



PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

ÍNDICE

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

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

REGISTRO DE VERSIONES

Razón Social		NIF	Versión
Fundación Biofísica Bizkaia/ Biofisika Bizkaia Fundazioa		G-95453775	2.0
Acrónimo		Fecha de creación	
PIGD_FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA		21 de enero de 2022	
Preparación	Fundación Biofísica Bizkaia y Professional Group Conversia S.L.U.		
Revisión	Órgano de Gobierno de la Fundación Biofísica Bizkaia		
Aprobación	Fundación Biofísica Bizkaia / Biofisika Bizkaia Fundazioa		
Descripción			
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA / BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA.			

INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

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



1. INTRODUCCIÓN

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

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

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



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

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

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

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

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

3. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO

El presente apartado describe y analiza los resultados obtenidos del Diagnóstico Previo realizado a la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA. El estudio y análisis de los diferentes apartados han dado como resultado el siguiente informe de diagnóstico resumen de situación de la organización. El informe del diagnóstico completo se incluye al final de este documento, **Anexo II**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



4. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

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

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

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

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



4.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

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



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



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

4.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	1- ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN
Objetivos	- Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación para garantizar las mismas oportunidades de acceso y contratación a la organización. - Garantizar una organización equilibrada en número de oportunidades laborales. - Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar las barreras que generan desigualdades en el acceso y contratación a la organización. - Asegurar la equidad como un principio básico en la selección y acceso a la organización atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad. - Procurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres. - Fomentar la equiparación de ambos sexos en la plantilla.

Medida 1.1	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
Acciones	
- En condiciones equivalentes de idoneidad entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en los distintos grupos profesionales. - Detectar las causas de bajas definitivas y voluntarias en la compañía.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	1.- Número de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. 2.- Número de bajas, sus causas y distribución por sexo.

Medida 1.2	Revisar los procedimientos de selección y comunicación de las ofertas de empleo.
Acciones	



	- Realizar entrevistas objetivas y no discriminatorias con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias y/o conocimientos y no relacionadas con la situación personal o familiar. - Utilizar lenguaje, imágenes y contenido no sexista e inclusivo en las entrevistas de trabajo. - Comunicar las ofertas de trabajo a través de distintos medios/canales, asegurándose que los mismos son de igual acceso para hombres que para mujeres.
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	3.- Número de solicitudes de empleo recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Objetivos	- Eliminar las barreras que pueden generar desigualdades en los distintos grupos profesionales. - Aprovechar al máximo el potencial humano con el que cuenta la organización.

Medida 2.1	Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro que garantice la no discriminación por género.
Acciones	
	- Utilizar términos neutros en la denominación de la clasificación profesional. - Eliminar los criterios discriminatorios en relación con parámetros como edad, sexo, etc.
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	4.- Revisión de los documentos



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

ÁREA DE ACTUACIÓN	3- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
Objetivos	Eliminar las desigualdades en las modalidades contractuales entre hombres y mujeres.

Medida 3.1	Favorecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos.
Acciones	
- Informar a la plantilla con contrato temporal de las becas y oportunidades que se produzcan para poder acceder a un contrato de larga duración o indefinido (PhD, Postdoc, Ikerbasque, MSCA,...) - Dar prioridad del sexo menos representado en contratos indefinidos al acceso a otros contratos de más larga duración o indefinidos a través de becas y proyectos competitivos.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	6.- Número de convocatorias de becas (PhD, Postdoc, Ikerbasque, MSCA,...) enviadas a toda la plantilla con contrato temporal.

ÁREA DE ACTUACIÓN	4- ANTIGÜEDAD
Objetivos	Favorecer la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización independientemente de su sexo.

Medida 4.1	Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.
Acciones	
- Establecer planes profesionales para todas las personas trabajadoras de la organización. - Aplicar medidas de flexibilidad interna que permitan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. - Revisar los complementos salariales por antigüedad de toda la plantilla.	



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	5- PROMOCIÓN PROFESIONAL
Objetivos	- Fomentar mecanismos para el acceso a los procesos de promoción interna entre los empleados y empleadas de forma igualitaria. - Eliminar la visión estereotipada sobre la promoción de hombres y mujeres.

Medida 5.1	Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.
Acciones	
Realizar acciones positivas destinadas a trabajadores y trabajadoras para garantizar su participación en todos los niveles del organigrama, con especial atención a los cargos directivos y de toma de decisiones.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	8.- Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones de la organización. 9.- Formar en materia de igualdad de género a los responsables de selección y recursos humanos de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN	6- CONDICIONES DE TRABAJO
Objetivos	Ordenar el tiempo de trabajo de forma que promueva la facilitación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Medida 6.1	Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.
-------------------	--



Acciones	
▪ Establecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. ▪ Establecer sistemas de remuneración que valoren la productividad y el cumplimiento de objetivos. ▪ Fomentar el teletrabajo. ▪ Posibilitar el horario flexible.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	10.- Número y listado de medidas de conciliación disfrutadas por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	7- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Objetivos	• Establecer medidas concretas para la conciliación de la vida personal y profesional y adecuar su enfoque de forma que tengan impacto positivo en la corresponsabilidad, con el fin de compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

Medida 7.1	Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.
Acciones	
▪ Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padre para fomentar la utilización de los permisos parentales. ▪ Revisar las posibles actualizaciones e implementación de nuestras medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	11.- Número de personas trabajadoras que se han acogido a alguna medida de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal desagregadas por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	8- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Objetivos	• Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas. • Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección a la organización.



Medida 8.1	Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.
Acciones	
▪ En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, seleccionar a la persona del sexo menos representado en cada área o departamento. ▪ Realizar convocatorias de empleo sin criterios discriminatorios, lenguaje sexista o no inclusivo y que inviten de forma explícita al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente asignadas al sexo contrario. ▪ Realizar procesos de selección objetivos y no discriminatorios con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias, conocimientos y experiencia.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	12.- Número de contrataciones desagregado por sexo y área (Admin, staff técnico, predoc, postdoc, investig senior). 13.- Número de bajas desagregado por sexo y área. 14.- Número de mujeres en los departamentos y áreas donde están infrarrepresentadas. 15.- Número de candidaturas de mujeres y hombres recibidas para las distintas ofertas promovidas a través de los canales de la Fundación.

