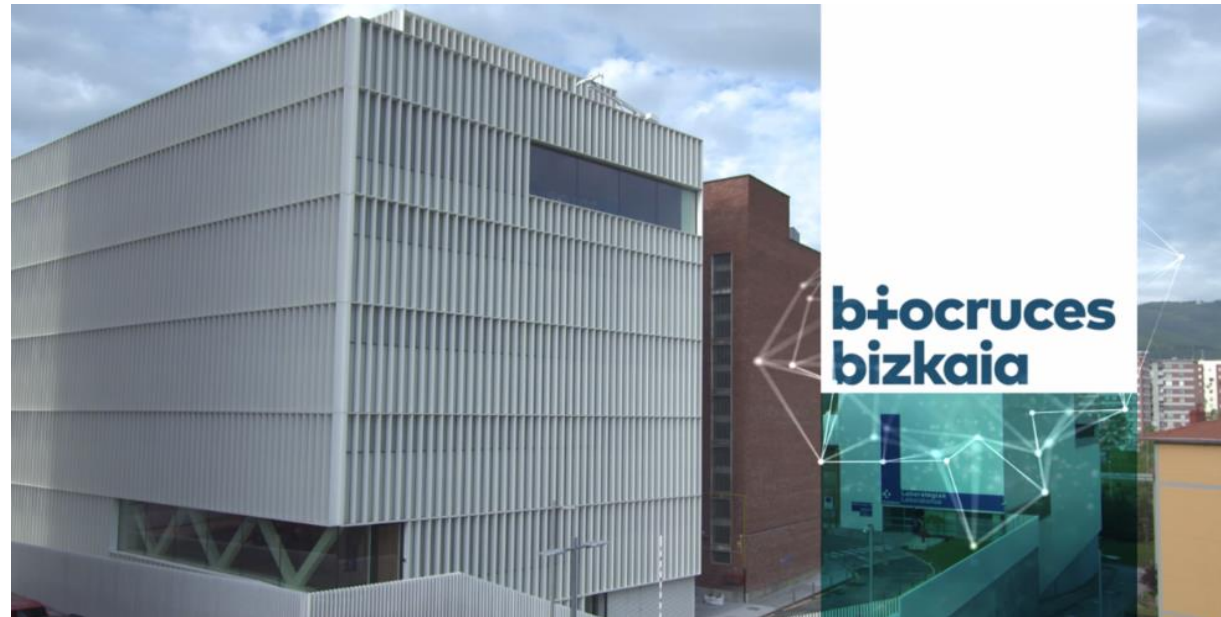


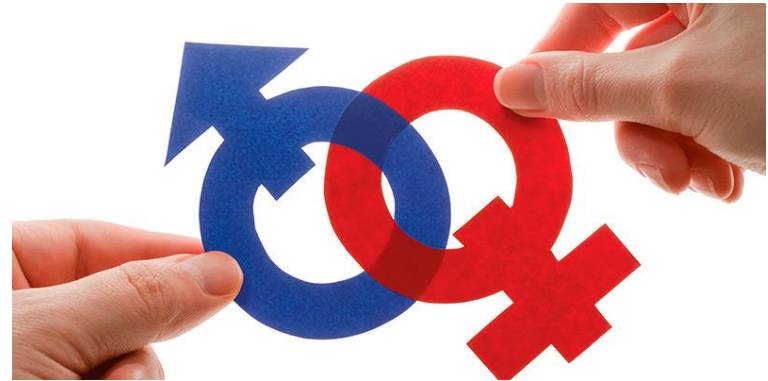
Plan de Igualdad

Marzo 2021

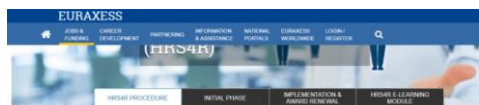
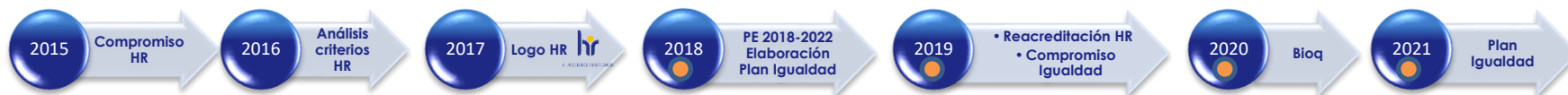


