

Versión reducida

# II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres

2023-2026

El presente documento no es el II Plan de Igualdad presentado al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, **si no un extracto de este**.  
Puede consultar el II Plan de Igualdad completo [aquí](#).









## Compromiso de la dirección



*Biovert ha presentado su segundo Plan de Igualdad para los años 2023 - 2026 con el objetivo de seguir trabajando por un entorno profesional en el que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres sea una realidad.*

*Biovert se compromete a trabajar para conseguir la igualdad real en la entidad.*

Este plan, pues, tiene por objetivo establecer e implementar una serie de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, dando cumplimiento a:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- Real Decreto 901/2020, de 3 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 el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de puestos de trabajo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A partir del presente Plan de Igualdad, la entidad disfrutará de un mayor apoyo para mantener y potenciar las iniciativas existentes.

En la primera fase de elaboración del plan, se ha comunicado a la parte social el compromiso de la dirección para trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo e implantación del documento.

Este plan, también, se convierte en una herramienta en relación con la responsabilidad social y de organización ya que introduce acciones y medidas que contemplan la no discriminación de género o de otro tipo, un principio recogido ampliamente en la normativa internacional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En su política de gestión empresarial, Biovert se compromete a:

**Velar** por una organización que fomente y trabaje activamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

---

**Trabajar** activamente por la igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo, y la promoción profesional, potenciando la incorporación del otro sexo en aquellos puestos de trabajo donde se encuentre menos representado.

---

**Comunicar** externa e internamente, con comunicaciones orales, escritas y visuales exentas de elementos sexistas, haciendo uso de un lenguaje inclusivo.

**Incorporar** acciones con el fin de avanzar hacia una mejor organización del tiempo de trabajo que fomenten y permitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral.

---

**Trabajar y garantizar** que las personas trabajadoras reciban un trato igualitario en cuanto a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipos de jornada, formación, retribuciones, salud laboral, etc.).

---

**Garantizar** que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia.

Todos estos principios se llevarán a cabo con la implantación del Plan de Igualdad (2023 -2026) con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.



**Enric Bonet Villoria**  
CEO Biovert, SL

## Objetivos generales

**Promover** la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implicando a toda la organización a impulsarla y consolidarla.

---

**Integrar** a toda la plantilla en la defensa de la igualdad de oportunidades, desarrollando y realizando acciones en favor de la igualdad, acciones negociadas y consensuadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

---

**Comunicar** tanto interna como externamente las políticas que en favor de la igualdad se realizan, con transparencia y velando para que el lenguaje oral, escrito y/o visual esté exento de elementos sexistas, utilizando un lenguaje inclusivo.

---

**Garantizar** la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo que deba cubrirse, así como en los procesos de promoción interna que se realicen, potenciando la incorporación del sexo menos representado.

**Facilitar** acciones que permitan a los/as profesionales una mejor organización del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

---

**Realizar** una prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta las diferencias que por razón de sexo se pueden dar en la exposición a los riesgos laborales por parte de las personas trabajadoras.

---

**Velar** porque en Biovert haya un trato igualitario en el ámbito retributivo, sin discriminación por razón de sexo de acuerdo con lo que se recoge en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

---

**Garantizar** que trabajadores y trabajadoras reciben un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc).

**Afirmar** que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, tendrá tolerancia cero en Biovert, trabajando pro activamente para informar y sensibilizar a las personas trabajadoras al respecto.



# Así somos en 2023 en materia de igualdad

## EXTRACTO DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO:

### La plantilla

La plantilla es más paritaria que hace 4 años cuando se realizó el I Plan de Igualdad.

No hay diferencias en el tipo de contrato que tienen hombres y mujeres.

El 94% de la plantilla tiene contrato indefinido.

Hombres y mujeres mayoritariamente tienen contrato a tiempo completo.

Las condiciones laborales de mujeres y hombres no son diferentes.

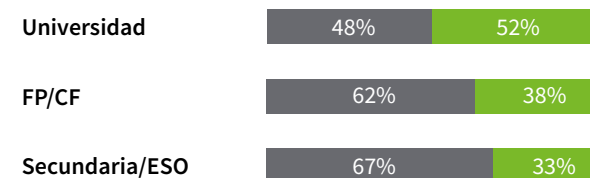
Ser hombre o mujer no afecta al desarrollo profesional.