ÁREA DE ACTUACIÓN	9- RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL
Objetivos	• Elaborar una política de retribución equitativa por razón de género.

Medida 9.1	Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.
Acciones	
▪ Considerar medidas para equilibrar la cantidad de mujeres y hombres en puestos de mayor retribución.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	10- SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Objetivos	Incorporar dentro de la prevención de riesgos laborales la salud laboral por razón de género.

Medida 10.1	Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.
Acciones	
Registrar las bajas laborales de la organización por tipología y sexo.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales (Quirón Prevención).
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	18.- Número de bajas laborales y tipología por sexo. 19.- Número de accidentes laborales por sexo. 20.- Número de enfermedades comunes por sexo. 21.- Número de enfermedades profesionales por sexo. 22.- Número de bajas por maternidad y paternidad.

ÁREA DE ACTUACIÓN	11- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
Objetivos	- Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios. - Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar conductas que generen posibles situaciones de acoso sexual.

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



▪ Definir los conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral con ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas. ▪ Establecer un procedimiento de actuación para denunciar conductas abusivas garantizando en todo momento la urgencia en la resolución, la confidencialidad y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. ▪ Contemplar un régimen disciplinario para castigar conductas de acoso sexual y laboral. ▪ Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y laboral entre todas las personas trabajadoras.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Gerencia.
Temporización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	23.- Existencia de un Protocolo de acoso laboral y sexual por razón de género. 24.- Distribución del protocolo y Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso. 25.- Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso. 26.- Número de incidentes o denuncia por motivos de acoso laboral o sexual.

5. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

5.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del seguimiento y la evaluación

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

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

Responsables del seguimiento y la evaluación

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

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

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

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

Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

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

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

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

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

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

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

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

5.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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



- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

5.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

5.5 CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

6. REGISTRO SALARIAL

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

El registro salarial es obligatorio desde el día 14 de abril de 2021 para todas las empresas sin importar su tamaño. Además, todas aquellas empresas que cuenten con un mínimo de 50 trabajadores en plantilla y que estén obligadas a elaborar el Plan de Igualdad, también deberán realizar una auditoría retributiva obligatoria.

La FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA no supera los 50 empleados y ha efectuado el registro salarial obligatorio.

A continuación, indicamos los datos registrados. El cálculo realizado sigue la norma establecida, es decir, el registro retributivo debe incluir los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Empresa	Grupo Profesional	Sexo	Meses Calculados	Salario	Complementos Convenio-Acuerdo	Complementos Voluntarios	Complementos Resultado	Complementos por gastos de trabajo	Total Complementos	Prestaciones	Indemnizaciones	Total General	Total Empleados
FUNDACION BIOFISICA BIZKAIA-BIOFISI	Grupo 1	Hombre	12	27.332,31	327,87	0,00	48,32	0,00	376,19	0,00	102,01	27.810,51	21,00
		Mujer	12	22.028,95	0,00	0,00	24,13	0,00	24,13	0,00	32,05	22.085,13	8,00
	Grupo 5	Hombre	12	17.781,67	2.094,20	0,00	0,00	0,00	2.094,20	0,00	0,00	19.875,87	2,00
		Mujer	12	18.044,87	1.661,38	1.012,79	130,71	0,00	2.804,87	0,00	0,00	20.849,75	9,00
	Grupo 7	Mujer	12	20.500,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	561,64	21.061,71	1,00

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total
1	19,40	100,00	0,00	50,06	0,00	93,59	0,00	68,58	20,59	25.062,74	25.062,78	25.062,74	0,00	0,00	0,00
5	-1,48	20,67	0,00	0,00	0,00	-33,94	0,00	0,00	-4,90	17.781,67	17.821,84	17.782,94	2.094,20	1.958,15	1.958,15
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.500,07	20.500,07	20.500,07	0,00	0,00	0,00

Grupo Profesional	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemnizaciones Hombre
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.094,20	1.958,15	1.958,15	0,00	0,00	0,00	0,00
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

Grupo Profesional	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total	Pr Hora Salario Hombre	Pr Hora Salario Mujer	Pr Hora Salario Total	Pr Hora Conv Acuerdo Hombre	Pr Hora Conv Acuerdo Mujer	Pr Hora Conv Acuerdo Total	Pr Hora Voluntarios Hombre	Pr Hora Voluntarios Mujer	Pr Hora Voluntarios Total
1	0,00	0,00	25.134,34	25.062,78	25.062,96	14,97	12,06	27,03	0,18	0,00	0,18	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,00	19.875,87	19.812,73	19.812,73	9,74	9,88	19,62	1,15	0,91	2,06	0,00	0,55	0,55
7	561,64	561,64	0,00	21.061,71	21.061,71	0,00	11,23	11,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

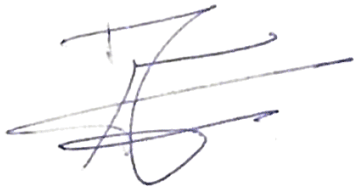
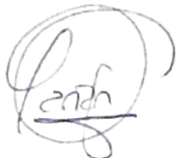
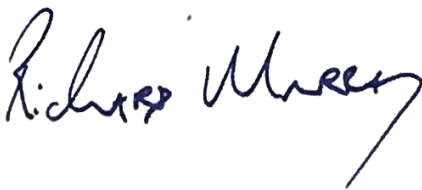
Grupo Profesional	Pr Hora Resultado Hombre	Pr Hora Resultado Mujer	Pr Hora Resultado Total	Pr Hora Gtos Trabajo Hombre	Pr Hora Gtos Trabajo Mujer	Pr Hora Gtos Trabajo Total	Pr Hora Total Compl Hombre	Pr Hora Total Compl Mujer	Pr Hora Total Compl Total	Pr Hora Prestaciones Hombre	Pr Hora Prestaciones Mujer	Pr Hora Prestaciones Total	Pr Hora Indemniz Hombre	Pr Hora Indemniz Mujer	Pr Hora Indemniz Total	Pr Hora Total Gral Hombre	Pr Hora Total Gral Mujer	Pr Hora Total Gral Total
1	0,03	0,01	0,04	0,00	0,00	0,00	0,21	0,01	0,22	0,00	0,00	0,00	0,06	0,02	0,07	15,23	12,09	27,33
5	0,00	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	1,15	1,54	2,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,88	11,42	22,30
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	0,31	0,00	11,53	11,53



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

7. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Comisión de igualdad	Comisión de igualdad
Iñigo Cea Ugarte DNI: 14259240E 	Marián Alonso Mariño DNI: 09430980Z 
Raquel Darvas Urdinguio DNI: 16094886S 	Natalia Orozco Hernández DNI: 79178528Q 
Richard Murray NIE: Y2167599R 	Araceli Marcos Cabeza DNI: 71944884X 

ANEXO I

A continuación, incluimos la cronología consensuada para los siguientes meses, con el objetivo de disponer de datos para poder tomar decisiones en las diferentes áreas de actuación.

