



# II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



**NAVARRABIOMED**  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

**grupitagora**

## Índice

1. Cumplimiento de los requisitos 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. ....	4
2. Presentación de la empresa .....	7
3. NAVARRABIOMED con la Igualdad de Oportunidades .....	9
4. Marco normativo de referencia vigente.....	9
5. Metodología y fases .....	11
6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora.....	12
7. Ámbito personal, territorial y temporal .....	14
8. Información de obligada cumplimentación.....	15
9. Evaluación del I Plan de Igualdad.....	17
10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa.....	21
11. Plan de Igualdad de Oportunidades.....	104
12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan.....	125
13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión. ....	134
14. Registro del Plan de Igualdad. ....	139

**Puesta en marcha del  
proceso de elaboración  
del plan de igualdad:  
apertura de la negociación y  
constitución de la comisión  
negociadora.**

**1. Cumplimiento de los requisitos 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.**

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en adelante, Real Decreto 901/2020 constituye para Navarrabiomed un eje fundamental en la correcta elaboración, aplicación y registro de su Plan de Igualdad. Este marco normativo obliga a la organización a diseñar planes ajustados a criterios objetivos, transparentes y verificables, garantizando que las medidas adoptadas respondan a la detección de desigualdades reales y a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La normativa establece la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que implica un proceso participativo y consensuado. En este sentido, la empresa ha constituido la comisión negociadora y ha desarrollado un diagnóstico previo de la situación de la plantilla, desagregado por sexo y categorías profesionales. Dicho diagnóstico ha permitido definir objetivos concretos, medidas evaluables y un sistema de seguimiento y revisión periódica que asegure la eficacia y la mejora continua del Plan.

El Real Decreto 901/2020 regula también el procedimiento de registro de los planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, garantizando su publicidad y transparencia. En cumplimiento de esta obligación, Navarrabiomed ha procedido a la inscripción de su Plan, asegurando que las medidas adoptadas puedan ser verificadas por la autoridad laboral y servir como referencia para otras organizaciones.

La modificación introducida en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, Real Decreto 713/2010) refuerza la obligación de depósito y registro, consolidando la igualdad como un principio transversal en la negociación colectiva. Con ello, se dota de mayor seguridad jurídica a las actuaciones empresariales y se promueve la homogeneidad en la aplicación de políticas de igualdad en todo el tejido productivo.

En definitiva, el cumplimiento de estos requisitos por parte de Navarrabiomed no solo responde a una obligación legal, sino que constituye una oportunidad para avanzar hacia una cultura organizacional más justa, inclusiva y sostenible, en la que la igualdad de oportunidades se convierte en un valor estratégico y diferenciador.

<b>Requisitos para la negociación y registro</b>	<b>Epígrafe donde aparece</b>
<b>Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:</b>	10.4. Datos analizados
<b>a) Proceso de selección y contratación.</b>	10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal
<b>b) Clasificación profesional.</b>	10.7.6. Clasificación profesional
<b>c) Formación.</b>	10.7.8. Formación del personal
<b>d) Promoción profesional.</b>	10.7.10. Promoción
<b>e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</b>	10.7.4. Condiciones de trabajo 10.7.5. Auditoría Salarial
<b>f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
<b>g) Infrarrepresentación femenina.</b>	10.7.13. Infrarrepresentación femenina
<b>h) Retribuciones.</b>	10.7.12. Retribuciones
<b>i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	10.7.15. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Otras materias</b>	10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje 10.7.16. Riesgos y Salud Laboral 10.7.18 Violencia contra las mujeres 10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades

<p><b>Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.</b></p>	<p>10.7.17. Consideración Específica de las Personas Trans en el Plan de Igualdad (Art. 55 Ley 4/2023)</p>
<p><b>Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.</b></p>	
<p><b>a) Determinación de las partes que los conciertan.</b></p>	<p>6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora</p>
<p><b>b) Ámbito personal, territorial y temporal.</b></p>	<p>7. Ámbito personal y territorial 8. Ámbito temporal</p>
<p><b>c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.</b></p>	<p>10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, añadiendo el informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad.</p>
<p><b>d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</b></p>	<p>10.7.5. Auditoría Salarial</p>
<p><b>e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.</b></p>	<p>11.2. Objetivos</p>
<p><b>f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.</b></p>	<p>11.3. Acciones en materia de igualdad</p>
<p><b>g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.</b></p>	<p>11.3. Acciones en materia de igualdad</p>
<p><b>h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.</b></p>	<p>11.3. Acciones en materia de igualdad</p>

<b>i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.</b>	12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan
<b>j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.</b>	12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan
<b>k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.</b>	13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

## 2. Presentación de la empresa

Campo	Información
Razón social	Fundación Miguel Servet - Navarrabiomed
NIF	G31187420
Domicilio social	Calle Irunlarrea 3, 31008 Iruña
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2006
Responsable de la entidad – Nombre	Javier Gómez-Arrue Azpiazu
Responsable de la entidad – Cargo	Director de la fundación
Responsable de la entidad – Teléfono	848422117
Responsable de la entidad – e-mail	javier.gomezarrue.azpiazu@navarra.es

Responsable de igualdad – Nombre	María Bezunartea Álvarez
Responsable de igualdad – Cargo	Directora de gestión de la fundación
Responsable de igualdad – Teléfono	848422607
Responsable de igualdad – e-mail	maria.bezunartea.alvarez@navarra.es
Sector de actividad	Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
CNAE	7211
Descripción de la actividad	Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
Dispersión geográfica / Ámbito de actuación	Pamplona – Navarra
Personas trabajadoras – Mujeres	41
Personas trabajadoras – Hombres	161
Personas trabajadoras – Total	202
Centros de trabajo	1
Departamento de personal	Sí
Certificados o reconocimientos de igualdad	N/A
Representación legal/sindical – Mujeres	4
Representación legal/sindical – Hombres	3
Representación legal/sindical – Total	7
Presupuesto anual	1.120.296 €

### 3. NAVARRABIOMED con la Igualdad de Oportunidades

Navarrabiomed reafirma su compromiso sólido con la igualdad de oportunidades, concebida como un principio esencial que guía su política laboral y organizativa. La fundación reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres no se limita a una obligación legal derivada del marco normativo vigente, sino que constituye un valor estratégico que fortalece la cohesión interna, eleva la calidad de los servicios y contribuye a la sostenibilidad social.

Este compromiso se materializa en la implementación de medidas específicas que garantizan la ausencia de discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, así como en la política retributiva y en las condiciones de trabajo. La organización asegura que todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, dispongan de las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal, fomentando un entorno inclusivo, equitativo y respetuoso.

Del mismo modo, Navarrabiomed incorpora la igualdad de oportunidades en su cultura corporativa, impulsando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La empresa entiende que alcanzar una igualdad efectiva exige no solo la existencia de normas y protocolos, sino también una labor constante de sensibilización dirigida tanto a la plantilla como a la dirección, orientada a eliminar estereotipos y a promover una participación equilibrada en todos los niveles de responsabilidad.

En conclusión, la igualdad de oportunidades representa para Navarrabiomed un eje estratégico que refuerza su compromiso con la justicia social, la excelencia en la atención y la responsabilidad corporativa, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y con las obligaciones establecidas en el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad.

### 4. Marco normativo de referencia vigente

La Constitución española reconoce el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por sexo, obligando a los poderes públicos a garantizar una igualdad real y efectiva. Este principio, respaldado por tratados internacionales y por la Unión Europea, ha cobrado especial relevancia con la creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Para avanzar en este objetivo, la Ley Orgánica 3/2007 establece el marco normativo para eliminar desigualdades de género, prevenir la

discriminación y asegurar la igualdad efectiva, incluyendo la obligación de que las empresas elaboren planes de igualdad conforme a lo regulado en sus artículos 45 y 46.

Con esto, se puede señalar el listado de normativa de referencia vigente:

Internacional:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Convenios OIT
- Agenda 2030 y Objetivos de desarrollo Sostenible.

Europa:

- Directiva (UE) 2023/970: para los apartados de retribuciones y auditoría salarial, ya que refuerza el principio de igualdad retributiva mediante la transparencia salarial y mecanismos de cumplimiento.
- Directiva (UE) 2019/1158: Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (base para el ejercicio corresponsable).
- Programa Horizonte Europa: Como centro de investigación, nos obliga a disponer de un Gender Equality Plan (GEP) para acceder a fondos de investigación europeos.

Estatal:

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el Congreso de los Diputados en 2017 y renovado mediante el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 2024, por el que se declara la vigencia con carácter permanente de las medidas contenidas en el mismo y se asegura su financiación estable.

Navarra:

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril: Es la norma clave de referencia en Navarra. El artículo 44 regula los planes de igualdad en el sector público y el artículo 36 trata específicamente sobre Investigación y el Plan Estratégico para la Igualdad de Navarra (2022-2027): Establece las líneas de intervención global en la Comunidad Foral. En concreto, en línea estratégica IV se establecen acciones específicas en materia de investigación y salud.
- Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología.

## 5. Metodología y fases

La metodología para la elaboración de un Plan de Igualdad, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, se fundamenta en un proceso participativo, ordenado y verificable que garantice la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este proceso debe partir de un diagnóstico previo de la situación de la plantilla, desagregado por sexo y categorías profesionales, que permita identificar posibles desigualdades en aspectos como contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad.

La primera fase consiste en la constitución de la comisión negociadora, integrada por la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. Esta comisión es responsable de dirigir el proceso, garantizar la transparencia y velar por el cumplimiento de los principios de igualdad. Una vez constituida, se inicia la fase de recogida y análisis de datos, que debe ser exhaustiva y objetiva, abarcando todos los ámbitos de la organización y permitiendo detectar brechas de género o situaciones de infrarrepresentación.

La segunda fase corresponde a la elaboración del diagnóstico, que debe plasmar de manera clara los resultados obtenidos y servir como base para definir los objetivos del plan. Este diagnóstico es un documento esencial, ya que permite priorizar las áreas de intervención y establecer medidas específicas adaptadas a la realidad de la empresa.

La tercera fase se centra en la definición de objetivos y medidas. Los objetivos deben ser concretos, medibles y alcanzables, mientras que las medidas deben incluir acciones de selección y contratación,

formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso y retribuciones. Cada medida debe ir acompañada de un calendario de aplicación, responsables de ejecución y recursos necesarios.

La cuarta fase corresponde a la implantación del plan, que implica la puesta en marcha de las medidas acordadas y la difusión del documento entre toda la plantilla. La comunicación interna es clave para asegurar la implicación de las personas trabajadoras y la dirección, así como para consolidar una cultura corporativa basada en la igualdad.

La quinta fase es la de seguimiento y evaluación. El Real Decreto 901/2020 exige que los planes de igualdad incluyan un sistema de seguimiento periódico, con indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas. Este seguimiento debe realizarse de manera continua y con la participación de la comisión negociadora, garantizando la posibilidad de introducir ajustes o mejoras.

Finalmente, la última fase es la revisión y actualización del plan. Los planes de igualdad tienen una vigencia determinada y deben ser revisados al término de la misma o cuando se produzcan cambios significativos en la organización. La actualización asegura que el plan siga siendo útil, pertinente y adaptado a la evolución de la empresa y de la normativa vigente.

## 6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora<sup>1</sup>

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, constituirán una comisión negociadora. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La comisión negociadora tendrá competencias en<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> a) Determinación de las partes que los conciertan.

<sup>2</sup> Artículo 6. 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.

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- La implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Los miembros de la Comisión negociadora son los que aparecen en el **Acta de Constitución de la Comisión Negociadora**, la cual será también presentada en el registro oficial correspondiente.
- La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno. En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el **Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.**

POR PARTE DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Nombre:	Apellidos:	Puesto:
Iban	Lacarra Ruiperez	Técnico de área (PRL)
Sonia	Lhoumeau Aizpuru	Técnico de área (Comunicación)

POR PARTE DE LA REPRESENTACION DE LA FUNDACIÓN:

Nombre:	Apellidos:	Puesto:
Javier	Gómez-Arrue Azpiazu	Director de la fundación
María	Bezuntea Álvarez	Directora de Gestión
Claudia	Taberna Blázquez	Técnica de área (RRHH)

Las partes legitimadas para negociar deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en 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 colectivos de trabajo.

## 7. **Ámbito personal, territorial y temporal<sup>3</sup>**

### **ÁMBITO PERSONAL**

**El presente Plan de Igualdad está dirigido a toda la plantilla de la FMS-  
de Navarrabiomed**

---

<sup>3</sup> b) Ámbito personal, territorial y temporal.

**ÁMBITO TERRITORIAL: COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

**C/Irunlarrea nº3**

**ÁMBITO TEMPORAL**

**01/03/2026-01/03/2030**

## 8. Información de obligada cumplimentación

**A continuación, se presenta la siguiente información obligatoria, según el Real Decreto 901/2020:**

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

**Realización del diagnóstico:  
recopilación y análisis de datos  
cuantitativos y cualitativos para  
conocer el grado de integración  
de la igualdad entre mujeres y  
hombres en la empresa.**

## 9. Evaluación del I Plan de Igualdad

El punto de partida para la realización del diagnóstico actual de la empresa ha sido la evaluación del I Plan de Igualdad de la fundación.

Por este motivo se añade un resumen de dicha evaluación I Plan Igualdad.

La metodología utilizada ha contado con la parcelación de los departamentos de Gestión, Comunicación y Diseño. La información se ha presentado en un formato Excel y ha sido debatida por las partes implicadas.

Se ha trabajado en 7 ámbitos con 11 objetivos generales y 24 medidas concretas.

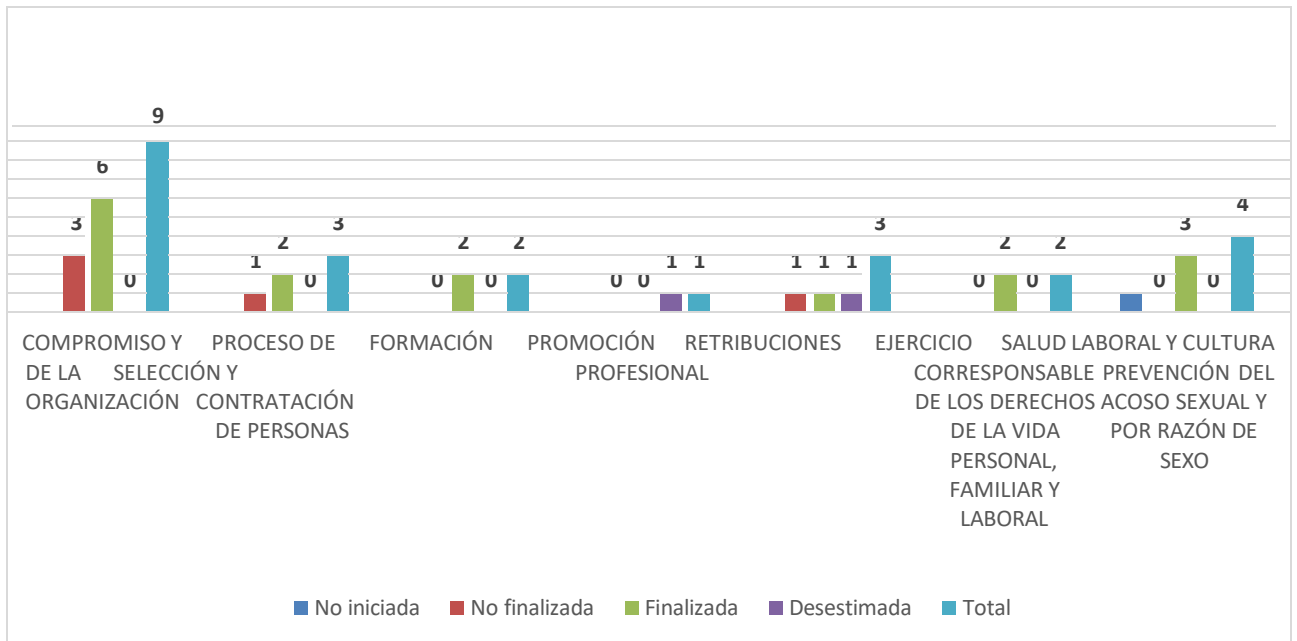
ÁMBITOS	OBJETIVOS GENERALES
1. Compromiso y cultura de la organización	1.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de Navarrabiomed.
	1.2. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.
	1.3. Visibilizar socialmente el compromiso de Navarrabiomed con la igualdad.
	1.4. Fomentar procesos de comunicación y participación accesibles y formales para todas las personas en el centro.
2. Proceso de selección y contratación de personas	2.1. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
	2.2. Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de Navarrabiomed.
3. Formación	3.1. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
	3.2. Facilitar la incorporación de la perspectiva de género para todas las personas de Navarrabiomed.

	3.3. Fomentar procesos de comunicación y participación accesibles y formales para todas las personas en la empresa.
4. Promoción profesional	4.1. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
5. Retribuciones	5.1. Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	6.1. Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
7. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	7.1. Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
	7.2. Actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
	7.3. Tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en cuanto a la violencia contra las mujeres y tener la capacidad de actuar en consecuencia.

Los resultados obtenidos tras la evaluación del I Plan de Igualdad se pueden observar en la gráfica.

El 66,66% (16) de las medidas previstas para el periodo 2021 a 2024 han finalizado, un 20,84 % (5) no ha finalizado totalmente su ejecución, un 4,16% (1) no se han iniciado y se han desestimado un 8,44% (2).

Esto supone un porcentaje de abordaje de las medidas programadas del 87,5%, entre las medidas no finalizadas y finalizadas. El resto de las medidas, un 12,5%, o no se han iniciado o se han desestimado.



Fuente: Elaboración propia.

Además, la fundación ha implantado otras medidas no contenidas en el I Plan de Igualdad con el objetivo de impulsar la igualdad e inclusión, las principales han sido:

1. Acuerdo de Colaboración entre ADItech y Navarrabiomed en materia de dimensión de género.

Finalidad de impulsar la incorporación de la dimensión de género inclusiva como criterio de excelencia científica y transversalizarla al conjunto de la I+D+i. La medida está en curso, ya se ha procedido a la creación del departamento y la contratación de la persona responsable.

2. Programa de ayuda predoctoral en el área transversal de dimensiones de género inclusiva.

Objetivo fomentar la investigación en ciencias y tecnologías de la salud en el área de dimensión de género inclusiva en investigación, mediante la realización de una tesis doctoral. La medida está en curso, ya que se ha concedido esta ayuda.

3. Teatro Foro de investigación con dimensión de género inclusiva.

Su intención es sensibilizar y educar a la juventud, particularmente enfocado a quienes quieren dedicarse al ámbito de la investigación y de la salud. Y sobre la necesidad de fomentar la atención a las dimensiones de género. Es un proyecto propio del área de comunicación y diseño, financiada por el GN. La medida está finalizada y debido a su éxito se le dará continuidad los próximos años.

4. Formación inicial y específica en Igualdad en el ámbito de la investigación y la salud.

Bloque 1: Formación Transversal:

FORMACIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Teatro-Foro: Acoso laboral, sexual y por razón de sexo	2025 (Junio)
Igualdad y acoso sexual y por razón de sexo	2025 (Mayo)
Acoso Laboral	2024 (Septiembre)
Sensibilización y concienciación en Igualdad	2024 (Mayo)

Bloque 2: Plan específico de Formación:

FORMACIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Diversidad LGTBQIA+ en Ciencia, Tecnología e innovación.	2025 (Mayo)
Marco de trabajo para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud	2024 (Octubre)

Bloque 3: Actividades de divulgación y formación científica:

Como seminarios y jornadas de presentaciones de proyectos en lo que se incluyen la dimensión de género inclusiva, a distintos niveles. También se incluyen actividades con motivo del día de la mujer y de la niña en la ciencia, del 8M...

**Conclusiones finales**

El I Plan de Igualdad ha logrado un alto grado de ejecución (91,67%), ya que muchas de las medidas tenían un carácter estratégico y estaban diseñadas para desarrollarse a largo plazo. El plan ha favorecido la incorporación progresiva del principio de igualdad en el centro mediante la creación de procedimientos comunes, documentación accesible y el establecimiento de estructuras específicas, como una comisión de seguimiento, la colaboración con ADItech, la creación de un área dedicada a la dimensión de género en la investigación y acciones formativas para el personal.

