

2025-2029

III PLAN DE IGUALDAD



INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA



Índice

FINALIDAD

PLAN DE IGUALDAD PARTICIPATIVA

PRESENTACIÓN IBV

MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

**ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL
III PLAN DE IGUALDAD**

CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

FINALIDAD



En enero de 2025 se firma el III Plan de Igualdad en el Instituto de Biomecánica (IBV). El Plan se suscribió entre la representación del IBV, y los representantes de los trabajadores, así como por la Comisión de Igualdad, comisión paritaria en cuanto a composición y representación de la empresa y representación legal de los trabajadores, en la que contaos además con una Agente de Igualdad cualificada e independiente.

LA FINALIDAD PRINCIPAL DEL III PLAN DE IGUALDAD se centra en continuar garantizando el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la Entidad, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.

Establecer y desarrollar políticas que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Consideramos discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Consideramos discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En el IBV el compromiso con la igualdad es firme. Suscribimos el I Plan de Igualdad en marzo de 2018.

PLAN DE IGUALDAD PARTICIPATIVA



El III Plan de Igualdad del IBV, es participativo y establece las formas en las que la participación se puede hacer patente.

Creemos en la igualdad y por ello establecemos los canales para participar y la contribución que se espera de cada participante en el Plan de Igualdad.

Dirección General y Comité Permanente	Integración de estas políticas en RRHH, dotar de recursos y presupuesto, y manifestar explícitamente su impulso e inclusión en todas las áreas. Formación específica en género.
Equipos Gerencia y Dirección de personas, técnicos de RRHH	Ejecución y participación directa en cada una de las fases. Integrar la igualdad en los procedimientos de la entidad.
Comité de Empresa: Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, dinamizadores del plan, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.
Comisión paritaria de Igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa y garantizar el seguimiento y vigilancia del plan, con el consenso de ambas partes (entidad y representación legal de los trabajadores).
Toda la Plantilla	Propuestas, participación, formación, detección de necesidades, vigilancia del cumplimiento, propuestas de mejora.
Área de Comunicación	Informar y comunicar. Formación específica, promotores del cumplimiento en todos los comunicados que se emitan desde su ámbito de actuación, memorias, informes, redes sociales.

PRESENTACIÓN DEL IBV



Somos un centro tecnológico de más de 160 profesionales, donde estudiamos el comportamiento del cuerpo humano y su relación con los productos, los entornos y los servicios que utilizamos las personas.

En el Instituto de Biomecánica desarrollamos y transferimos conocimientos científicos y tecnologías para mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas, aportando valor a las empresas y al entorno social y económico.



EL APOORTE DE VALOR EXCEPCIONAL

A través de la transferencia de los resultados de investigación en forma de tecnologías y servicios excepcionales que contribuyan a promover la innovación empresarial.



LA VALORIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

desarrollando I+D+i independiente, perfectamente conectada con las necesidades de nuestro entorno económico, tecnológico y social, abierta a nuestros clientes, definida e impulsada por toda nuestra organización.



LA PROMOCIÓN DEL TALENTO

como motor del cambio y la innovación, para lograr un IBV ágil, profesional, colaborativo y centrado en las personas.

CONOCIMIENTO CIENTÍFICO

Nuestra Estrategia de I+D+i consiste en comprender a las personas para desarrollar productos y servicios INNOVADORES.

Siempre centrados en las personas, articulamos nuestro conocimiento científico a través de 5 áreas:

1. ANTROPOMETRÍA 3D
2. FACTORES HUMANOS
3. INGENIERÍA BIOMÉDICA
4. SALUD DIGITAL
5. USER EXPERIENCE (UX)



INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

SECTORES



Aplicamos nuestros conocimientos en múltiples sectores, generando I+D+i que dé respuesta a los retos en cada ámbito:

1. Tecnología Sanitaria.
2. Automoción.
3. Indumentaria.
4. Deporte.
5. Rehabilitación y autonomía personal.
6. Personas mayores.
7. Hábitat.
8. Turismo y Ocio.
9. Movilidad y Smart Cities.
10. Niños y puericultura.
11. Salud y Bienestar Laboral.

MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD



MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La igualdad constituye uno de los valores fundamentales de los Estados Democráticos modernos. La igualdad entendida no como eliminación de las diferencias, sino como la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias.

En nuestro país se ha conseguido la igualdad formal, por su amplio desarrollo normativo, como se proclama en el artículo 14 de nuestra Constitución. No obstante, no es suficiente con cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y valores sociales. Para que el derecho a la igualdad sea una realidad, es preciso tratar de manera desigual a quien parte de una situación de discriminación secular como es el caso de las mujeres.

LOS PLANES DE IGUALDAD

Según el artículo 46, de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del 22 de marzo del 2007, Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En definitiva, un Plan de Igualdad de Oportunidades responde al compromiso, por parte de la entidad que lo desarrolla y que lo implanta, con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO

La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La **Ley 9/2003**, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana hace referencia a la misma materia. En su art. 23 sobre acoso sexual en el ámbito laboral expone que la Administración Autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: centrada en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: esta ley es el pilar fundamental de la igualdad en España, y establece el marco jurídico para la promoción de la igualdad en todos los ámbitos.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer de la Generalitat Valenciana, en su artículo 30 define el acoso sexual contra la mujer y el acoso por razón de sexo. Dicha Ley establece la obligación de la administración pública valenciana de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art. 4.2 de Derechos Laborales, en la relación de trabajo, expone: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: Desarrolla la obligación de las empresas de elaborar y aplicar planes de igualdad.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD



a.- Área de acceso a la ocupación y contratación

El sistema de selección y acceso al IBV es un sistema regido por los principios de igualdad y objetividad, centrado en evaluar las competencias, habilidades y experiencia relevante para el puesto, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.

Los procesos de selección surgen de la necesidad de cubrir los puestos que han quedado vacantes o los puestos de nueva creación que surgen en nuestra Organización, ante las necesidades de incorporar personal en las distintas áreas que componen el IBV.

El contenido habitual de las ofertas de empleo básicamente son las siguientes: Misión, Funciones a desarrollar, Formación y Académica y específica, Experiencia y condiciones de la oferta.

Las fuentes de reclutamiento son diversas y durante el proceso de selección no existe discriminación por razón de sexo, raza, ideología política y/o religiosa, etc. basándose la decisión de la organización en la experiencia y trayectoria profesional previa, formación necesaria para el puesto y habilidades sociales ajustadas al perfil solicitado.

Los contratos del personal del IBV se formalizan según los modelos oficiales del SERVEF correspondientes.

El régimen de clasificación profesional de la plantilla del IBV viene determinada por los siguientes grupos profesionales:

- Máster
- Grado
- Especialista/Administrativo
- Recepcionista /Auxiliar

Resultado del análisis

Plantilla con equilibrio global. Sesgo de segregación horizontal. Áreas y grupos profesionales con sobrerepresentación de un género sobre otro.



b.- Área de conciliación y corresponsabilidad

El IBV dispone de un convenio que contempla 1) Medidas de flexibilización y ordenación del tiempo de trabajo y del espacio y 2) Medidas relativas a los permisos que facilitan la conciliación. Destacando los siguientes:

- Horario flexible
- Apagado de luces a las 19h
- Jornada intensiva los viernes y festivos del calendario escolar con horario de verano
- Distribución personalizada de la jornada laboral
- Jornada laboral anual media de 37,5 horas semanales, con flexibilidad anual.
- Permisos y licencias retribuidas: deberes inexcusables.
- Pausa diaria retribuida
- Permisos para el cumplimiento puntual de gestiones particulares y por el tiempo necesario, dentro de los límites siguientes: Mañanas: 1 hora de duración entre las 10:00 y las 13:00. Tardes: se deberá trabajar al menos 1 hora entre las 15:00 y las 19:00.
- Permiso retribuido no recuperable para consultas médicas personales
- Las ausencias retribuidas por enfermedad sin justificante médico se limitan a 4 días al año, contabilizando a este efecto las ausencias por enfermedad no superiores a 1 día
- Ausencia retribuida para exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales
- 2 días por traslado de su domicilio habitual, frente a uno que refleja el ET
- 6 días libres, remunerados, por asuntos propios y año natural, o la parte proporcional que corresponda dependiendo del tiempo transcurrido desde el inicio del contrato
- Excedencias para el cuidado de hijos/as, de familiares enfermos, y excedencia voluntaria sin causa. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional. La reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, será de 15 meses (frente a los 12 meses del ET) en caso de familia numerosa general y de 18 meses en caso de familia numerosa especial. La excedencia contemplada en este apartado de este artículo dará derecho al cómputo de la antigüedad.
- Disfrute de 5 días de permiso retribuido a lo largo del año natural, que se fijarán en la negociación del Calendario Laboral de cada año.
- Licencias sin retribución al personal laboral cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de 3 meses cada 2 años, ni ser inferior a 7 días. Los permisos se concederán por periodos de 7 días naturales consecutivos, o múltiplos de 7 días naturales seguido.