Este cuadro se irá revisando y cumplimentando en cada reunión de la Comisión de Igualdad. Todos los miembros de la Comisión de Igualdad (6 personas de la fundación) trabajarán activamente en el seguimiento del plan de igualdad. Los medios materiales necesarios para este objetivo se debatirán en la comisión de igualdad. La entidad está comprometida a poner a disposición los medios materiales necesarios y aportar la flexibilidad horaria para poder acometer todas las funciones de los miembros de la Comisión de Igualdad.

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



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

ANEXO II

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN COMPLETO



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3. ANÁLISIS

1. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

4. ANTIGÜEDAD

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. CONDICIONES DE TRABAJO

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

10. SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

REGISTRO DE VERSIONES

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

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

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Además, en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Asimismo, 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, por el que se modifica el art.46.2 y siguientes de la LOIEMH, establece la obligatoriedad de elaborar un diagnóstico negociado con carácter previo a la redacción de un Plan de Igualdad.

El Diagnóstico en materia de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permite conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Este estudio incluye información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Se requiere que todos los datos estén desagregados por sexo y que en ellos se incluya a toda la plantilla

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Diagnóstico ha sido elaborado en LEIOA y será de aplicación general en los centros de trabajo de la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA y en su ámbito general de actuación, así como para todas las trabajadoras y trabajadores de la misma, independientemente de su forma de contratación laboral.

El objetivo del presente Diagnóstico es promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización. Los distintos campos analizados y especificados en este documento, tienen como finalidad promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral.

El presente diagnóstico tendrá una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

3. ANÁLISIS

El análisis realizado a continuación contempla un estudio detallado de la situación real de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, desde una perspectiva de género, los campos analizados son: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción profesional; formación profesional; condiciones de trabajo; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; infrarrepresentación femenina; retribución y política salarial; salud laboral desde la perspectiva de género; y prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

De igual modo, se establecen las conclusiones de cada uno de los apartados, así como los puntos fuertes y áreas de mejora.

1. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

A. INTRODUCCIÓN

El **artículo 5 de la Ley Orgánica** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable en el ámbito privado y se garantizará de la forma que establezca la ley, entre otros, en el acceso al empleo.

A su vez, el artículo 43 de la mencionada Ley establece que *“[...] mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.”*

Así pues, el presente análisis sobre el acceso y la selección en la organización tiene la finalidad de reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas y niveles de la organización y de esta manera respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estos ámbitos.

Por lo tanto, a continuación, se analiza y reflexiona sobre la forma en la que se desarrollan los procesos de selección, la definición de los perfiles profesionales y los puestos de trabajo que se ofertan, el lenguaje y contenido de las ofertas laborales, los formularios de solicitud, así como los canales de difusión de ofertas.

Asimismo, en el presente apartado también se analiza el tipo de procesos de selección, los criterios en cada una de las fases de un proceso, las pruebas que se realizan a las personas candidatas y su contenido, la existencia de mecanismos para la incorporación del sexo infrarrepresentado y la formación en materia de igualdad de las personas que participan en los procesos de selección, entre otros.

Por último, también se analizan las contrataciones más recientes: si se contratan más hombres o mujeres, los motivos, la contratación por departamentos, niveles y jerarquías. Las incorporaciones y bajas de ambos sexos en la empresa en los últimos tres años para estudiar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en la organización, así como la tendencia o no al equilibrio entre los distintos niveles o jerarquías.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

A nivel cualitativo se estudian y evalúan los siguientes puntos:

a) El número de incorporaciones y bajas en los tres últimos años.

Incorporaciones en los últimos 3 años	Hombres	Mujeres	TOTAL
Años 2018-2020	25	17	42

Bajas definitivas en los últimos 3 años	Hombres	Mujeres	TOTAL
Años 2018-2020	21	19	40

En los tres últimos años en la organización han existido un total de 42 nuevas incorporaciones y 40 bajas.

En relación con las incorporaciones se observa que están constituidas principalmente por hombres.

En relación con las bajas en los tres últimos años están constituidas principalmente por hombres.

Por lo tanto, observamos que en los últimos tres años en la organización se están incorporando más hombres. Las bajas, asimismo, están compuestas principalmente por hombres.

Cabe reseñar que parte de las bajas ocurren por renuncia a los contratos, por la obtención, en la práctica mayoría de los casos, de becas predoctorales y postdoctorales financiadas por el Gobierno Vasco/Eusko Jaurlaritza y el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno Central.

b) Las incorporaciones en los tres últimos años y tipo de contrato.

TIPO DE CONTRATO INCORPORACIONES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Temporal tiempo completo	22	17	39
Temporal tiempo parcial	0	0	0
Fijo discontinuo	0	0	0
Indefinido tiempo completo	3	0	3
Indefinido tiempo parcial	0	0	0
Prácticas	0	0	0

La mayoría de las incorporaciones en los tres últimos años a la plantilla de la organización dispone de un contrato temporal a tiempo completo

La segunda tipología de contrato más aplicada entre las nuevas incorporaciones es el contrato indefinido a tiempo completo.

Por un lado, observamos que, respecto a la temporalidad o discontinuidad de los contratos de trabajo, los contratos temporales se aplican más al hombre.

c) Las incorporaciones en los tres últimos años y el Grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL INCORPORACIONES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	0	0	0
Grupo 2	25	16	41
Grupo 3	0	1	1
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

La mayoría de las nuevas incorporaciones forman parte del Grupo 2.

Las mujeres que se han incorporado en los tres últimos años en la organización lo han hecho principalmente en el Grupo 2.

