

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FIBHNJS 2021 – 2025



1. OBJETO

Este Plan de Igualdad tiene como objeto dar a conocer el conjunto de medidas, tanto aplicadas como propuestas, para la Igualdad promovidas por la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, estableciendo una Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación de las medidas.

2. DURACIÓN

La duración de este Plan de Igualdad se establece en cuatro años desde su aprobación por el Patronato de la FIBHIUNJ , en conjunto con la Comisión de Igualdad

3. MARCO NORMATIVO

El presente Plan sienta sus bases sobre la siguiente legislación:

Artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asegura la garantía de las Administraciones a un igual derecho a la salud, a una atención no diferencial, así como a la formulación y al desarrollo de las distintas necesidades de las mujeres.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Incorpora propuestas relacionadas con la salud; con sus respectivas metas e indicadores referentes a la perspectiva de género en salud. Cabe destacar dos de los diecisiete objetivos que guardan relación directa con la salud y la perspectiva de género:

- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
 - **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
 - **5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
 - **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Constitución Española (1978). Art. 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Diversos textos internacionales sobre derechos humanos, señalan la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en la salud y la no discriminación hacia las mujeres. Destacan la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En el ámbito de la salud, cabe señalar también las conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, y sus sucesivas revisiones.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la FIBHIUNJ, con independencia del puesto que ocupe o funciones que se le asignen.

En concreto, este Plan surtirá efecto sobre:

- Los trabajadores y trabajadoras que están en nómina en la FIBHIUN
- Estudiantes en prácticas o con estancias formativas o becas en la FIBHIUNJ
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

5. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se formará una Comisión de Igualdad mixta para la gestión del Plan de Igualdad, creada en el seno de la Fundación y dependiente de la Dirección de la misma. Esta comisión se reunirá, como mínimo, dos veces en su primer año de existencia, y una vez al año en los siguientes.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por un mínimo de 5 personas y un máximo de 7. Estará formada como mínimo por:

- Presidencia de la Comisión Científica;
- Dirección de la FIBHIUNJ, que presidirá la Comisión;
- Dirección Técnico Sala Blanca;
- Dirección de la Unidad de Ensayos Clínicos;
- Una persona del Dpto. de RRHH de la FIBHIUNJ;
- Un representante de los trabajadores.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

- Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad;
- Impulsar el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito de la FIBHIUNJ;
- Atender a las cuestiones relevantes que puedan afectar a la igualdad;
- Realizar seguimiento y evaluación de las actuaciones propuestas en este Plan;
- Analizar el impacto de las medidas;
- Proponer nuevas medidas según las necesidades que surjan con posterioridad.

6. ANÁLISIS DE DATOS DE LA PLANTILLA DE LA FIBHIUNJ

Para elaborar el presente Plan de Igualdad, ha sido analizada la plantilla de esta Fundación, todo ello a fin de comprobar el porcentaje de contratación de mujeres y hombres según categoría.

Reseñar que todos los puestos se cubren mediante convocatoria pública mediante su divulgación en la página web de la Fundación. En estas convocatorias se identifican las características que deben cumplir los/as candidatos/as que apliquen a dicha convocatoria.

Cabe destacar que en los años analizados (2019, 2020 y estimación a cierre 2021) se han publicado un promedio de 26,33 convocatorias al año.

ANÁLISIS PLANTILLA AÑO 2019					
Denominación	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
Investigadores	8	15 %	7	14 %	15
Técnicos	24	47 %	6	12 %	30
Administrativos	6	12 %	-	-	6
Total	38	74 %	13	26 %	51

ANÁLISIS PLANTILLA AÑO 2020					
Denominación	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
Investigadores	12	20 %	12	20 %	24
Técnicos	22	36 %	8	13 %	30
Administrativos	7	11 %	-	-	7
Total	41	67 %	20	33 %	61

ANÁLISIS PLANTILLA ESTIMACIÓN CIERRE 2021					
Denominación	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
Investigadores	12	21 %	8	14 %	20
Técnicos	20	35 %	6	11 %	26
Administrativos	9	15 %	1	2 %	10
Total	42	73%	15	27 %	57

Dentro de la categoría de Técnico, se engloba al personal que realiza alguna de las siguientes funciones:

- Realización de experimentos, pruebas y análisis;
- Proporcionar asistencia técnica y de apoyo en la actividad o bien probando prototipos;
- Grabación de mediciones, realización de cálculos y preparación de tablas y gráficos;
- Recopilación de información usando métodos científicos aceptados;
- Ayuda en análisis de datos, cuidado de archivo y preparación de informes, entre otras.