Recorrido Biocruces Bizkaia

- Cronología y metodología
- Análisis y diagnóstico de igualdad
- Conclusiones encuesta de igualdad
- Plan de igualdad
- Aprobación



Cronología de acciones en igualdad de Biocruces Bizkaia



The Human Resources Strategy for Researchers

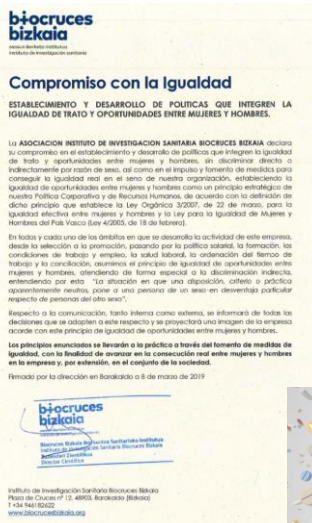
Important message to institutions:
Site Visit: All HR4ES in-house audits planned for 2021 will be conducted remotely with the consent of the host institution. Should your institution be at remote stage, once you submit your self-assessment online on the tool, the EC will be in contact with you to set a date for the remote visit together with a panel of independent experts. Should the institution prefer a classic on-site visit, the audit will be postponed. Interested institutions involved in the process can continue using the HR Excellence in research award.



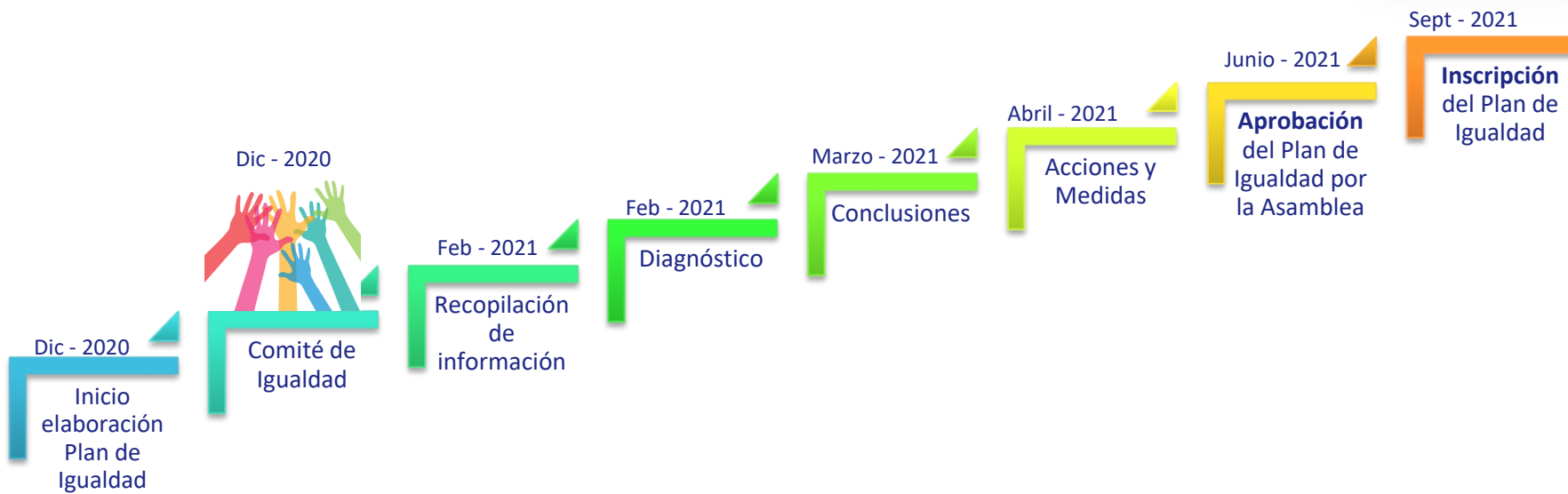
The HR Strategy for Researchers supports research institutions and funding organizations in the implementation of the Charter & Code in their policies and practices.