A su vez, los hombres que se han incorporado en los tres últimos años en la organización lo han hecho principalmente en el Grupo 2.

d) Las bajas definitivas del último año y su motivo.

BAJAS DEFINITIVAS (últimos tres años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	18	16	34
Cese voluntario	3	3	6
Muerte o incapacidad	0	0	0

En los tres últimos años, en la organización se han registrado 40 bajas definitivas, 19 de mujeres y 21 de hombres.

Respecto a las causas de bajas definitivas la más frecuente es la finalización del contrato. En esta causa de baja definitiva encontramos, ligeramente, más hombres que mujeres

La segunda causa de baja definitiva más frecuente es el cese voluntario encontramos el mismo número de mujeres que de hombres

La causa de baja definitiva más frecuente entre las mujeres es la finalización del contrato.

La causa de baja definitiva más frecuente entre los hombres es la finalización del contrato.

e) Las bajas temporales/permisos los últimos tres años sus motivos.

BAJAS TEMPORALES (últimos tres años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidente de trabajo	1	1	2
Maternidad/Paternidad	2	3	5
Reducción de jornada por cuidado de terceros (hijos, padres, hermanos, etc.)	0	1	1
Reducción jornada por embarazo, lactancia	0	0	0
Excedencia voluntaria	1	2	3
Otros	0	0	0

En los tres últimos años, en la organización se han registrado 11 bajas temporales, 7 de mujeres y 4 de hombres.

Respecto a las causas de bajas temporales, la más frecuente es la maternidad o paternidad.

En esta causa de baja temporal encontramos, ligeramente, más mujeres que hombres.

La segunda causa de baja temporal más frecuente es la excedencia voluntaria.

La tercera y cuarta causa de baja temporal más frecuente es el accidente de trabajo y la reducción de jornada por cuidado de terceros y accidentes de trabajo, respectivamente.

En la excedencia voluntaria y en la reducción de jornada por cuidado de terceros encontramos más mujeres.

La causa de baja temporal más frecuente entre las mujeres es la maternidad o paternidad y la excedencia voluntaria, al igual que en los hombres.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA en todos sus procesos de selección las personas que realizan la redacción y publicación de ofertas, las cribas de currículums, la preparación de las entrevistas y las pruebas y la realización de las mismas, así como quien toma la decisión última de contratación de una persona candidata son de ambos sexos.

Asimismo, las personas que participan en los procesos de selección no han recibido formación relativa a la igualdad de género.

En la FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA las ofertas de trabajo se comunican a través de distintos métodos para que sean fácilmente accesibles para ambos sexos.

Asimismo, en la organización no se tiene en cuentas que las ofertas de trabajo no utilicen un lenguaje sexista y no inclusivo pudiendo así dar a entender, por ejemplo, que en un puesto de trabajo se prefiere un sexo frente al otro.

En relación, con las pruebas y entrevistas de trabajo que se realizan a las personas candidatas, el contenido de las mismas está orientado a conocer a la persona candidata exclusivamente en el ámbito profesional.

De igual modo las cualidades y aptitudes que más valora la organización a la hora de valorar la incorporación de un nuevo trabajador/trabajadora son: titulación, experiencia laboral, la capacidad de organización, la responsabilidad y la motivación.

D. CONCLUSIÓN

Respecto al acceso y selección en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA se observa que:

El contenido de las pruebas y entrevistas se refiere exclusivamente a conocer a la persona candidata en el ámbito profesional así, las cualidades que más se valoran son la titulación, experiencia laboral, la capacidad de organización, la responsabilidad y la motivación.

En los procesos de selección de personal participan personas de ambos sexos.

Las personas que realizan los procesos de selección en la organización deberían tener algún tipo de formación en igualdad de género.

Las ofertas de trabajo son comunicadas a través de distintos métodos para que sean fácilmente accesibles tanto para mujeres como para hombres.

Asimismo, en las ofertas debería utilizarse lenguaje inclusivo y no sexista.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad y de criterios para el acceso y selección a la organización.	Las personas que realizan los procesos de selección no disponen de formación específica en materia de igualdad.
Compromiso de la organización con la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la organización.	Las ofertas de trabajo no utilizan lenguaje no sexista e inclusivo.
Compromiso de la organización con procesos de selección no discriminatorios por razón de sexo.	
Las cualidades personales que más se valoran a la hora de seleccionar una nueva incorporación en la plantilla están estrictamente relacionadas con el puesto de trabajo.	
En los procesos de selección de personal participan personas de ambos sexos.	
Las ofertas de empleo son comunicadas de una forma accesible para ambos sexos, ampliando y variando sus métodos de reclutamiento.	

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores dispone en su apartado cuarto que la negociación colectiva podrá establecer medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Añadiendo que podrán establecerse reservas y preferencias de contratación de modo que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en una categoría o grupo profesional. Asimismo, el mismo artículo dispone que la negociación colectiva podrá establecer medidas del mismo tipo en las condiciones de clasificación profesional.

El presente análisis sobre la clasificación profesional de la plantilla según su categoría profesional y sus estudios tiene la finalidad de conocer el nivel de estudios de la plantilla y su categoría profesional dentro de la organización para determinar si existe segregación vertical y/o horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.

Asimismo, se pretende aprovechar el potencial de las mujeres y hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan así como determinar si existe sobre cualificación de las mujeres o de los hombres.

Del mismo modo, el presente análisis pretende analizar el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de impulsarlo en los procesos de selección de la misma.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

GRUPO PROFESIONAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	2	0	2
Grupo 2	16	12	28
Grupo 3	0	0	0
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	Sin estudios	0	0	0
	Estudios primarios	0	0	0
	Estudios secundarios	0	0	0
	Estudios universitarios	2	0	2
Grupo 2	Sin estudios	0	0	0
	Estudios primarios	0	0	0
	Estudios secundarios	0	2	2



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

	Estudios universitarios	16	10	26
--	-------------------------	----	----	----

El grueso de la plantilla forma parte Grupo 2. Asimismo, el otro Grupo profesional con mayor número de personas trabajadoras es el Grupo 1.

Los hombres de la plantilla de la organización tienen mayor presencia en el Grupo 1 y en el Grupo 2.