Mujeres Hombres

### COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA



### NIVEL DE ESTUDIOS SEGREGADO POR SEXO



### MEDIA DE EDAD HOMBRES Y MUJERES

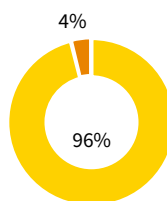


### ANTIGÜEDAD SEGREGADA POR SEXO

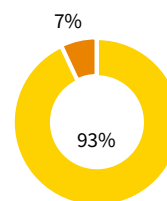


### TIPO DE CONTRATO SEGREGADO POR SEXO

Contrato fijo indefinido Contrato temporal



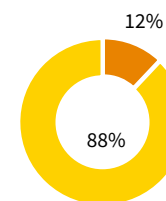
MUJERES



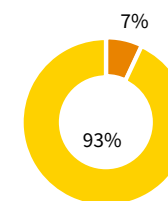
HOMBRES

### TIPO DE JORNADA SEGREGADO POR SEXO

Jornada completa Jornada parcial



MUJERES



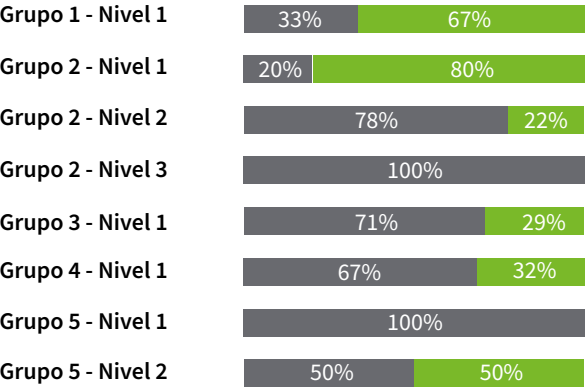
HOMBRES

### Clasificación profesional

El equipo directivo tiene representación femenina y es bastante paritario: 60% mujeres y 40% hombres.

Los mandos intermedios son tanto hombres como mujeres.

#### CATEGORÍAS PROFESIONALES



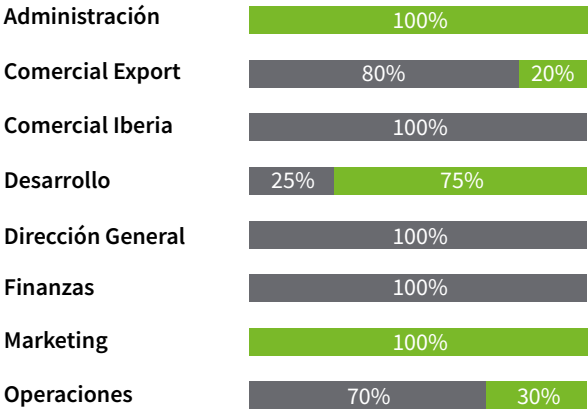
### Infrarepresentación femenina

En los últimos 4 años se han incorporado mujeres a puestos de trabajo, donde no había, especialmente en operaciones, un departamento, tradicionalmente, muy masculino.

La presencia de mujeres en la organización se ha incrementado en los últimos 4 años.

Desde RRHH se trabaja activamente para que las mujeres estén representadas en todos los ámbitos de la organización.

Mujeres    Hombres



#### COMPOSICIÓN RLT





## Selección y contratación

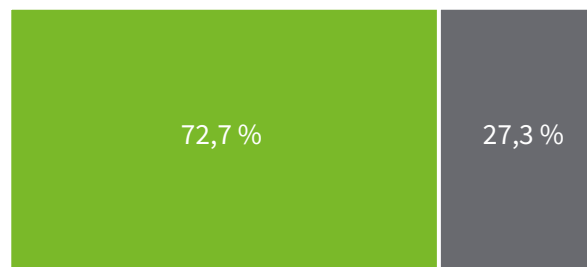
En el proceso de evaluación de las personas candidatas, no se realizan preguntas de carácter personal.

Los procesos de búsqueda de candidatos/as se realizan en muchas ocasiones con currículos ciegos. En el caso de que se publiquen ofertas de trabajo, el lenguaje y el contenido no es en ningún caso discriminatorio.

Las personas que realizan los procesos de selección están formadas en igualdad de oportunidades. En igualdad de condiciones se aplican medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado en el puesto de trabajo.

