciones públicas recibidas en situación de Incapacidad Temporal, al no haber sido abonadas por la Organización ni tener la calificación de salario.

Por otro lado, en la Organización no se han producido retribuciones extrasalariales a las personas trabajadoras, por lo que no han quedado incluidas en el análisis.

Si se realiza un análisis en atención a la clasificación profesional de la plantilla, se puede observar que de igual forma que con la totalidad de la plantilla, no se han detectado diferencias destacables en media y mediana, sin perjuicio de las diferencias indicadas respecto a los complementos salariales.

XI. Modalidad de jornada de trabajo

El 100% de las reducciones de jornada en el último año han sido solicitadas por mujeres.

Los datos evidencian que, aunque la sociedad avanza en conciliación, la corresponsabilidad es una tarea pendiente, pues hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres que se acogen reducciones de jornada para hacer frente a las responsabilidades de cuidados. Esto es algo que va ligado directamente a las brechas de género como las dificultades para promocionar y la brecha salarial.

XII. Política de permisos otorgados por la Organización

Falta trazabilidad y registro de los datos respecto al uso de los permisos legalmente establecidos.

En todo caso sería deseable:

- Llevar un registro que guarde la información de los permisos por cuidado del lactante, diferenciando entre hombres y mujeres y conociendo el tiempo dedicado por cada sexo a dichos permisos.
- Conocer en el registro de permiso por nacimiento el número de semanas que han disfrutado, en cada caso, las mujeres y los hombres.
- Completar la información sobre incapacidad temporal y otros permisos existentes en la Organización para garantizar una trazabilidad adecuada.
- Efectuar campañas de divulgación, al hilo de la formación sobre igualdad entre hombres y mujeres, respecto de la corresponsabilidad.

XIII. Salud laboral

En **BIOARABA** se cumplen las medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales estipuladas de acuerdo con la normativa vigente. Se ha realizado una Evaluación de Riegos y un Plan de Prevención incluyendo las medidas específicas para protección de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

De acuerdo con la normativa interna en materia de recursos humanos, se ha establecido un protocolo interno de actuación ante cualquier accidente laboral, recogiendo los teléfonos y direcciones de contacto de la mutua y emergencias para actuar de la forma más diligente posible.

XIV. Prevención de acoso sexual y por razón de género

De forma paralela a la realización del presente Plan de Igualdad, se ha negociado y aprobado por parte de la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de **BIOARABA** el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL AFRONTAMIENTO DE: CONFLICTOS INTERNOS; ACOSO LABORAL; ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO; ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO, Y OTRASDISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS”. Este protocolo recoge una declaración de principios que es de aplicación a todas las personas trabajadoras pertenecientes a **BIOARABA**. También contiene una definición de las conductas constitutivas de acoso separadas por tipologías, medidas preventivas, así como un procedimiento de actuación en caso de darse algún caso de acoso en el trabajo.

Durante el período temporal analizado, no se ha dado ningún episodio de acoso sexual o acoso por razón de sexo en **BIOARABA**.

XV. Infrarrepresentación femenina

A diferencia de la gran mayoría de empresas en el ámbito nacional, en el caso de **BIOARABA** no se ha identificado ningún indicador que evidencie la existencia de infrarrepresentación femenina en su plantilla.

Indicado lo anterior, se han detectado diferencias en la distribución de mujeres y hombres en los diferentes departamentos de la Organización, habida cuenta que existen departamentos con un equilibrio entre hombres y mujeres, siendo otros departamentos representados únicamente por mujeres.

XVI. Miscelánea

Sin perjuicio de la información recogida en los epígrafes anteriores, de acuerdo con la información obtenida:

- No han existido denuncias de acoso.
- No han existido ausencias no justificadas.
- No se ha producido ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de acuerdo con la definición del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- No se han producido cesiones por parte de otras empresas.

Anexo II. Conclusiones a la auditoría retributiva de BIOARABA.

Tras realizar la correspondiente auditoría retributiva, estas son las conclusiones alcanzadas acerca de la situación actual de **BIOARABA** en materia de igualdad de género en el período analizado en el período entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2024:

1.- El porcentaje de hombres dentro de las agrupaciones con más retribución, esto es la **agrupación 6, agrupación 7** y la **agrupación 8**, es claramente inferior al de las mujeres. De este modo, se puede observar que las mujeres ostentan en términos relativos y absolutos los puestos de trabajo más retribuidos de la Organización.