Resultado del análisis

Desequilibrio en tasas de acogimiento para medidas de conciliación que son utilizadas principalmente por mujeres. Reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos/as feminizadas.



INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

c.- Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

Promoción interna:

El crecimiento y desarrollo del talento interno es un pilar fundamental para el IBV. La promoción interna vertical de un puesto de trabajo de carácter fijo, se realiza a través de los procedimientos internos de selección de personal, formulados por el Departamento de Personas y aprobados por la Dirección del IBV.

El proceso de selección seguirá las siguientes etapas:

- Valoración de los currículos de los candidatos internos y externos para comprobar que cumplen los requisitos exigibles a la plaza convocada, excluyendo a los que no los satisfagan.
- Selección de los mejores candidatos de acuerdo a los méritos valorables de los candidatos.
- Convocatoria de las personas candidatas seleccionadas para la realización de pruebas prácticas y/o entrevista, y selección de la persona elegida para ocupar la plaza.
- Registro del proceso de selección a archivar con el expediente abierto con la convocatoria de la plaza.
- Publicidad y Transparencia.

Para la promoción interna horizontal el IBV cuenta con un proceso de Carrera Profesional (CP) con 7 niveles (nivel base y 6 promociones), el cual se contempla como una oportunidad real de crecimiento profesional de acuerdo a lo señalado en el Convenio Laboral.

Formación:

- El IBV cuenta con un Comité de Formación Continua (CFC) integrado por la responsable del Departamento de Personas, las Subdirecciones y el responsable de Gestión del conocimiento, desde donde, el centro, junto con las direcciones de Área, establece un plan de formación en función de las necesidades formativas, sin distinción de género, edad, origen o cualquier otra característica personal. Tanto los trabajadores como trabajadoras de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.
- Son los/as Responsables de cada Área quienes determinan las necesidades de formación del personal a su cargo, sin perjuicio de que en determinadas situaciones sea el trabajador/a el que proponga a su superior su interés de formarse en una materia en concreto.
- El IBV no diferencia por sexos, en ningún caso, a la hora de ofertas cursos de formación para el personal.

Resultado del análisis

Equilibrio en cargos de responsabilidad entre hombres y mujeres. Segregación vertical en los puestos de más responsabilidad. Oportunidades de formación se realizan iguales para hombres y mujeres. Sistema de carrera profesional para promoción horizontal.



INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

d.- Área de retribuciones y auditorías salariales

La remuneración de los trabajadores/as del IBV estará compuesta por una remuneración fija y una remuneración complementaria por actividad.

La remuneración fija se estructura en los conceptos de salario base anual, pagas extra, complementos personales (carrera profesional y antigüedad) y complemento de puesto (complemento de cargo y complemento por trabajo de campo). Ninguno de estos conceptos salariales tiene características discriminatorias para un sexo o género.

La remuneración complementaria por actividad se estructura en tres partes: a. Remuneración complementaria común por actividad. b. Remuneración complementaria individual por actividad. c. Remuneración extraordinaria.

