

**2020**

# DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBioHRC

## CONTENIDO

### DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN

1. DIAGNÓSTICO .....	2
1.1 RECURSOS HUMANOS .....	2
1.2 PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DE LA FIBIOHRC .....	5
1.3 INSTITUTO RAMÓN Y CAJAL DE INVESTIGACIÓN SANITARIA (IRYCIS) ..	6
1.4 FORMACIÓN .....	8
1.5 VISIBILIDAD .....	8
2. ANÁLISIS .....	9
CONCLUSIONES .....	9
ELEMENTOS POSITIVOS A DESTACAR .....	10

---

REVISADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EL 3 DE NOVIEMBRE DE 2020

APROBADO POR EL PLENO DEL PATRONATO EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2020

---

## DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN

### 1. DIAGNÓSTICO

Un estudio detallado de la situación de partida permite un posicionamiento adecuado y un análisis actualizado, reflejando para ello la representación real desagregada por tantos factores como sean necesarios, siendo el sexo siempre uno de ellos.

Los datos a continuación expuestos corresponden a la FIBIOHRC en Octubre de 2019.

#### 1.1 RECURSOS HUMANOS

##### 1.1.1 Datos generales:

Plantilla FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	151	60	211
%	72	28	100

Plantilla indefinida FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	27	13	40
%	68	32	100

Plantilla a tiempo parcial FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	12	6	18
%	67	33	100

Personal becario en la FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	2	0	2
%	100	0	100

Se aprecia una elevada feminización de la plantilla de la FIBIOHRC, con aproximadamente un 70% de mujeres contratadas. Este porcentaje se mantiene al distribuir la plantilla en contratos con carácter indefinido y contratos a tiempo parcial.

Los datos expuestos a continuación no incluyen el personal becario por tratarse de una situación excepcional, con un tiempo de acción muy limitado y por no estar sujeto al régimen laboral del resto de la plantilla.

##### 1.1.2 Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RTL):

Composición de la RLT FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	5	5	10
%	50	50	100

Existe actualmente una representación igualitaria en el órgano sindical de la FIBIOHRC.

##### 1.1.3 Distribución de la plantilla por edad, nivel de estudios y *antigüedad\** en la empresa:

Distribución por edades en la FIBIOHRC					
EDAD	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
< 20 años	0	0	0	0	0
20 - 29	48	69	22	31	33
30 - 39	62	78	18	23	38
40 - 49	32	78	9	22	19
50 - 59	8	44	10	56	9
> 60 años	1	50	1	50	1
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

Distribución por nivel de estudios en la FIBIOHRC					
NIVEL	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
Formación profesional	24	92	2	8	12
Diplomatura	3	43	4	57	3
Licenciatura / Grado	41	68	19	32	28
L/G + Máster Universitario	46	72	18	28	30
Doctorado	37	69	17	31	26
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

Distribución por antigüedad en la FIBIOHRC					
ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
< 1 año	65	70	28	30	44
1 - 5 años	69	74	24	26	44
5 - 10 años	8	80	2	20	5
> 10 años	9	60	6	40	7
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

\*La *antigüedad* se calcula teniendo en cuenta exclusivamente el último contrato firmado entre la persona trabajadora y la empresa.

La plantilla de la FIBIOHRC es joven, con el 71% de personal menor de 39 años y con una alta cualificación (estudios de tercer grado completados).

En cuanto a la antigüedad, la gran mayoría (88%) lleva menos de 5 años trabajando en la empresa. Esto refleja una alta movilidad de los y las trabajadoras y una elevada temporalidad, tal y como sucede en el resto del sector de la investigación biomédica pública del país.