Además, el plan ha impulsado una mayor cultura de planificación y compromiso con la igualdad dentro del centro. Sin embargo, aunque ha aumentado la reflexión y la implicación al finalizar el plan, no todas las medidas se han desarrollado con la misma calidad. Esto se debe, en parte, a la ausencia de un seguimiento intermedio formal que hubiera permitido detectar mejoras durante su ejecución.

Por otro lado, se han implementado medidas no previstas inicialmente, lo que demuestra la adaptación del centro a nuevas necesidades y su compromiso con la igualdad. No obstante, la evaluación final presenta limitaciones, ya que se basa en valoraciones parciales realizadas por responsables que, en algunos casos, no participaron desde el inicio del plan y contaban con información incompleta.

## 10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa<sup>4</sup>

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo**. Derivado del anterior párrafo, en esta Fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro Plan de Igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que

---

<sup>4</sup> c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan<sup>5</sup>. Por ende, el diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración se hará con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados.

### 10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres**. El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

### 10.2. Personas y órganos intervinientes

Quienes intervienen en la realización del I **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son:

---

<sup>5</sup> Fuente: Instituto de las Mujeres.

- Comisión Negociadora: Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- Dirección de la empresa y Recursos Humanos: La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- Equipo Consultor especializado en Igualdad: el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con veinte años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores/as de igualdad, consultores/as de RR. HH y asesoría jurídica) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

### 10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:



**Fase 1: Planificación.** En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de producción.

**Fase 2: Recopilación de información.** Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del departamento de Recursos Humanos.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telemáticos.

**Fase 3: Análisis de la información.** Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

**Fase 4: Informe del diagnóstico.** Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.

#### 10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres mediante el Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad. Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- *Proceso de selección y contratación.*
- *Clasificación profesional.*
- *Formación.*
- *Promoción profesional.*
- *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- *Infrarrepresentación femenina.*
- *Retribuciones.*
- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Otras materias de análisis:

- *Comunicación, imagen y uso del lenguaje*
- *Riesgos y Salud Laboral*
- *Violencia contra las mujeres*
- *Consideración Específica de las Personas Trans en el Plan de Igualdad (Art. 55 Ley 4/2023)*

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

En el Plan de Igualdad los datos se analizan de dos formas: **horizontal** y **vertical**. Por eso, en la mayoría de los apartados se muestran dos tablas con la misma información, pero vistas desde perspectivas distintas.

La **interpretación horizontal** compara cuántos hombres y mujeres hay en una misma característica o nivel. Por ejemplo, en una tabla de edades se vería el número de hombres y mujeres entre 18 y 25 años sobre el total. Esta visión horizontal significa que la igualdad de género se aplica de manera transversal en toda la organización: no se limita a un departamento concreto, sino que debe estar presente en todas las áreas, como selección de personal, promoción, salarios, formación, conciliación o prevención del acoso. En otras palabras, la igualdad se integra en todas las políticas y procesos de la empresa, con el compromiso de la dirección y la participación de toda la plantilla.

La **interpretación vertical**, en cambio, muestra cómo se distribuyen hombres y mujeres dentro de su propio grupo. Por ejemplo, se vería el porcentaje de hombres en cada franja de edad hasta llegar al 100%, y lo mismo con las mujeres. Esta visión vertical se centra en cómo se aplica la igualdad a lo largo de la estructura jerárquica de la empresa, desde la dirección hasta los niveles más básicos. Implica que cada nivel de responsabilidad debe asumir medidas concretas para garantizar la equidad y que los líderes marquen el camino desde arriba.

En resumen, el análisis horizontal permite ver la igualdad de género de forma transversal en todas las áreas de la organización, mientras que el análisis vertical muestra cómo se distribuye y aplica esa igualdad en cada nivel jerárquico. Juntas, estas dos perspectivas aseguran una visión completa y real de la situación de la empresa y de las medidas necesarias para avanzar hacia un entorno laboral justo y sin discriminación.

#### 10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información<sup>6</sup>

Fecha de Inicio	Fecha fin
01/01/2024	31/12/2024

#### 10.6. Vigencia del Plan.

01/03/2026-01/03/2030

---

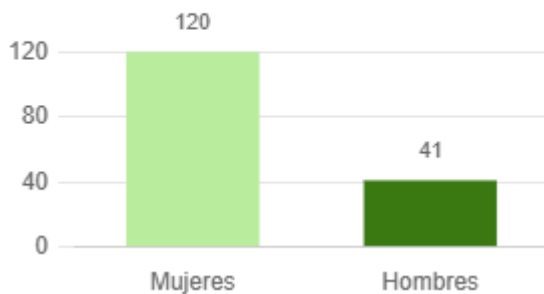
<sup>6</sup> El proceso de elaboración del presente documento se inició en el año 2025, por lo que los datos son del periodo anual inmediatamente anterior.

## 10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

### 10.7.1. Plantilla de NAVARRABIOMED desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
120	74,53	41	25,47	161

Plantilla desagregada por sexos



Plantilla desagregada por sexos

### 10.7.3. Composición desagregada por sexo de la Representación Legal de las y los Trabajadores

La representación legal de la plantilla participará dentro de la Comisión Negociadora, de carácter mixto.

### 10.7.4. Condiciones de trabajo

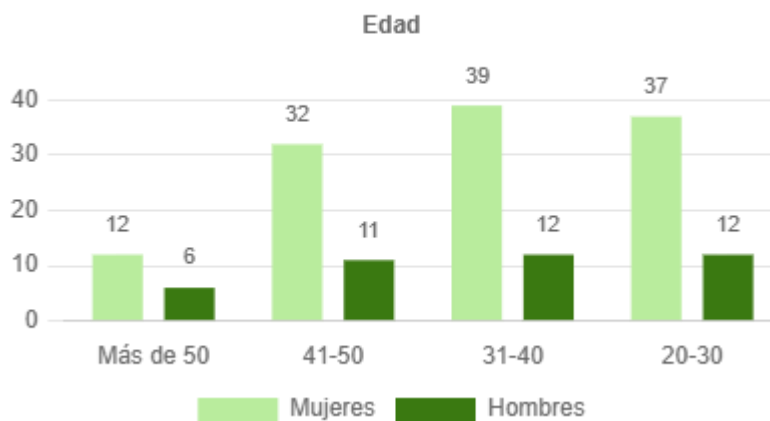
#### 10.7.4.1. Plantilla de Navarrabiomed, por sexo y edad)

**Tabla 1. Plantilla de Navarrabiomed, según sexo y edad. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	12	66,67	6	33,33	18
41-50	32	74,42	11	25,58	43
31-40	39	76,47	12	23,53	51
20-30	37	75,51	12	24,49	49
Total	120	74,53	41	25,47	161

**Tabla 2. Número y porcentaje de mujeres y hombres según grupo de edad INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	12	10,00	6	14,63	18
41-50	32	26,67	11	26,83	43
31-40	39	32,50	12	29,27	51
20-30	37	30,83	12	29,27	49
Total	120	100	41	100	161



#### 10.7.4.2. Plantilla total desagregada por antigüedad

**Tabla 3** Plantilla de Navarrabiomed, según antigüedad. Número y porcentaje.  
**INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	109	73,65	39	26,35	148
11-20 años	9	81,82	2	18,18	11
21-30 años	2	100,00	0	0,00	2
Total	120	74,53	41	25,47	161

**Tabla 4.** Plantilla de Navarrabiomed, según antigüedad. Número y porcentaje.  
**INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	109	90,83	39	95,12	148
11-20 años	9	7,50	2	4,88	11
21-30 años	2	1,67	0	0,00	2
Total	120	100	41	100	161



### 10.7.4.3. Plantilla total desagregada por tipología de contrato

**Tabla 5. Plantilla de Navarrabiomed, según tipología de contrato . Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	99	82,50	34	82,93	133
Indefinido tiempo parcial	5	4,17	3	7,32	8
Temporal tiempo completo	16	13,33	4	9,76	20
Total	120	100	41	100	161

**Tabla 6. Plantilla de Navarrabiomed, según tipología de contrato. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	99	74,44	34	25,56	133
Indefinido tiempo parcial	5	62,50	3	37,50	8
Temporal tiempo completo	16	80,00	4	20,00	20
Total	120	74,53	41	25,47	161



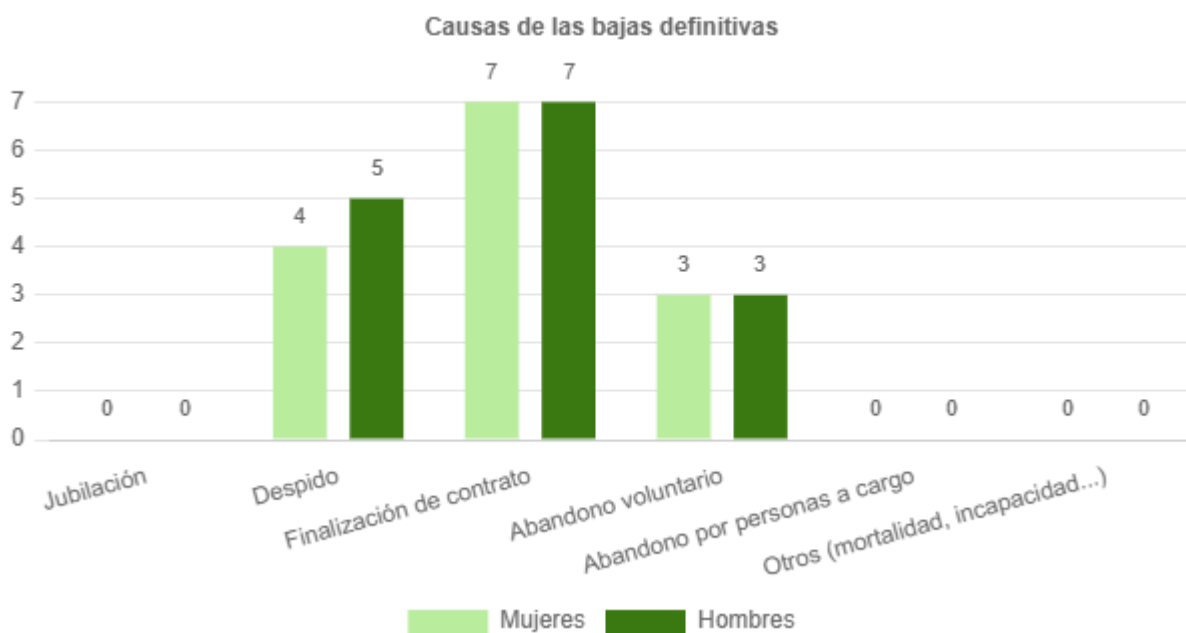
#### 10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

No se dispone de esta información en el momento de realizar el diagnóstico. Por tanto, se podrá añadir su recopilación dentro de las acciones de mejora.

#### 10.7.4.5. Bajas en el último año

**Tabla 7. Bajas de Navarrabiomed,, Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Tipo de baja definitiva	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido	4	28,57	5	33,33	9
Finalización de contrato	7	50,00	7	46,67	14
Abandono voluntario	3	21,43	3	20,00	6
Total	14	100	15	100	29



### 10.7.5. Auditoría Salarial

Cómo se calcula la Brecha Salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Media Retribución Hombres} - \text{Media Retribución Mujeres}}{\text{Media Retribución Hombres}}$$

Derivado de la anterior fórmula, pueden aparecer diferentes porcentajes:

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este análisis utilizaremos una serie de indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa. Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia, teniendo en cuenta como base la Valoración de Puestos de Trabajo. La VPT permite identificar trabajos de igual valor, tal como exige

el artículo 4 del RD 902/2020, y constituye la base para garantizar la transparencia retributiva y la coherencia interna del sistema salarial.

Se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir por:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Feminización o masculinización del sector, que, en este caso, es feminizado.*
- *Puestos de dirección y responsabilidad masculinizados.*
- *Brechas históricas, por ejemplo, por asimilación de trabajadores/as en una absorción o cambio de empresa, entre otros escenarios.*

Indicadores clave

Concepto	Diferencia (%)	Interpretación
<b>Salario base Ef</b>	13%	La brecha se inclina a favor de la plantilla masculina.
<b>Total salario Ef</b>	11%	La brecha se inclina a favor de la plantilla masculina.

Complementos Salariales a favor de la plantilla femenina

Concepto	Diferencia (%)
<b>Complemento IT</b>	-82%
<b>Prestación enfermedad grave</b>	-13%
<b>Enfermedad</b>	-142%
<b>Accidente</b>	-1019%
<b>Antigüedad</b>	-23%
<b>Indemnización FC</b>	-108%
<b>Parte proporcional vacaciones</b>	-138%
<b>PP Extra</b>	-72%
<b>Falta de preaviso</b>	-431%
<b>Atrasos 2024 (0,5%-2023)</b>	-1%
<b>Regularización guardias Biobanco (0,5%-2023)</b>	-16%

Complementos Salariales a favor de la plantilla masculina

Concepto	Diferencia (%)
Plus guardia localizada	5%
Plus guardia presencial	13%
Indemnización por despido	13%
Atrasos 2024 (2%)	11%
Atrasos 2024 (0,5%)	16%
Regularización guardias Biobanco (0,5%)	1%

Si tenemos en cuenta las cantidades normalizadas y/o equiparadas, la brecha salarial se sitúa en un 6%. Con esto, teniendo en cuenta las Escalas de valoración de puestos, los resultados serían los siguientes:

SALARIO BASE Eq	
ESCALA 01	1%
ESCALA 02	No aparecen mujeres en el Registro Retributivo
ESCALA 03	9%
ESCALA 04	-2%
ESCALA 05	-1%
ESCALA 06	-1%
ESCALA 07	-5%
ESCALA 08	No aparecen personas en el Registro Retributivo
ESCALA 09	-14%

A continuación se resume la información de forma interpretativa:

**1. Puestos ubicados en los grupos superiores (Grupo 01–03)**

Estos grupos suelen corresponder a **dirección, alta responsabilidad o personal investigador principal**.

- **Dirección Científica** → 2 personas en **Grupo 01**
- **Dirección de Gestión** → 1 persona en **Grupo 02**
- **Personal investigador principal** → 7 personas en **Grupo 03**

## **2. Puestos de responsabilidad técnica o de coordinación (Grupo 04–06)**

Aquí se agrupan perfiles con funciones técnicas, de gestión o coordinación.

### **Grupo 04**

- Responsable de área → 12 personas
- Técnico/a de área → 18 personas
- Coordinador/a – Monitor/a de estudios → 8 personas

### **Grupo 05**

- Personal técnico de laboratorio → 25 personas
- Personal de administración → 5 personas
- Personal auxiliar → 3 personas

### **Grupo 06**

- Personal técnico de laboratorio → 10 personas
- Técnico/a de área → 4 personas
- Personal de administración → 1 persona
- Coordinador/a – Monitor/a de estudios → 20 personas

## **3. Puestos de apoyo a la investigación (Grupo 08)**

El **Grupo 08** es el más numeroso, con **136 personas (30 hombres y 106 mujeres)**, e incluye:

- Apoyo a la investigación → 38
- Apoyo a la investigación (INVESTIGO) → 5
- Apoyo a la investigación II → 24
- Apoyo a la investigación II (INVESTIGO) → 1
- Asesor/a genética → 3
- Auxiliar de investigación → 1
- Personal de investigación postdoctoral → 13
- Personal investigador postdoctoral II → 8
- Personal investigador predoctoral → 7
- Técnico/a de Gestión de Estudios → 1

**Para mayor ampliación la empresa dispone del Registro Retributivo del año 2024.**

#### **10.7.6. Clasificación profesional**

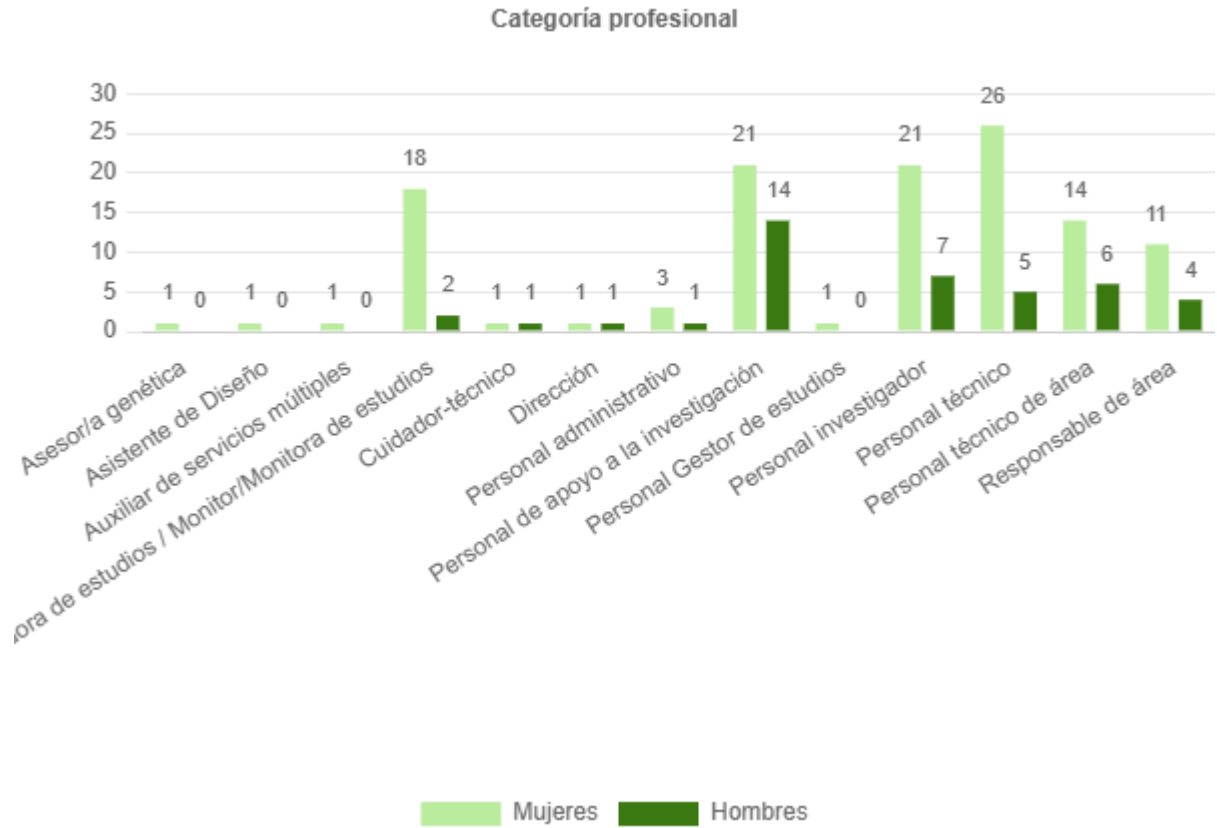
##### **10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales y sexo.**

**Tabla 8. Plantilla de Navarrabiomed, según grupos profesionales y sexo. Número y porcentaje.**  
**INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Asesor/a genética	1	0,83	0	0,00	1
Asistente de Diseño	1	0,83	0	0,00	1
Auxiliar de servicios múltiples	1	0,83	0	0,00	1
Coordinador/Coordinadora de estudios / Monitor/Monitora de estudios	18	15,00	2	4,88	20
Cuidador-técnico	1	0,83	1	2,44	2
Dirección	1	0,83	1	2,44	2
Personal administrativo	3	2,50	1	2,44	4
Personal de apoyo a la investigación	21	17,50	14	34,15	35
Personal Gestor de estudios	1	0,83	0	0,00	1
Personal investigador	21	17,50	7	17,07	28
Personal técnico	26	21,67	5	12,20	31
Personal técnico de área	14	11,67	6	14,63	20
Responsable de área	11	9,17	4	9,76	15
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>161</b>