The implementation of the Charter & Code principles by research institutions render them more attractive to researchers looking for a

HR EXCELLENCE IN RESEARCHTM
 The European Commission recognizes with the **HR Excellence in Research Award** the institutions which make progress in aligning their human resources policies to the 40 principles of the Charter & Code, based on a customized action plan/strategy.



Metodología



Análisis y Diagnóstico



Trayectoria en igualdad y resumen de acciones

- **Visibilizar la importancia de la mujer**

- ❖ 11 febrero - Día de la mujer y la niña en la ciencia
- ❖ 8 marzo - Día de la mujer



- **Objetivo Estratégico PE 2018-2022**

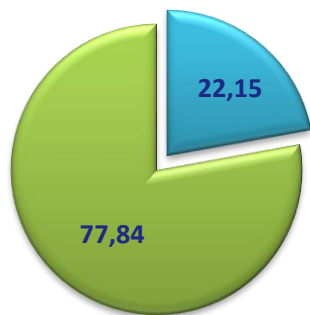
- **Colaboración Programa Mujeres por África**



- **Compromiso de Igualdad**
- **Grupo BioQ**
- **Comisión de Igualdad**
- **Plan de Igualdad**

Análisis de Datos

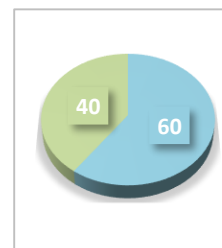
IIS Biocruces Bizkaia*



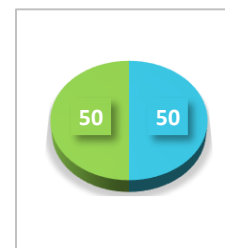
■ Hombres ■ Mujeres

Sector salud → Feminizado

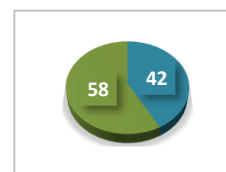
Estructura IIS



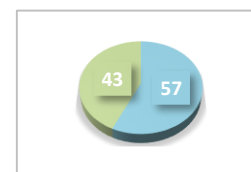
Asamblea



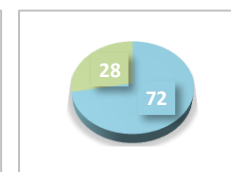
Comision Ejecutiva



Total

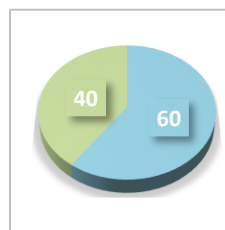


IPs

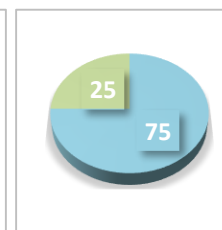


Coordinadores grupo

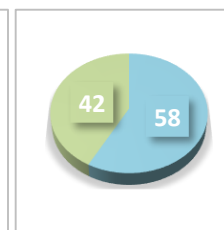
INVESTIGADORES



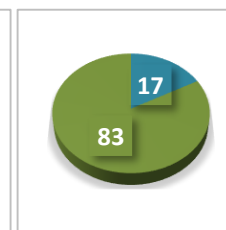
CCE



Com. Investigación



Com. Innovación

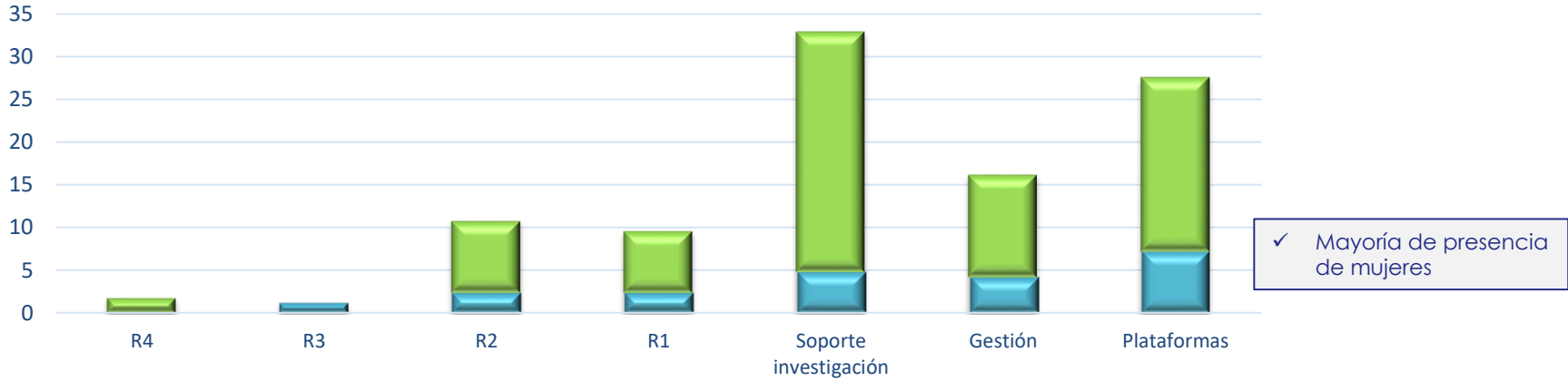


OEBA

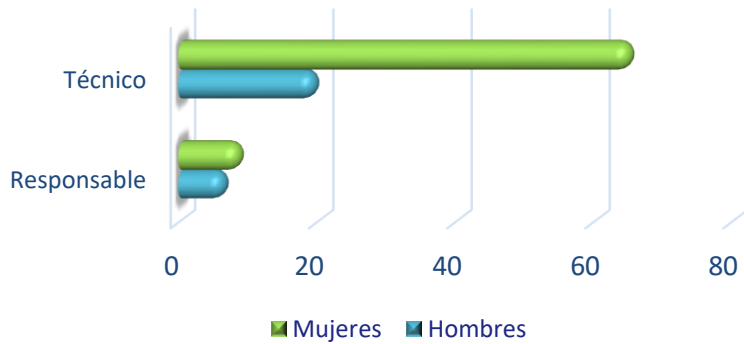
* Datos recogidos 2020

Análisis de datos – Por Puesto

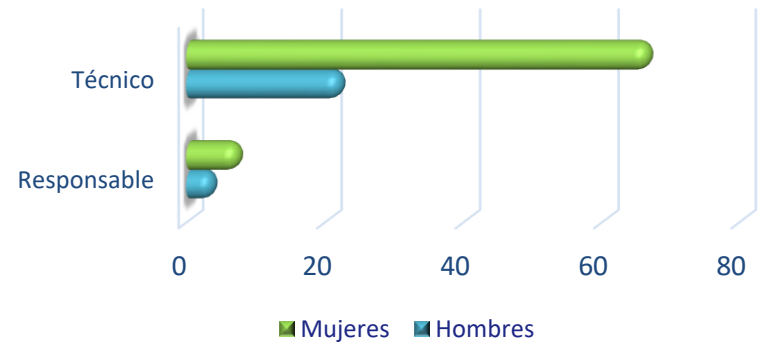
% Personal contratado por tipo de puesto