#### 1.1.4 Distribución salarial (oct18-nov19):

Retribución salarial bruta anual total en la FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
CANTIDAD (€)	3.606.639,82	1.599.195,78	5.205.835,60
%	69	31	100

Distribución por retribución salarial bruta anual en la FIBIOHRC					
BANDA SALARIAL	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
< 15.000 €	9	100	0	0	4
15.001 - 20.000 €	31	72	12	28	20
20.001 - 25.000 €	54	73	20	27	35
25.001 - 30.000 €	35	81	8	19	20
30.001 - 40.000 €	14	54	12	46	12
> 40.000 €	8	50	8	50	8
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

Al analizar los datos generales de la primera tabla de este punto 1.1.4 se observa que la retribución salarial obtenida por las mujeres se correlaciona con el porcentaje de puestos ocupados por ellas. Es decir, las mujeres representan el 72% de la plantilla y perciben el 69% del total de las retribuciones.

Si este análisis se realiza sobre salarios medios por sexo:

- salario bruto anual (mujeres): 3.606.639,82€/151, MEDIA mujeres = 23.885,03€ al año

- salario bruto anual (hombre): 1.599.195,78€/60, MEDIA hombres = 26.653,26€ al año

Los hombres perciben de media un 11,6% más de retribución que las mujeres.

Esta distancia salarial de género es general, es decir, analizando cantidades totales, no por categoría profesional. No se puede establecer por tanto que, considerando dos personas que realicen el mismo trabajo, una perciba más que la otra por razón de género si no que los hombres perciben más salario medio que las mujeres. Esto es debido a que existen más hombres en puestos de mayor responsabilidad, donde los salarios son más elevados.

#### 1.1.5 Distribución de la plantilla por estamento profesional y por pertenencia a área de investigación:

<b>Distribución por estamento profesional en la FIBIOHRC</b>					
<b>ESTAMENTO</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>TOTAL %</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	
Técnico de laboratorio	20	95	1	5	10
Enfermería y Fisioterapia	6	60	4	40	5
Investigación predoctoral	61	70	26	30	41
Investigación posdoctoral	20	74	7	26	13
Gestión I+D+i	36	73	13	27	23
Investigadores/as Principales	7	50	7	50	7
Responsables de grupo	1	33	2	67	1
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

El grueso de la masa trabajadora en el estamento profesional de menor responsabilidad está conformado casi exclusivamente por mujeres (95%). A medida que se va subiendo en el escalafón de la profesión investigadora, el porcentaje de mujeres va disminuyendo y el de hombres aumentando, hasta alcanzar el penúltimo nivel de responsabilidad (Investigadores Principales) donde los datos se igualan y se conforma una mayoría masculina en el último nivel de responsabilidad y reconocimiento, que no resulta estadísticamente relevante por el reducido número de la muestra (3 responsables de grupo contratados por la FIBIOHRC).

<b>Distribución por área de investigación</b>					
<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>TOTAL %</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	
NEUROCIENCIAS Y ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS	22	65	12	35	16
MICROBIOLOGÍA, INMUNOLOGÍA E INFECCIÓN	37	69	17	31	26
ENFERMEDADES CRÓNICAS Y CÁNCER	35	83	7	17	20
EPIDEMIOLOGÍA Y TECNOLOGÍA SANITARIA	31	78	9	23	19
CARDIOMETABOLISMO Y PATOLOGÍA DE SISTEMAS	14	61	9	39	11
GESTIÓN I+D+i	12	67	6	33	9
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

Por áreas de investigación se observa que todas ellas presentan una clara mayoría femenina, que en algunos casos supera el 80% del empleo. No obstante, la distribución por áreas de investigación no se aparta significativamente de la que existe en el conjunto de la plantilla.

### 1.1.6 Absentismo laboral en el último año (nov18-oct19):

Absentismo laboral justificado por baja médica			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Días	417	23	440
%	95	5	100

Absentismo laboral justificado por nacimiento de hijo/a			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Días	104	88	192
%	54	46	100

Las mujeres sufren en mucha mayor medida bajas médicas justificadas. El 95% de los días de baja corresponden a ellas y tan solo el 5% a ellos.

Por su parte, los hombres empleados en la FIBIOHRC solicitan el permiso de paternidad en una medida muy equiparable a la de las mujeres.