**Tabla 9. Plantilla de Navarrabiomed, según grupos profesionales y sexo. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Asesor/a genética	1	100,00	0	0,00	1
Asistente de Diseño	1	100,00	0	0,00	1
Auxiliar de servicios múltiples	1	100,00	0	0,00	1
Coordinador/Coordinadora de estudios / Monitor/Monitora de estudios	18	90,00	2	10,00	20
Cuidador-técnico	1	50,00	1	50,00	2
Dirección	1	50,00	1	50,00	2
Personal administrativo	3	75,00	1	25,00	4
Personal de apoyo a la investigación	21	60,00	14	40,00	35
Personal Gestor de estudios	1	100,00	0	0,00	1
Personal investigador	21	75,00	7	25,00	28
Personal técnico	26	83,87	5	16,13	31
Personal técnico de área	14	70,00	6	30,00	20
Responsable de área	11	73,33	4	26,67	15
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>74,53</b>	<b>41</b>	<b>25,47</b>	<b>161</b>



**Tabla 10** Plantilla de Navarrabiomed, según puestos. Número y porcentaje. **INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Apoyo a la investigación (PROY)	6	4,84	7	18,92	13
Apoyo a la investigación II (PROY)	15	12,10	7	18,92	22
Asesor/a genética (PROY)	1	0,81	0	0,00	1
Asistente de Diseño (PROY)	1	0,81	0	0,00	1
Auxiliar de servicios múltiples (EST)	1	0,81	0	0,00	1
Coordinador/Coordinadora de estudios (EST)	7	5,65	0	0,00	7
Coordinador/Coordinadora de estudios (PROY)	11	8,87	2	5,41	13
Cuidador-técnico (EST)	1	0,81	1	2,70	2
Director/Directora Científico (EST)	0	0,00	1	2,70	1
Director/Directora de Gestión (EST)	1	0,81	0	0,00	1
Personal administrativo	3	2,42	1	2,70	4
Personal Gestor de estudios (PROY)	1	0,81	0	0,00	1
Personal investigador postdoctoral	10	8,06	1	2,70	11
Personal investigador postdoctoral II	4	3,23	0	0,00	4
Personal investigador predoctoral	6	4,84	1	2,70	7
Personal investigador principal (EST)	5	4,03	1	2,70	6
Personal técnico (EST)	2	1,61	1	2,70	3
Personal técnico de área (EST)	10	8,06	4	10,81	14
Personal técnico de área (PROY)	4	3,23	2	5,41	6
Personal técnico de laboratorio (EST)	13	10,48	2	5,41	15
Personal técnico de laboratorio (PROY)	11	8,87	2	5,41	13
Responsable de área (EST)	9	7,26	3	8,11	12
Responsable de área (PROY)	2	1,61	1	2,70	3
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>161</b>

**Tabla 11. Plantilla de Navarrabiomed, según puestos. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Apoyo a la investigación (PROY)	6	46,15	7	53,85	13
Apoyo a la investigación II (PROY)	15	68,18	7	31,82	22
Asesor/a genética (PROY)	1	100,00	0	0,00	1
Asistente de Diseño (PROY)	1	100,00	0	0,00	1
Auxiliar de servicios múltiples (EST)	1	100,00	0	0,00	1
Coordinador/Coordinadora de estudios (EST)	7	100,00	0	0,00	7
Coordinador/Coordinadora de estudios (PROY)	11	84,62	2	15,38	13
Cuidador-técnico (EST)	1	50,00	1	50,00	2
Director/Directora Científico (EST)	0	0,00	1	100,00	1
Director/Directora de Gestión (EST)	1	100,00	0	0,00	1
Personal administrativo	3	75,00	1	25,00	4
Personal Gestor de estudios (PROY)	1	100,00	0	0,00	1
Personal investigador postdoctoral	10	90,91	1	9,09	11
Personal investigador postdoctoral II	4	100,00	0	0,00	4
Personal investigador predoctoral	6	85,71	1	14,29	7
Personal investigador principal (EST)	5	83,33	1	16,67	6
Personal técnico (EST)	2	66,67	1	33,33	3
Personal técnico de área (EST)	10	71,43	4	28,57	14
Personal técnico de área (PROY)	4	66,67	2	33,33	6
Personal técnico de laboratorio (EST)	13	86,67	2	13,33	15
Personal técnico de laboratorio (PROY)	11	84,62	2	15,38	13
Responsable de área (EST)	9	75,00	3	25,00	12
Responsable de área (PROY)	2	66,67	1	33,33	3
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>77,02</b>	<b>37</b>	<b>22,98</b>	<b>161</b>

### 10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal

#### Incorporaciones de los últimos años.

Tabla 12. Plantilla de Navarrabiomed, según las incorporaciones. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	34	62,96	20	37,04	54
Año 2023	48	82,76	10	17,24	58
Año 2024	59	70,24	25	29,76	84
Total	141	71,94	55	28,06	196



#### Tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tabla 13. Plantilla de Navarrabiomed, según tipo de contrato de las incorporaciones. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN VERTICAL.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	12	20,34	3	12,00	15
Temporal a tiempo parcial	2	3,39	0	0,00	2
Indefinido a tiempo completo	38	64,41	19	76,00	57
Indefinido a tiempo parcial	7	11,86	3	12,00	10
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>84</b>

**Tabla 14. Plantilla de Navarrabiomed, según tipo de contrato de las incorporaciones. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	12	80,00	3	20,00	15
Temporal a tiempo parcial	2	100,00	0	0,00	2
Indefinido a tiempo completo	38	66,67	19	33,33	57
Indefinido a tiempo parcial	7	70,00	3	30,00	10
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>70,24</b>	<b>25</b>	<b>29,76</b>	<b>84</b>

**Incorporaciones del último año: Puestos.**

**Tabla 15. Plantilla de Navarrabiomed, según puestos de las incorporaciones. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico Superior Apoyo a la investigación	23	69,70	10	30,30	33
Personal sanitario de investigación	2	66,67	1	33,33	3
Técnico Unidad de Apoyo	1	50,00	1	50,00	2
AUXILIAR/Ayudante de investigación	1	33,33	2	66,67	3
Técnico de investigación clínica	9	90,00	1	10,00	10
Dirección	0	0,00	1	100,00	1
Técnico de área Gestión	3	60,00	2	40,00	5
Técnico Superior Gestor de Estudios Clínicos	1	100,00	0	0,00	1
Personal investigador predoctoral	2	100,00	0	0,00	2
R2.A	6	75,00	2	25,00	8
R2.B	1	100,00	0	0,00	1
Técnico de investigación	9	75,00	3	25,00	12
Responsable de área	1	50,00	1	50,00	2
Total	59	71,08	24	28,92	83

**Tabla 16. Plantilla de Navarrabiomed, según puestos de las incorporaciones. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico Superior Apoyo a la investigación	23	38,98	10	41,67	33
Personal sanitario de investigación	2	3,39	1	4,17	3
Técnico Unidad de Apoyo	1	1,69	1	4,17	2
AUXILIAR/Ayudante de investigación	1	1,69	2	8,33	3
Técnico de investigación clínica	9	15,25	1	4,17	10
Dirección	0	0,00	1	4,17	1
Técnico de área Gestión	3	5,08	2	8,33	5
Técnico Superior Gestor de Estudios Clínicos	1	1,69	0	0,00	1
Personal investigador predoctoral	2	3,39	0	0,00	2
R2.A	6	10,17	2	8,33	8
R2.B	1	1,69	0	0,00	1
Técnico de investigación	9	15,25	3	12,50	12
Responsable de área	1	1,69	1	4,17	2
Total	59	100	24	100	83

#### 10.7.8. Formación del personal

La formación del personal en NAVARRABIOMED - CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA) se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

**La propuesta formativa incorpora de manera explícita el principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando que la planificación de las acciones formativas — incluida la selección de fechas, la duración de las sesiones y el formato de impartición (presencial, online o híbrido)— se adapte a las necesidades de las personas trabajadoras y facilite su participación efectiva sin generar cargas adicionales.**

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

#### **10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años**

**Tabla 17. Formación de Navarrabiomed. Número y porcentaje.**

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estrategias digitales para la mejora de la visibilidad, indexación y posicionamiento científico	2024	19	7,98	11	11,83	30
Formación básica protección de datos de carácter personal	2024	5	2,10	5	5,38	10
Sensibilización y concienciación en igualdad	2024	19	7,98	6	6,45	25
Datos de investigación y planes de gestión de datos	2024	8	3,36	5	5,38	13
Retos en el uso secundario de datos de salud, y posibles soluciones. Calidad de datos, interpretabilidad y legitimidad	2024	25	10,50	11	11,83	36
Acoso laboral	2024	24	10,08	6	6,45	30
Competencias emocionales en el entorno laboral online	2024	6	2,52	1	1,08	7
Marco de trabajo para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud	2024	33	13,87	7	7,53	40
Protección de datos de carácter personal	2024	12	5,04	5	5,38	17
Experto Microsoft® Excel 2016	2024	5	2,10	3	3,23	8
Portal CTISPUNTOS CLAVE PORTAL CTIS Experiencia actual de Sponsors y CEIm	2024	2	0,84	0	0,00	2
Intelliflex training (Luminex)	2024	1	0,42	0	0,00	1
IX Congress of the Spanish Proteomics Society	2024	0	0,00	2	2,15	2
Congreso plataforma ISCIII Biobancos y Biomodelos	2024	0	0,00	1	1,08	1
Bienestar mental en la relación con tu equipo	2024	2	0,84	1	1,08	3
Detectar y apoyar a las personas de tu equipo con malestar emocional	2024	2	0,84	1	1,08	3
Escuela Postural 1. Cuida tu espalda	2024	5	2,10	0	0,00	5
Escuela Postural 2. Mejora tu condición física	2024	1	0,42	0	0,00	1
Escuela Postural 2. Mejora tu condición física	2024	1	0,42	0	0,00	1
Herramientas prácticas de gestión y manejo emocional	2024	7	2,94	2	2,15	9
Resolución de conflictos: visualización y gestión.	2024	3	1,26	3	3,23	6
Sensibilización a mandos	2024	1	0,42	0	0,00	1
Sensibilización en Seguridad Vial	2024	1	0,42	0	0,00	1
<b>Total</b>		<b>182</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>252</b>

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estrategias digitales para la mejora de la visibilidad, indexación y posicionamiento científico	2024	19	63,33	11	36,67	30
Formación básica protección de datos de carácter personal	2024	5	50,00	5	50,00	10
Sensibilización y concienciación en igualdad	2024	19	76,00	6	24,00	25
Datos de investigación y planes de gestión de datos	2024	8	61,54	5	38,46	13
Retos en el uso secundario de datos de salud, y posibles soluciones. Calidad de datos, interpretabilidad y legitimidad	2024	25	69,44	11	30,56	36
Acoso laboral	2024	24	80,00	6	20,00	30
Competencias emocionales en el entorno laboral online	2024	6	85,71	1	14,29	7
Marco de trabajo para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud	2024	33	82,50	7	17,50	40
Protección de datos de carácter personal	2024	12	70,59	5	29,41	17
Experto Microsoft® Excel 2016	2024	5	62,50	3	37,50	8
Portal CTISPUNTOS CLAVE PORTAL CTIS Experiencia actual de Sponsors y CEIm	2024	2	100,00	0	0,00	2
Intelliflex training (Luminex)	2024	1	100,00	0	0,00	1
IX Congress of the Spanish Proteomics Society	2024	0	0,00	2	100,00	2
Congreso plataforma ISCIII Biobancos y Biomodelos	2024	0	0,00	1	100,00	1
Bienestar mental en la relación con tu equipo	2024	2	66,67	1	33,33	3
Detectar y apoyar a las personas de tu equipo con malestar emocional	2024	2	66,67	1	33,33	3
Escuela Postural 1. Cuida tu espalda	2024	5	100,00	0	0,00	5
Escuela Postural 2. Mejora tu condición física	2024	1	100,00	0	0,00	1
Escuela Postural 2. Mejora tu condición física	2024	1	100,00	0	0,00	1
Herramientas prácticas de gestión y manejo emocional	2024	7	77,78	2	22,22	9
Resolución de conflictos: visualización y gestión.	2024	3	50,00	3	50,00	6
Sensibilización a mandos	2024	1	100,00	0	0,00	1
Sensibilización en Seguridad Vial	2024	1	100,00	0	0,00	1
<b>Total</b>		<b>182</b>	<b>72,22</b>	<b>70</b>	<b>27,78</b>	<b>252</b>

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación en género para la comisión de igualdad	2023	5	2,10	5	5,38	10
Formación en género para la comisión de igualdad II	2023	3	1,26	3	3,23	6
CURSO AUDITOR INTERNO ISO 90012015 SISTEMA GESTIÓN CALIDAD	2023	1	0,42	0	0,00	1
Diseño de políticas retributivas y de compensación	2023	1	0,42	0	0,00	1
Mindfulness	2023	33	13,87	8	8,60	41
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>59</b>

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación en género para la comisión de igualdad	2023	5	50,00	5	50,00	10
Formación en género para la comisión de igualdad II	2023	3	50,00	3	50,00	6
CURSO AUDITOR INTERNO ISO 90012015 SISTEMA GESTIÓN CALIDAD	2023	1	100,00	0	0,00	1
Diseño de políticas retributivas y de compensación	2023	1	100,00	0	0,00	1
Mindfulness	2023	33	80,49	8	19,51	41
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>72,88</b>	<b>16</b>	<b>27,12</b>	<b>59</b>

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingles B2	2022	6	2,52	2	2,15	8
Ingles C1	2022	6	2,52	2	2,15	8
Diseño de la estructura salarial y gestión de la retribución fija	2022	1	0,42	0	0,00	1
Formación y concienciación RGPD	2022	0	0,00	3	3,23	3
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>20</b>

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingles B2	2022	6	75,00	2	25,00	8
Ingles C1	2022	6	75,00	2	25,00	8
Diseño de la estructura salarial y gestión de la retribución fija	2022	1	100,00	0	0,00	1
Formación y concienciación RGPD	2022	0	0,00	3	100,00	3
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>65,00</b>	<b>7</b>	<b>35,00</b>	<b>20</b>

Distribución por sexos de la participación en cuanto al tipo de acciones formativas

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	108	46,55	50	53,19	158
Idiomas, ofimática	17	7,33	8	8,51	25
Habilidades específicamente directivas	1	0,43	0	0,00	1
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	47	20,26	16	17,02	63
Otras	59	25,43	20	21,28	79
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>326</b>

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	108	68,35	50	31,65	158
Idiomas, ofimática	17	68,00	8	32,00	25
Habilidades específicamente directivas	1	100,00	0	0,00	1
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	47	74,60	16	25,40	63
Otras	59	74,68	20	25,32	79
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>71,17</b>	<b>94</b>	<b>28,83</b>	<b>326</b>

#### 10.7.10. Promoción

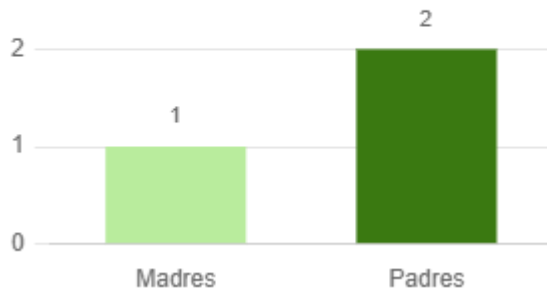
No se dispone de esta información en el momento de realizar el diagnóstico. Por tanto, se podrá añadir su recopilación dentro de las acciones de mejora.

### 10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

#### Nacimientos de infantes en el año del diagnóstico (2024)

**Tabla 18. Nacimientos en Navarrabiomed. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

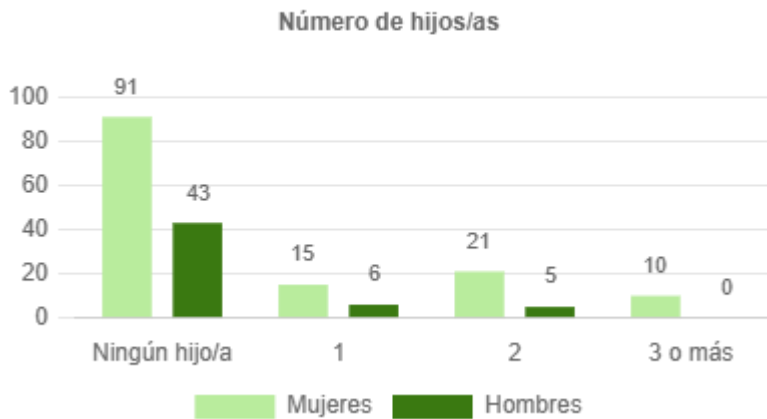
Madres	%	Padres	%	Total
1	33,33	2	66,67	3



**Responsabilidades familiares: número de hijos/as de toda la plantilla del último año.**

**Tabla 19. Responsabilidades familiares de Navarrabiomed. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	91	66,42	43	79,63	134
1	15	10,95	6	11,11	21
2	21	15,33	5	9,26	26
3 o más	10	7,30	0	0,00	10
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>191</b>



### Responsabilidades familiares: cuidado de personas dependientes

Tabla 20 Responsabilidades familiares (dependientes) de Navarrabiomed. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0,00	1	100,00	1



**Excedencias voluntarias.**

**Bajas temporales, excedencias y permisos.**

**Tabla 21. Bajas temporales, excedencias y permisos de Navarrabiomed. Número y porcentaje.**  
**INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	57	78,08	8	72,73	65
Accidente de trabajo	2	2,74	0	0,00	2
Nacimiento de hijo o/e hija	3	4,11	0	0,00	3
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	1	1,37	0	0,00	1
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	2	18,18	2
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	5	6,85	0	0,00	5
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hijo/a	2	2,74	0	0,00	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	1	1,37	0	0,00	1
Excedencia voluntaria	2	2,74	1	9,09	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>84</b>

**Tabla 22. Bajas temporales, excedencias y permisos de Navarrabiomed. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	57	87,69	8	12,31	65
Accidente de trabajo	2	100,00	0	0,00	2
Nacimiento de hijo o/e hija	3	100,00	0	0,00	3
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	1	100,00	0	0,00	1
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	2	100,00	2
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	5	100,00	0	0,00	5
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hijo/a	2	100,00	0	0,00	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	1	100,00	0	0,00	1
Excedencia voluntaria	2	66,67	1	33,33	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>86,90</b>	<b>11</b>	<b>13,10</b>	<b>84</b>

### 10.7.12. Retribuciones

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.

Tabla 23. Retribuciones de Navarrabiomed. Número y porcentaje. **INTERPRETACIÓN VERTICAL.**

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 14.001 € y 24.000 €	13	8,72	5	9,43	18
Entre 24.001 € y 30.000 €	84	56,38	28	52,83	112
Entre 30.001 € y 36.000 €	36	24,16	8	15,09	44
Más de 36.000 €	16	10,74	12	22,64	28
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>202</b>



### **10.7.13. Infrarrepresentación femenina**

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres. Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa fundación e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres por sexo en los diferentes puestos de trabajo, incidiendo especialmente en la infrarrepresentación de mujeres en aquellas actividades que, por sus diferentes características, están más masculinizadas, pero también en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones donde la brecha de género es más evidente.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres. Se señala infrarrepresentación en las unidades de investigación, sin obviar que aparecen apartados donde la infrarrepresentación es masculina, como se ha podido observar en el diagnóstico. Con esto, aunque el número de hombres IP es superior al de mujeres, dentro de los equipos de investigación la proporción se invierte y las mujeres investigadoras son mayoritarias.

De forma paralela, se observa una infrarrepresentación masculina en áreas como administración y recursos humanos, donde la presencia femenina constituye la mayor parte de la plantilla. En conjunto, la entidad presenta una composición con mayor presencia de mujeres, pero las diferencias por sexo se manifiestan tanto en el tipo de puesto desempeñado —segregación horizontal— como en los niveles de responsabilidad y toma de decisiones —segregación vertical—. A la luz de este análisis, sería pertinente valorar la adopción de medidas que favorezcan una mayor presencia de hombres en ámbitos como recursos humanos y administración, así como una mayor presencia de mujeres en puestos vinculados a la dirección, la investigación principal y otros espacios de toma de decisiones.