El IBV cuenta con un registro retributivo para la totalidad de la plantilla actualizado a enero de 2025. En él se establece, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada categoría profesional. Toda la información se encuentra desagregada por sexo y según la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base y complemento de cargo, de forma diferenciada. El periodo de referencia para su actualización es de 1 año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

El IBV ha realizado una auditoría por una entidad externa con datos de enero de 2022 cuyas conclusiones se muestran a continuación:

- No se observa ningún aspecto discriminatorio por razón de género derivado de su estructura salarial.
- La brecha salarial total del IBV se sitúa en un 6% en el promedio del conjunto de las retribuciones de la empresa.
- El sistema retributivo del IBV no resulta discriminatorio entre géneros, habiendo categorizado su plantilla mediante un sistema de grupos profesionales y competencias que se aplica por igual a mujeres y hombres, no apreciándose diferencias. Más allá de las acciones que pueda contemplar el Plan de Igualdad para intentar compensar la masculinización o feminización de algunas de las posiciones de la empresa, no se considera necesario ningún plan de acción urgente en materia de diferencias salariales, sin perder de vista el objetivo de reducir al máximo la brecha de género.
- La empresa cuenta con medidas de fomento de la corresponsabilidad y buenas prácticas.

Resultado del análisis

Existe registro retribuido. Existe Auditoría retributiva. No existe brecha salarial.

e.- Área de salud laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



La entidad cuenta con un protocolo de actuación donde se prevén medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, las cuales sirven para dar cauce a las denuncias que puedan formular los/as trabajadores/as en esta materia.

Resultado del análisis

IBV cuenta con protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y Canal de Información. Toda la plantilla ha recibido formación sobre el Canal de Información y el protocolo de acoso.

f.- Área de comunicación y lenguaje no sexistas

La comunicación interna como externa del IBV utiliza un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

La comunicación interna tiene como destinataria a toda la plantilla del IBV y está destinada principalmente a informar a la plantilla sobre diferentes temas, como pueden ser nuevas incorporaciones, reuniones, así como cualquier novedad que afecte a la plantilla en su conjunto.

La comunicación externa, tiene como objetivo publicitar los servicios de la organización, informar a clientes en cuestiones de nuevos proyectos, logros acontecidos, eventos o lanzamiento de una nueva línea de negocio, mediante inserciones en prensa y RRSS de la entidad.

Por último, conviene destacar, que el sistema de carteles publicitarios, señalizaciones y símbolos utilizados por la entidad, distingue entre hombre y mujeres de manera respetuosa y no discriminatoria.

Resultado del análisis

Aplicación de perspectiva de género en la comunicación.

CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO



A partir del diagnóstico realizado, cuyo objetivo era obtener una imagen precisa de la situación actual de la empresa en materia de igualdad de género, se detecta que, pese a ser una organización con un convenio avanzado en derechos sociales y comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existen una serie de desigualdades que se deberán reconducir. Con la finalidad de corregir las desigualdades y buscar soluciones a las necesidades detectadas, se determinarán ámbitos prioritarios de actuación que servirán de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

El IBV refleja una composición equilibrada, teniendo en cuenta la información cuantitativa que refleja que la plantilla está compuesta en un 46% por mujeres y un 54% por hombres.

A raíz de los resultados del diagnóstico, aunque se trabajará en todas las materias, se tendrá especial atención en aquellas áreas donde se detectan indicadores más significativos para ayudar a corregir las desigualdades identificadas, como:

Área de acceso a la ocupación y contratación

El tramo de edad con mayor brecha de género es el comprendido entre los 20 y los 34 años siendo la diferencia entre mujeres y hombres del 24% a favor del sexo masculino.

Área de conciliación y corresponsabilidad

Existe un desequilibrio absoluto en cuanto a las tasas de acogimiento para medias de conciliación analizadas en el diagnóstico, siendo para las mujeres de un 68% y para los hombres de un 32%.

De especial interés ya que la plantilla, en un 60% tienen hijos/as. Es esencial garantizar que las medidas de conciliación no se conviertan en un obstáculo para el desarrollo profesional, principalmente de las mujeres, y favorecer el uso corresponsable de medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres.

En la encuesta realizada a la plantilla se valoran muy positivamente las políticas de conciliación del centro.



IBV

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA



Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

En el IBV existe equilibrio 50% mujeres – 50% hombres en los puestos de responsabilidad, aunque los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres (66,6%) existiendo, por tanto, segregación vertical. Se da también segregación ocupacional, encontrándose el personal administrativo feminizado en un 100%.