% Personal Plataformas

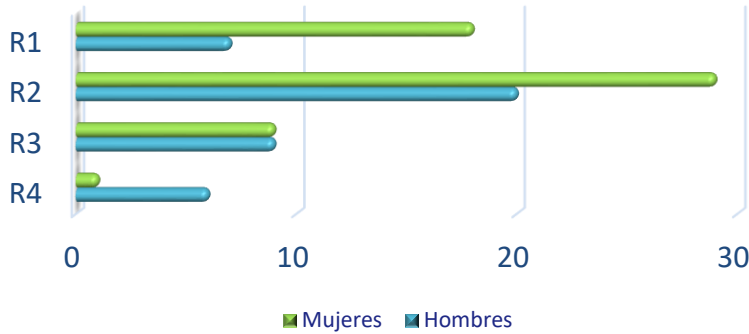


% Personal Gestión



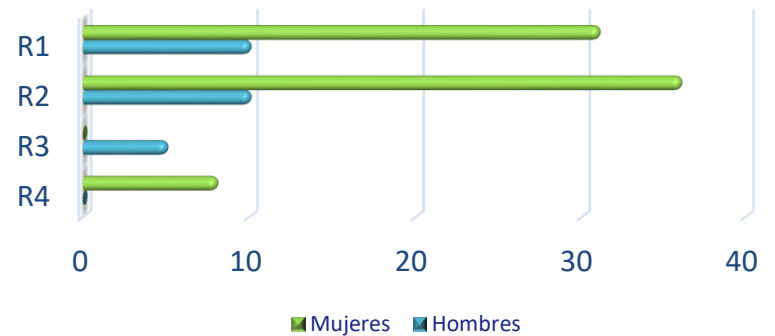
Análisis de datos – Investigadores

% Total Investigadores adscritos



✓ Personal adscrito: categoría R4 masculinizada

% Total Investigadores contratados

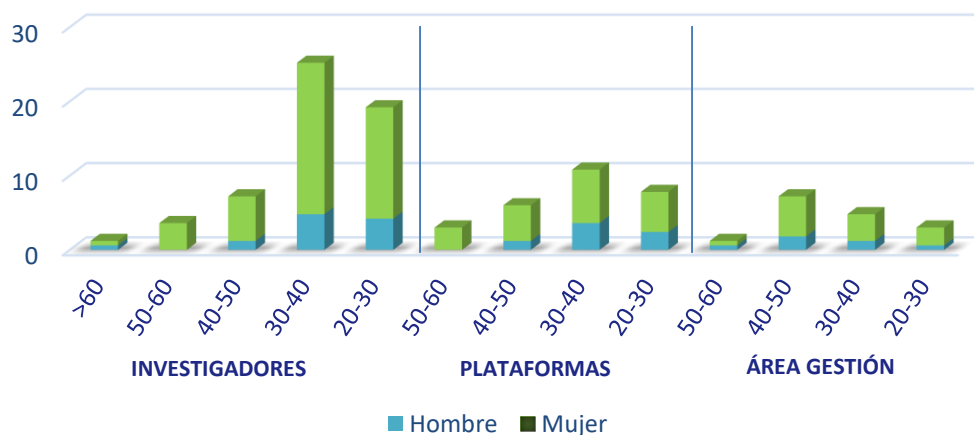


✓ Personal contratado: categoría R4 feminizada



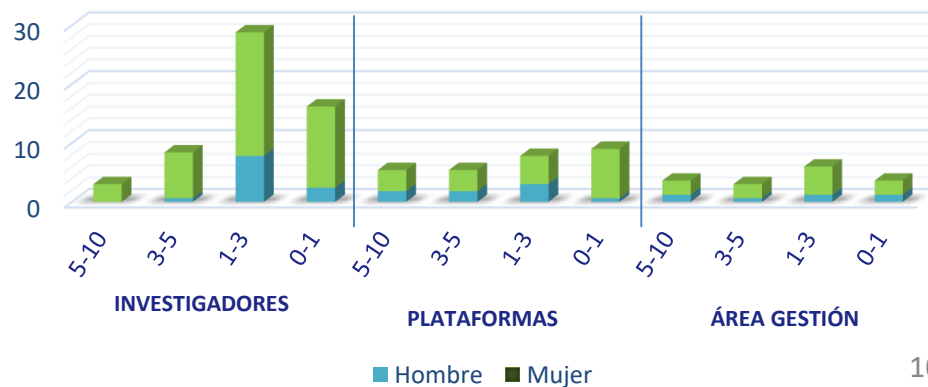
Análisis de datos – Por puesto/Edad – Puesto/Antigüedad