#### **Tabla 24. Infrarrepresentación femenina de Navarrabiomed,. Número y porcentaje. INTERPRETACIÓN HORIZONTAL.**

Departamento	Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
UNIDADES DE INVESTIGACIÓN		1	16,67	5	83,33	6

#### 10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**NAVARRABIOMED - CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA** dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Además, en el marco de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad se llevaron a cabo diversas acciones específicas de sensibilización orientadas a la prevención y detección temprana señaladas en el apartado de Formación. El Protocolo está en proceso de revisión y actualización en el momento de elaboración del presente documento.

#### 10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un Plan de Comunicación Interno enfocado a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

Para este epígrafe se recogen las ideas más importantes de la *Guía práctica de comunicación e imagen con perspectiva de género* de Navarrabiomed – Fundación Miguel Servet.

La guía parte de la premisa de que el lenguaje y las imágenes no son elementos neutros, sino instrumentos que transmiten valores, construyen significados y contribuyen a configurar la realidad social. El modo en que se nombra, representa y comunica influye directamente en la percepción que

se tiene de mujeres y hombres, así como en la posición que ocupan en la sociedad. El lenguaje prescribe un orden simbólico que puede reforzar jerarquías y desigualdades, y las imágenes, del mismo modo, pueden reproducir estereotipos o, por el contrario, ofrecer referentes igualitarios. Por ello, la guía subraya la necesidad de adoptar un enfoque consciente y responsable en la comunicación institucional.

Se destaca que el uso del masculino genérico genera ambigüedad, invisibiliza a las mujeres y refuerza la asociación de lo masculino con lo universal. Este uso, junto con expresiones peyorativas o estereotipadas, contribuye a mantener desigualdades y a reproducir roles tradicionales. Frente a ello, la guía propone un uso inclusivo del lenguaje que visibilice a las mujeres, reconozca sus aportaciones y represente adecuadamente su presencia en todos los ámbitos, especialmente en aquellos donde históricamente han estado infrarrepresentadas. La adaptación del lenguaje no implica alterar sus reglas básicas, sino aprovechar su flexibilidad para reflejar de manera más precisa la realidad actual.

La guía también aborda la importancia de revisar la representación visual. Las imágenes deben evitar la cosificación del cuerpo femenino, la fragmentación de las figuras, la priorización del atractivo físico sobre las capacidades intelectuales y la reproducción de roles tradicionales. Se recomienda fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los materiales visuales, especialmente en profesiones científicas y técnicas, y evitar representaciones que asocien a las mujeres con pasividad, dependencia o emocionalidad estereotipada. Asimismo, se subraya la necesidad de atender a los elementos compositivos del lenguaje audiovisual —como planos, ángulos, iluminación, colores, gestualidad o escenografía—, ya que también pueden transmitir mensajes discriminatorios o reforzar jerarquías simbólicas.

En cuanto al uso del lenguaje escrito, la guía propone alternativas para evitar expresiones sexistas, como el empleo de sustantivos no sexuados, perífrasis, formas impersonales, omisión de artículos cuando sea posible o sustitución de pronombres y adjetivos por términos inclusivos. También se recomienda evitar desdoblamientos innecesarios y, cuando se utilicen, alternar el orden para no generar jerarquías simbólicas. Se insiste en la importancia de un tratamiento simétrico entre mujeres y hombres en documentos, formularios, cargos, profesiones y referencias personales.

En conjunto, la guía establece un marco de actuación que busca garantizar que la comunicación institucional de Navarrabiomed refleje de manera justa, equilibrada y respetuosa la diversidad de la sociedad y la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos. El objetivo es promover un lenguaje y una imagen que no excluyan, no subordinen y no reproduzcan estereotipos, sino que

contribuyan a generar referentes igualitarios, visibilizar a las mujeres y favorecer un entorno comunicativo coherente con los principios de igualdad y no discriminación.

#### **10.7.16. Riesgos y Salud Laboral**

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **Grupo IOE** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, la compañía sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas.

#### **10.7.17. Consideración Específica de las Personas Trans en el Plan de Igualdad (Art. 55 Ley 4/2023)**

Las reivindicaciones del colectivo LGTBI, y especialmente de las personas trans, han impulsado un marco normativo orientado a garantizar sus derechos y a prevenir cualquier forma de discriminación, también en el ámbito laboral. La Ley 4/2023 refuerza esta protección y establece medidas específicas para asegurar la igualdad real y efectiva, incluyendo la obligación de que las entidades con más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un plan de acciones y un protocolo frente al acoso y la violencia hacia personas LGTBI.

En cumplimiento de esta normativa, Navarrabiomed tendrá en cuenta la situación de especial vulnerabilidad del colectivo trans y dará respuesta a sus necesidades a través del presente Plan de Igualdad. Además, la entidad dispone de un Plan específico en materia LGTBIQ+ donde se desarrollan de forma detallada las medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación.

#### **10.7.18 Violencia contra las mujeres**

La empresa declara su compromiso firme en la prevención, detección y erradicación de cualquier forma de violencia de género en el entorno laboral. Se reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales y un obstáculo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, se establecen protocolos específicos de actuación que garantizan la protección de las mujeres, la confidencialidad de los procesos y el acceso a recursos

de apoyo. Asimismo, se promueve la sensibilización y formación continua de la plantilla, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto, la tolerancia cero frente a la violencia y la igualdad real de oportunidades. Utilizamos el término Violencia contra las Mujeres ya que engloba todas las formas de violencia que se ejercen sobre las mujeres por el hecho de serlo, incluyendo:

- Violencia física
  - Violencia psicológica o emocional
  - Violencia sexual
  - Violencia económica
  - Violencia simbólica
  - Violencia estructural
  - Violencia vicaria
  - Violencia digital
  - Violencia institucional
  - Violencia en el ámbito laboral
  - Acoso sexual
  - Acoso por razón de sexo
  - Violencia comunitaria o social
  - Violencia en el ámbito familiar o de pareja
  - Explotación sexual
  - Prostitución forzada
  - Trata con fines de explotación sexual
  - Mutilación genital femenina
  - Matrimonio forzado
  - Cualquier conducta que atente contra la libertad sexual o la integridad sexual
- Cambiar la referencia a “violencia de género” de la primera línea por “violencia contra las mujeres”. Lo mismo con la referencia a personas trabajadoras: eliminar personas (estamos hablando de mujeres, en este caso).

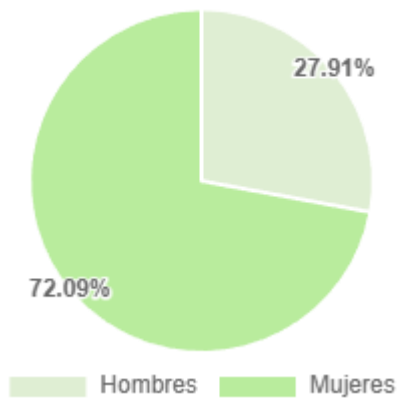
### 10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades

Participación por idioma

Castellano	Inglés
41 (95,35%)	2 (4,65%)

Participación por sexos

Mujer	Hombre
31	12

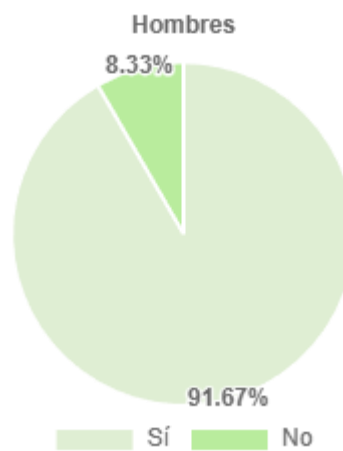
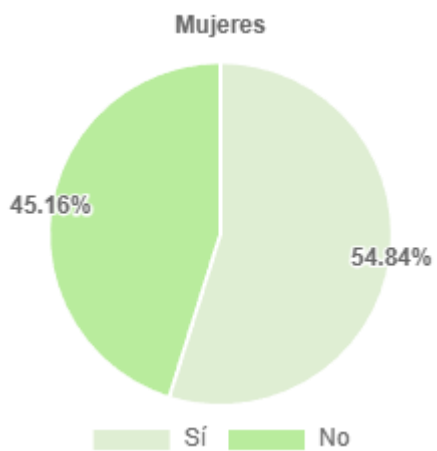
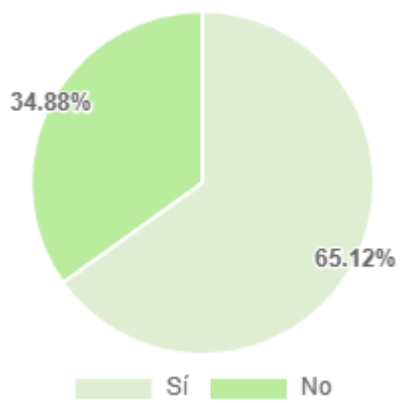


- ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?

Sí	No
28	15

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
17	14

Sí (Hombres)	No (Hombres)
11	1

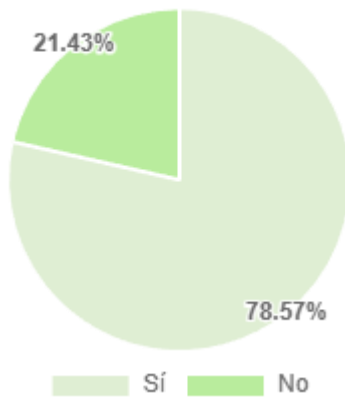


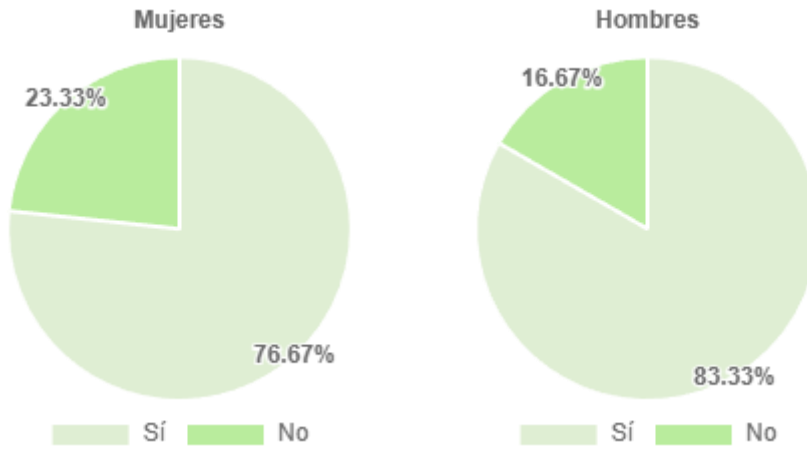
- ¿Considera usted que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?

Sí	No
33	9

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
23	7

Sí (Hombres)	No (Hombres)
10	2



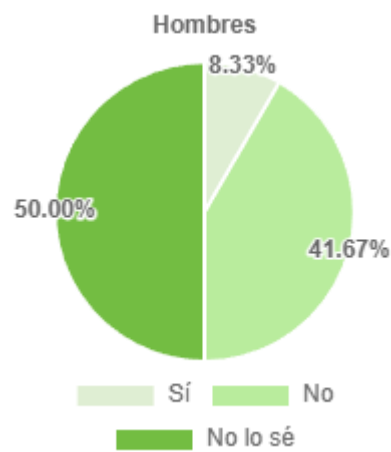
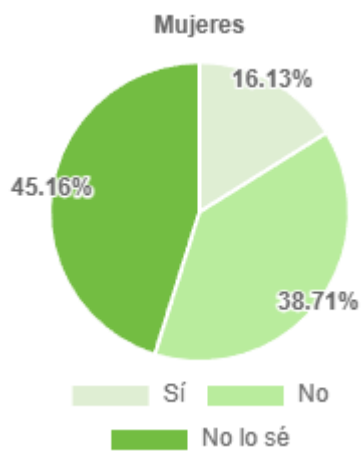
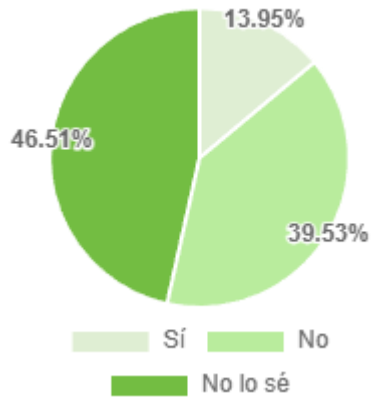


- ¿Se trabaja en su empresa con personas con discapacidad o en situación de riesgo o exclusión?

Sí	No	No lo sé
6	17	20

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
5	12	14

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
1	5	6

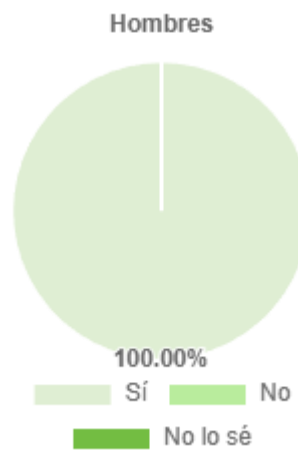
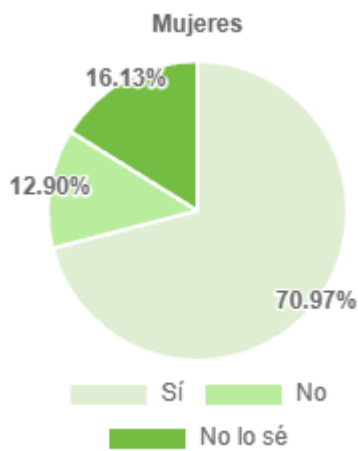
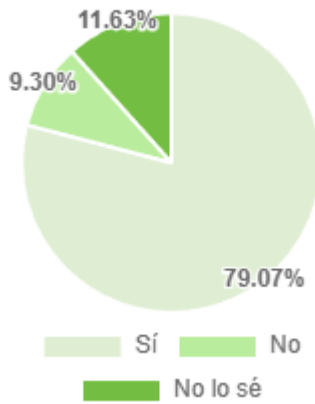


- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?

Sí	No	No lo sé
34	4	5

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
22	4	5

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
12	0	0

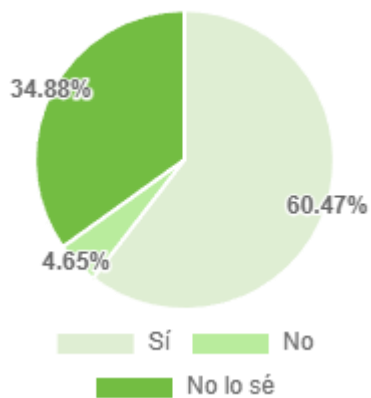


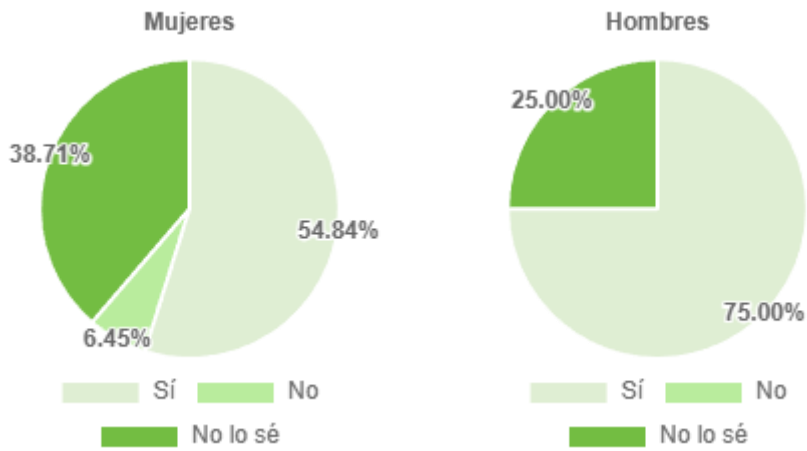
- ¿Sabe si en su empresa existe un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

Sí	No	No lo sé
26	2	15

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
17	2	12

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
9	0	3



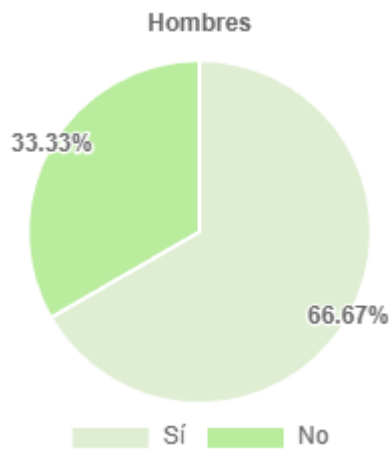
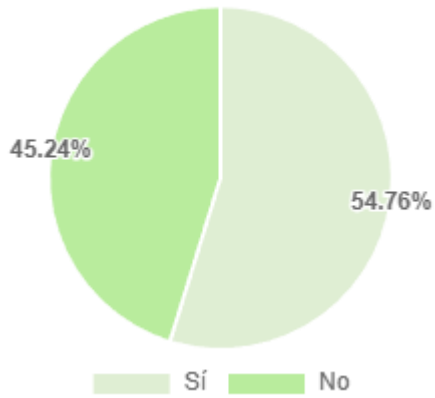


- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?

Sí	No
23	19

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
15	15

Sí (Hombres)	No (Hombres)
8	4

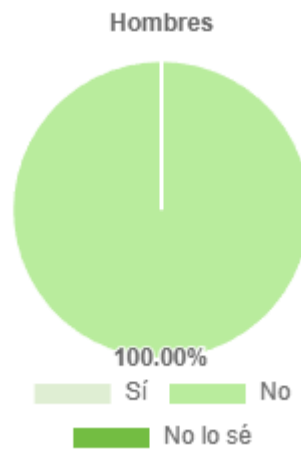
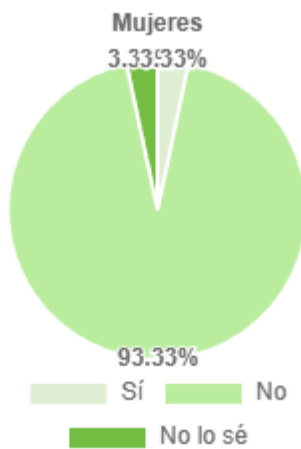
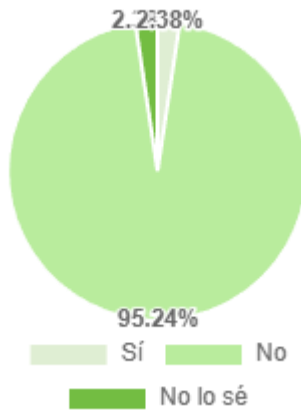


- La violencia machista incluye las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. ¿Has experimentado alguna vez este tipo de situaciones en la empresa?

Sí	No	No lo sé
1	40	1

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
1	28	1

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
0	12	0



- Siguiendo con a la pregunta anterior, ¿has observado alguna vez las situaciones descritas en la empresa?

Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
1	0	0	41

Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
1	0	0	29

Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
0	0	0	12



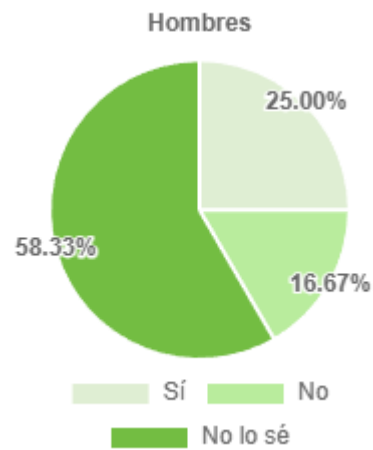
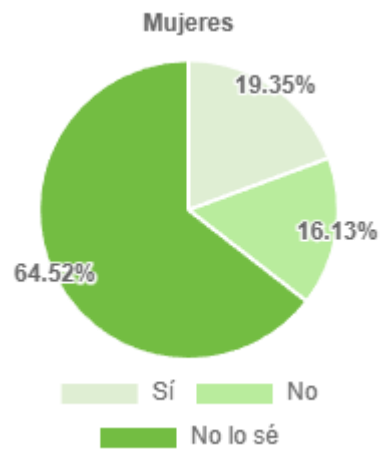
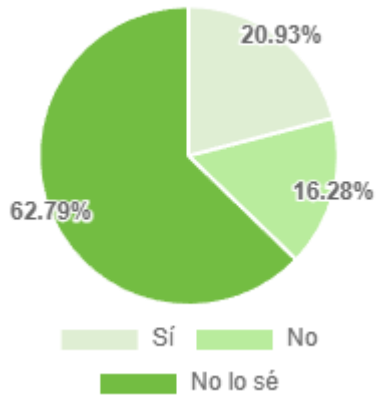


- Según tu criterio, ¿qué conceptos de los siguientes son violencia machista?