### 1.1.7 Distribución por número de hijos/hijas:

Distribución por número de hijos/hijas menores de 25 años					
Número de hijos/hijas	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
0	112	75	38	25	71
1	16	57	12	43	13
2	17	63	10	37	13
3	6	100	0	0	3
> 3	0	0	0	0	0
<b>TOTAL n=211</b>	<b>151</b>		<b>60</b>		<b>100</b>

El personal contratado por la FIBIOHRC se ubica mayoritariamente en la franja de edad fértil por lo que son susceptibles de tener descendencia durante la duración de su contrato. Sin embargo, un 71% no tiene hijos/as a fecha de este informe.

De entre las personas que sí han tenido descendencia, se aprecia un porcentaje mayoritario de mujeres, muy remarcado sobre todo en aquellas que han tenido 3 hijos/as, donde representan el 100% de los casos.

## 1.2 PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DE LA FIBIOHRC

### 1.2.1 PATRONATO

Composición del Patronato de la FIBIOHRC			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
N	3	8	11
%	27	73	100

Clara masculinización del órgano que dirige la Fundación, en contraposición con el elevado porcentaje de mujeres que existe en la misma.

A continuación se presentan datos referentes al conjunto del Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria.

### 1.3 INSTITUTO RAMÓN Y CAJAL DE INVESTIGACIÓN SANITARIA (IRYCIS)

#### 1.3.1 MIEMBROS DEL IRYCIS

Composición del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	735	510	1245
%	59	41	100

Se aprecia un porcentaje superior de mujeres respecto a hombres en el IRYCIS, pero dentro de lo que la legislación vigente establece como paritario.

#### 1.3.2 DIRECCIÓN CIENTÍFICA

Órgano de Dirección Científica del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL %
Dirección Científica del IRYCIS	0	1	50
Subdirección Científica del IRYCIS	1	0	50
<b>TOTAL</b>	1	1	100

La subdirección del Instituto está a cargo de una mujer desde 2015. Sin embargo, la Dirección ha sido siempre y es actualmente ocupada por un hombre.

#### 1.3.3 CONSEJO RECTOR

Composición del Consejo Rector del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
N	5	14	19
%	26	74	100

Del mismo modo que en el órgano de gobierno de la FIBIOHRC (Patronato, *punto 1.2.1*), el órgano de gobierno del IRYCIS también se encuentra altamente masculinizado con tan sólo un 26% de las posiciones ocupadas por mujeres. Este órgano integra a los miembros del patronato y a los representantes de las tres universidades que forman parte del Instituto.

#### 1.3.4 COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO (CCE)

Se trata del órgano asesor científico del Instituto. Es un órgano consultivo de libre designación por parte del Consejo Rector, conformado por entre 5 y 10 profesionales ajenos al IRYCIS, de alta cualificación y experiencia reconocida en el ámbito de la investigación.

Composición del CCE del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	2	9	11
%	18	82	100

Se observa una alta masculinización del CCE del IRYCIS donde la representación femenina no alcanza el 20% a pesar de que la población entre la que se puede escoger es elevada (no hay restricción de edad o territorio, se escogen en base a sus méritos científicos, logros académicos y experiencia profesional).

### 1.3.5 COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (CI)

Órgano consultivo interno del IRYCIS, conformado por entre 10 y 20 personas, pertenecientes a grupos consolidados del IRYCIS, con experiencia previa en investigación básica, clínica o traslacional.

Composición de la CI del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	4	6	10
%	40	60	100

En la última renovación de la esta comisión (2018), la proporción entre mujeres y hombres queda establecida como paritaria. La presidencia en esta ocasión recae sobre una mujer.

### 1.3.6 DIRECCIONES DE ÁREAS

La investigación que se desarrolla en el IRYCIS se distribuye en cinco áreas prioritarias, con dos personas a la cabeza en cada una de ellas coordinando y dirigiendo su actividad.

Direcciones de las áreas del IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	2	8	10
%	20	80	100

Los datos muestran una infrarrepresentación de las mujeres que ocupan exclusivamente el 20% de las posiciones de Directoras de área frente al 80% ocupadas por hombres.