■ Mujeres ■ Hombres

### PERSONAS CONTRATADAS SEGREGADAS POR SEXO





## Formación

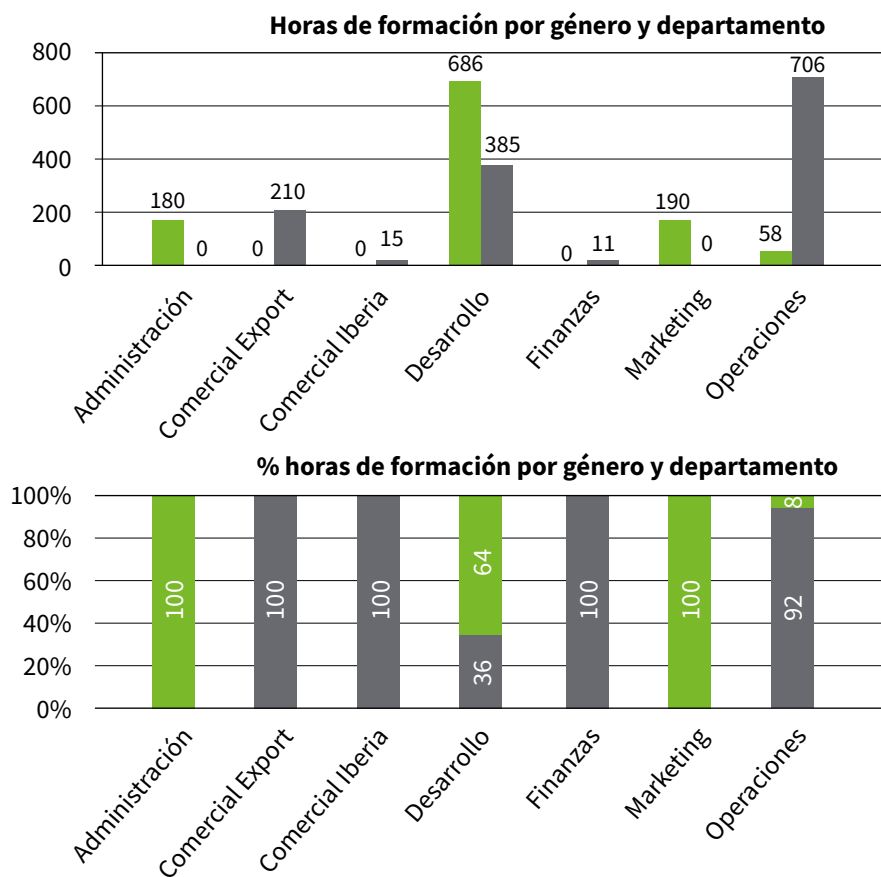
La formación se realiza mayoritariamente en horario laboral.

Las personas trabajadoras pueden proponer qué formación quieren realizar.

La percepción mayoritaria de las personas trabajadoras es que pueden tener acceso a la formación.

■ Mujeres ■ Hombres

### MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS SEGREGADAS POR SEXO



### Media de horas de formación (h)



■ Mujeres ■ Hombres

## Promoción

La promoción se realiza atendiendo a criterios objetivos, formación, competencias y habilidades. Se han promocionado hombres y mujeres sin tener en cuenta los estudios, la formación, la situación familiar de las personas.

### PROMOCIONES SEGREGADAS POR SEXO



## Retribuciones

Tenemos una política salarial basada en la equidad externa y la equidad interna, independientemente de quién ocupa el puesto de trabajo.

Contamos con una retribución variable para todas las personas trabajadoras.

Las diferencias salariales no tienen relación con el sexo de la persona.

## Corresponsabilidad

Facilitamos información a las personas trabajadoras sobre los permisos que tienen para poder ejercer corresponsabilidad.

Tenemos flexibilidad para la utilización y solicitud de los asuntos propios.

El uso de las medidas de conciliación/ corresponsabilidad no afecta al desarrollo profesional.

### UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD SEGREGADAS POR SEXO



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

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, existente desde 2018, se está revisando y actualizando.

Toda la plantilla, sin excepción, conoce el protocolo.





## Comunicación no sexista

Disponemos de un manual de comunicación no sexista que aplicamos tanto en los canales de comunicación internos como externos.