De la tabla anterior se deduce que en el ámbito administrativo, existe una importante prevalencia de mujeres, dada cuenta que no aparece ningún hombre contratado en este área.

Por lo que se refiere el ámbito Investigador, cabe decir que se ha producido un importante crecimiento en la contratación, y la propia tabla nos indica que este ámbito existe una distribución de hombres y mujeres equitativa.

Observando la tabla de estimación a cierre del año 2021, puede verse claramente que existe un predominio de contratación de mujeres en cualquiera de los tres ámbitos. Cabe destacar, que en las tres anualidades analizadas, existe un único contrato de Alta Dirección que corresponde a una mujer.

7. ANÁLISIS MUESTRA DE SALARIOS

Analizamos una muestra aleatoria de los salarios percibidos durante los años 2019, 2020 y 2021 por el personal de FIBHIUNJ según su categoría profesional. Se analiza una muestra del 40% del total de cada categoría, comparando salarios en puestos similares y realizando la media de salarios a percibir por género y categoría.

ANÁLISIS MUESTRA DE SALARIOS

Denominación	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	% Dif.	Mujeres	Hombres	% Dif.	Mujeres	Hombres	% Dif.
Investigadores	29.460,39 €	29.684,79 €	0,76	32.395,98 €	32.271,21 €	0,39	37.130,99 €	36.720,22 €	1,12
Técnicos	16.558,39 €	17.028,58 €	2,76	19.950,78 €	20.431,95 €	2,35	19.992,45 €	18.132,03 €	10,26
Administrativos	22.796,01 €	-	-	24.001,38 €	-	-	23.641,71 €	19.750,00 €	19,70

Por lo que se refiere el ámbito Investigador, cabe destacar que a lo largo de los años referidos los salarios han ido aumentando equiparándose así entre géneros.

De la tabla anterior se deduce que en la categoría de Técnicos, los salarios también han ido aumentando a lo largo de los años analizados, habiendo en este Grupo Profesional más diferencia de salarios entre géneros.

Reseñas que en la categoría de Administrativos existe una notable diferencia entre mujeres y hombres debido a que únicamente la plantilla de la FIBHIUNJ existe un hombre que desempeña estas funciones.

Cabe destacar que debido a la entrada en vigor del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), las tablas salariales aumentan anualmente conforme el Grupo Profesional de cada trabajador, con independencia de su género.

8. OBJETIVOS

- Conseguir la igualdad laboral y promoción de la carrera profesional;
- Identificar y, en caso de existir, suprimir las desigualdades de género para establecer un entorno laboral justo;
- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a empleo, formación y promoción;
- Mayor presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad y en la dirección de proyectos;
- Incluir las perspectivas de género e igualdad en las actividades principales de la FIBHIUNJ, en la composición de órganos y comités y en todas las expresiones de la administración;
- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el reconocimiento de méritos científicos, tales como publicaciones, invenciones y otros derechos sobre los resultados.

9. ACTUACIONES PROPUESTAS

- El patronato de la FIBHIUNJ aprobará este Plan de Igualdad con el firme compromiso de contribuir a su íntegro cumplimiento;
- Se nombrará la Comisión de Igualdad con las funciones establecidas en el punto 5;
- Seguimiento de la Comisión de Investigación en el análisis de proyectos de investigación que incluyen y describen, en la aplicación de solicitud, la perspectiva de la investigación propuesta;
- Incluir descriptores y apartados sobre perspectiva de género en los modelos de los informes de evaluación y seguimiento;
- Identificar los posibles factores que subyacen a la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como investigadores principales de proyectos.
- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal a la investigación biomédica generada en la FIBHIUNJ.