Sí	No	No lo sé
9	7	27

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
6	5	20

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
3	2	7

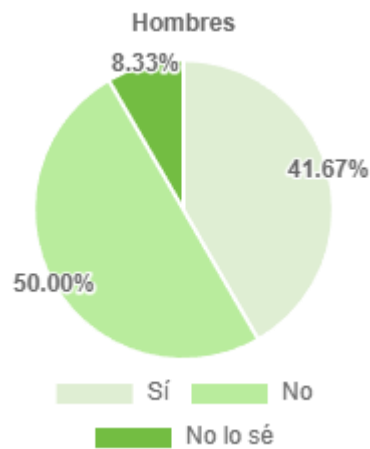
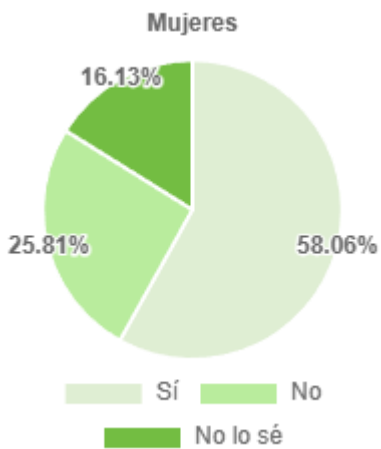
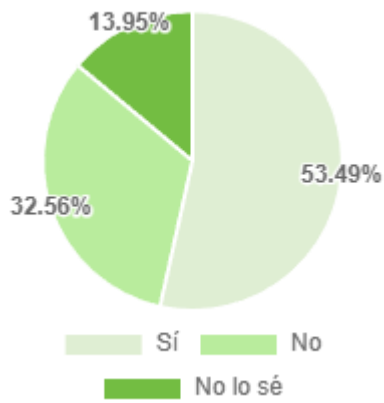


- ¿Tiene tu empresa un protocolo específico para la violencia machista?

Sí	No	No lo sé
23	14	6

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
18	8	5

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
5	6	1

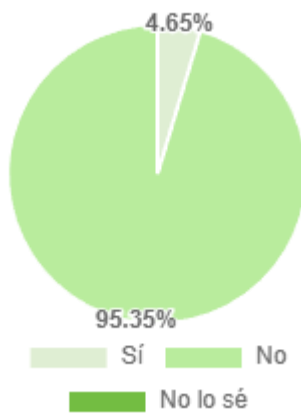


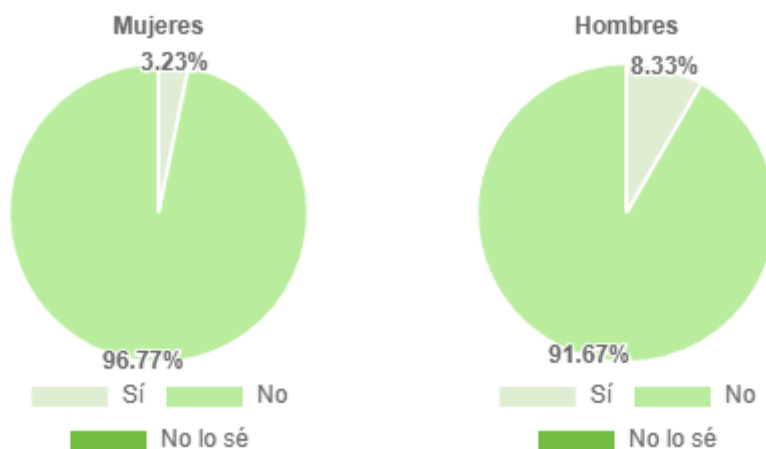
- ¿Conoces los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista?

Sí	No	No lo sé
2	41	0

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
1	30	0

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
1	11	0



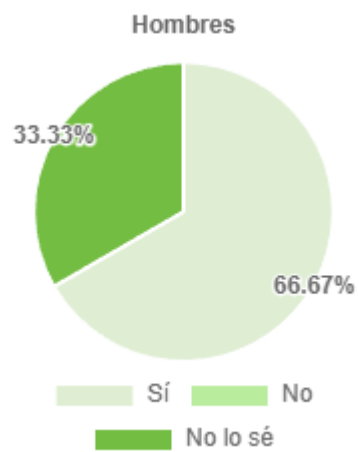
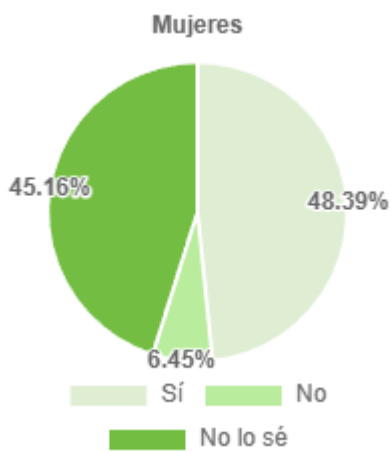
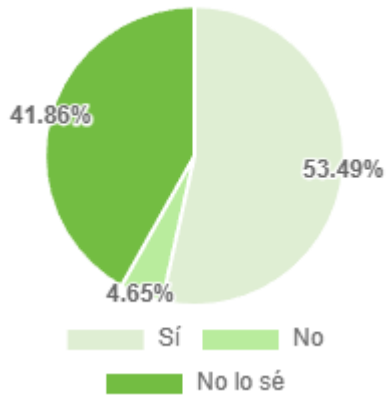


- ¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?

Sí	No	No lo sé
23	2	18

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
15	2	14

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
8	0	4

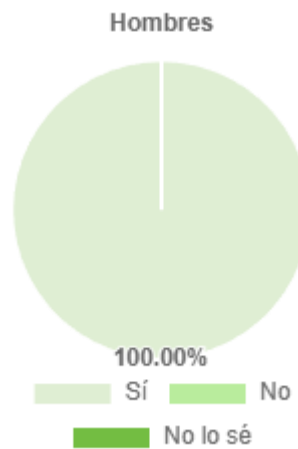
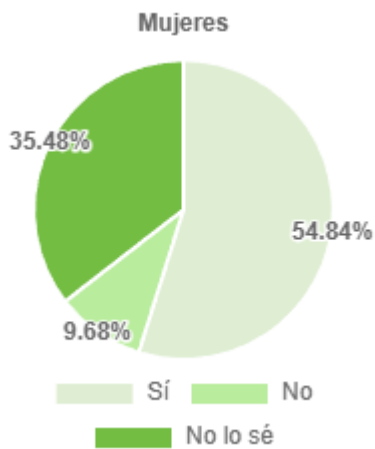
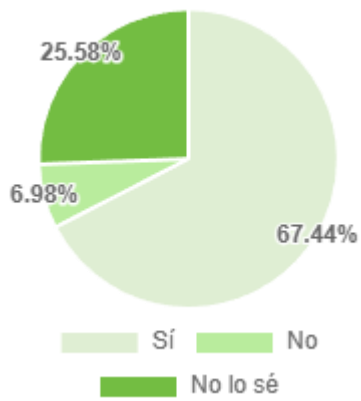


- ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?

Sí	No	No lo sé
29	3	11

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
17	3	11

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
12	0	0

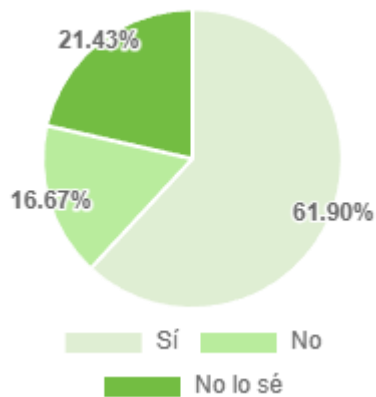


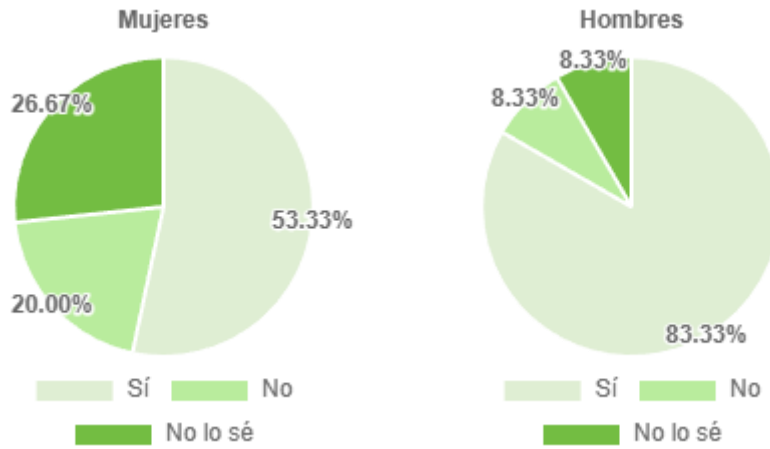
- ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?

Sí	No	No lo sé
26	7	9

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
16	6	8

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
10	1	1



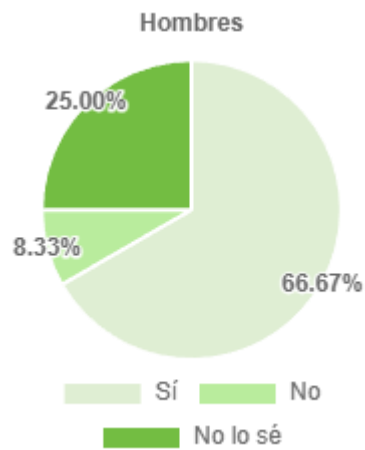
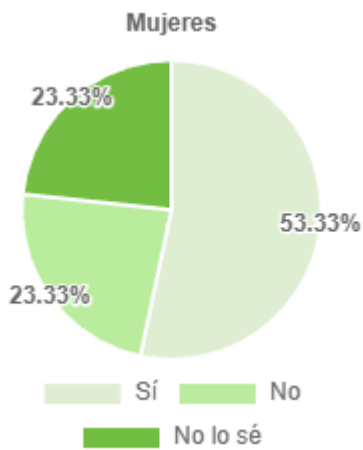
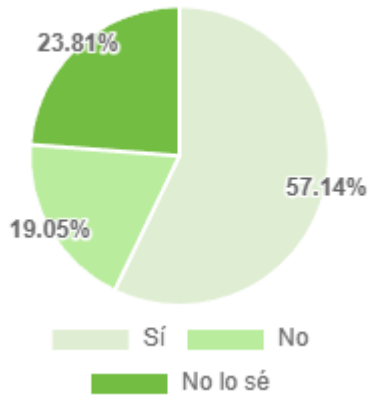


- ¿Cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres?

Sí	No	No lo sé
24	8	10

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
16	7	7

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
8	1	3

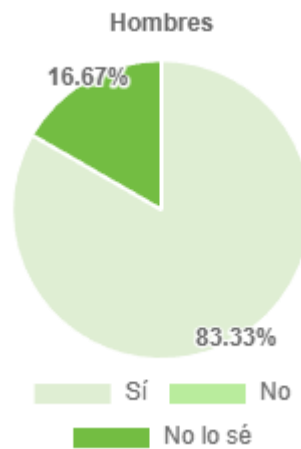
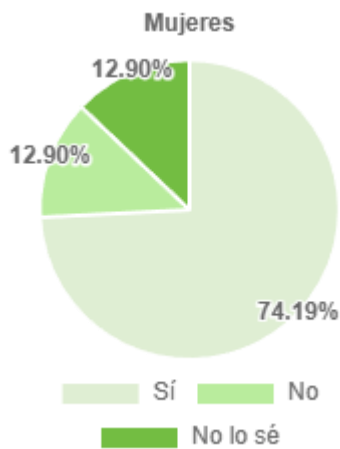
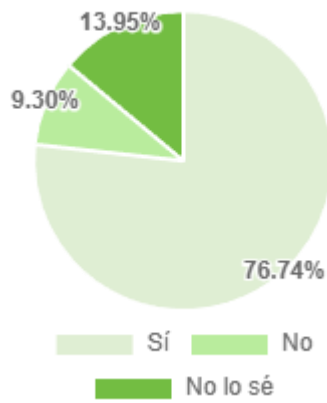


- ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?

Sí	No	No lo sé
33	4	6

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	4	4

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
10	0	2

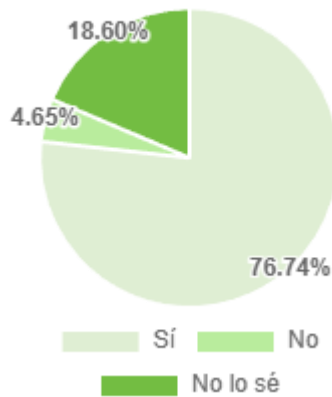


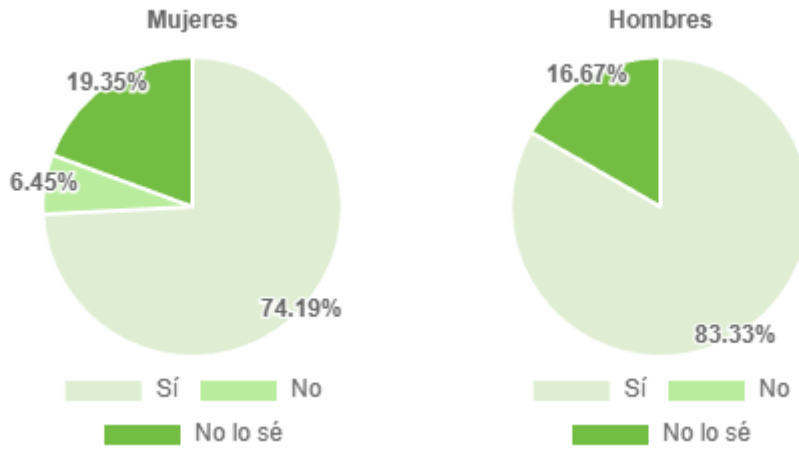
- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?

Sí	No	No lo sé
33	2	8

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	2	6

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
10	0	2



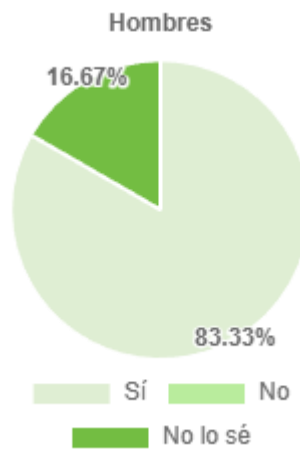
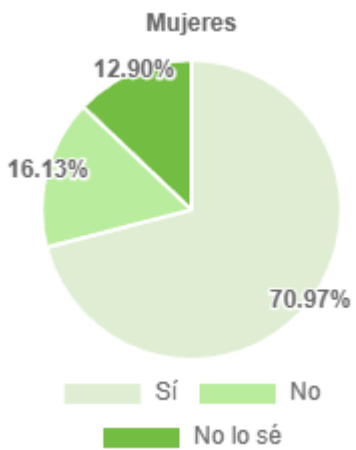
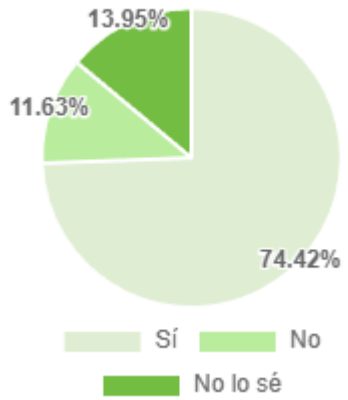


- ¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?

Sí	No	No lo sé
32	5	6

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
22	5	4

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
10	0	2



- ¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades en su empresa?

Formación en materia de igualdad	13
Trabajar más con colectivos desfavorecidos	5
Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad	10
Una igualdad en la retribución económica	13
Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo	7
Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección	5
Mayores posibilidades de promoción para las mujeres	5
Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista	4
Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo	20
Acciones de prevención de salud laboral (en relación con la maternidad) en el puesto de trabajo	11
Procesos de comunicación más fluidos	12
Otras	2

#### 10.8. Conclusiones cuantitativas y cualitativas extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

**El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades.** Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo **Grupo IOE** de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por

ello que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones que conformaran el Plan de Igualdad.

### **Conclusiones del diagnóstico de igualdad**

- La situación de la Fundación Miguel Servet en el año valorado (**2025**) muestra una plantilla compuesta por **161** personas, de las cuales **120** son mujeres y **41** son hombres, lo que representa un **74,53 %** de mujeres y un **25,47 %** de hombres. Esta distribución evidencia una presencia mayoritaria de mujeres en la entidad, lo que constituye una tendencia positiva en términos de participación femenina en un entorno científico técnico. La distribución por centros de trabajo mantiene esta tendencia favorable, ya que en Navarrabiomed, que concentra la mayor parte del personal con **133** personas, las mujeres representan el **73,68 %** frente al **26,32 %** de los hombres. En el HUN, con un total de **25** personas, las mujeres alcanzan el **80 %** y los hombres el **20 %**, mientras que en los Centros de Salud, con **3** personas, las mujeres suponen el **66,67 %** y los hombres el **33,33 %**. En todos los centros se observa una presencia femenina mayoritaria y sostenida, lo que refleja una participación equilibrada y una tendencia positiva hacia la igualdad en la distribución territorial del personal.
- En relación con los puestos de trabajo existentes en la entidad, se aprecia una amplia diversidad de funciones vinculadas a la investigación biomédica, la gestión, el apoyo técnico y los servicios generales. La presencia de figuras como personal investigador predoctoral, postdoctoral, personal técnico, personal de apoyo a la investigación, personal gestor de estudios, responsables de área, dirección científica y de gestión, así como perfiles administrativos, auxiliares y de servicios múltiples, muestra una estructura organizativa completa y adaptada a las necesidades de un centro de investigación.
- En cuanto a las categorías profesionales, la entidad cuenta con grupos como asesoría genética, diseño, servicios múltiples, coordinación y monitorización de estudios, cuidado técnico, dirección, personal administrativo, personal auxiliar, personal de apoyo a la investigación, personal gestor de estudios, personal investigador, personal técnico, personal técnico de área y responsables de área.
- La distribución de la plantilla por edad muestra una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos, con un total de **120** mujeres y **41** hombres. En el grupo de más de **50** años, las mujeres representan el **66,67 %** y los hombres el **33,33 %**, sumando **18** personas. En el tramo de **41 a 50** años, las mujeres alcanzan el **74,42 %** y los hombres el **25,58 %**, con un total de **43** personas. En el grupo de **31 a 40** años, las mujeres suponen el **76,47 %** y los hombres el **23,53 %**, con **51** personas. En el tramo de **20 a 30** años, las mujeres representan el **75,51 %** y los hombres el **24,49 %**, con un

total de **49** personas. En todos los intervalos de edad se observa una presencia femenina mayoritaria y estable.

- La distribución de la plantilla por tipo de contrato refleja también una presencia femenina mayoritaria en todas las modalidades. En los contratos indefinidos a tiempo completo, las mujeres representan el **74,44 %** y los hombres el **25,56 %**, con un total de **133** personas. En los contratos indefinidos a tiempo parcial, las mujeres suponen el **62,50 %** y los hombres el **37,50 %**, con **8** personas. En los contratos temporales a tiempo completo, las mujeres alcanzan el **80 %** y los hombres el **20 %**, con un total de **20** personas. La ausencia de contratos temporales a tiempo parcial y la elevada proporción de mujeres en todas las modalidades contractuales reflejan una tendencia hacia la estabilidad y la participación en las distintas formas de vinculación laboral existentes en la entidad.