% Por Puesto y Edad



- ✓ Predominancia de la mujer
- ✓ Plantilla media joven, entre 30 y 40 años con poca antigüedad

% Por Puesto y Antigüedad



Instituto como entidad independiente: 2014

Análisis de datos – Niveles salariales

- **Nivel salarial** de cada categoría **semejante**
- **Ligera diferencia** entre hombres y mujeres: al agrupar categorías aparecen algunas diferencias en función de la proporción de hombres y mujeres los distintos puestos.



Análisis de datos – Conciliación y Selección



Medidas de conciliación

Medidas Generales

- Jornada intensiva (Junio-Septiembre)
- Entrada/salida flexible y los viernes mayoritariamente de mañana

Adaptaciones y Reducciones

- Concesión del 100% de las solicitudes

Vacaciones para adaptación de hijos

- Concesión del 100% de las solicitudes

Selección y promoción

- Política OTM-R (*Open, Transparent and merit-based recruitment*)

78% de las personas incorporadas en el IIS han sido mujeres

65% mujeres en los puestos de responsabilidad

85%* de las promociones son mujeres



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Encuesta de igualdad



Conclusiones encuesta de igualdad



Se envía encuesta a 149 trabajadores (34 ♂ y 115 ♀) →
50 respuestas

Participación: 76% ♀

24% ♂

EN LA EMPRESA HAY IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ESTÁ SENSIBILIZADA Y COMPROMETIDA PARA QUE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES SEA UNA REALIDAD.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES COMPATIBLE CON LA FILOSOFÍA Y CULTURA DE LA EMPRESA EN LA ACTUALIDAD.

LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SE REALIZA DE FORMA OBJETIVA, TENIENDO LAS MISMAS OPORTUNIDADES LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.

LA FORMACIÓN QUE OFRECE LA EMPRESA ES ACCESIBLE A TODAS LAS PERSONAS INDEPENDIEMENTE DE SU GÉNERO.

A LA HORA DE PROMOCIONAR A PUESTOS DIRECTIVOS LA EMPRESA OFRECE LAS MISMAS POSIBILIDADES A MUJERES Y HOMBRES.

EL AVANCE Y PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL PUEDE REALIZARSE CON LAS MISMAS OPORTUNIDADES SEAS MUJER U HOMBRE.

LA RETRIBUCIÓN SE ESTABLECE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

SE FAVORECE EN LA EMPRESA EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

LA EMPRESA FAVORECE EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE IGUAL MANERA POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES (USO CORRESPONSABLE).

LAS PERSONAS QUE SE ACOGEN A MEDIDAS TEMPORALES DE CONCILIACIÓN (POR EJEMPLO, JORNADAS REDUCIDAS) TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL QUE EL RESTO.

LA EMPRESA HA INFORMADO DE LA RUTA A SEGUIR ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Conclusiones



- ✓ En el IIS hay igualdad de trato
- ✓ Selección de personal objetiva
- ✓ Formación accesible a todos/as



- La Dirección esta sensibilizada y comprometida con la Igualdad
- Filosofía del IIS compatible con:
 - Igualdad de oportunidades
 - Promoción del personal
 - Retribución independiente del género



- ☒ Información del IIS sobre la ruta ante un caso de acoso o por razón de sexo

Plan de igualdad



Objetivos y Acciones

SENSIBILIZACION

4

- Comunicación Plan Igualdad
- Visibilizar a las mujeres investigadoras
- Participación activa en los días relacionados con la mujer
- Acción hacia el exterior para visibilizar a las mujeres investigadoras (Colegios, ...)