Se establece como áreas prioritarias el velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción en la carrera profesional, seguido por la relevancia de poseer una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad. También esta área se señala también como interesante el intentar lograr la paridad en las distintas áreas del IBV.

Y también relacionado con la información cualitativa, cabe señalar que analizando las respuestas a las preguntas globales sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el IBV, se observa que el 77% de las personas que han respondido considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el 78% considera que el grado de compromiso y sensibilización de la dirección de la empresa para la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad es algo, y el 84% considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad, con un alto grado de cumplimiento.

En definitiva, el IBV muestra su firme compromiso en seguir avanzando en materia de igualdad e impulsar el correspondiente plan de igualdad con el fin de corregir y mejorar en los aspectos señalados en el presente diagnóstico.

**IBV**

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



El objetivo principal de este plan de igualdad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo de acciones dirigidas a alcanzar los objetivos generales y específicos.

El **objetivo general** es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito del IBV, y dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Objetivos específicos:

- Alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos en el conjunto de la empresa, en todos las áreas y grupos profesionales, con especial atención a los puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para revertir la masculinización y feminización en determinados puestos.
- Alentar las vocaciones científico-técnicas con el objetivo de compensar a largo plazo la infrarrepresentación de las mujeres en puestos relacionados con las STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas), relacionadas con la actividad del IBV.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción de toda la plantilla.
- Mantener la horquilla de entre el 45 y el 55% de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
- Velar por mantener un equilibrio de género en la promoción interna de la carrera profesional.
- Introducir anualmente en el plan de formación del IBV a la plantilla un apartado dedicado a igualdad de oportunidades, corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades y prevención del acoso sexual y la discriminación.
- Garantizar la igualdad retributiva para los mismos puestos.
- Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.
- Asegurar que las nuevas incorporaciones al centro disponen de información suficiente para que sepan de la existencia de un plan de igualdad en el IBV y su contenido.
- Revisar y mejorar las medidas del Plan Concilia IBV en la medida de lo posible, en función de las necesidades detectadas.
- Sensibilizar y promover la corresponsabilidad de la vida familiar entre hombres y mujeres.
- Garantizar que toda la plantilla conozca las medidas del Plan Concilia
- Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD



1. ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.1 Hacer llegar a las ternas finalistas a la mayoría de personas del género infrarrepresentado (2 frente a 1) o argumentar en su caso la imposibilidad manifiesta de haberlo hecho.

Objetivos:

- Alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos en el conjunto de la empresa (45-55%), en todas las áreas y grupos profesionales, con especial atención a los puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para revertir la masculinización y feminización en determinados puestos.
- Reducir estereotipos de género.

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.2 Promover iniciativas que fomenten la visibilidad de las mujeres en profesiones STEAM.

Objetivo:

Alentar las vocaciones científico-técnicas con el objetivo de compensar a largo plazo la infrarrepresentación de las mujeres en puestos relacionados con las STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas), relacionadas con la actividad del IBV.

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.3 Garantizar que las personas que intervienen en todos los procesos tienen formación en materia de igualdad.

Objetivo:

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.



2. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 2.1 Realizar encuesta para la detección de necesidades no cubiertas de conciliación de la plantilla. Revisar y mejorar las medidas del Plan Concilia IBV en la medida de lo posible, en función de las necesidades detectadas.

Objetivo:

Diseñar y adaptar las medidas del Plan Concilia para garantizar la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 2.2 Dar visibilidad y difusión a las medidas de conciliación existentes en IBV que mejoran las legalmente previstas.

Objetivo:

Garantizar que toda la plantilla conoce las medidas incluidas en el Plan Concilia IBV.



3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3.1 Introducir la perspectiva de género en la carrera profesional

Objetivos:

- Asegurar la igualdad (45-55%) en las promociones de carrera profesional horizontal.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción de toda la plantilla.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3.2 Mantener el principio de equilibrio (45-55%) en la designación de cargos.