En relación con el nivel de estudios según grupo profesional observamos que dentro del Grupo profesional 1, integrado por hombres, disponen de estudios universitarios. La mayoría de mujeres que integran el Grupo 2 disponen de estudios universitarios.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA la clasificación profesional se ha establecido a través de parámetros tanto objetivos (nivel de estudios, experiencia profesional, contenidos técnicos, etc.) como subjetivos (edad, sexo responsabilidades familiares, etc.).

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA en aquellos niveles profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en relación con las condiciones de trabajo.

En la organización se trabaja para que, en aquellos niveles donde existe subrepresentación de hombres o mujeres, se tomen medidas para corregir el desequilibrio y, el sexo infrarrepresentado tenga las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales.

D. CONCLUSIÓN

Respecto a la clasificación profesional, en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA se observa que:

En los grupos profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en relación con las condiciones de trabajo.

Se deberían tomar medidas y se realizan acciones para corregir las situaciones de subrepresentación de mujeres y hombres.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad y de criterios para la clasificación profesional.	Medidas para corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y/o mujeres en los distintos grupos profesionales.
Compromiso de la organización con la clasificación profesional sin discriminación por razón de sexo.	
Iguales condiciones de trabajo en los niveles masculinizados como en los feminizados.	

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

A. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 del Estatuto de los trabajadores dispone en su apartado cuarto que la negociación colectiva podrá establecer en la clasificación profesional condiciones que establezcan preferencias para las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo correspondiente.

El presente apartado sobre modalidades de contratación y jornada laboral pretende analizar las condiciones laborales de acuerdo con las modalidades y tipología de contrato y la jornada laboral de mujeres y hombres de la organización comprobando la estabilidad de las trabajadoras y trabajadores, así como las causas y justificaciones de dichas situaciones debido a que, generalmente, las estadísticas muestran mayor inestabilidad contractual para las mujeres ya que suelen tener más contratos temporales y a tiempo parcial.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

TIPO DE CONTRATO INCORPORACIONES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Temporal tiempo completo	8	4	12
Temporal tiempo parcial	0	0	0
Fijo discontinuo	0	0	0
Indefinido tiempo completo	10	8	18
Indefinido tiempo parcial	0	0	0
Prácticas	0	0	0

Principalmente la plantilla dispone de un contrato indefinido a tiempo completo.

Asimismo, la segunda tipología de contrato más frecuente entre la plantilla es el contrato temporal a tiempo completo.

Un mayor número de hombres dispone de un contrato indefinido a tiempo completo y temporal a tiempo completo.

En relación con la temporalidad de los contratos, la mayoría de la plantilla dispone de contratos indefinidos. La mayoría de las mujeres dispone de contratos indefinidos. Igualmente, la mayoría de los hombres dispone de contratos indefinidos.

TIPO DE CONTRATO INCORPORACIONES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Entre 1 y 10 horas semanales	0	0	0
Entre 11 y 20 horas semanales	0	0	0
Entre 21 y 30 horas semanales	0	0	0
Entre 31 y 410 horas semanales	18	12	30

Todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la plantilla dispone de un contrato de entre 31 horas y 40 horas semanales.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, en relación con la temporalidad contractual, ocurre, principalmente, debido al propio proceso de formación de los futuros estudiantes de doctorado. Estos contratos temporales facilitan el acceso a becas de formación predoctoral del Ministerio, Gobierno Vasco y Universidades.

Lo mismo ocurre con los investigadores postdoctorales. Los contratos temporales facilitan el acceso a convocatorias competitivas para el desarrollo profesional del investigador.

Por último, las personas que trabajan a tiempo completo no disfrutan de beneficios laborales más beneficiosos que aquellas personas que lo hacen a tiempo parcial.

D. CONCLUSIÓN

En términos generales, en la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA respecto las modalidades de contratación y la jornada laboral se observa que:

En las políticas internas de la organización deberían incluirse medidas para regular la temporalidad.

Las personas trabajadoras a tiempo completo disponen de los mismos beneficios laborales que las personas con contrato a tiempo parcial.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad y de medidas para la igualdad en las modalidades de contratación y jornada laboral.	No existen políticas que regulan la temporalidad.
Compromiso con el equilibrio de contratos a tiempo completo entre mujeres y hombres.	
Compromiso con el equilibrio de contratos indefinidos entre mujeres y hombres.	
Los beneficios laborales son los mismos para las personas con contrato a tiempo completo que para las personas con contrato a tiempo parcial.	

4. ANTIGÜEDAD

A. INTRODUCCIÓN

La antigüedad en el puesto de trabajo es concebida por el derecho laboral como algo positivo que recompensa al trabajador.

La antigüedad está recogida en distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores incidiendo directamente en el salario como promoción económica, en materia de ascensos, en casos de cesión ilegal de trabajadores, en el cómputo para la obtención del derecho a la excedencia voluntaria, en materia de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, en cuanto al derecho al sufragio activo y pasivo en las elecciones sindicales, en relación con la excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijos y familiares y en el cálculo de las indemnizaciones por finalización de contrato o despido, entre otros.

El presente apartado sobre antigüedad en la fundación pretende analizar la distribución de la plantilla por años de permanencia en la organización de hombres y mujeres para detectar y analizarlas causas de la distribución de mujeres y hombres en ese ámbito.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

ANTIGÜEDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL
Menos de 1 año	3	1	4
De 1 a 5 años	9	3	12
De 5 a 10 años	4	3	7
Más de 10 años	2	5	7

La organización tiene una antigüedad de 14 años.

La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 5 años.

La mayoría de los hombres de la plantilla tiene de una antigüedad en la organización de 1 a 5 años. Asimismo, la mayoría de las mujeres de la organización dispone de una antigüedad de más de 10 años.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA cuenta con actividades de formación y ayuda a la formación para todas sus personas trabajadoras para incentivar su permanencia y progreso en la organización.

- Oportunidad para la plantilla del centro para acceder a formación de doctoral a través del programa de doctorado de la Universidad
- Apoyo en la búsqueda de convocatorias de formación para estudiantes que quieran hacer el doctorado
- Apoyo en la búsqueda de convocatorias para consolidar el desarrollo profesional de los investigadores postdoctorales
- Formación en plataformas técnicas como criomicroscopía, microscopía confocal,...
- Ayudas para congresos y seminarios
- Formación en diversos idiomas



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

- Formación en gestión de proyectos I+D
- Formación en creación de empresas y propiedad intelectual

D. CONCLUSIÓN

La organización dispone de planes profesionales para todas las personas trabajadoras para incentivar su permanencia y progreso en la organización.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad y de medidas para la estabilidad laboral de la plantilla.	
Existencia de planes profesionales y actividades de formación para todos los miembros de la organización.	