En este sentido, será necesario que en el plan de igualdad se establezca medidas que aseguren que, a la hora de incorporar a hombres y mujeres a la plantilla de la Organización, la adecuación de la categoría en que se incorporan se efectúa desde un punto de vista trasversal y de género. Adicionalmente, es importante que, desde la Dirección de la Organización, en la medida de lo posible, se fomente la incorporación de hombres en grupos de mayor responsabilidad.

Respecto a las conclusiones del diagnóstico de la situación retributiva de **BIOARABA**, en virtud del **artículo 8 del RD 902/2020**, se han tenido en cuenta los valores medios de los salarios y los complementos salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores:

1.- Respecto al salario base percibido por las personas trabajadoras de la plantilla de **BIOARABA**, en ninguna de las agrupaciones analizadas se supera una diferencia entre hombres y mujeres del 5%. De este modo, se puede concluir que respecto al salario base, existe una igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, si atendemos a los datos de la mediana, podemos apreciar las siguientes diferencias retributivas entre hombres y mujeres:

- (i) **Agrupación 1.** Las mujeres perciben una retribución idéntica a la de los hombres.
- (ii) **Agrupación 5.** Las mujeres perciben un 1% menos que los hombres.
- (iii) **Agrupación 6.** Las mujeres perciben una retribución idéntica a la de los hombres.

(iv) **Agrupación 8.** Las mujeres perciben un 4% menos que los hombres. Debe indicarse que, con motivo de la existencia de mujeres en esta agrupación que cuentan con períodos de IT, han percibido una menor retribución en concepto de salario base. De esta forma, puede reflejarse una retribución ligeramente superior del hombre respecto al salario base, mientras que la retribución es superior de la mujer, respecto al complemento de IT, por los motivos indicados.

2.- Respecto al concepto al complemento de antigüedad, se pueden observar diferencias en materia de género elevadas. No obstante, el criterio de abono de este complemento salarial es completamente objetivo, siendo su hecho causante la permanencia en la Organización de acuerdo con los trienios establecidos en la normativa interna de Recursos Humanos.

Indicado lo anterior, puede observarse que, como consecuencia de que las mujeres en términos generales cuentan con una mayor antigüedad que los hombres, son retribuidas por este concepto en mayor medida que los hombres. Es por ello, que, en el plan de igualdad, deberán recogerse medidas para fomentar la retención de talento masculina.

3.- Respecto a los atrasos, no se han identificado diferencias significativas.

Este complemento salarial, es abonado con motivo de incrementos salariales con efectos retroactivos. En consecuencia, las diferencias de retribución entre hombres y mujeres en este complemento vienen directamente relacionadas con el resto de los complementos salariales en su conjunto.

4.- El concepto ad personam es la compensación económica que realiza la Organización a un conjunto de 5 personas trabajadoras que vinieron subrogadas de una empresa externa. Es por ello que su abono responde a unos criterios puramente objetivos, sin posibilidad de existir sesgos en materia de igualdad.

5.- Respecto al concepto complemento de puesto de trabajo, se trata de un complemento que cobran únicamente 3 personas trabajadoras en la Organización, siendo ellas 1 hombre y 2 mujeres, con motivo de realización puntual de funciones de otra persona. En consecuencia, no es posible realizar un análisis en materia de igualdad con los valores de la media y mediana.

- 6.- Respecto al concepto complemento de IT, se trata de un complemento que ofrece la Organización, únicamente cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal hasta los 18 meses. En consecuencia, el criterio de abono es puramente objetivo, no pudiendo realizarse un análisis en materia de igualdad al respecto.
- 7.- No se encuentran diferencias significativas con respecto al concepto ajuste extra, toda vez que solo existe un trabajador hombre que cobra por este concepto la cantidad de 95 euros.
- 8.- En la Organización no existe retribución variable, ni salario en especie. En consecuencia, no existe análisis posible respecto a estos dos conceptos.
- 9.- Se ha realizado un análisis adicional calculando las percepciones recibidas incluyendo las prestaciones públicas recibidas en situación de IT. Si bien estas percepciones no son abonadas por la Organización, ni tienen calificación de salario, muestran mayor detalle en la percepción de las personas trabajadores. Indicado esto, una vez analizados los resultados, de los mismos no pueden diferencias destacables que puedan afectar a las conclusiones de la presente Auditoría Retributiva.

En el caso de la [agrupación 8](#), si se realiza un cálculo de las percepciones totales anualizadas, incluyendo las percepciones recibidas por las personas trabajadoras por parte de la administración pública durante su período de IT, puede concluirse que las mujeres han percibido un 16% más de retribuciones en media que los hombres, elevándose a un 17%, en mediana. Estas diferencias no superan los límites establecidos por la ley en relación con la detección de una brecha salarial.