## Salud laboral

El personal responsable de la salud laboral tiene formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Comité de Seguridad y Salud cuenta con mujeres con talento, conocimientos, habilidades y aptitudes.

Desde 2021 contamos con una Comisión de Vida Saludable.



**Adscritos a los 10 principios**  
**TARGET GENDER EQUALITY**  
de Naciones Unidas



FIRMANTES DE **PACTO MUNDIAL**  
DESDE 2011



FIRMANTES DEL  
**CHARTER DE LA DIVERSIDAD**  
DESDE 2020



TRABAJAMOS  
PROACTIVAMENTE EN EL **ODS 5**



Formamos parte de la organización  
**RESPON.CAT** y de la red de  
experiencias en RSC de Cataluña  
desde 2022



## 25 acciones para la igualdad 2023-2026

### Acción 1

**Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de sexo, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

Realizar una memoria anual desagregando los datos relativos a los procesos de selección realizados.

### Acción 2

**Selección de personal con perspectiva de género.**

En igualdad de condiciones de idoneidad se contratarán mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que la presencia femenina es menor y hombres en los puestos de trabajo donde su presencia es menor.

### Acción 3

**Fomentar que en cada categoría profesional existan mujeres y hombres de forma paritaria.**

Incorporar mujeres y hombres en todas las categorías.

### Acción 4

**Empoderar a las mujeres a través de sensibilización y formación para que tengan interés en formar parte de los diversos órganos de gobierno y comisiones.**

Fomentar la representatividad de las mujeres en todas las comisiones y órganos de decisión de la empresa.



## Acción 5

### **Revisar y actualizar el procedimiento de selección y contratación desde la perspectiva de género**

Se analizarán los procedimientos internos y externos de acceso /selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de las ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pueda estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para la cobertura de vacantes.
- Pruebas estandarizadas de selección
- Entrevistas de selección, guión de entrevistas, eliminando preguntas que puedan contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género.

## Acción 6

### **Comunicar las posibilidades de formación a todo el mundo, así como el beneficio para mejorar las competencias**

Mejorar los canales de comunicación de la formación de la empresa para toda la plantilla

## Acción 7

### **Diseñar un plan de formación en igualdad para toda la plantilla.**

Se establecerá un plan de formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad, uso no sexista del lenguaje, corresponsabilidad).

## Acción 8

### **Formar a la comisión de seguimiento**

Se establecerá un plan de formación para la comisión de seguimiento para que esté al día de las novedades legales, tendencias, etc.

## Acción 9

### **Revisión del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género**

Se analizarán todos los procedimientos de promoción para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Informar a la plantilla de nuevas posiciones y promociones
- Tipos de promoción existentes
- Criterios necesarios para promocionar
- Pruebas objetivas utilizadas por la promoción
- Entrevistas realizadas por la promoción
- Priorización de la promoción sobre la contratación externa.

## Acción 10

### **Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género**

Revisar la política retributiva para que no haya sesgo de género que pueda impedir o dificultar la retribución en la igualdad de condiciones de las mujeres. Será conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, como mínimo, la banda de salarios base segundo convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie de acuerdo con el puesto de trabajo.

Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual valor que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos, etc.) sino que se deban a sesgo de género exclusivamente.

## ● Acción 11

### **Registro retributivo de acuerdo con la auditoría retributiva**

Elaboración del registro retributivo anual. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos de trabajo así como las diferentes categorías profesionales segregadas por sexo tal como indica el RD 902/2020.

## ● Acción 12

### **Mantener informada a la plantilla de las medidas de conciliación y corresponsabilidades existentes en la empresa. Campañas de concienciación en corresponsabilidad.**

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que la empresa tiene y darlas a conocer de forma continuada a las personas trabajadoras.

## ● Acción 13

### **Estudiar nuevas medidas de flexibilidad horaria**

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que la empresa tiene y darlas a conocer de forma continuada a las personas trabajadoras.

## ● Acción 14

### **Dar a conocer el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y fobias LGTBI y realizar formación**

La plantilla, aparte de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de acoso sexual y/o por razón de género y fobias LGTBI de acuerdo con lo establecido en el art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



## ● Acción 15

### **Revisión periódica del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo y fobias LGTBI**

El procedimiento es fundamental para que la política contra el acoso sexual tenga éxito.