- La distribución de la plantilla por antigüedad muestra que la mayoría del personal se concentra en el tramo de **0 a 10** años, donde las mujeres representan el **73,65 %** y los hombres el **26,35 %**, con un total de **148** personas. En el tramo de **11 a 20** años, las mujeres suponen el **81,82 %** y los hombres el **18,18 %**, con **11** personas. En el grupo de **21 a 30** años, las mujeres alcanzan el **100 %** y los hombres el **0 %**, con un total de **2** personas. No se registran personas con más de **30** años de antigüedad. Esta distribución refleja una plantilla con una antigüedad mayoritariamente concentrada en los primeros diez años y con una presencia femenina sostenida en todos los tramos.

- La distribución de la plantilla por categorías profesionales muestra una presencia femenina mayoritaria en la mayoría de los grupos profesionales de la Fundación Miguel Servet. En categorías como asesoría genética, asistencia de diseño y servicios múltiples, las mujeres representan el **100 %** del personal. En la categoría de coordinación y monitorización de estudios, las mujeres alcanzan el **90 %** frente al **10 %** de los hombres, con un total de **20** personas. En la categoría de cuidador técnico y en la de dirección, la distribución es equilibrada, con un **50 %** de mujeres y un **50 %** de hombres en cada caso. En el personal administrativo, las mujeres representan el **75 %** y los hombres el **25 %**. En el personal de apoyo a la investigación, las mujeres suponen el **60 %** y los hombres el **40 %**, con un total de **35** personas. En el personal gestor de estudios, las mujeres representan el **100 %**. En el personal investigador, las mujeres alcanzan el **75 %** y los hombres el **25 %**, con un total de **28** personas. En el personal técnico, las mujeres representan el **83,87 %** y los hombres el **16,13 %**, mientras que en el personal técnico de área las mujeres suponen el **70 %** y los hombres el **30 %**. En la categoría de responsables de área, las mujeres representan el **73,33 %** y los hombres el **26,67 %**. En conjunto, la plantilla presenta una distribución global del **74,53 %** de mujeres y del **25,47 %** de hombres.

- En los puestos de apoyo a la investigación, las mujeres representan el **46,15 %** en la modalidad PROY y el **68,18 %** en la modalidad Apoyo II, mientras que los hombres alcanzan el **53,85 %** y el **31,82 %** respectivamente. En los puestos de asesoría genética, asistencia de diseño y servicios múltiples, las mujeres representan el **100 %** del personal. En los puestos de coordinación de estudios en estructura, las mujeres suponen el **100 %**, y en los puestos de coordinación en proyectos representan el **84,62 %** frente al **15,38 %** de los hombres. En el puesto de cuidador técnico, la distribución es equilibrada, con un **50 %** de mujeres y un **50 %** de hombres. En la dirección científica, los hombres representan el **100 %**, mientras que en la dirección de gestión las mujeres alcanzan el **100 %**. En el personal administrativo, las mujeres representan el **75 %** y los hombres el **25 %**. En el personal gestor de estudios, las mujeres suponen el **100 %**. En el personal investigador postdoctoral, las mujeres representan el **90,91 %** y los hombres el **9,09 %**, mientras que en el personal investigador postdoctoral II las mujeres alcanzan el **100 %**. En el personal investigador predoctoral, las mujeres representan el **85,71 %** y los hombres el **14,29 %**. En el personal investigador principal, las mujeres suponen el **83,33 %** y los hombres el **16,67 %**. En el personal técnico en estructura, las mujeres representan el **66,67 %** y los hombres el **33,33 %**. En el personal técnico de área en estructura, las mujeres alcanzan el **71,43 %** y los hombres el **28,57 %**, mientras que en proyectos las mujeres representan el **66,67 %** y los hombres el **33,33 %**. En el personal técnico de laboratorio en estructura, las mujeres representan el **86,67 %** y los hombres el **13,33 %**, y en proyectos las mujeres suponen el **84,62 %** y los hombres el **15,38 %**. En los puestos de responsables de área en estructura, las mujeres representan el **75 %** y los hombres el **25 %**, mientras que en proyectos las mujeres alcanzan el **66,67 %** y los hombres el **33,33 %**. En conjunto, la distribución por puestos de trabajo muestra un total del **77,02 %** de mujeres y del **22,98 %** de hombres.

- La distribución de los movimientos de personal en los tres últimos años muestra un volumen de incorporaciones creciente y con una presencia femenina mayoritaria en todos los ejercicios. En el año **2022** se registraron **54** incorporaciones, de las cuales **34** correspondieron a mujeres, lo que supone el **62,96 %**, y **20** a hombres, el **37,04 %**. En el año **2023** se produjeron **58** incorporaciones, con **48** mujeres, que representan el **82,76 %**, y **10** hombres, el **17,24 %**. En el año **2024** se alcanzaron **84** incorporaciones, con **59** mujeres, que suponen el **70,24 %**, y **25** hombres, el **29,76 %**. En el conjunto del periodo analizado, las incorporaciones ascienden a **196**, con **141** mujeres, que representan el **71,94 %**, y **55** hombres, el **28,06 %**. Esta evolución refleja la participación femenina en los procesos de entrada a la organización, con una presencia sostenida y mayoritaria de mujeres en las nuevas incorporaciones.

- En relación con las bajas definitivas producidas en los tres últimos años, en el año **2022** se registraron **55** bajas, de las cuales **35** correspondieron a mujeres, lo que supone el **63,64 %**, y **20** a

hombres, el **36,36 %**. En el año **2023** se produjeron **32** bajas, con **26** mujeres, que representan el **81,25 %**, y **6** hombres, el **18,75 %**. En el año **2024** se contabilizaron **29** bajas, con **14** mujeres, que suponen el **48,28 %**, y **15** hombres, el **51,72 %**. En el total del periodo, las bajas definitivas ascienden a **116**, con **75** mujeres, que representan el **64,66 %**, y **41** hombres, el **35,34 %**.

- En cuanto a las causas de las bajas definitivas registradas en el último año, no se produjeron jubilaciones ni bajas por motivos como mortalidad o incapacidad. Se registraron **9** despidos, de los cuales **4** correspondieron a mujeres, que representan el **44,44 %**, y **5** a hombres, el **55,56 %**. Se produjeron **14** finalizaciones de contrato, con **7** mujeres y **7** hombres, lo que supone un **50 %** en cada caso. Asimismo, se registraron **6** abandonos voluntarios, con **3** mujeres y **3** hombres, lo que representa también un **50 %** para cada sexo. No se produjeron abandonos vinculados al cuidado de personas a cargo. En total, las bajas definitivas del último año ascienden a **29**, con **14** mujeres, que representan el **48,28 %**, y **15** hombres, el **51,72 %**. Esta distribución refleja una tendencia positiva hacia la participación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas causas de salida registradas en el último ejercicio.

- La distribución del personal incorporado en el último año según el tipo de contrato muestra una presencia mayoritaria de mujeres en todas las modalidades registradas. En los contratos temporales a tiempo completo se incorporaron **12** mujeres y **3** hombres, lo que representa un **80 %** de mujeres y un **20 %** de hombres, con un total de **15** personas. En los contratos temporales a tiempo parcial se incorporaron **2** mujeres y ningún hombre, lo que supone un **100 %** de participación femenina en esta modalidad. En los contratos indefinidos a tiempo completo se incorporaron **38** mujeres y **19** hombres, lo que representa un **66,67 %** de mujeres y un **33,33 %** de hombres, con un total de **57** personas. En los contratos indefinidos a tiempo parcial se incorporaron **7** mujeres y **3** hombres, lo que supone un **70 %** de mujeres y un **30 %** de hombres, con un total de **10** personas. En conjunto, las incorporaciones del último año ascienden a **84**, con **59** mujeres, que representan el **70,24 %**, y **25** hombres, que suponen el **29,76 %**.

- La distribución de las incorporaciones del último año por puestos de trabajo muestra también una presencia mayoritaria de mujeres en la mayoría de las funciones. En el puesto de Técnico Superior de Apoyo a la Investigación se incorporaron **23** mujeres y **10** hombres, lo que representa un **69,70 %** de mujeres y un **30,30 %** de hombres, con un total de **33** personas. En el personal sanitario de investigación se incorporaron **2** mujeres y **1** hombre, lo que supone un **66,67 %** de mujeres y un **33,33 %** de hombres. En el puesto de Técnico de la Unidad de Apoyo se incorporaron **1** mujer y **1** hombre, con una distribución equilibrada del **50 %** para cada sexo. En el puesto de auxiliar o ayudante de investigación se incorporaron **1** mujer y **2** hombres, lo que representa un **33,33 %** de

mujeres y un **66,67 %** de hombres. En el puesto de Técnico de Investigación Clínica se incorporaron **9** mujeres y **1** hombre, lo que supone un **90 %** de mujeres y un **10 %** de hombres. En el puesto de dirección se incorporó **1** hombre y ninguna mujer. En el puesto de Técnico de Área de Gestión se incorporaron **3** mujeres y **2** hombres, lo que representa un **60 %** de mujeres y un **40 %** de hombres. En el puesto de Técnico Superior Gestor de Estudios Clínicos se incorporó **1** mujer y ningún hombre, lo que supone un **100 %** de participación femenina. En el personal investigador predoctoral se incorporaron **2** mujeres y ningún hombre, lo que representa también un **100 %** de mujeres. En el puesto R2.A se incorporaron **6** mujeres y **2** hombres, lo que supone un **75 %** de mujeres y un **25 %** de hombres, mientras que en el puesto R2.B se incorporó **1** mujer y ningún hombre, con un **100 %** de participación femenina. En el puesto de Técnico de Investigación se incorporaron **9** mujeres y **3** hombres, lo que representa un **75 %** de mujeres y un **25 %** de hombres. En el puesto de Responsable de Área se incorporaron **1** mujer y **1** hombre, con una distribución equilibrada del **50 %** para cada sexo. En conjunto, las incorporaciones por puesto ascienden a **83**, con **59** mujeres, que representan el **71,08 %**, y **24** hombres, que suponen el **28,92 %**.

- La formación realizada en los tres últimos años muestra una participación mayoritaria de mujeres en la mayoría de las acciones formativas desarrolladas por la Fundación Miguel Servet. En el año **2022** se impartieron cursos como inglés B2 e inglés C1, con **6** mujeres y **2** hombres en cada uno de ellos, lo que supone un **75 %** de participación femenina. En el curso de diseño de la estructura salarial y gestión de la retribución fija participó **1** mujer y ningún hombre, mientras que en la formación y concienciación en RGPD participaron **3** hombres y ninguna mujer. En total, en **2022** se registraron **20** participaciones formativas, con **13** mujeres, que representan el **65 %**, y **7** hombres, que suponen el **35 %**.

- En el año **2023** se impartieron formaciones como los cursos de género dirigidos a la comisión de igualdad, con una participación equilibrada del **50 %** para mujeres y hombres en ambas ediciones. En el curso de auditor interno ISO 9001:2015 y en el curso de diseño de políticas retributivas participaron exclusivamente mujeres. El curso con mayor volumen de participación fue Mindfulness, con **33** mujeres y **8** hombres, lo que representa un **80,49 %** de participación femenina. En total, en **2023** se registraron **59** participaciones, con **43** mujeres, que representan el **72,88 %**, y **16** hombres, que suponen el **27,12 %**.

- En el año **2024** se desarrolló el mayor número de acciones formativas, con un total de **252** participaciones, de las cuales **182** correspondieron a mujeres, que representan el **72,22 %**, y **70** a hombres, que suponen el **27,78 %**. Entre las formaciones con mayor volumen de participación se encuentran el curso sobre el marco de trabajo para incorporar la perspectiva de género a la

investigación en salud, con **33** mujeres y **7** hombres, lo que supone un **82,50 %** de participación femenina; el curso sobre retos en el uso secundario de datos de salud, con **25** mujeres y **11** hombres, lo que representa un **69,44 %** de mujeres; y el curso de acoso laboral, con **24** mujeres y **6** hombres, lo que supone un **80 %** de participación femenina. También destacan las formaciones en estrategias digitales para la mejora de la visibilidad científica, con **19** mujeres y **11** hombres, y la sensibilización y concienciación en igualdad, con **19** mujeres y **6** hombres. En otras formaciones como protección de datos, competencias emocionales, herramientas de gestión emocional, resolución de conflictos o bienestar mental, la participación femenina se mantiene mayoritaria en todos los casos. Algunas acciones formativas registraron participación exclusivamente femenina, como las dos ediciones de Escuela Postural, el curso de sensibilización a mandos o el curso de sensibilización en seguridad vial. Otras formaciones registraron participación exclusivamente masculina, como el IX Congress of the Spanish Proteomics Society y el Congreso de la plataforma ISCIII de Biobancos y Biomodelos.

- La distribución por tipo de formación muestra que las mujeres participaron en **108** acciones de temas técnicos frente a **50** hombres, lo que supone un **68,35 %** de participación femenina. En idiomas y ofimática participaron **17** mujeres y **8** hombres, lo que representa un **68 %** de mujeres. En habilidades específicamente directivas participó **1** mujer y ningún hombre. En habilidades interpersonales participaron **47** mujeres y **16** hombres, lo que supone un **74,60 %** de participación femenina. En otras formaciones participaron **59** mujeres y **20** hombres, lo que representa un **74,68 %** de mujeres. En total, se registraron **326** participaciones formativas, con **232** mujeres, que representan el **71,17 %**, y **94** hombres, que suponen el **28,83 %**.

- La información relativa a la promoción profesional en la Fundación Miguel Servet muestra que durante el último año no se han registrado promociones internas, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

- La distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales muestra una presencia mayoritaria de mujeres en la mayoría de las bandas salariales y categorías analizadas. En la categoría de asesoría genética, las **3** personas registradas se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, correspondiendo el **100 %** a mujeres. En la categoría de asistencia de diseño, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, siendo mujer. En la categoría de auxiliar de servicios múltiples, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, también mujer. En la categoría de coordinación y monitorización de estudios, **16** mujeres y **2** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **88,89 %** de mujeres, y **8** mujeres se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, lo que representa un **100 %** de participación femenina en ese tramo. En la categoría de cuidador

técnico, las **2** personas registradas se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, con una distribución equilibrada del **50 %** para cada sexo. En la categoría de dirección, las **3** personas registradas se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, con **2** mujeres y **1** hombre, lo que supone un **66,67 %** de mujeres y un **33,33 %** de hombres.

- En la categoría de personal administrativo, **2** personas se sitúan en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, con una distribución del **50 %** para cada sexo, y **3** personas se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, con un **66,67 %** de mujeres y un **33,33 %** de hombres. En la categoría de personal auxiliar, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, siendo hombre. En la categoría de personal de apoyo a la investigación, **43** mujeres y **17** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **71,67 %** de mujeres y un **28,33 %** de hombres. En la categoría de personal gestor de estudios, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, siendo mujer. En la categoría de personal investigador, **6** mujeres y **1** hombre se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que representa un **85,71 %** de mujeres, mientras que **14** mujeres y **4** hombres se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, lo que supone un **77,78 %** de mujeres. En la banda superior a **36.000 €**, se registran **1** mujer y **6** hombres, lo que representa un **14,29 %** de mujeres y un **85,71 %** de hombres.

- En la categoría de personal técnico, **12** mujeres y **5** hombres se sitúan en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, lo que supone un **70,59 %** de mujeres, y **14** mujeres y **4** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que representa un **77,78 %** de mujeres. En la categoría de personal técnico de área, **14** mujeres y **5** hombres se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, lo que supone un **73,68 %** de mujeres, y **1** hombre se sitúa en la banda superior a **36.000 €**. En la categoría de responsables de área, **9** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, lo que representa un **75 %** de mujeres y un **25 %** de hombres. En conjunto, la distribución salarial por categorías profesionales recoge **149** mujeres y **53** hombres, lo que supone un **73,76 %** de mujeres y un **26,24 %** de hombres en el total de **202** personas analizadas.

- La distribución de la plantilla por puestos de trabajo y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales confirma la tendencia positiva hacia la presencia femenina en la mayoría de los tramos salariales. En los puestos de apoyo a la investigación, **28** mujeres y **12** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **70 %** de mujeres. En los puestos de apoyo a la investigación II, **15** mujeres y **5** hombres se sitúan en la misma banda, lo que representa un **75 %** de mujeres. En el puesto de asesoría genética, las **3** personas registradas se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, siendo todas mujeres. En el puesto de asistencia de diseño, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, siendo mujer. En el puesto de

auxiliar de servicios múltiples, la única persona registrada se sitúa en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, siendo mujer. En los puestos de coordinación de estudios en estructura, las **8** personas registradas se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, siendo todas mujeres. En los puestos de coordinación de estudios en proyectos, **14** mujeres y **2** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **87,50 %** de mujeres.

- En el puesto de cuidador técnico, las **2** personas registradas se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, con una distribución equilibrada del **50 %** para cada sexo. En los puestos de dirección científica y de gestión, las **3** personas registradas se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, con una distribución del **50 %** para cada sexo en el primer caso y del **100 %** de mujeres en el segundo. En los puestos de personal administrativo, **3** mujeres y **1** hombre se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **75 %** de mujeres. En los puestos de personal investigador postdoctoral, **10** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, lo que representa un **76,92 %** de mujeres. En los puestos de personal investigador postdoctoral II, **4** mujeres y **1** hombre se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, lo que supone un **80 %** de mujeres. En los puestos de personal investigador predoctoral, **6** mujeres y **1** hombre se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que representa un **85,71 %** de mujeres. En los puestos de personal investigador principal, **1** mujer y **6** hombres se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, lo que supone un **14,29 %** de mujeres. En los puestos de personal técnico de área en estructura, **12** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda entre **30.001 € y 36.000 €**, lo que representa un **80 %** de mujeres. En los puestos de personal técnico de laboratorio en estructura, **14** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda entre **24.001 € y 30.000 €**, lo que supone un **82,35 %** de mujeres. En los puestos de personal técnico de laboratorio en proyectos, **12** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda entre **14.001 € y 24.000 €**, lo que representa un **80 %** de mujeres. En los puestos de responsables de área en estructura, **9** mujeres y **3** hombres se sitúan en la banda superior a **36.000 €**, lo que supone un **75 %** de mujeres. En conjunto, la distribución salarial por puestos de trabajo recoge **149** mujeres y **53** hombres, lo que supone un **73,76 %** de mujeres y un **26,24 %** de hombres en el total de **202** personas analizadas.

- La información relativa a los nacimientos de infantes en el último año muestra un total de **3** personas progenitoras en la Fundación Miguel Servet, de las cuales **1** corresponde a una madre y **2** a padres. Esto supone un **33,33 %** de madres y un **66,67 %** de padres. Esta distribución refleja una participación equilibrada de la plantilla en los procesos de maternidad y paternidad registrados durante el periodo analizado.

- La distribución de responsabilidades familiares según el número de hijos e hijas de la plantilla muestra que la mayoría del personal no tiene descendencia, con **91** mujeres y **43** hombres en esta

situación, lo que representa un total de **134** personas, equivalentes al **66,42 %** de las mujeres y al **79,63 %** de los hombres. En el grupo de personas con **1** hijo o hija se registran **15** mujeres y **6** hombres, lo que supone un **10,95 %** de las mujeres y un **11,11 %** de los hombres, con un total de **21** personas. En el grupo con **2** hijos o hijas se contabilizan **21** mujeres y **5** hombres, lo que representa un **15,33 %** de las mujeres y un **9,26 %** de los hombres, con un total de **26** personas. En el grupo con **3 o más** hijos o hijas se registran **10** mujeres y ningún hombre, lo que supone un **7,30 %** de las mujeres y un **0 %** de los hombres, con un total de **10** personas. En conjunto, la plantilla presenta **137** mujeres y **54** hombres con información registrada sobre responsabilidades familiares, lo que supone un **71,73 %** de mujeres y un **28,27 %** de hombres en el total de **191** personas analizadas.

- La distribución por número de hijos e hijas muestra una presencia femenina mayoritaria en todos los tramos, con un **67,91 %** de mujeres entre quienes no tienen descendencia, un **71,43 %** de mujeres entre quienes tienen un hijo o hija, un **80,77 %** de mujeres entre quienes tienen dos hijos o hijas y un **100 %** de mujeres entre quienes tienen tres o más.