Objetivo:

Mantener una horquilla de equilibrio entre el 45-55% de mujeres y hombres con cargo

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3.4 Impartir formaciones en materia de igualdad a toda la plantilla. Impulsar formación y capacitación en igualdad a la comisión de igualdad y responsables de equipo.

Objetivo:

Introducir anualmente en el plan de formación del IBV a la plantilla un apartado dedicado a igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades.



ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3.4 Impartir formaciones en materia de igualdad a toda la plantilla. Impulsar formación y capacitación en igualdad a la comisión de igualdad y responsables de equipo.

Objetivo:

Introducir anualmente en el plan de formación del IBV a la plantilla un apartado dedicado a igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades.



4. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

MEDIDA 4.1 Análisis de registro retributivo anual y puesta en marcha de acciones en función de resultados.

Objetivo:

Garantizar la igualdad retributiva para los mismos puestos.

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

MEDIDA 4.2 Realización de auditoría salarial y puesta en marcha de acciones en función de resultados.

Objetivo:

Garantizar la igualdad retributiva para cada agrupación de puestos (no existencia de brecha salarial).

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

MEDIDA 4.3 Revisar la agrupación y auditorías salariales

Objetivo:

Asegurar que la agrupación de los puestos de trabajo atiende a criterios de homogeneidad funcional correspondientes a la realidad de la organización, permitiendo la detección de posibles sesgos de género.



5. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 5.1 Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y en los protocolos de vigilancia de la salud, de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo (incluidos los riesgos psicosociales).

Objetivo:

Mantener la perspectiva de género en la actividad de asesoramiento del servicio de prevención ajeno.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 5.2 Seguir difundiendo el protocolo de acoso a través de los canales de comunicación internos.

Objetivo:

Mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.



6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 6.1 Comunicación del Plan de Igualdad y de su evolución a través de los mecanismos de comunicación interna de la empresa

Objetivos:

- Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Sensibilizar y promover la corresponsabilidad de la vida familiar entre hombres y mujeres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 6.2 Formación en lenguaje no sexista

Objetivo:

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 6.3 Creación de contenido actualizado sobre el Plan de Igualdad para difundirlo entre las nuevas incorporaciones.

Objetivo:

Asegurar que las nuevas incorporaciones al centro disponen de información suficiente sobre el plan de igualdad en el IBV, conozcan su contenido y estén actualizados.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 6.4 Creación de una guía de uso de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva.

Objetivo:

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.



7. ÁREA DE DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 7.1 Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género

Objetivo:

Preservar la estabilidad en el empleo de la mujer víctima de violencia de género.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO



A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente documento el Calendario de Actuaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que, en su caso, puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Entidad se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:
 - a) Creación de una Comisión de Igualdad, cuyos componentes, hombres y mujeres, no sólo se encargarán de elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad, sino también de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del mismo. Será paritaria (3 entidad+3 CE).
 - b) Formación y sensibilización a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, así como en prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
 - c) Difusión a todo el personal del presente Plan de Igualdad y del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso mediante la publicación de ambos, de libre acceso a todos/as los/as trabajadores/as, en la Intranet del IBV.
2. Esta lista no es tasada, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Entidad podrá reforzar o ampliar los medios aquí dispuestos, pero nunca disminuirlos.
3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.



IBV

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad se encargará de su evaluación y seguimiento.

Este seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos dos veces al año (febrero y septiembre), sin perjuicio de que se puedan realizar sesiones extraordinarias, en particular tras los resultados de las promociones.

En las reuniones de seguimiento, se cumplimentarán actas que recojan el estado de las acciones, así como las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- a. Llevar un control de las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- b. Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- c. Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Entidad.
- d. Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
- e. Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

Por otra parte, la Entidad designa a la persona responsable de RRHH como responsable en materia de igualdad encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Derecho de acceso

Se garantiza el acceso de toda la plantilla a la información sobre el contenido del Plan. En este sentido, se procederá a la difusión a todo el personal del presente Plan de Igualdad mediante su publicación, de libre acceso a todos/as los/as trabajadores/as, en la Intranet del IBV.

El contenido del mismo será transmitido a través del Consejo de Dirección (que engloba a todos los responsables y mandos intermedios) y a su vez se dará impulso a su completa lectura con la formación en igualdad para toda la plantilla.