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

A. INTRODUCCIÓN

En materia de ascensos y promoción profesional, el artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que éstos se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable de la Ley 3/2007 art. 5.

- Observar si se fomenta el acceso a los procesos de promoción interna entre los miembros profesionales de forma igualitaria.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

A nivel cualitativo se han estudiado y evaluado los siguientes puntos sobre las promociones profesionales internas en los últimos 3 años en la entidad.

PROMOCIONES (Últimos 3 años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	0	0	0
Grupo 2	1	0	0
Grupo 3	0	0	0
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

Tras el análisis realizado durante los últimos 3 años la entidad ha realizado una acción dirigida a la promoción de sus empleados, en concreto, a la promoción para obtener el doctorado.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

Las políticas de promoción interna tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ante una necesidad de cobertura de puestos, en el cual todos los miembros profesionales pueden participar en el proceso de selección de las vacantes que se anuncien. Dentro del procedimiento de la entidad en cuanto a promoción interna se deben recoger principios de igualdad de condiciones, por la que se dará preferencia a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional que se trate.

La entidad pone en funcionamiento un proceso abierto donde se comunica a toda la plantilla la apertura de un proceso de promoción para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción.

Para promocionar, la entidad realiza un proceso previo. Se lleva a cabo un estudio de las cualidades profesionales y criterios de selección de los miembros profesionales que han decidido aplicar en el proceso de promoción interna de la entidad o bajo la decisión de la dirección.

La entidad sigue un proceso de promoción interna a partir de la evaluación de manera personalizada por medio de criterios profesionales y cualidades técnicas de las personas atendiendo principalmente a:

- Experiencia
- Competencia técnica

La entidad determina que únicamente un hombre se ha postulado a la promoción de obtener el doctorado.

D. CONCLUSIÓN

Respecto a las políticas, criterios y evaluación que la entidad realiza en sus procesos de promoción interna se observa que:

En los procesos de promoción la entidad los realiza de modo abierto comunicándose a toda la plantilla para poder acceder de forma voluntaria.

En los procesos de promoción de la entidad tiene en cuenta criterios objetivos a la hora de seleccionar a las personas candidatas.

En los procesos de promoción, hasta el día de hoy, no existe una participación equitativa de ambos colectivos.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un plan de igualdad y de criterios para el acceso a procesos de promoción interna dentro de la entidad.	Fomentar la participación de mujeres en los procesos de promoción.
Los procesos de promoción de la organización siempre son abiertos.	
Los criterios utilizados para el acceso a promociones son objetivos y transparentes.	

6. CONDICIONES DE TRABAJO

A. INTRODUCCIÓN

El artículo 5 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable en el ámbito privado y se garantizará de la forma que establezca la ley, entre otros, en las condiciones de trabajo.

A su vez, el artículo 43 de la mencionada Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “[...] mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

Así pues, el presente análisis sobre las condiciones de trabajo en la organización tiene la finalidad de medir y evaluar las condiciones de trabajo de todo el personal teniendo en cuenta los aspectos que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral de mujeres y hombres para establecer las medidas necesarias para corregir aquellas situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, a continuación, se estudiarán, entre otros, la jornada laboral; las franjas salariales de los miembros profesionales de la organización; las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género; la tipología de suspensiones y extinciones de los contratos de trabajo; la implementación, aplicación y la implantación de un protocolo de lucha contra el acoso.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

A nivel cuantitativo se han estudiado y evaluado los siguientes puntos sobre las condiciones de trabajo del todo el personal de la organización:

a) Estructura organizativa

GRUPO PROFESIONAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	2	0	2
Grupo 2	16	12	28
Grupo 3	0	0	0
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

El grueso de la plantilla forma parte del Grupo 2 Asimismo, el segundo grupo profesional con más número de personas trabajadoras/es es el Grupo 1.

Los hombres de la plantilla de la organización tienen mayor presencia en ambos grupos.

b) Jornada de trabajo



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

HORAS SEMANALES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Entre 1 y 10 horas semanales	0	0	0
Entre 11 y 20 horas semanales	0	0	0
Entre 21 y 30 horas semanales	0	0	0
Entre 31 y 40 horas semanales	18	12	30

La mayoría de la plantilla dispone de un contrato de entre 31 horas y 40 horas semanales. La mayoría de las mujeres de la organización realiza entre 31 horas y 40 horas semanales. Asimismo, la mayoría de los hombres realiza entre 31 horas y 40 horas semanales.

- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial FRANJAS SALARIALES Hombres y Mujeres

FRANJAS SALARIALES	Hombres	Mujeres	TOTAL
De 0 a 18.000€	2	1	3
De 18.001 a 30.000€	8	8	16
Más de 30.001€	8	3	11

16 personas trabajadoras de la plantilla ganan un salario situado entre 18.001€ - 30.000€ y la distribución está equitativa entre hombres y mujeres.

11 personas trabajadoras de la plantilla ganan un salario situado en más de 30.001€ y la distribución está mayoritariamente integrado por hombres.

3 personas trabajadoras de la plantilla ganan un salario situado entre 0 y 18.000€. Este grupo está compuesto principalmente por personas licenciadas a la espera de la resolución de becas predoctorales. Es una evaluación externa que no depende de la FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA.

- d) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

SALUD LABORAL (últimos 3 años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes laborales	0	1	1
Enfermedad profesional	0	0	0
Contingencia común	5	5	10
Embarazo y lactancia	0	3	3

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, se han registrado en los últimos tres años 14 trabajadoras y trabajadores que han sufrido algún tipo injerencia en el trabajo. De ellos 7 han sido hombres y 11 han sido mujeres.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, se han registrado en los últimos tres años 10 bajas por **Contingencia común**. El número de bajas ha sido principalmente por igual entre hombres y mujeres.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, se han registrado en los últimos tres años 3 casos de bajas por **embarazo y/o lactancia** total de la plantilla.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA la clasificación profesional se ha establecido a través de parámetros tanto objetivos (nivel de estudios, experiencia profesional, contenidos técnicos, etc.) como subjetivos (edad, sexo responsabilidades familiares, etc.).