- La distribución de las bajas temporales, excedencias y permisos registrados durante el último año en la Fundación Miguel Servet muestra un total de **84** situaciones, de las cuales **73** corresponden a mujeres y **11** a hombres, lo que representa un **86,90 %** de mujeres y un **13,10 %** de hombres. La incapacidad temporal constituye la situación más frecuente, con **57** mujeres y **8** hombres, lo que supone un **87,69 %** de mujeres y un **12,31 %** de hombres, con un total de **65** casos. En los accidentes de trabajo se registraron **2** mujeres y ningún hombre, lo que representa un **100 %** de participación femenina. En los permisos por nacimiento de hijo o hija se contabilizaron **3** mujeres y ningún hombre, lo que supone también un **100 %** de mujeres. En la situación de riesgo durante el embarazo se registró **1** mujer y ningún hombre. En la reducción de jornada por lactancia se registraron **2** hombres y ninguna mujer, lo que representa un **100 %** de participación masculina en esta medida. En la reducción de jornada por cuidado de hijo o hija se registraron **5** mujeres y ningún hombre, lo que supone un **100 %** de mujeres. No se registraron reducciones de jornada por cuidado de familiares ni por otros motivos.

- En cuanto a las excedencias, se registraron **2** excedencias por cuidado de hijo o hija, ambas correspondientes a mujeres, lo que supone un **100 %** de participación femenina. También se registró **1** excedencia fraccionada por cuidado de hijo o familiar, correspondiente a una mujer. En las excedencias voluntarias se contabilizaron **2** mujeres y **1** hombre, lo que representa un **66,67 %** de mujeres y un **33,33 %** de hombres. No se registraron excedencias por cuidado de familiares ni permisos por enfermedad grave, fallecimiento u otras causas similares. En conjunto, la distribución de las medidas de conciliación y corresponsabilidad refleja una participación mayoritaria de mujeres

en la mayoría de las situaciones registradas, con una presencia sostenida en las medidas vinculadas al cuidado y a la maternidad, y una participación masculina destacada en la reducción de jornada por lactancia.

- La información relativa a la infrarrepresentación femenina en la Fundación Miguel Servet muestra que, en el departamento de Unidades de Investigación, se registran un total de **6** personas, de las cuales **1** es mujer y **5** son hombres. Esto supone un **16,67 %** de mujeres y un **83,33 %** de hombres en este ámbito concreto. La presencia femenina, aunque minoritaria en este departamento, se mantiene de forma estable dentro de la estructura analizada y permite identificar la composición actual del personal vinculado a estas unidades. Sin embargo, existen áreas con infrarrepresentación masculina.

#### A nivel de resumen por áreas temáticas:

##### **a) Proceso de selección y contratación**

En las incorporaciones de los tres últimos años, las mujeres representan el **71,94 %** y los hombres el **28,06 %**. En el último año, las mujeres representan el **70,24 %** de las nuevas incorporaciones y los hombres el **29,76 %**. Por tipo de contrato en el último año, las mujeres representan el **80 %** de los temporales a tiempo completo, el **100 %** de los temporales a tiempo parcial, el **66,67 %** de los indefinidos a tiempo completo y el **70 %** de los indefinidos a tiempo parcial.

##### **b) Clasificación profesional**

En la distribución por categorías profesionales, las mujeres representan entre el **60 % y el 100 %** en la mayoría de los grupos. En personal investigador, las mujeres representan el **75 %**; en personal técnico, el **83,87 %**; en personal técnico de área, el **70 %**; en responsables de área, el **73,33 %**; y en personal administrativo, el **75 %**. En categorías como asesoría genética, diseño, servicios múltiples y gestión de estudios, las mujeres representan el **100 %**.

##### **c) Formación**

En el total de las participaciones formativas de los tres últimos años, las mujeres representan el **71,17 %** y los hombres el **28,83 %**. En 2022, las mujeres representan el **65 %**; en 2023, el **72,88 %**; y en 2024, el **72,22 %**. Por tipo de formación, las mujeres representan el **68,35 %** en temas técnicos, el **68 %** en idiomas y ofimática, el **74,60 %** en habilidades interpersonales y el **74,68 %** en otras formaciones.

##### **d) Promoción profesional**

Durante el último año, **no aparecen** promociones internas registradas.

#### **e) Condiciones de trabajo y auditoría salarial (RD 902/2020)**

En las bandas salariales sin extras, las mujeres representan el **72,22 %** en la banda entre 14.001 € y 24.000 €, el **75 %** en la banda entre 24.001 € y 30.000 €, el **81,82 %** en la banda entre 30.001 € y 36.000 € y el **57,14 %** en la banda superior a 36.000 €. En la distribución salarial por categorías, las mujeres representan entre el **70 % y el 100 %** en la mayoría de los grupos. En la distribución salarial por puestos, las mujeres representan entre el **66,67 % y el 100 %** en la mayoría de las funciones analizadas.

#### **f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En los nacimientos del último año, las madres representan el **33,33 %** y los padres el **66,67 %**. En responsabilidades familiares, las mujeres representan el **67,91 %** entre quienes no tienen descendencia, el **71,43 %** entre quienes tienen un hijo o hija, el **80,77 %** entre quienes tienen dos, y el **100 %** entre quienes tienen tres o más. En bajas temporales, permisos y excedencias, las mujeres representan el **86,90 %** y los hombres el **13,10 %**. En incapacidad temporal, las mujeres representan el **87,69 %**; en accidentes de trabajo, el **100 %**; en permisos por nacimiento, el **100 %**; en reducciones por cuidado de hijos, el **100 %**; y en reducciones por lactancia, los hombres representan el **100 %**.

#### **g) Infrarrepresentación femenina**

En Unidades de Investigación, las mujeres representan el **16,67 %** y los hombres el **83,33 %**.

#### **h) Retribuciones**

En la distribución retributiva por bandas salariales, las mujeres representan entre el **72,22 % y el 81,82 %** en los tramos inferiores e intermedios, y el **57,14 %** en el tramo superior. En la distribución por puestos, las mujeres representan entre el **70 % y el 100 %** en la mayoría de las funciones analizadas.

#### **i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Durante el periodo analizado, **no aparecen** casos registrados de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

**Por otro lado, de la información revisada a nivel cualitativa se puede extraer lo siguiente:**

#### **Lectura ejecutiva**

## 1. Composición general de la plantilla

- Predominio femenino estable: **74,53 %** mujeres.

## 2. Estructura profesional

- Amplia diversidad de puestos vinculados a investigación, gestión, apoyo técnico y servicios.
- Mayoría femenina en la mayoría de categorías profesionales.

## 3. Distribuciones clave

### Edad

- Mujeres mayoritarias en todos los tramos de edad.

### Tipo de contrato

- Predominio femenino en todas las modalidades (indefinidos y temporales).

### Antigüedad

- Mayor concentración en **0–10 años**, con mayoría femenina en todos los tramos.

### Categorías profesionales

- Mujeres mayoritarias en casi todas las categorías; equilibrio solo en cuidado técnico y dirección.

### Puestos de trabajo

- Predominio femenino en la mayoría de **las funciones**; dirección científica es la única con **100 %** hombres.

## 4. Movimientos de personal

### Incorporaciones (2022–2024)

- Mujeres: **71,94 %**.

### Bajas definitivas (2022–2024)

- Mujeres: **64,66 %**.

### Último año

- Bajas: **29** (48,28 % mujeres).

#### 5. Formación

- Mujeres: **71,17 %**.

#### 6. Promoción profesional

- No se registran promociones internas en el último año.

#### 7. Retribuciones

- Mayoría femenina en la mayoría de bandas salariales y categorías.
- Única banda con predominio masculino: personal investigador en tramo >36.000 €.

#### 8. Conciliación y corresponsabilidad

- Bajas temporales, permisos y excedencias: **86,90 %** mujeres.
- Reducción de jornada por lactancia: **100 %** hombres.
- Medidas de cuidado: prácticamente **100 %** mujeres.

#### 9. Responsabilidades familiares

- Mayoría sin descendencia.

#### 10. Infrarrepresentación

- Única infrarrepresentación femenina clara: Unidades de Investigación (**16,67 %** mujeres).
- También existen áreas con infrarrepresentación masculina.

#### Análisis cualitativo

Navarrabiomed es el centro de investigación biomédica del Gobierno de Navarra, dedicado a impulsar y facilitar la investigación de los profesionales sanitarios públicos. Su ubicación dentro del Complejo Hospitalario de Navarra permite una gran proximidad entre el equipo de investigación y los profesionales clínicos y asistenciales. El centro se caracteriza por su naturaleza mixta gracias al convenio firmado en 2016 con la Universidad Pública de Navarra, cuyo objetivo es unir esfuerzos para aumentar la competitividad de la investigación en la comunidad. Su objetivo común es mantenerse en la frontera del conocimiento para obtener e implementar nuevas terapias y tratamientos que mejoren el bienestar de la ciudadanía dentro de un sistema sanitario sostenible. La

Fundación Miguel Servet actúa como órgano gestor de la investigación sanitaria pública de Navarra, asesorando, administrando y difundiendo la actividad del centro.

En los últimos tres años se ha realizado una evaluación psicosocial tipo test basada en el método de la Seguridad Social. La empresa dispone de programas de responsabilidad social corporativa interna y externa. La igualdad de oportunidades tiene un valor incorporado a la gestión de la organización, con documentos formales accesibles a toda la plantilla, como el Plan de Igualdad, el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o identidad de género, el protocolo de actuación y prevención del acoso laboral, el documento de medidas de conciliación, la plantilla de solicitud de teletrabajo por motivos de conciliación, el bloque formativo en materia de igualdad con tres niveles, la incorporación de personal técnico de apoyo a la investigación experto en dimensión de género en I+D+i, la convocatoria de ayuda interna para personal investigador predoctoral en el área de dimensión de género en investigación y la creación de la comisión de género.

El compromiso de la empresa con la igualdad es muy alto, con un Plan de Igualdad impulsado por la Dirección y accesible a toda la plantilla. Para el primer Plan se creó una Comisión de Igualdad que participó en su elaboración, seguimiento e implementación de acciones. Con el nuevo Plan se pretende afianzar estos puntos y establecer nuevas acciones que permitan posicionar a Navarrabiomed como centro de referencia en investigación biomédica con dimensión de género. Entre las medidas relacionadas con la Ley de Igualdad se encuentran la jornada continua de 8:00 a 16:00 con media hora de flexibilidad, el horario de verano con reducción a 6 horas en julio y agosto, 206 horas de vacaciones y 24 horas de libre disposición. La empresa cuenta con un presupuesto específico para igualdad, con una partida de 109.175 € en 2025 destinada a la línea transversal para la investigación en género, la contratación de un técnico transversal de género, formación en igualdad y la contratación de consultoría para el II Plan de Igualdad. Comparte experiencias y buenas prácticas a través de su web, redes sociales, jornadas, talleres, seminarios y divulgación científica. Dispone de tres Servicios Científico-Técnicos acreditados con ISO 9001, mientras que el resto de unidades tienen procesos de calidad no acreditados.

En cuanto a la composición de la plantilla, las mujeres predominan en las tres grandes áreas de trabajo (Investigación, Servicios Científico-Técnicos y Unidades de Apoyo), ocupando además la mayoría de puestos de responsabilidad en SC-Ts y Unidades de Apoyo. Sin embargo, en investigación la mayoría de puestos de Personal Investigador Principal están ocupados por hombres. El convenio colectivo en negociación prevé un apartado específico sobre igualdad y protección ante la violencia contra las mujeres. En relación con la representación sindical, no se especifica si cuentan con conocimientos suficientes para gestionar planes de igualdad.

En selección de personal, existen cláusulas formales de no discriminación en las convocatorias, indicando que cada candidatura se evalúa según criterios académicos y profesionales. Los procesos de selección se inician por concesión de ayudas, sustituciones temporales, bajas voluntarias, creación de nuevos puestos por incremento de trabajo o contrataciones eventuales por necesidades puntuales. La solicitud de incorporación de personal la realiza el responsable de unidad o servicio mediante informe de necesidades dirigido a RRHH, que prepara el perfil junto con gestión de proyectos y/o Dirección. Se valoran principalmente la experiencia y la formación. El reclutamiento es mayoritariamente externo. Existen fichas de puestos y manual de valoración, actualmente en actualización. La decisión final la toma una Comisión de Selección que define criterios y ponderaciones y selecciona a la persona con mayor puntuación. Las fuentes externas habituales son colegios profesionales, centros de formación y la bolsa de trabajo propia. La metodología de selección incluye entrevista personal e historial profesional. Las barreras para la incorporación de mujeres no se detallan, aunque se indica que se siguen incorporando más mujeres que hombres. Los puestos donde acceden menos mujeres son los de personal investigador principal. Los contratos a tiempo parcial son pocos y dependen de la financiación de proyectos. La transformación de contratos temporales está limitada por la normativa y las tasas de reposición. La comisión de selección está formada por RRHH, responsables del área y personas expertas, con formación en igualdad según niveles establecidos en el Plan de Formación 2025.

En formación, las necesidades se detectan por solicitudes del personal, resultados, inventarios de problemas, análisis de satisfacción y decisiones según necesidades de la empresa. Participan Dirección, Comité de Empresa y trabajadores/as mediante encuestas. La oferta formativa se difunde por correo electrónico, con formaciones en horario laboral de mañana, preferiblemente desde las 9:30/10:00 por conciliación. La selección de participantes se realiza por orden de inscripción hasta completar aforo, con prioridad para personal FMS. La formación se imparte casi siempre en la empresa y dentro de la jornada laboral, salvo cursos específicos solicitados por la persona trabajadora. Los cursos son obligatorios. Sí se han impartido formaciones en igualdad: formación en género para la comisión de igualdad (2023), sensibilización en igualdad (2024), acoso laboral (2024), perspectiva de género en investigación en salud (2024), diversidad LGBTQIA+ en ciencia, tecnología e innovación (2024), igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (2025) y teatro foro sobre acoso laboral (2025). Se otorgan permisos retribuidos para exámenes oficiales de idiomas o formación relacionada con el puesto. No existe sistema de promoción interna ni planes de carrera, aunque se negocia una carrera investigadora.

En política salarial, existen beneficios como acceso al comedor del HUN con precio reducido, acceso al Club de Marketing de Navarra, descuento en floristería y cheque guardería como retribución

flexible. Se adjudican a todo el personal FMS o a quienes cumplan requisitos. La empresa dispone de DPT, VPT y catálogo de puestos, pero no recoge la firma de las personas ocupantes ni entrega la DPT en la acogida.

En conciliación, existe inquietud por mejorarla debido a solicitudes internas, directrices europeas y atracción de talento. Las medidas actuales incluyen horarios coincidentes con el escolar, teletrabajo, flexibilidad horaria, evitar reuniones fuera de horario y teletrabajo parcial. No existen guarderías, subvenciones, bolsas de horas, servicios de cuidado, campamentos, ampliaciones de permisos, política de luces apagadas ni desconexión digital. Se prevén nuevas medidas pendientes de negociación. Se sustituyen puestos durante IT, riesgo por embarazo y permisos de nacimiento. No existen programas de asistencia para mujeres con problemas personales. El personal puede escoger vacaciones y combinar trabajo presencial y teletrabajo, pendiente de política formal. El teletrabajo se considera una forma de conciliación. Existe un procedimiento de solicitud de trabajo a distancia como medida de adaptación de jornada.

En prevención del acoso, existe un protocolo desde 2021. Se ha realizado un estudio que concluye que no existen situaciones de acoso. En riesgos laborales, se realizan estudios a través del servicio de prevención ajeno y la mutua. Existen medidas específicas para mujeres como el protocolo de riesgo durante embarazo y lactancia, con reubicación o baja por riesgo. La vestimenta es unisex. La mutua ofrece cursos de promoción de la salud.

Respecto a mujeres en riesgo de exclusión, se puntúa el certificado de discapacidad del 33% en convocatorias, sin limitarlo a mujeres. No existen protocolos, procesos de detección ni programas específicos.

En comunicación, las vías internas ascendentes son correo electrónico y reuniones; las descendentes, reuniones, presentaciones y correo. El Plan de Igualdad se difunde por correo y está en la web. Se han realizado campañas en días clave y jornadas en el entorno del HUN. Se detecta lenguaje discriminatorio en web, carteles, manual de acogida, tablones, notas internas, convocatorias, anuncios de selección y manuales de procedimiento. No existe auditoría de lenguaje inclusivo. Sí existen medidas de comunicación inclusiva en intranet o web. No se especifica si empresas colaboradoras tienen Plan de Igualdad.

En ayudas y bonificaciones, se utilizan contratos de sustitución por situaciones de embarazo, lactancia, nacimiento y cuidados, así como bonificaciones en cotización.

**Diseño del plan de  
igualdad: definición de  
objetivos, diseño de  
medidas,  
establecimiento de  
indicadores  
de seguimiento y  
evaluación,  
calendario de aplicación**

## 11. Plan de Igualdad de Oportunidades

### 11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

### 11.2. Objetivos<sup>7</sup>

#### Objetivos a corto plazo

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.
- Establecer una estructura sólida que permita desplegar el Plan de Igualdad y asegurar su integración progresiva en la cultura corporativa.
- Mantener una política firme de rechazo absoluto frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Definir métricas con enfoque de género que permitan evaluar la evolución de la igualdad en las áreas de actuación de la empresa.
- Difundir y poner en valor la importancia de la igualdad entre todas las personas vinculadas a la actividad empresarial.
- Diseñar y formalizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad en su aplicación práctica.

#### Objetivos a largo plazo

- Impulsar procesos de selección basados en la igualdad, asegurando que los procedimientos de incorporación sean transparentes en todas sus fases.

---

<sup>7</sup> e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- Velar para que las decisiones de contratación se adopten libres de prejuicios, sesgos o estereotipos de sexo, género y/o sociales por parte de quienes intervienen en el proceso.
- Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo, especialmente en aquellas donde uno de los sexos esté infrarrepresentado.
- Favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a su empoderamiento y a la creación de equipos diversos y heterogéneos.
- Garantizar que la formación esté disponible en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, atendiendo a sus intereses y necesidades específicas.
- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todas las personas relacionadas con la empresa, orientadas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género con carácter transversal en la entidad, tanto a nivel estratégico, en el marco normativo de referencia, como a nivel operativo, en los procedimientos administrativos y de gestión.

### **Objetivos cuantitativos**

- Incrementar el número de candidaturas de mujeres en las áreas de trabajo especialmente masculinizadas. **Acreditación:** documento que refleje el número de mujeres incorporadas.
- Ampliar y contribuir a la capacitación progresiva en igualdad de la plantilla, mediante formación especializada impartida por profesionales con acreditación en la materia.
- Aumentar el número de personas que acceden a la información sobre los protocolos del Plan de Igualdad, garantizando su lectura y comprensión. **Acreditación:** registros de lectura de correos y certificados asociados.
- Lograr que toda la plantilla esté informada y comprometida con la ejecución del Plan de Igualdad, incentivando la participación mediante comunicaciones internas y cartelería. **Acreditación:** número de correos enviados y certificados de lectura recibidos.