### 1.3.7 COMPOSICIÓN DE LAS DIFERENTES ÁREAS DEL IRYCIS

Composición por área del IRYCIS					
ÁREA	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
1. Neurociencias y Órganos de los Sentidos	91	57	69	43	13
2. Microbiología, Inmunología e Infección	86	61	56	39	11
3. Enfermedades Crónicas y Cáncer	57	62	35	38	7
4. Epidemiología y Tecnología Sanitaria	57	52	52	48	9
5. Cardiometabolismo y Patología de Sistemas	49	53	43	47	7
Investigadores Clínicos Asociados (ICAs)	381	61	248	39	51
Gestión de I+D+i	14	67	7	33	2
<b>TOTAL n=1245</b>	<b>735</b>		<b>510</b>		<b>100</b>

Del mismo modo a como ocurre en la FIBIOHRC, en el IRYCIS también se aprecia una mayor presencia femenina en todas las áreas de investigación, si bien es cierto en este caso las diferencias no son tan acusadas.

### 1.3.8 UNIDADES CENTRALES DE APOYO

El IRYCIS dispone de Servicios Científico-Técnicos conocidos como Unidades Centrales de Apoyo (UCAs) y Unidades en Cartera de Servicios (UCSs) cuya misión es dar soporte transversal a todos los grupos de investigación y personal investigador clínico asociado en los proyectos que desarrollen.

Cada UCA y UCS tiene una o dos personas responsables de su actividad, encargadas de dirigir y coordinar los medios y los servicios que presta a terceros.

Unidades Centrales de Apoyo del IRYCIS		
DENOMINACIÓN	Responsable	
	Mujeres	Hombres
Animalario y Cirugía Experimental	1	-
Biobanco	1	-
Bioestadística Clínica	-	1
Cuantificación y Caracterización molecular	-	1
Ensayos Clínicos e Investigación Clínica	1	-
Estudios en radiación no ionizante	-	1
Genómica traslacional	1	-
Microscopía confocal	1	-
Proteómica	-	1
Bioinformática	-	1
Biomarcadores y Dianas terapéuticas	1	-
Caracterización de plasticidad sináptica	-	1
Epidemiología molecular del VIH y Virología molecular	1	1
Histología	1	-
Lípidos y Lipoproteínas	-	1
Microarrays	-	1
Unidad de determinación de bandas oligoclonales	1	-
Aptámeros	-	1
Caracterización de metabolismo celular	-	1
Servicios cromatográficos y marcadores del SNC	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

Existe un porcentaje igualitario de mujeres y hombres en la coordinación de estas unidades de apoyo a la investigación.

#### 1.4 FORMACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO (nov18-oct19)

Profesorado en seminarios IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	21	13	34
%	62	38	100

Alumnado en seminarios IRYCIS			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	787	389	1176
%	67	33	100

Las mujeres representan una mayoría en las actividades de formación del IRYCIS, tanto del alumnado como del profesorado.

En el período analizado, ninguno de los seminarios impartidos ha contemplado o abordado de manera específica la perspectiva de género, aunque no se observan barreras o sesgos deliberados de acceso a esta formación.

#### 1.5 VISIBILIDAD

El IRYCIS realiza una difusión en forma de boletines de información acerca de los logros más significativos que van consiguiendo sus grupos de investigación. Esta difusión es interna por correo electrónico y externa a través de la página web del IRYCIS ([www.irycis.org](http://www.irycis.org)). En los boletines generalmente se resalta la figura de la persona que consigue el logro si es nominativo, o de la persona responsable del grupo si es colaborativo y, por tanto, puede estudiarse la representación masculina y femenina que obtiene visibilidad por parte de la institución:

<b>DIFUSIÓN DE BOLETINES DE VISIBILIDAD DEL IRYCIS</b>				
	Con representación mayoritariamente femenina	Con representación mayoritariamente masculina	Sin representación de género mayoritaria	TOTAL
Difusión	12	18	10	40
%	30	45	25	100

A pesar de constituir una clara mayoría en la FIBIOHRC y en el IRYCIS, la visibilidad de las mujeres investigadoras es inferior. Esto puede deberse a que, en muchos casos, queda resaltada la persona responsable del grupo de investigación o el investigador principal los cuales, como se ha observado previamente, son en su mayoría hombres.