FORMACION

3

- Formación en Igualdad de género
- Formación sobre sensibilización en género - Seminarios
- Difusión de guía o manual de lenguaje inclusivo

COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

3

- Comunicación procedimiento de acoso
- Publicación en web de noticias de igualdad
- Exteriorizar el trabajo del grupo BIOQ

PROMOCION

1

- Identificar e impulsar a posibles mujeres líderes

AYUDAS Y PREMIOS

1

- Premio a la acción en materia de igualdad


Objetivos y Acciones

Acción 1

Área de actuación	• SENSIBILIZACION
Medida	• Comunicación Plan de Igualdad
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Contribuir al conocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades
	<ul style="list-style-type: none">• Difusión del plan de igualdad a la plantilla + presentación por parte de la gerencia y la comisión de igualdad• Envío del plan a todos los trabajadores por email• Recordatorio a los trabajadores de la ubicación en la web del Plan de Igualdad• Jornada resumen acciones tomadas en el año y nuevos planes - Anualmente• Resúmenes temas de Igualdad en la Web• Redireccionamiento desde la Web al Plan de Igualdad• Noticias en web y redes sociales
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• Presentación y envío del plan a los trabajadores → Junio 2021• Plan disponible en la intranet/web → Junio 2021
Responsable	• Dirección y Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Web
Indicadores de seguimiento	• Publicaciones en la web y presentación


Objetivos y Acciones

Acción 2

Área de actuación	• FORMACION
Medida	• Formación en Igualdad de género entre mujeres y hombres
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en Igualdad, lenguaje inclusivo,... • Charlas sobre Igualdad • Cursos ofertados en horario compatible con la conciliación familiar • Información a los hombres de la igualdad de derechos en lo relativo a conciliación
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	• Septiembre-diciembre 2021
Responsable	• Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Bolsa económica para formación
Indicadores de seguimiento	• N° curso/s

Objetivos y Acciones

Acción 3

Área de actuación	• FORMACION
Medida	• Incorporar la perspectiva de género en las acciones divulgativas del Instituto (ponentes, contenido, lenguaje, ...)
Objetivos	• Concienciar a la plantilla de la importancia de la Igualdad de género
	• Plantear a la persona formadora si con relación al genero hay algo que plantear e invitarla/e a incluirlo • Revisar ponentes para que exista un equilibrio de género
Personas destinatarias	• Ponentes
Cronograma	• 2021-2022
Responsable	• Formación
Recursos asociados	• Auditorio • Web
Indicadores de seguimiento	• Nº de acciones en las que se ha incluido

Objetivos y Acciones

Acción 4

Área de actuación	• COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	• Comunicación procedimiento de acoso y formación
Objetivos	• Comunicación a la plantilla del procedimiento de actuación
	• Comunicación del procedimiento dirigida a todos los trabajadores: <ul style="list-style-type: none">• 1) Por email e intranet• 2) En una jornada presencial/zoom • Divulgación del plan contra la violencia de genero del Gobierno Vasco
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	• Junio-Septiembre 2021
Responsable	• Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Auditorio • Web
Indicadores de seguimiento	• Grado de conocimiento indicado en la encuesta anual

Objetivos y Acciones

Acción 5

Área de actuación	• PROMOCIÓN
Medida	• Programa de acciones para impulsar a mujeres en puestos de responsabilidad
Objetivos	• Crear una igualdad efectiva en puestos de responsabilidad del Instituto
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de posibles líderes • Desarrollar una ruta personalizada de desarrollo • Formación en liderazgo y personalización de liderazgo a las posibles líderes mujeres • Valorar incorporar un mentoring/coaching
Personas destinatarias	• A posibles líderes
Cronograma	• 2021-2022
Responsable	• Dirección y Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Bolsa económica formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de posibles líderes identificados • Nº acciones desarrolladas