### **11.3. Acciones en materia de igualdad<sup>8</sup>**

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

**01/03/2026-01/03/2030**

### **CALENDARIZACIÓN CON CRONOGRAMA Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN**

---

<sup>8</sup> f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Área	Acción	Evaluación inicial	Evaluación intermedia	Evaluación final	Prioridad
Selección contratación	y 1. Continuar con la inclusión cláusulas de igualdad en procesos de selección ante igual mérito y capacidad y valorar la incorporación de otro tipo de cláusulas teniendo en cuenta la interseccionalidad, cuando sea pertinente	abr-26	may-26	jun-26	Media
Selección contratación	y 2. Elaboración de pautas no sexistas e inclusivas para la redacción de ofertas de trabajo y realización de entrevistas de selección centradas en la información necesaria y relevante para la valoración del puesto	abr-26	may-26	jun-26	Media
Selección contratación	y 3. Registro de aspirantes a las convocatorias con datos desagregados por sexo	abr-26	may-26	jun-26	Alta
Selección contratación	y 4. Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de selección ante misma puntuación, favoreciendo la contratación de personal del sexo infrarrepresentado en cada caso	abr-26	may-26	jun-26	Media
Clasificación profesional	5. Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que sirva para determinar el valor que aporta cada puesto de trabajo	feb-29	may-29	sep-29	Media
Clasificación profesional	6. Auditar categorías para detectar sesgos indirectos revisando la valoración de puestos de trabajo ante nuevos puestos	feb-29	may-29	sep-29	Alta
Formación	7. Asegurar el acceso igualitario de mujeres y hombres a programas de capacitación obteniendo la información de toda la formación desagregada por sexos	feb-27	jun-27	feb-28	Alta

Formación	8. Implementación de medidas de conciliación corresponsable para facilitar la participación del conjunto del personal en las acciones formativas, relativas a los (horarios, duración, formato, etc).	abr-26	oct-26	feb-27	Alta
Formación	9. Monitorizar (registrar y analizar) la participación por sexo en cursos internos para ver las tendencias en la plantilla femenina y masculina	abr-26	sep-26	feb-27	Media
Formación	10. Revisión y actualización del Itinerario de Formación anual de Navarrabiomed a partir de la identificación de contenidos prioritarios de Igualdad y su clasificación por niveles, en función de las necesidades del personal, que incluya: - Introducción y nociones básicas de igualdad de género - Detección de lenguaje sexista y alternativas inclusivas - Conciliación y corresponsabilidad familiar - Prevención del acoso laboral - Prevención de la violencia contra las mujeres	abr-26	oct-26	feb-27	Alta
Formación	11. Identificación de formadoras/es especializadas/os en los distintos contenidos en materia de Igualdad y elaboración de un repositorio	abr-26	oct-26	feb-27	Media
Promoción profesional	12. Informar de las vacantes a las personas trabajadoras. Protocolo de aviso	dic-26	ene-27	feb-27	Media
Condiciones de trabajo	13. Implementar la flexibilidad horaria y el teletrabajo en los puestos en los que sea posible en la medida en que se contribuya a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	feb-28	sep-28	ene-29	Media
Retribuciones	14. Revisar anualmente los resultados del registro retributivo	ene-27	mar-28	ene-28	Media

Conciliación y corresponsabilidad	15. Mantener actualizada a la plantilla sobre posibles modificaciones o avances en derechos en materia de conciliación utilizando los canales de difusión disponibles (web, correo electrónico, etc.), de manera que la información llegue al conjunto del personal.	oct-26	dic-27	ene-28	Media
Conciliación y corresponsabilidad	16. Difusión de información sobre los recursos públicos disponibles en Navarra de apoyo al cuidado de familiares dependientes	oct-26	dic-27	ene-28	Media
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17. Crear campañas internas de sensibilización sobre todos los tipos de acoso y violencia contra las mujeres	dic-28	dic-28	dic-28	Media
Infrarrepresentación femenina	18. Visibilización de referentes femeninos de investigación en la organización	feb-28	jun-28	feb-29	Media
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	19. Desarrollo del Protocolo y difusión de las medidas en esta materia en una sesión informativa dirigida al conjunto del personal	jul-26	oct-26	mar-27	Media
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20. Formar a toda la plantilla en detección y actuación ante el acoso en todas sus manifestaciones	oct-26	feb-28	dic-29	Alta
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21. Informar sobre el procedimiento de denuncia a través del canal específico al conjunto de la plantilla, incidiendo especialmente en las nuevas incorporaciones	jul-26	oct-26	mar-27	Alta
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	22. Supervisar el canal confidencial de denuncias con seguimiento habitual y realizar formación continua para las personas responsables de este	may-26	may-27	mar-29	Alta

Investigación con Dimensión de Género Inclusiva	23. Consolidar y poner en marcha el Área Transversal de Dimensión de Género Inclusiva en I+D	jun-26	ene-27	ene-29	Media
Investigación con Dimensión de Género Inclusiva	24. Diseñar y poner en marcha un servicio de asesoramiento y apoyo técnico para facilitar la incorporación de la dimensión de género inclusiva en los contenidos de la investigación	ene-28	sep-28	ene-30	Media

## FICHAS TÉCNICAS DE CADA ACCIÓN

1. Revisar acciones del Plan de Igualdad anterior

**1. Continuar con la inclusión de cláusulas de igualdad en procesos de selección ante igual mérito y capacidad y valorar la incorporación de otras cláusulas interseccionales**

Elemento	Detalle
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Cláusulas de igualdad ante igual mérito y capacidad
Objetivos	Favorecer igualdad de oportunidades y corregir infrarrepresentación
Descripción	Inclusión de cláusulas en bases, protocolos y resoluciones
Personas destinatarias	Candidaturas
Responsable	RRHH / Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Modelos de cláusulas, normativa
Indicadores de seguimiento	Nº procesos con cláusula

**2. Elaboración de pautas no sexistas e inclusivas para ofertas de trabajo y entrevistas**

Elemento	Detalle
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Revisión de ofertas para eliminar sesgos y estereotipos
Objetivos	Garantizar procesos inclusivos y lenguaje no sexista
Descripción	Auditoría de textos, revisión de requisitos, adaptación de lenguaje y plantillas

<b>Personas destinatarias</b>	<b>Candidaturas externas e internas</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH, Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Guía de lenguaje inclusivo, plantillas revisadas</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% ofertas revisadas; nº sesgos detectados y corregidos</b>

### 3. Registro de aspirantes a convocatorias con datos desagregados por sexo

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Selección y contratación</b>
<b>Medida</b>	<b>Registro desagregado de candidaturas</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Identificar posibles sesgos y garantizar igualdad de oportunidades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Recogida sistemática de datos por sexo en todas las convocatorias</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Candidaturas</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH, Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Formularios de inscripción, base de datos</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% registros completos; análisis anual de distribución por sexo</b>

### 4. Incorporación de la perspectiva de género en criterios de selección ante misma puntuación

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Selección y contratación</b>
<b>Medida</b>	<b>Criterios de desempate con perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Favorecer la contratación del sexo infrarrepresentado</b>

<b>Descripción</b>	<b>Aplicación de criterios de igualdad en casos de empate</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Candidaturas</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Normativa, protocolos de selección</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº procesos aplicados; % contrataciones del sexo infrarrepresentado</b>

#### 5. Adopción de un sistema de valoración de puestos con perspectiva de género

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Clasificación profesional</b>
<b>Medida</b>	<b>Sistema de valoración con perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Determinar el valor real de cada puesto evitando sesgos</b>
<b>Descripción</b>	<b>Diseño o revisión del sistema de valoración incorporando criterios de igualdad</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Herramientas de valoración, consultoría</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº puestos valorados; ajustes realizados</b>

#### 6. Auditar categorías para detectar sesgos indirectos

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Clasificación profesional</b>
<b>Medida</b>	<b>Auditoría de categorías y valoración de puestos</b>

<b>Objetivos</b>	<b>Identificar sesgos indirectos y corregir desigualdades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Revisión técnica de valoraciones, requisitos y funciones</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Herramientas de valoración, informes</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº categorías auditadas; sesgos detectados; medidas correctoras</b>

#### 7. Asegurar acceso igualitario a la formación

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	<b>Garantizar acceso igualitario y datos desagregados</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Evitar brechas formativas y promover igualdad de oportunidades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Registro desagregado, análisis de participación y ajustes</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>Formación / RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Plataforma formativa, registros</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% participación por sexo; brechas detectadas</b>

#### 8. Implementación de medidas de conciliación para facilitar la participación en formación

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>

<b>Medida</b>	<b>Ajustes de horarios, formatos y duración</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Eliminar barreras de acceso a la formación</b>
<b>Descripción</b>	<b>Adaptación de calendarios, modalidades online, microformaciones</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla con dificultades de conciliación o disponibilidad</b>
<b>Responsable</b>	<b>Formación / RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Herramientas online, planificación</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% satisfacción; % participación tras ajustes</b>

#### 9. Monitorizar la participación por sexo en cursos internos

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	<b>Seguimiento de participación desagregada</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Detectar patrones y corregir desigualdades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Registro, análisis trimestral y propuestas de mejora</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>Formación/ RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Informes, dashboards</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% participación por sexo; tendencias anuales</b>

#### 10. Revisión y actualización del Itinerario de Formación anual en Igualdad

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>

<b>Medida</b>	<b>Diseño de formación anual obligatoria</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Sensibilizar y capacitar en igualdad y diversidad</b>
<b>Descripción</b>	<b>Programación anual, contenidos actualizados, sesiones obligatorias</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Formación/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Materiales, plataforma e-learning</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% participación; evaluación de aprendizaje</b>

#### 11. Identificación de formadoras/es especializadas/os y elaboración de un repositorio

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	<b>Repositorio de especialistas en igualdad</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar calidad y especialización en la formación</b>
<b>Descripción</b>	<b>Identificación, selección y registro de profesionales expertas/os</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>RRHH / Formación/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Responsable</b>	<b>Igualdad / Formación</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Base de datos, contactos profesionales</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº especialistas identificados; uso del repositorio</b>

#### 12. Informar de las vacantes a las personas trabajadoras

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
-----------------	----------------

<b>Área de actuación</b>	<b>Promoción profesional</b>
<b>Medida</b>	<b>Protocolo de promoción transparente</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar igualdad de oportunidades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Definición de criterios, publicación y aplicación homogénea</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Protocolo, matrices de evaluación</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº promociones; % mujeres/hombres promovidos</b>

### 13. Implementar la flexibilidad horaria y el teletrabajo

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Medida</b>	<b>Implementación de flexibilidad y teletrabajo</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Mejorar conciliación y bienestar</b>
<b>Descripción</b>	<b>Identificación de puestos aptos, acuerdos y seguimiento</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla susceptible</b>
<b>Responsable</b>	<b>Dirección / RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Equipos, herramientas digitales</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº personas en teletrabajo; satisfacción</b>

### 14. Revisar anualmente el registro retributivo

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Retribuciones</b>

<b>Medida</b>	<b>Revisión anual del registro retributivo</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Detectar brechas y corregir desigualdades</b>
<b>Descripción</b>	<b>Análisis de datos, informe y medidas correctoras</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Software retributivo u homólogo</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% brecha salarial; medidas aplicadas</b>

#### **15. Mantener actualizada la información sobre derechos de conciliación**

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Conciliación y corresponsabilidad</b>
<b>Medida</b>	<b>Información actualizada y accesible</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar conocimiento de derechos</b>
<b>Descripción</b>	<b>Difusión periódica, guías, intranet</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Materiales informativos</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº consultas; accesos a la información</b>

#### **16. Difusión de recursos públicos de apoyo al cuidado de familiares dependientes**

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Conciliación y corresponsabilidad</b>
<b>Medida</b>	<b>Difusión de recursos públicos</b>

<b>Objetivos</b>	<b>Facilitar el acceso a apoyos para el cuidado</b>
<b>Descripción</b>	<b>Recopilación y difusión de recursos disponibles en Navarra</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Material informativo, enlaces institucionales</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº accesos; consultas recibidas</b>

**17. Crear campañas internas de sensibilización sobre acoso y violencia contra las mujeres**

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	<b>Campañas de sensibilización</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Prevenir acoso y promover cultura de respeto</b>
<b>Descripción</b>	<b>Campañas anuales, cartelería, sesiones informativas</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Material gráfico, Personal docente</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Alcance de campañas; encuestas de percepción</b>

**18. Visibilización de referentes femeninos en investigación**

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Infrarrepresentación femenina</b>
<b>Medida</b>	<b>Publicación de entrevistas a investigadoras</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Generar referentes y reducir sesgos</b>

<b>Descripción</b>	<b>Selección de perfiles, entrevistas y difusión</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla y comunidad investigadora</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH/ Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Equipo de comunicación</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº publicaciones; alcance; feedback</b>

#### 19. Desarrollo y difusión del Protocolo de acoso

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	<b>Actualización y difusión del Protocolo</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar procedimientos claros y actualizados</b>
<b>Descripción</b>	<b>Revisión normativa, actualización y difusión obligatoria</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Documentación, sesiones informativas</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Protocolo actualizado; % plantilla informada</b>

#### 20. Formación en detección y actuación ante el acoso

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	<b>Formación obligatoria a toda la plantilla</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Capacitar para identificar y actuar</b>
<b>Descripción</b>	<b>Sesiones formativas, casos prácticos, e-learning</b>

<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Personal docente especializados</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>% participación; evaluación de aprendizaje</b>

#### 21. Informar sobre el procedimiento de denuncia a través del canal específico

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	<b>Información sobre el canal de denuncia</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar conocimiento del procedimiento</b>
<b>Descripción</b>	<b>Difusión periódica, especial atención a nuevas incorporaciones</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Toda la plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Material informativo</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº accesos; % nuevas incorporaciones informadas</b>

#### 22. Supervisión del canal confidencial de denuncias

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	<b>Supervisión habitual del canal</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Garantizar confidencialidad, accesibilidad y eficacia</b>
<b>Descripción</b>	<b>Revisión periódica, tiempos de respuesta, trazabilidad</b>

<b>Personas destinatarias</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Plataforma de denuncias</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº comunicaciones; tiempos de respuesta</b>

### 23. Consolidar el Área Transversal de Dimensión de Género Inclusiva en I+D

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Área transversal</b>
<b>Medida</b>	<b>Puesta en marcha y consolidación del Área</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Integrar la perspectiva de género en la investigación</b>
<b>Descripción</b>	<b>Definición de funciones, apoyo a proyectos, asesoramiento</b>
<b>Personas destinatarias</b>	<b>Personal investigador</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Personal técnico especializado, materiales</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº proyectos asesorados; área operativa</b>

### 24. Diseñar y poner en marcha un servicio de asesoramiento en dimensión de género en investigación

<b>Elemento</b>	<b>Detalle</b>
<b>Área de actuación</b>	<b>Área transversal</b>
<b>Medida</b>	<b>Servicio técnico de apoyo</b>
<b>Objetivos</b>	<b>Facilitar la incorporación de la dimensión de género en contenidos científicos</b>
<b>Descripción</b>	<b>Servicio estable de asesoramiento, revisión de proyectos, guías</b>

<b>Personas destinatarias</b>	<b>Personal investigador</b>
<b>Responsable</b>	<b>RRHH / Comisión de Seguimiento</b>
<b>Recursos asociados</b>	<b>Personal técnico especializado, guías metodológicas</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Nº consultas; nº proyectos revisados</b>

**Implantación y  
seguimiento del Plan de  
Igualdad: comprobación  
del grado de desarrollo de  
las medidas y valoración  
de resultados.**

## 12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan<sup>9</sup>

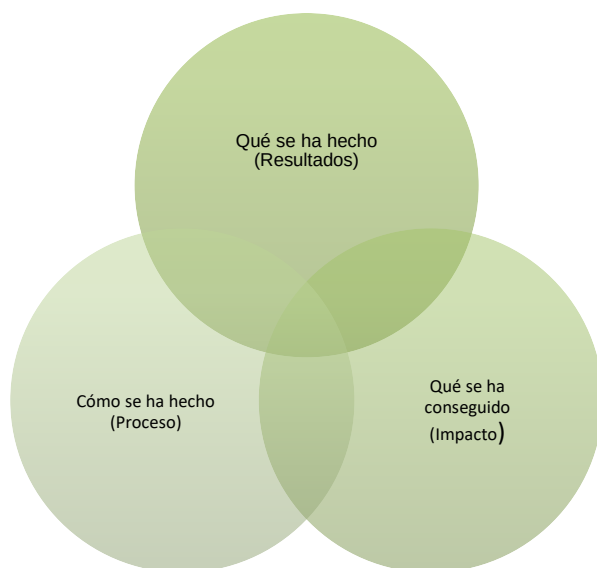
Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el **Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:**

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse 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 acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:

---

<sup>9</sup> i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión se constituye una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.<sup>10</sup>

POR PARTE DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Nombre:	Apellidos:	Puesto:
Iban	Lacarra Ruiperez	Técnico de área (PRL)
Sonia	Lhoumeau Aizpuru	Técnico de área (comunicación)
Guadalupe	Gutiérrez García	Técnica de laboratorio
Beatriz	Orduña Fernández	Técnica de área (gestión proyectos)

POR PARTE DE LA REPRESENTACION DE LA FUNDACIÓN:

Nombre:	Apellidos:	Puesto:
---------	------------	---------

<sup>10</sup> j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Enrique	Santamaría Martínez	Investigador Principal
Laura	García Belío	Técnica de área (dimensión de género inclusiva en I+D+i)
Andrea	Ucar Vargas	Responsable de Comunicación y Relaciones Institucionales
Claudia	Taberna Blázquez	Técnica de área (recursos humanos)

### Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

### Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

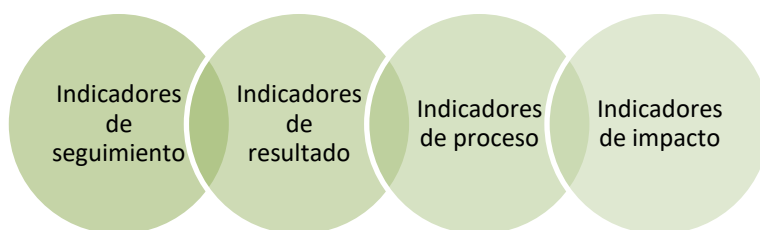
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que

la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



### Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		

<b>Indicadores de resultado</b>		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ( )	Finalizada ( )
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ( ) Falta de recursos materiales ( ) Falta de tiempo ( ) Falta de participación ( ) Descoordinación con otros departamentos ( ) Desconocimiento del desarrollo ( ) Otros motivos (especificar):	
<b>Indicadores de Proceso</b>		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
<b>Indicadores de Impacto</b>		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
<b>Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida</b>		

### **Modelo de cuestionario de seguimiento e informe**

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

### **Modelo de cuestionario de seguimiento**

### Modelo de cuestionario para el seguimiento<sup>11</sup>

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

---

<sup>11</sup> *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.*

## Informe de seguimiento

<b>Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad</b>		
<b>Datos generales:</b>		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
<b>Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas</b>		
<b>Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades</b>		
<b>Conclusión y propuestas</b>		

## Informe para la evaluación final

<b>Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad</b>		
<b>Datos generales:</b>		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
<b>Información de resultados por cada área de actuación</b>		
Área:		

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

#### **Información sobre el proceso de implantación**

- Nivel de desarrollo de las acciones
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso
- El presupuesto previsto ha sido
- El cumplimiento del calendario previsto ha sido

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

#### **Soluciones adoptadas**

#### **Información sobre impacto**

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

#### **Conclusiones y propuestas**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del Plan de Igualdad.

### **13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.<sup>12</sup>**

#### **Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos**

*El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.*

##### **1. Objeto.**

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

##### **2. Ámbito del acuerdo**

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

---

<sup>12</sup> k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.

4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

### **3. Procedimientos.**

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

### **4. Principios rectores de los procedimientos.**

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

### **5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.**

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

## **6. Procedimiento de mediación**

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.
2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.
3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

## **7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.**

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.
2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

## **8. Solicitud de la mediación.**

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:
  - a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
    - La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
    - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
    - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
  - b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
  - c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
  - d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

## **9. Procedimiento de arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

#### **10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.**

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

#### **11. Solicitud del arbitraje.**

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

- b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.
- c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

Se rememora el motivo de revisión del Plan<sup>13</sup>:

- El procedimiento de modificación se llevará a cabo tal y como señala el presente epígrafe, a través de reuniones de la comisión de seguimiento, con la posibilidad de asesoramiento legal externalizado de una o cada una de las partes, y se intentará una resolución pactada basada en la buena fe, salvo imposibilidad de la misma.

#### **14. Registro del Plan de Igualdad.**

El Plan de Igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad.

En la solicitud de inscripción de los Planes de Igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística.

---

<sup>13</sup> k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Además, serán objeto de depósito voluntario las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.