## **2. ANÁLISIS**

A la vista del diagnóstico realizado con datos de octubre de 2019, se pueden extraer las siguientes conclusiones y elementos destacables:

### **CONCLUSIONES**

1. La FIBIOHRC es una empresa altamente feminizada donde el perfil más representativo es el de una mujer de entre 30 y 39 años, con estudios superiores y máster universitario, sin hijos, que lleva trabajando en la empresa menos de 5 años.
2. Existe una alta temporalidad. Cabe deducir que esto influya de manera decisiva en el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del personal trabajador y en sus decisiones, tanto profesionales como personales.
3. Existe una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión y mayor responsabilidad. Las mujeres suponen una clara mayoría en los estamentos de menor responsabilidad, lo cual se correlaciona con el elevado porcentaje de mujeres empleadas. Sin embargo, cuando se analizan puestos de mayor responsabilidad, está situación se invierte y los hombres pasan a ocupar en mayor medida los puestos de decisión y responsabilidad.
4. Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres, general, no por estamento profesional. La media de la retribución anual de los hombres es superior a la de las mujeres. Este punto está en clara concordancia con la conclusión inmediatamente anterior.
5. Absentismo laboral: hay una desproporción en ausencias por razones médicas de las mujeres frente a los hombres.
6. Los comités y comisiones asesoras del IRYCIS están altamente masculinizados a pesar de representar y asesorar a una institución con un porcentaje de mujeres elevado.
7. No existe actualmente formación específica en materia de igualdad para los trabajadores y trabajadoras.
8. Se da menor visibilidad a las mujeres que participan en la investigación del IRYCIS con respecto a los hombres, relacionada con la menor presencia femenina en puestos principales de decisión y responsabilidad.

## ELEMENTOS POSITIVOS A DESTACAR

- A) La sensibilidad de los órganos de gobierno y de dirección sobre las cuestiones de género e igualdad es alta y se observa una voluntad firme de impulsar el progreso en estos aspectos.
- B) El elevado porcentaje de mujeres contratadas, respecto al total de la plantilla, indica que en los procesos de selección llevados a cabo no hay discriminación hacia la mujer.
- C) No existe brecha salarial entre hombres y mujeres que llevan a cabo la misma labor.
- D) Existe una intensa actividad formativa científico-técnica de la que son beneficiarias mayoritarias las mujeres. Ello favorece la capacidad de éstas para progresar, eliminando la barrera de la formación.
- E) Los hombres contratados en la Fundación solicitan el permiso de paternidad, o de progenitor distinto de la madre biológica, con la misma frecuencia que las mujeres. Esto implica un ejercicio de corresponsabilidad y un buen dato para la conciliación familiar y laboral.
- F) La representación de mujeres en órganos de decisión de la Fundación ha ido en aumento en los últimos años. Aunque aún no se hayan alcanzado niveles de paridad en todos ellos, se viene trabajando por la mejora continua en este aspecto. Así ha sido en la comisión de investigación y en las últimas incorporaciones en el patronato y consejo rector.
- G) El régimen interior de la FIBIOHRC (normativa general sobre jornada, vacaciones, permisos e incapacidad temporal) contempla mejoras sobre la ley vigente en varios aspectos que favorecen la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar:
  - Licencia retribuida a partir del primer día de la semana 37 de gestación hasta la fecha de parto.
  - El horario, consideradas las características de la actividad investigadora, puede ser configurado de manera flexible por acuerdo entre la persona empleada, su responsable y la dirección.
  - Cuando las necesidades objetivas del proyecto o servicio exijan la prolongación esporádica del horario habitual o el trabajo en días imprevistos, previo acuerdo con la persona responsable y la dirección, las horas realizadas en exceso son compensadas con horas de libranza remunerada a elección de la persona trabajadora.
  - Están reconocidos seis días de libranza de libre disposición y se da flexibilidad a la persona trabajadora para el disfrute de los mismos y de las vacaciones anuales de acuerdo con sus necesidades.