Objetivos y Acciones

Acción 6

Área de actuación	• SENSIBILIZACIÓN
Medida	• Programa de acciones para visibilizar a las mujeres investigadoras
Objetivos	• Favorecer la visibilidad de las mujeres investigadoras
 <p>The infographic features a portrait of Marie Stopes and text in Spanish. It highlights her role as a pioneer in women's reproductive health, mentioning her work on birth control and her founding of the first birth control clinic in the world. It also notes her contributions to the field of gynecology and her influence on the development of modern gynecology.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Webinar con participación de investigadoras de otros centros y países para que cuenten sus experiencias • Envío de resúmenes todos los viernes a través de email de mujeres investigadoras a lo largo de la historia y actuales. Invitación a participar en esta medida en cada email • Balancear la participación de mujeres en seminarios y jornadas
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	• Mayo 2021
Responsable	• Grupo BIOQ
Recursos asociados	• Web
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de webinars • Nº de comunicados

Objetivos y Acciones

Acción 7

Área de actuación	• FORMACION
Medida	• Difusión de guías-manual de lenguaje inclusivo
Objetivos	• Fomentar un lenguaje neutro en todos nuestros documentos internos y materiales de difusión
	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de manual y difusión a toda la plantilla • Acción de formación en lenguaje inclusivo • Revisión denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario
Personas destinatarias	• Todas las personas
Cronograma	• Septiembre-diciembre 2021
Responsable	• Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Web
Indicadores de seguimiento	• Realización sesión/es


Objetivos y Acciones

Acción 8

Área de actuación	• COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	• Publicación en nuestra Web noticias de Igualdad
Objetivos	• Visibilizar cada acción en materia de Igualdad
	• Detectar y publicar noticias de interés en el ámbito de la Igualdad
Personas destinatarias	• Toda la plantilla y sociedad
Cronograma	• Mayo 2021 en adelante
Responsable	• Comunicación
Recursos asociados	• Web
Indicadores de seguimiento	• Nº de noticias publicadas


Objetivos y Acciones

Acción 9

Área de actuación	• AYUDAS Y PREMIOS
Medida	• Premio a la acción/es en material de Igualdad
Objetivos	• Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la Igualdad de género
	• Convocatoria con personas que hayan realizado o desarrollado actividades en materia de Igualdad
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	• 2022
Responsable	• Dirección
Recursos asociados	• Bolsa económica
Indicadores de seguimiento	• Nº premios


Objetivos y Acciones

Acción 10

Área de actuación	• SENSIBILIZACION
Medida	• Participación activa en los días relacionados con la mujer, especialmente en el ámbito de la ciencia
Objetivos	• Sensibilizar
	• Realizar acciones específicas los días 11 de febrero, 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (días contra la violencia)
Personas destinatarias	• Toda la plantilla
Cronograma	• A lo largo del año
Responsable	• Grupo BIOQ
Recursos asociados	• Auditorio y espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	• Nº de acciones

Objetivos y Acciones

Acción 11

Área de actuación	• COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	• Exteriorizar trabajo del grupo BIOQ
Objetivos	• Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género
	• Actualizar la web
Personas destinatarias	• A toda la plantilla y sociedad
Cronograma	• Septiembre 2021
Responsable	• BIOQ
Recursos asociados	• Web • Espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	• Nº DE PUBLICACIONES

Objetivos y Acciones

Acción 12

Área de actuación	• SENSIBILIZACION
Medida	• Promocionar la carrera investigadora de mujeres hacia nuestro entorno
Objetivos	• Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la Igualdad de género
	• Charlas en colegios para la promoción de la mujer y niñas en la ciencia • Apertura a centros escolares con un protocolo previo de actuación
Personas destinatarias	• Toda la plantilla y sociedad
Cronograma	• 2022
Responsable	• BIOQ
Recursos asociados	• Espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	• Nº de visitas a colegios • Nº de vistas en Biocruces Bizkaia

Aprobación



PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD DEL IIS BIOCRUCES BIZKAIA 2021-2022

Presentado y aprobado en la **Asamblea del 14/6/2021**