La organización dispone la organización de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.

Las personas trabajadoras conocen los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer.

El personal responsable de la salud laboral no tiene formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

D. CONCLUSIÓN

La clasificación profesional debería establecerse a través de parámetros objetivos tales como el nivel de estudios, la experiencia profesional y los contenidos técnicos entre otros.

La organización dispone de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.

Las personas trabajadoras conocen los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer.

El personal responsable de la salud laboral no tiene formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad y de criterios enfocados en las condiciones de trabajo.	Formación del personal responsable de la salud laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Disposición de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.	
Conocimiento por parte de las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujer.	

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

A. INTRODUCCIÓN

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y trabajadores y a las colaboradoras y colaboradores de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Ley 3/2007 Art. 44 punto 1.

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a las trabajadoras y trabajadores en la entidad a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

A nivel cuantitativo se han estudiado y evaluado los siguientes puntos sobre el acceso a las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los miembros profesionales en los últimos 3 años en la entidad.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (últimos 3 años)
Flexibilidad de entrada y salida
Flexibilidad de parada del mediodía
Flexibilidad de horario negociada
Reducción de jornada por motivos personales
Teletrabajo
Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada
Adaptación de horario laboral a lo largo de la semana

El análisis determina que existen medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla en los últimos tres años.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la entidad se desarrollan una serie de medidas que permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluyéndose las mismas en políticas de recursos humanos, el pleno compromiso de la entidad por la mejora de las condiciones de trabajo y la compatibilización de la esfera personal y familiar se ve reflejada en las siguientes medidas conciliadoras implantadas para el global de la plantilla.



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

La entidad día a día garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras, estableciendo unos horarios acordes a esta posibilidad de conciliar la vida personal, de esta manera se cumple con los horarios que permiten dicha conciliación.

Se observa que en la entidad en lo que se refiere a reuniones internas entre el personal, se realizan sin excepciones durante el horario laboral cumpliendo de esta manera con las horas de trabajo dentro de la entidad.

D. CONCLUSIÓN

Con objeto de conocer la percepción en materia de conciliación, en el último año, el estudio ha puesto de manifiesto interesantes conclusiones con respecto a la percepción de las diferentes medidas de conciliación, así como de la cultura de empresa, que tienen las personas trabajadoras que desarrollan su labor en la entidad.

La entidad cuenta con políticas, protocolos o procedimientos que desarrollen medidas que permitan la conciliación en los últimos años.

La entidad garantiza la conciliación de las personas trabajadoras ajustándose al horario laboral.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un plan de igualdad y de criterios para la conciliación de la vida familiar y laboral.	
Políticas e implementación continua de medidas de conciliación para todas las personas empleadas.	
Procedimiento de respeto al horario laboral pactado y a la conciliación laboral sin excepciones.	
Las reuniones de trabajo se desarrollan en horario laboral sin extenderse más allá de este.	

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A. INTRODUCCIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que el diagnóstico previo al Plan de Igualdad contendrá un estudio de, entre otras materias, la infrarrepresentación femenina en la organización.

Del mismo modo, el artículo 6 del “ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” del **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 establece que se deberá informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad.

El objetivo del presente apartado es detectar la distribución de la plantilla midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza cada departamento o área así como la infrarrepresentación de las mujeres o los hombres en los puestos intermedios o superiores.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

GRUPO PROFESIONAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	2	0	2
Grupo 2	16	12	28
Grupo 3	0	0	0
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

El grueso de la plantilla forma parte del Grupo 2. Asimismo, el segundo Grupo profesional con más número de personas trabajadoras es el Grupo 1.

Los hombres de la plantilla de la organización tienen mayor presencia en ambos grupos.

PROMOCIONES (Últimos 3 años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	0	0	0
Grupo 2	1	0	0
Grupo 3	0	0	0
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	Sin estudios	0	0	0
	Estudios primarios	0	0	0
	Estudios secundarios	0	0	0
	Estudios universitarios	2	0	2
Grupo 2	Sin estudios	0	0	0
	Estudios primarios	0	0	0
	Estudios secundarios	0	2	2
	Estudios universitarios	16	10	26

En relación con el **nivel de estudios según grupo profesional** observamos que dentro del Grupo profesional 1, integrado por hombres, la totalidad de los hombres que integran este Grupo disponen de estudios universitarios.

En el Grupo 2, mayoritariamente integrado por hombres, la totalidad de los hombres que lo integran disponen de estudios universitarios. La totalidad de las mujeres que integran este Grupo también disponen de estudios universitarios.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA la clasificación profesional se ha establecido a través de parámetros tanto objetivos (nivel de estudios, experiencia profesional, contenidos técnicos, etc.) como subjetivos (edad, sexo responsabilidades familiares, etc.).

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA en aquellos niveles profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en relación con las condiciones de trabajo.

En la organización se trabaja para que, en aquellos niveles donde existe subrepresentación de hombres o mujeres, se tomen medidas para corregir el desequilibrio y, de esta forma, el sexo infrarrepresentado tenga las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales.

D. CONCLUSIÓN

La clasificación profesional debería establecerse a través de parámetros objetivos tales como el nivel de estudios, la experiencia profesional y los contenidos técnicos entre otros.

En los grupos profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en relación con las condiciones de trabajo.

Se toman medidas y se realizan acciones para corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres.



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un plan de igualdad y de criterios para el acceso a procesos de formación interna dentro de la entidad.	Incluir medidas adicionales para corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y/o mujeres en los distintos grupos profesionales.
Compromiso de la organización con la clasificación profesional sin discriminación por razón de sexo.	
Existencia de medidas básicas para corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y/o mujeres en los distintos grupos profesionales.	

9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

A. INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su art.28 que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”*

Asimismo, 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, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de *“trabajo de igual valor”*, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

En el ámbito europeo, la igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva. Desde 1951, a escala internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.