El procedimiento debe estar consensuado y actualizado para que garantice en todo momento:

- Cómo se debe presentar la denuncia
- Derechos y deberes de la persona presuntamente acosada y de la persona acusada de acoso
- La identificación de las personas de referencia
- La seguridad de que las quejas y alegaciones se tratarán con la confidencialidad, seriedad y celeridad debidas
- Los límites temporales de la investigación
- La información en todo momento del estado de la investigación
- El régimen sancionador aplicable
- Y todos aquellos aspectos que la legislación contemple en cada momento.

## ● Acción 16

### **Acompañar a las mujeres trabajadoras de Biovert en un proceso de violencia machista contra la mujer**

Poner a disposición de la persona que acredite sufrir un caso de violencia de género las medidas establecidas por convenio y acompañar emocionalmente en el proceso

## ● Acción 17

### **Difusión periódica del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo y fobias LGTBI**

La difusión del protocolo es fundamental para que todas las personas de la organización sepan cómo utilizarlo. Se difundirá el protocolo a través de diferentes canales para que las personas de la organización lo tengan presente.

## ● Acción 18

### **Difundir la guía de lenguaje inclusivo**

Difundir la guía de lenguaje inclusivo para facilitar la comprensión de la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo.

## ● Acción 19

### **Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.**

Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes en la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa:

- Web
- Carteles
- Comunicaciones a la plantilla, dirección etc.
- Campañas publicitarias, etc.

## ● Acción 20

### **Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

Revisar la evaluación de riesgos laborales para adecuarla a la perspectiva de género.  
Identificar los riesgos y su afectación de acuerdo con el género de las personas trabajadoras.  
Realizar un estudio de los accidentes de trabajo teniendo en cuenta el género.

## ● Acción 21

**Sensibilizar y concienciar a toda la organización de que hay que seguir trabajando por la igualdad, que hay que romper con los viejos estereotipos de género. Que la igualdad debemos construirla entre todos y todas.**

Realizar acciones de sensibilización de forma continuada en favor de la igualdad.

Utilizar la newsletter y las redes sociales como herramienta para hacer difusión de la igualdad y la diversidad, coincidiendo con determinadas fechas:

- 11 febrero. Día internacional de las mujeres y las niñas en la ciencia
- 8 marzo. Día internacional de las mujeres
- 23 abril. Sant Jordi, libros y rosas para todos. Reivindicación del lenguaje no sexista
- 17 mayo. Día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia
- 28 junio. Día internacional del orgullo LGTBI
- 19 de octubre. Día mundial contra el cáncer de mama
- 25 de noviembre. Día internacional por la eliminación de la violencia hacia las mujeres

## ● Acción 22

### **Designación del agente de igualdad**

Debe existir el perfil de agente de igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la empresa.

Será la comisión de seguimiento quien designará a la persona o personas que realizarán esta función.

## ● Acción 23

**Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de las personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.**

El departamento de recursos humanos incluirá en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo por su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones.

## ● Acción 24

⋮

**Establecer un presupuesto anual para el área de igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan de Igualdad.**

El área de igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades que permita poder cumplir los objetivos del Plan de Igualdad.

## ● Acción 25

⋮

**Actualizar el Plan de Acogida**

Garantizar que las nuevas incorporaciones son informadas del compromiso de la organización con la igualdad y conocen la existencia del Plan de Igualdad.





*Nunca nos hubiéramos imaginado en 2018, cuando la directora de RRHH propuso elaborar un Plan de Igualdad a través de una subvención del Ministerio de Sanidad para empresas de entre 30 y 49 personas trabajadoras, que a día de hoy estuviéramos trabajando como lo hacemos para dar visibilidad a la desigualdad estructural que existe en nuestra sociedad entre mujeres y hombres.*

*El compromiso por la igualdad entró en nuestra organización como un huracán, identificó nuestras vulnerabilidades. Aquella primera comisión de igualdad trabajó, con creatividad, debate, alegría, poca formación y mucha intuición, las medidas del I plan con toda la plantilla para no dejar el documento olvidado en un cajón.*

*Son los pilares a partir de los cuales hemos construido este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. El motor será la plantilla, totalmente concienciada desde diferentes puntos de vista, orígenes, raza, religión, y dispuesta, como estaba en 2018, a trabajar para mejorar los diversos ámbitos laborales que acoge nuestro Plan de Igualdad.*