El presente análisis pretende analizar la retribución y política salarial de la fundación por razón de género.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FRANJAS SALARIALES	Hombres	Mujeres	TOTAL
De 0 a 18.000€	2	1	3
De 18.001 a 30.000€	8	8	16
Más de 30.001€	8	3	11

16 personas trabajadoras de la plantilla ganan un salario situado entre 18.001€ - 30.000€ y la distribución está equitativa entre hombres y mujeres.

11 personas trabajadoras de la plantilla ganan un salario situado en más de 30.001€ y la distribución está mayoritariamente integrado por hombres. En este punto cabe mencionar que el proceso de selección para la contratación de parte de este personal es externo. El salario es también una decisión externa. En concreto, este apoyo en la selección de candidatos y candidatas se lleva a cabo por la Fundación Ikerbasque. En esta fundación existe asimismo un Plan de Igualdad y medidas para impulsar la contratación de mujeres y asegurar equidad en las retribuciones salariales.

El grupo salarial de 0 a 18.000€ está compuesto principalmente por personal recién licenciadas que están accediendo a becas PhD de formación predoctoral. Actualmente el salario para el primer año de formación PhD del Ministerio de Ciencia e Innovación (Becas FPU, por ejemplo, Formación de personal universitario) está fijado de forma oficial en 16.640€ brutos anuales, que va incrementándose a lo largo de los cuatro años de beca predoctoral. La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA sigue estrictamente estos salarios oficiales, incluso con un pequeño incremento adicional al oficial para el segundo y tercer año.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA rige una política salarial paritaria entre hombres y mujeres.

A un mismo nivel de autonomía y responsabilidad, tienen salarios (y categorías) similares en las áreas analizadas.

En la organización se trabaja para establecer una política salarial paritaria entre hombres y mujeres para que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a las distintas categorías profesionales que los hombres.

D. CONCLUSIÓN

La poca presencia de mujeres en las categorías que implican mayor retribución puede ser debida a la existencia de obstáculos (presencia de pocas mujeres en la plantilla, estereotipos de género, etc.) sobre los que habrá que incidir en las medidas a aplicar en el Plan de Igualdad.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un plan de igualdad y de criterios para la retribución y política salarial.	Medidas para equilibrar la cantidad de mujeres y hombres en puestos de mayor retribución.
Compromiso de la organización para equilibrar la misma cantidad de mujeres y hombres en el total de la plantilla.	

10. SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

A. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en materia de salud de la mujer: de forma directa (previsiones específicas sobre política sanitaria) e indirecta (acoso por razón de género y acoso sexual, y su prevención, como focos específicos de riesgo para la salud mental de la mujer, dentro de los denominados riesgos psicosociales). Esta Ley Orgánica ha incorporado el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud, y más específicamente, en la salud laboral.

Asimismo, el **artículo 4.7 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** reconoce expresamente que *“todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación”* son susceptibles de producir daños y, por lo tanto, objeto de actividad preventiva. La Ley pone de manifiesto que el daño en la salud también puede proceder de la organización del trabajo. En el artículo 15, la LPRL plantea cómo actuar ante los riesgos psicosociales. Por una parte, exige la evaluación de los riesgos y que la adopción de medidas preventivas se haga en primer término en el origen, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo. Asimismo, exige adaptar el trabajo a la persona reduciendo el trabajo monótono y repetitivo, a partir de cambios organizativos en la concepción de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos y en los métodos de trabajo y de producción.

El presente análisis pretende analizar salud laboral de la fundación por razón de género.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

SALUD LABORAL (últimos 3 años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes laborales	0	1	1
Enfermedad profesional	0	0	0
Contingencia común	5	5	10
Embarazo y lactancia	0	3	3

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, se han registrado en los últimos tres años 10 bajas por **Contingencia común**. El número de bajas ha sido por igual entre hombres y mujeres.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA, se han registrado en los últimos tres años 3 casos de bajas de mujeres por **embarazo y lactancia**.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA dispone de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA se ha informado a los trabajadores y las trabajadoras para que conozcan los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujeres.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA el personal responsable de la salud laboral no tiene formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

D. CONCLUSIÓN

En términos generales la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA sí incorpora dentro de la prevención de riesgos laborales, la salud laboral por razón de género.

Por otro lado, existe el compromiso de la organización para implantar un Plan de Igualdad, como instrumento para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, una herramienta clave para mejorar la actividad preventiva en las empresas estereotipos de género, etc...sobre los que habrá que incidir en las medidas a aplicar en el Plan de Igualdad.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad con las medidas correspondientes para una salud laboral en perspectiva de género.	Formación del personal responsable de la salud laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Compromiso de la organización para incorporar dentro de la prevención de riesgos laborales, la salud laboral por razón de género.	
Compromiso de la organización para establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.	

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

A. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual, delito tipificado en el artículo 184 del Código penal, y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar con la violencia machista, establece en el artículo 5 que, “La violencia en el ámbito laboral consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

- **Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso o remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.”

En relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), indica que las organizaciones han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a su vez, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan estado objeto.

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

TIPOLOGÍA DE ACOSO (últimos 3 años)	Hombres	Mujeres	TOTAL
Casos de acoso sexual	0	0	0
Casos de acoso laboral	0	0	0

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA no ha habido casos de acoso sexual en los tres últimos años.

C. ANÁLISIS CUALITATIVO

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA cuenta con un **Protocolo para la prevención del de acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.**

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA dispone de un canal habilitado para denunciar estos casos.

La FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA ha comunicado a las trabajadoras y trabajadores la existencia de un Protocolo de prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA no existe un régimen disciplinario en el ámbito laboral, no regulándose como faltas leves o graves las conductas vinculadas a casos sexual y/o laboral.

En la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA no se ha detectado incidente o denuncia por este motivo en los últimos tres años.

D. CONCLUSIÓN

En términos generales la FUNDACIÓN BIOFISICA BIZKAIA ha elaborado e implantado políticas y/o protocolos orientados a la prevención del acoso laboral y sexual. Debería existir un sistema disciplinario para estos casos.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Implantación de un Plan de Igualdad juntamente con un Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.	Implantación de un sistema disciplinario para casos de acoso laboral y sexual.
Inexistencia de incidentes o denuncias por motivos de acoso laboral o sexual en los tres últimos años.	

4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Del análisis realizado en los apartados anteriores, se han obtenido los siguientes resultados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Fundación Biofísica Bizkaia
Biofisika Bizkaia Fundazioa